

**AVRUPA BİRLİĞİ  
ÜLKELERİNDE  
AYRIMCILIK YASAĞI  
VE  
EŞİTLİK KURUMLARI**

**İNSAN HAKLARI ORTAK PLATFORMU**

**İin hazırlanmıştır**

**EYLÜL**

**2009**

**Ulaş Karan**

Araştırma Görevlisi

İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## **Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları**

### **Ulaş Karan**

Araştırma Görevlisi  
İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**ISBN:** 978-975-01033-1-5

### **Kasım 2009**

Bu yayın İnsan Hakları Ortak Platformu için Kapasite Geliştirme Derneği tarafından bastırılmıştır.

Bu yayının önceden yazılı izin almaksızın yapılan baskı ve üretimlerinden hiçbir biçimde İnsan Hakları Ortak Platformu, üye örgütleri ya da Kapasite Geliştirme Derneği sorumlu tutulamaz.

İnsan Hakları Ortak Platformu  
Tunus Cad. No: 87/8 Kavaklıdere 06680 Ankara  
T. 0312 468 84 60  
F. 0312 468 92 53

ihop@ihop.org.tr  
www.ihop.org.tr

Sayfa Tasarımı: Cafer Aslan

Kapak Grafiği: Photo courtesy photos8.com (www.photos8.com)

Baskı : Mattek Matbaacılık Basım Yayın Tan. San. Tic. Ltd, Şti.  
G.M.K. Bulvarı 83/23 Maltepe / Ankara  
Tel: 031 229 15 02

## **Ulaş Karan**

*Lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi, yüksek lisans eğitimini İnsan Hakları Hukuku alanında İstanbul Bilgi Üniversitesinde tamamladı. Halen İstanbul Üniversitesi'nde kamu hukuku alanında doktora çalışmasını sürdürmektedir. 2005 yılından bu yana İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çeşitli konularda araştırma yürütmekte ve eğitimlerde yer almaktadır. Genel olarak insan hakları alanında, özel olarak ise insan ticareti, sosyal haklar, ayrımcılık yasağı, ceza hukukunda alternatif uyuşmazlık çözüm yolları gibi konularda, çeşitli sivil toplum kuruluşları ile gönüllü ve profesyonel çalışmalar yürütmektedir ve belirtilen alanlarda yayımlanmış makaleleri ve raporları bulunmaktadır.*



## **İÇİNDEKİLER**

<b>I- GİRİŞ</b> .....	7
<b>II- AYRIMCILIK YASAĞI VE TEMEL KAVRAMLAR</b> .....	9
A- Doğrudan Ayrımcılık-Dolaylı Ayrımcılık .....	9
B- Taciz .....	11
C- Mağdurlaştırma .....	12
D- Makul Uyumlaştırma .....	13
E- Olumlu Önlemler .....	14
F- İspat Yükünün Yer Değiştirmesi .....	15
G- İstisnalar .....	16
I- Bir Kişinin Bir Özelliği ile İlgili Olarak O Kişi ile Bağlantılı Bir Başka Kişinin Ayrımcılığa Uğraması Durumu.....	18
J- Çoklu Temelde Ayrımcılık .....	18
K- Ayrımcılık Testi .....	19
L- Yaptırımlar .....	20
<b>III- ULUSLARARASI HUKUKTA AYRIMCILIK YASAĞI</b> .....	21
<b>IV- AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA AYRIMCILIK YASAĞI</b> .....	27
A- Avrupa Birliği Hukuku .....	27
B- Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılık.....	32
C- Irk Ayrımcılığı Direktifi .....	39
D- İstihdamda Eşit Muamele Direktifi.....	45
<b>V- AYRIMCILIKLA MÜCADELE MEKANİZMALARI</b> .....	53
A- Ayrımcılıkla Mücadelede Temel Mekanizmalar.....	53
B- Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları .....	71
<b>VI- AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE AYRIMCILIK KARŞITI MEVZUAT VE EŞİTLİK KURUMLARI</b> .....	81
1- Almanya .....	81
2- Avusturya .....	89
3- Belçika .....	99
4- Birleşik Krallık .....	108
5- Bulgaristan .....	116
6- Çek Cumhuriyeti .....	122

7- Danimarka.....	126
8- Estonya.....	132
9- Finlandiya.....	137
10- Fransa.....	143
11- Kıbrıs .....	149
12- Hollanda.....	155
13- İrlanda.....	161
14- İspanya.....	167
15- İsveç .....	173
16- İtalya .....	182
17- Letonya .....	186
18- Litvanya.....	192
19- Lüksemburg .....	198
20- Macaristan .....	202
20- Malta.....	210
21- Polonya .....	216
23- Portekiz.....	222
24- Romanya .....	230
25- Slovakya .....	232
26- Slovenya.....	238
27- Yunanistan .....	246
İLGİLİ BELGELER.....	252
İLGİLİ ULUSLARARASI VE ULUSAL KURUMLAR .....	254
KAYNAKÇA .....	266

## I- GİRİŞ

Avrupa Birliği ortaya çıkışından bugüne ayrımcılık alanında çok sayıda hukuki metin ortaya çıkarmıştır. Geçmişte kapsamı oldukça sınırlı olan bu düzenlemelerin son 10 yıl içerisinde oldukça ileri bir düzeye ulaştığı söylenebilir. Öte yandan Avrupa Birliği müktesebatında ayrımcılık açısından alınması gereken çok yol olduğu bir gerçektir. Birlik tarafından ortaya konulan standartların etkisini yavaş yavaş göstermektedir ve üye ülkelerde yasal çerçevede çok sayıda düzenleme kabul edilmiştir. Bu düzenlemeler arasında çalışmanın konusunu oluşturan “eşitlik kurumları” özellikle öne çıkan konular arasında yer almaktadır. Bugün birlik üyesi 27 ülkenin hepsinde farklı yetkilere sahip eşitlik kurumları bulunmaktadır.

Türkiye’nin 1999 yılında aday ülke statüsü kazanmasının ardından çok sayıda konunun yanı sıra özellikle ayrımcılık yasağı konusu da ülke gündemine girdi. Üyelik ile beraber ayrımcılık alanında üye ülkelerce oluşturulması gereken eşitlik kurumları ileride Türkiye açısından da bir hukuki yükümlülük haline gelecektir.

Şüphesiz, birlik üyesi her ülkenin farklı hukuk sistemleri ve gelenekleri söz konusudur. Bu verili durum içerisinde, birlik üyesi her ülkenin ayrımcılıkla ilgili oluşturması gereken eşitlik kurumlarının belli ortak standartlar çerçevesinde oluşturulmakla beraber farklı nitelikler taşıması kaçınılmazdır. Bu durum ileride üye olması beklenen Türkiye bakımından da geçerlidir. Türkiye’de oluşturulacak eşitlik kurumu açısından diğer üye ülke deneyimleri bu anlamda yol gösterici nitelikte olacaktır.

Bu çalışma, Avrupa Birliği tarafından ayrımcılık yasağı alanında oluşturulan yasal çerçeve sonucunda ortaya çıkan ülke uygulamaları ile birlikte özellikle eşitlik kurumlarına yoğunlaşmaktadır. Çalışma kapsamında genel olarak Avrupa Birliği’nde yürürlükte olan ayrımcılık yasağını ilgilendiren mevcut hukuki çerçevenin kapsamı ve sınırlılıkları vs. gibi noktalar üzerinde durulacaktır. Özel olarak ise birlik hukuku ile ortaya konulan standartlar doğrultusunda her üye ülke ile ilgili ayrımcılığın tanımı ve kapsamı, hangi temellerde

ayrımcılığı içerdiği, ayrımcılıkla mücadele alanında kurulan mekanizmaların kuruluşu, yasal çerçevesi, yetkileri, örgütlenme biçimi, bütçesi, idareden bağımsızlığı, çalışma biçimi, mağdurların sahip olduğu haklar ve sivil toplum örgütleri ile bu mekanizmalar arasındaki ilişkiler gibi noktalar üzerinde durulacaktır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yürürlükte olan yasal mevzuat ve eşitlik kurumları hakkında çalışma içerisinde yer alan bilgiler büyük ölçüde Avrupa Birliği üyesi ülkeleri kapsayan ve Migration Policy Group tarafından bu alanda uzman olan kişilere hazırlanan, en günceli 2007 yılı başında hazırlanmış olan ülke raporlarından derlenmiştir. Çalışma içerisinde bu tarihten sonra yaşanan gelişmelere mümkün olduğunca Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) raporlarından ve Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne sunulan ülke raporları ve Komitenin nihai gözlemlerinden yararlanılarak yer vermeye çalışılmıştır.



## II- AYRIMCILIK YASAĞI VE TEMEL KAVRAMLAR

### A- Doğrudan Ayrımcılık-Dolaylı Ayrımcılık

Ayrımcılık sınıflandırma bakımından genellikle doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, aynı veya benzer konumda olan kişiler arasında fark yaratılmasını engellemeyi amaçlar ve bu nedenle “*şekli eşitlik*” anlayışının bir ifadesi olarak görülmektedir.<sup>1</sup> Doğrudan ayrımcılık ile “*ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak, bir kişi veya kişi grubunun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü farkı, dışlamayı, sınırlamayı ya da tercihi belirttiği*” ifade edilmektedir. Bu durumda aynı veya benzer konumdaki diğer kişilerden biri veya bir kısmı bakımından daha olumsuz sonuçlar yaratan veya böyle bir sonucun ortaya çıkması ihtimalini doğuran farklı muameleler söz konusudur.<sup>2</sup>

Doğrudan ayrımcılık içerisinde farklı unsurları barındırır. Bu anlamda ilk olarak, farklı bir muamelenin tespit edilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık aynı veya benzer konumda olan kişiler arasında olabileceği için kişilerin konumları karşılaştırılmalıdır. İkinci olarak ise, kişilerin aynı veya benzer bir konumda oldukları ortaya konulduktan sonra, yapılan farklı muameleyi meşru kılan bir nedenin olup olmadığı değerlendirilmektedir. Meşru amaç “*nesnel, makul ve varılmak istenen amaç ile kullanılan araç arasında orantısallık*” olmalıdır. Avrupa Birliği tarafından 2000 yılında yayınlanan ve özelde ırk ayrımcılığına karşı mücadeleyi öngören 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi’ne göre (bundan sonra Irk Ayrımcılığı Direktifi olarak anılacaktır) “*...bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde doğrudan ayrımcılığın ortaya çıktığı*

<sup>1</sup> Evelyn Ellis, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, New York, 2005, s. 88.

<sup>2</sup> İdil Işıl Gül, Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006, s. 201.

*anlaşılır...*<sup>3</sup> Doğrudan ayrımcılık açısından bir siyahın kamu binalarına girişinin yasaklanması ya da bir restoranda Çingenele/Romanlara servis yapılmaması bu tür ayrımcılığın tipik örneklerindedir.<sup>4</sup>

Dolaylı ayrımcılık kavramı ise, doğrudan ayrımcılığın yasaklanmasının istenilen amacın gerçekleşmesi için yeterli olmadığına ortaya çıkmasının bir sonucudur. Doğrudan ayrımcılık düşüncesinin altında, kişilere karşı yapılan muamelenin aynı olduğu sürece ortada bir eşitlik veya ayrımcılık sorunu olmayacağı düşüncesi yatmaktadır. Ancak, kişiler ve kişi grupları arasındaki mevcut ekonomik, sosyal, fiziksel vs. özelliklerden doğan farklılıkların göz ardı edilerek yapılacak aynı muamele farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sebeple, dolaylı ayrımcılık kavramı, farklı muamele kadar, aynı muamelenin de eşit olmayan sonuçlar yaratmaya elverişli olduğu düşüncesi sonucu ortaya çıkmıştır.<sup>5</sup>

Dolaylı ayrımcılık kavramı, sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etki yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler olarak kabul edilmektedir.<sup>6</sup> Burada farklı muamele kadar aynı muamelenin de eşit olmayan sonuçlar yaratabileceği dikkate alınmakta ve muamelenin sonuçları üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Doğrudan ayrımcılıktan farklı olarak farklı muamelenin yasaklanması değil ayrımcı etkiler doğuran aynı muamele yasaklanmaktadır. Dolaylı ayrımcılığın unsurlarına bakıldığında ilk olarak ortada görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın bulunması gerekmektedir. İkinci olarak ise tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurma veya böyle bir ihtimali yaratması durumu söz konusudur. Son olarak ise tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralı meşru kılacak bir nedenin bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir. Doğrudan ayrımcılıkla,

---

<sup>3</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, madde 2-a, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 10.09.2009)

<sup>4</sup> Scott Davidson, Equality and Non-Discrimination, Defining Civil and Political Rights: The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee, Ashgate, 2005, s. 165.

<sup>5</sup> İdil Işıl Gül, age, s. 244.

<sup>6</sup> İdil Işıl Gül, age, s. 244-250.

dolaylı ayrımcılık arasındaki en temel farklılık, birincisinin farklı muameleyi yasaklarken, ikincisinin ayrımcı etkileri olan aynı muameleyi yasaklamasıdır.

2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi'ne göre (bundan sonra İstihdamda Eşit Muamele Direktifi olarak anılacaktır) *“görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın; bir ırk veya etnik kökene sahip kişileri, diğer kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir açıdan dezavantajlı konuma düşürdüğü durumlarda; bu tarafsız hüküm, ölçüt veya uygulama; meşru bir amaç ile nesnel olarak gerekçelendirilmemişse söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zorunlu değilse, dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiği anlaşılır”*.<sup>7</sup> Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak ise 175 cm'nin altında boy uzunluğuna sahip olmayan kişilerin polislik mesleğine alınmaması belirtilebilir. Burada görünüşte bir ayrımcılık yoktur ancak kadınlar ve bazı etnik gruplar değerlendirildiğinde söz konusu kuralın dolaylı bir ayrımcılık yaratacağı ortadadır.<sup>8</sup>

## **B- Taciz**

Taciz, ayrımcılığın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Ancak, uluslararası sözleşmelerde taciz ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Avrupa Birliği hukuku Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifleri ile tacizi, ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi *“... nedenlerden her hangi birisiyle ilgili, bir kişinin değerine zarar vermek ve aşağılayıcı, düşmanca, onur kırıcı, hakaret edici veya saldırgan bir ortam yaratmak amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde mağdur tarafından istenmeyen bir fiil gerçekleştiğinde...”* taciz oluşacağını belirtmiştir. Bu şekilde taciz olarak değerlendirilen davranışlarında ayrımcılık oluşturduğu kabul edilmektedir. Ayrıca taciz kavramının üye devletlerin ulusal hukuklarına ve uygulamalarına göre tanımlanabileceği de ifade edilmiştir.

---

<sup>7</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, madde 2-b, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 10.09.2009)

<sup>8</sup> Scott Davidson, age, s. 166.

Taciz ile ilgili konular örneğin bir kişinin çalıştığı işyerinde söz konusu olabilmekte ve görünüşle, kıyafetle veya kişinin özellikleri ile ilgili alay, utandırıcı ya da hoş karşılanmayan şakalar veya yorumlar, mağduru ayrı tutma amaçlı düşmanca hareketler, istenmeyen fiziksel temas, cinsel amaçlı talepler ve fiziksel saldırı gibi fillerden oluşabilmektedir. İş ilişkisi dışında ise öğretmen veya doktor gibi taciz edilen kişi ile bir iş, hizmet veya profesyonel ilişki içerisinde olan kişi tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Yine benzer olarak polis veya diğer yetkililerce ırkçı, cinsellik veya engellilik ile ilgili istismar veya haksız müdahale gibi davranışlarda taciz olarak değerlendirilebilmektedir.

Direktiflerde yer alan tanımlama ile istenmeyen davranışın onur kırıcı etki doğuracak şekilde veya bu amaçla yapılması öngörülmüştür. Bu durumda amacın taciz etmek olmadığı hallerde dahi sonuç itibarıyla bu şekilde bir etki doğuruyorsa yine tacizin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Onur kırıcı davranışın nasıl belirleneceği bir takım sorunlara yol açabilecek gibi görünse de bu durum her somut olayda tarafların ve olayın özellikleri bağlamında değerlendirilmektedir.

### **C- Mağdurlaştırma**

Ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda mağdurlaştırmanın da yasaklanması gerekmektedir. Mağdurlaştırma, bir kişinin ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle yaptığı şikâyet sonucunda kötü bir davranışla karşılaşması veya farklı muamele görmesi ya da bir kişinin ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle bir şikâyette bulunan kişiyi desteklemesi sonucunda benzer muamelelerle karşılaşması olarak tanımlanabilir.

Mağdurlaştırma, ayrımcılık veya eşitlik ilkesi doğrultusunda yasal düzenlemelerin yerine getirilmesi amacıyla işveren veya kamu makamları tarafından arzu edilmeyen önlemlerin alınması olarak da belirtilebilir. Bu duruma, taciz veya eşit muamele ilkesinin ihlalini oluşturan başka bir nedenden dolayı şikâyet eden bir çalışanın işveren tarafından işten çıkarılması veya terfisinin engellenmesi örnek olarak verilebilir. Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifleri ile mağdurlaştırma ile ilgili olarak sırasıyla 9. ve 11.

maddelerde, üye devletlerin, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davalara tepki sonucu bireyleri, olumsuz bir muameleye maruz kalmaktan veya olumsuz bir sonuca uğramaktan koruyacak gerekli önlemleri iç hukuklarında yer verecekleri ifade edilmiştir.<sup>9</sup>

#### **D- Makul Uyumlaştırma**

Uluslararası sözleşmelerde doğrudan yer almayan makul uyumlaştırma kavramının reddinin ilk kez ayrımcılık olarak tanımlanması, Türkiye'nin de taraf olduğu Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile ilgili olarak yayınlanan 5 No'lu Genel Yorum ile gerçekleşmiştir.<sup>10</sup> Makul uyumlaştırmanın reddinin ayrımcılık oluşturması belli koşulların bir araya gelmesi sonucu oluşabilmektedir. Bunlar sırasıyla uyumlaştırmayı sağlama yükümlülüğü altında olan tarafın buna ihtiyacı olan kişinin durumu hakkında bilgilendirilmiş olması, uyumlaştırmanın makul, başka bir deyişle yürütülecek faaliyetle ilişkili olması ve uyumlaştırma yükümlülüğü altında olan kişi bakımından aşırı bir yük getirmemesi, uyumlaştırmanın üçüncü kişiler açısından faaliyetlerin gerçekleştirilmesini önemli ölçüde güçleştirmemesi ve uyumlaştırmanın imkânsız olmaması gerekmektedir.<sup>11</sup> Makul uyumlaştırma için, tekerlekli sandalyeli kişilerin işyerlerine erişimi için gerekli düzenlemelerin yapılması, çalışma saatlerinin ayarlanması, ofiste kullanılan araçların ayarlanması veya görevlerin çalışanlar arasında tekrar dağıtılması gibi örnekler verilebilir.

Avrupa Birliği İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nin 5. maddesinde işverenler için işe alım sürecinde engelli adaylar veya iş ilişkisi sırasında engelli çalışanlar açısından makul uyumlaştırma sağlanması yükümlülüğü getirmiştir. Yine Direktifin engelliler için makul uyumlaştırma yükümlülüğü getiren 2. maddesinin b fıkrasının ii

<sup>9</sup> Council Directive 2000/43/EC, madde 9; Council Directive 2000/78/EC, madde 11.

<sup>10</sup> Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 5 No'lu Genel Yorum, paragraf 15, İngilizce orijinal metin için bakınız, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d?Opendocument),

Türkçe çevirisi için bakınız, <http://ihop.org.tr/dosya/ESKHK/ESKHKGY05.doc> (erişim: 10.09.2009)

<sup>11</sup> İdil Işıl Gül, age, s. 273 vd.

bendinde, “...[b]elli bir maluliyeti olan kişiler açısından, işveren veya bu Direktifin hakkında geçerli olduğu her hangi bir kişi ya da kuruluşun ulusal mevzuat uyarınca, söz konusu hüküm, ölçüt veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için Madde 5’de belirtilen ilkeler doğrultusunda uygun tedbirleri almak zorunda olması...” öngörülmüştür.<sup>12</sup> Bu düzenleme ile görünüşte tarafsız bir düzenleme, ölçüt veya uygulamanın, makul uyumlaştırma sağlanmak kaydıyla muhafaza edilmesi mümkündür. Söz konusu düzenlemenin, ölçütün veya uygulamanın muhafaza edildiği ancak makul uyumlaştırmanın yapılmadığı durumda dolaylı ayrımcılık oluşacaktır.

## E- Olumlu Önlemler

Ayrımcılığın tek başına yasaklanması toplum içerisinde eşitliğin sağlanması açısından gerçek bir çözüm olmaktan uzaktır. Bir kişinin ırk veya etnik kökeni, yaşı, cinsiyeti vs. gibi özelliklerinden ötürü farklı muamele ile karşılaştığı durumlarda bu kişinin bu özelliklerinden kaynaklanan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir. “Pozitif ayrımcılık” ya da “geçici olumlu önlem” olarak da ifade edilen bu önlemlere, örneğin, bazı etnik gruplara mensup kişiler eğitim eksikliklerinden kaynaklı olarak iş bulma sorunu yaşamaları karşısında bu kişilere özel eğitim verilerek bu dezavantajları giderilmeye çalışılması verilebilir. İleride görüleceği üzere Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifleri bu anlamda olumlu önlemlere izin vermektedir ve olumlu önlemler eşit muamele ilkesinin bir ihlali olarak değerlendirilmemektedir.<sup>13</sup>

Avrupa Birliği hukukunda olumlu önlemlerle ilgili olarak bir dizi hüküm ortaya konmuştur. Başlangıçta cinsiyet temelli ayrımcılık alanında Avrupa Topluluğu Andlaşması’nın 141. maddesi ile ortaya konulan bu ilke ile üye ülkeler açısından bir gereklilik değil ancak bir izin verme veya uygun görme söz konusudur. Başka bir deyişle üye ülkelerin olumlu önlemler öngörmeleri ayrımcılık yasağının ihlalinin

<sup>12</sup> Council Directive 2000/78/EC, madde 2-b-ii.

<sup>13</sup> Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Direktiflerinde olumlu önlemler konusunda ayrıntılı bir çalışma için bakınız, Mark De Vos, Beyond Formal Equality-Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2007

oluşturmayacaktır. Üye ülkelerde bir cinsiyet diğerine göre eşit niteliklere sahip olsa dahi farklı muamele sonucu bir cinsiyetin diğerine göre eksik temsili söz konusu ise geçici nitelikte olumlu önlemler alınabilecektir. Avrupa Birliği Konseyi'nin 84/635/EEC sayılı Tavsiye Kararı bu yönde cinsiyet ayrımcılığı temelli olarak toplumda kadın ve erkeğin geleneksel rollerine dayanan mevcut davranışlar ve yapılarla dikkat çekmiştir.<sup>14</sup>

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, eşit niteliklere sahip farklı cinsiyette kişiler arasında ve sadece sınırlı olarak olumlu önlemlere izin veren kararlar vermektedir. Divan'ın içtihatları olumlu önlemlerin kapsamını sınırlı olarak yorumlamakta ve otomatik olumlu önlem uygulamalarını yasaklamaktadır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kararlarında, eşit niteliklere sahip farklı cinsiyetteki kişilerden kadınların (olayda söz konusu sektörde eksik temsil olgusu mevcuttur) doğrudan terfi ettirilmesine izin veren iç hukuk normlarını yasaklamış ve koşulsuz olarak bir öncelik tanınmasını fırsat eşitliği ilkesinin aşılması olarak yorumlamıştır.<sup>15</sup>

## F- İspat Yükünün Yer Değiştirmesi

Hukuk yargılamalarında ispat yükü ile ilgili temel kural iddia edenin iddiasını ispat etmesi yönündedir. Bu sebeple farklı muamele gördüğünün iddia eden kişinin bu iddiasını bizzat ispat etmesi gerekmektedir ve normal olarak ispat yükü bu kişi üzerindedir. Ancak ispat yükü ile ilgili bu genel kural ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda günümüzde değişim geçirmiştir. İspat yükünün yer değiştirmesinde hedeflenen amaç, ayrımcılığa uğradıklarını düşünen kişiler için ispat eşliğinin düşürülmesi ve bir yargı organı önünde haklarını aramalarının teşvik edilmesidir. Böylece eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla alınan önlemlerin güçlendirilmektedir.<sup>16</sup> Ayrımcı fiil ve işlemlerin mağdurlar tarafından

---

<sup>14</sup> Council Recommendation of 13 December 1984 on the Promotion of Positive Action for Women, 84/635/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>15</sup> Kalanke v Freie Hansestadt Bremen, Case C-450/93, paragraf 22, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>16</sup> Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, madde 1, <http://eur->

ispatlanması genellikle çok zordur ve bu durumu ispatlayacak bilgi ve belgelere mağdurların erişimi de genellikle mümkün olamamaktadır. İspat yükünün yer değiştirdiği durumlarda ayrımcılığa uğradığını iddia eden mağdurun *prima facie* olarak, başka bir deyişle ayrımcılığa uğradığı ile ilgili iddiaları görünüşte ortaya koyabilecek delileri sunması yeterlidir. Bu durumda ispat yükü yer değiştirecek ve ayrımcı muameleyi gerçekleştirdiği iddia edilen kişi söz konusu muamelenin ayrımcılık oluşturmadığını ortaya koymak durumunda kalacaktır.

Avrupa Birliği Konseyi'nin 97/80/EC sayılı Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yükü Direktifi (bundan sonra İspat Yükü Direktifi olarak anılacaktır) ile cinsiyet temelli ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Direktif'in 4. maddesi ile üye devletlere şu yükümlülük getirilmiştir: "*Üye devletler, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle mağdur edildikleri kanısında olan kişilerin, mahkemeye veya diğer yetkili bir makama, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığı karinesi oluşturacak olgular sunmaları halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin şikâyet edilen tarafından ispatlanmasını temin edecek, ulusal yargılama sistemleriyle uyumlu gerekli önlemleri alacaktır.*"<sup>17</sup> Bu düzenleme daha sonra İrk Ayrımcılığı Direktifi ve İstihdamda Eşit Muamele Direktiflerinde de yer almıştır. Burada üye ülkelerin istedikleri takdirde Direktiflerde belirtilen delil kurallarını mağdurların daha da lehine olacak şekilde düzenlemek konusunda önlerinde bir engel bulunmamaktadır. Ancak ispat yükünün yer değiştirmesi ile ilgili olarak getirilen bu düzenlemeler sadece özel hukuk uyumsuzlukları için geçerlidir ve ceza yargılamasında uygulanması sanık hakları bağlamında mümkün değildir.<sup>18</sup>

## G- İstisnalar

---

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML) (erişim: 10.09.2009)

<sup>17</sup> Council Directive 97/80/EC, madde 4.

<sup>18</sup> Ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirmesi ile ilgili ayrıncı bilgi için bakınız, Fiona Palmer, Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof, European Anti-Discrimination Law Review, No: 4, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Kasım 2006



Ayrımcılıkla ilgili olarak belli şartlar altında farklı muameleye izin verilebilmektedir. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nin 4. maddesinin birinci fıkrasında, ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili bir özelliği esas alan bir farklı muamelenin, eğer ilgili iş faaliyetlerinin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla söz konusu özellik gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil ediyorsa, amacın meşru ve şartın da orantılı olması kaydıyla, ayrımcılık teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. Ancak burada izin verilen farklı muamele başka bir temelde farklı muamele yapılarak ayrımcılık oluşturulmasına izin vermemektedir. Bu duruma bir örnek olarak itfaiye memurluğu gibi bir görevde çalışacak kişilerin engellilik durumunun olmamasına dair koşul verilebilir.

Bunun yanında, aynı Direktif'in 4. maddesinin ikinci fıkrasında, mevcut yasal hükümler ve uygulamaların dini kuruluşlar söz konusu olduğunda üye devletlerce korunabileceğine yer verilmiştir. Direktif'te üye devletlerin din veya inanca dayanan kiliseler ve diğer kamu kuruluşları ya da özel kuruluşların iş faaliyetleri söz konusu olduğunda bir kişinin dinine ya da inancına dayanan farklı bir muamelenin, bu faaliyetlerin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla, bir kişinin dinin ya da inancının kuruluşun özellikleri açısından gerçek, meşru ve gerekçeli bir iş şartı teşkil etmekte olması nedeniyle, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilecekleri ifade edilmiştir. Burada örnek olarak eşcinselliği bir "günah" olarak gören bir kilisenin çalıştıracığı kişileri seçerken eşcinsel birinin tercih edilmemesi bu düzenleme bağlamında ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir.

Bir diğer istisna uyruklukla ilgili olabilmektedir ve Avrupa Birliği üyesi devletler açısından örneğin uyrukluk temelinde farklı muamele yapılması mümkündür. Yine yaş ile ilgili olarak, ülkelerin emek piyasası politikaları gibi nesnel ve meşru bir amaç içeriyorsa ve öngörülen bu amaç için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli ise yaş temelli olarak farklı muamele yapılabilir. Bu konuya örnek olarak, emeklilik yaşı ile ilgili getirilen zorunlu emeklilik yaşı düzenlemesi verilebilir. Son olarak ise olumlu önlemler de istisnalar kapsamında değerlendirilebilir ve bu konuda özellikle kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesi gereğince öngörülecek olumlu önlemler farklı muamele yasağının ihlali olarak değerlendirilmemektedir.

## I- Bir Kişinin Bir Özelliği ile İlgili Olarak O Kişi ile Bağlantılı Bir Başka Kişinin Ayrımcılığa Uğraması Durumu

Genellikle hukuka aykırı bir doğrudan ayrımcı muamele, bir kişinin, benzer konumda olan diğer bir kişiye göre farklı muamele etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılık ise herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı ayrımcı muamelelerde ise yine doğrudan bir ayrımcılık söz konusudur ancak, burada kişi kendisi ile ilgili bir temelde değil yakın ilişkide olduğu bir başka kişinin bir özelliği nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır. Bu durum, bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu duruma siyah biri ile evli beyaz birinin çalıştığı işyerinde siyah biri ile evli olmaktan kaynaklı olarak ayrımcılığa uğraması örnek olarak verilebilir. Burada da doğrudan ve ırk temelinde bir ayrımcı muamele söz konusudur. Bu duruma örnek olarak verilebilecek bir Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kararında, kendisi engelli olmayan ancak engelli bir oğlu olan bir çalışanın çocuğuna bakabilmek için daha esnek çalışma saatleri talep etmesine karşın, taciz edilmesi ve işten ayrılmaya zorlanması söz konusuydu. Bu durum karşısında, Divan, ayrımcılığa karşı öngörülen hukuki düzenlemelerin taciz ve bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması durumlarında da uygulanabilir olduğunu ve aksinin hukuki düzenlemeleri zayıflatacağını belirtmiştir.<sup>19</sup>

## J- Çoklu Temelde Ayrımcılık

Çoklu temelde ayrımcılık “çoklu ayrımcılık” veya “kesişen ayrımcılık” olarak da anılabilmektedir ve bir kişinin birden çok temelde ayrımcılığa uğraması durumunu ifade etmektedir. Çoklu temelde ayrımcılık bir kişinin farklı alanlarda farklı temelde ayrımcılığa uğraması ile de gerçekleşebileceği gibi, bir kişinin bir olayda birden fazla temelde ayrımcılığa uğraması şeklinde de gerçekleşebilir.

<sup>19</sup> S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, Case C-303/06, paragraf 48, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0303:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

Üçüncü olarak ise bir kişinin birden fazla temelde ayrımcılığa uğraması söz konusudur ancak bu durumda hangi temelde farklı muamele görüldüğünün belirlenmesi çok zordur. Örneğin bir kişinin hem siyah hem de kadın olduğu gerekçesiyle işe alınmadığı durumda çoklu temelde ayrımcılık gerçekleşmiş olmaktadır.<sup>20</sup> Bu durum özellikle kadınlarla ilgili olarak Avrupa Birliği hukukunda Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin giriş bölümünün 14. paragrafında da yer almıştır ve kadın ile erkek arasında, özellikle kadının çok taraflı ayrımcılığa maruz kalmasından dolayı eşitliğin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>21</sup>

### **K- Ayrımcılık Testi**

Ayrımcılığın ispatı uygulamada oldukça zordur. Bu sebeple ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirmesi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. Ancak bu durumda dahi ayrımcılığın ispatı çok kolay olamamakta ve hatta ceza yargılaması söz konusu olduğunda ispat yükü ile ilgili düzenlemede geçersiz hale gelebilmektedir. İş başvuruları ve gayrimenkul kiralama gibi hallerde ayrımcılığa uğrayan kişi ile aynı özellikleri taşıyan bir ya da daha fazla kişinin katıldığı bir “*ayrımcılık testi*” (situation testing) yapılabilmektedir. Bu yöntemde, bir kişinin, ayrımcılık mevzuatı tarafından yasaklanan bir şekilde, etnik kökeni, din veya inancı, cinsiyeti, ten rengi veya başka bir özelliği nedeniyle farklı muameleye maruz kaldığı durumlarda başvurulabilmektedir. Test ile ayrımcılık vakası hakkında daha sonra yargısal usullerde kullanmak üzere güvenilir delil toplanılması amaçlanmaktadır.<sup>22</sup>

Denetleme amacıyla kullanılan test etme ile testin sonuçlarına dayanarak yargı yollarına başvurulduğu uygulama odaklı test etme olarak iki tür test etme yöntemi söz konusudur. Uygulama odaklı test etme yönteminde, ayrımcılık yapıldığından kuşku edilen bir yere, kiralık daireye veya restorana gidilerek birden fazla sayıda test gerçekleştirilmektedir. Burada iki test elemanı mevcuttur ve

---

<sup>20</sup> Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız, Tackling Multiple Discrimination - Practices, Policies and Laws, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Italy, 2007, s.

<sup>21</sup> Council Directive 2000/43/EC Giriş Bölümü 14. paragraf.

<sup>22</sup> Gay Moon, Enforcement Bodies, Non-Discrimination Law, Dogmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2007, s. 891 vd.

bunlardan biri kıyaslama yapılabilmesi için orada bulunurken, diğer ayrımcılığa uğrayan kişi olmaktadır. Eğer test sonucunda farklı muamele uygulandığı ortaya çıkarsa, testi gerçekleştiren kişiler arasında yer alan ayrımcılık mağduru muameleden sorumlu olan kişilere karşı dava açabilmektedir. Bu durumda testi gerçekleştiren kişiler, yargı yolları aşamasında davacı ve tanık olarak çağırılabilmekte ve yargılamada testle elde edilen sonuçlar delil olarak kullanılabilir.<sup>23</sup>

## L- Yaptırımlar

Diğer tüm insan hakları ihlallerinde söz konusu olduğu gibi ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak da ayrımcı muameleler için çeşitli yaptırımların öngörülmesi zorunludur. Ancak burada kullanılan yaptırım kelimesi sadece ceza hukuku anlamında bir yaptırımı değil daha geniş kapsamlı olarak anlaşılmalı ve mağdurların giderimini de içermektedir. Ayrımcılık hukukunda tek başına cezai yaptırım öngörülmesi yeterli olamamaktadır. Burada ayrımcılık mağdurlarına doğrudan tesir edebilecek bir yaptırım öne çıkmaktadır. Ayrımcılık yasağının ihlali halinde öngörülecek yaptırımların etkili, caydırıcı ve orantılı olması gerekmektedir. Nitekim bu durum Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşitlik Direktifleri tarafından da düzenlenmiş durumdadır.<sup>24</sup> Yaptırımın her somut olayda bu bağlamda ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin ayrımcı muamele sonucu işten atılan bir kişinin başvurusu üzerine öngörülecek yaptırımda işe iade ya da tazminat gündeme gelebilecektir. Tazminatla ilgili düzenlemelerinde cezai hükümlerde olduğu gibi caydırıcı nitelikte olması beklenmektedir. Çoklu temelde ayrımcılık vakalarında da yine yaptırımların ağırlaştırılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Alemu Fitsum, Testing to Prove Racial Discrimination: Methodology and application in Hungary, Roma Rights, No. 3/2000. European Roma Rights Center, Budapest:, 2000, <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1016> (erişim: 10.09.2009)

<sup>24</sup> Council Directive 2000/43/EC madde 15, Council Directive 2000/78/EC, madde 17,

<sup>25</sup> Christa Tobler, Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2005, s. 4.

### III- ULUSLARARASI HUKUKTA AYRIMCILIK YASAĞI

Ayrımcılık yasağı, yasa önünde eşitlik, yasalarca eşit derecede korunma gibi ilkeleri içinde barındıran temel bir prensip olarak kabul edilmektedir.<sup>26</sup> Ayrımcılık yasağı ile birlikte gündeme gelen eşitlik ilkesi ile ilgili olarak, hem bir hak, hem de insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına yönünde, temel bir ilkedir denilebilir. Ayrımcılığın uluslararası sözleşmelerde doğrudan bir tanımı yapılmamıştır ancak birçok uluslararası insan hakları sözleşmesinde farklı bağlamlarda da olsa kendine yer bulmuştur. Bunlar arasında, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'nın 2. maddesi özellikle belirtilebilir.<sup>27</sup> Bu ve diğer sözleşmelerde taraf devletler, kendi ülkelerinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan bütün bireylere ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum vb. statüler bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin ilgili sözleşmelerde tanınan hakları sağlamak ve bu haklara saygı göstermekle yükümlü tutulmuştur.<sup>28</sup> Bu sözleşmelerde ayrımcılık yasağının kapsamında bazı farklılıklar olmasına karşın,<sup>29</sup> maddelerin ortak özelliği ilgili sözleşmelerde yer alan haklar konusunda ayrımcılığı yasaklamış olmalarıdır. Ayrıca ayrımcılığı yasaklayan söz konusu maddeler genellikle kendi başlarına değil, sözleşmelerde yer alan diğer haklarla birlikte gündeme gelebilmektedir.

Türkiye için yeni bir düzenleme olan ayrımcılık yasağına dair düzenlemeler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

---

<sup>26</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, 18 No'lu Genel Yorumu, paragraf 1, İngilizce orjinal metin için bakınız, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?OpenDocument) (erişim: 10.09.2009), Türkçe çevirisi için bakınız, Lema Uyar (derleyen ve çeviren), Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006, s. 40-44.

<sup>27</sup> Nihal Jayawickrama, The Judicial Application of Human Rights Law, Cambridge University Press, Cambridge, 2002, s. 175.

<sup>28</sup> Avrupa Birliği üyesi ülkeler ayrımcılıkla ilgili hükümler içeren uluslararası sözleşmelerin büyük çoğunluğuna taraf olmuş durumdadır.

<sup>29</sup> Örneğin, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi ekonomik statü ifadesine yer vermektedir.

ile kurulan İnsan Hakları Komitesi'nin önünde uzun bir süredir gündeme gelmekte ve çeşitli standartlar ortaya konulmaktadır. Sözleşme'nin 26. maddesi kapsamında ayrımcılık yasağına, yasa önünde eşitlik ve eşit korunma hakkının negatif görünüşü şeklinde yer verilmiştir. Eşitlik ilkesinin ise ayrımcılık yasağından daha çok pozitif yükümlülük barındırdığı ifade edilmektedir.<sup>30</sup> Sözleşme'de, ayrımcılık yasağına hem 2. maddede hem de 26. maddede yer verilmiştir. Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. fıkrası: *"Bu Sözleşme'ye Taraf her Devlet kendi ülkesinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan bütün bireylere ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin bu Sözleşme'de tanınan hakları sağlamak ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür."* şeklindedir. Sözleşme'nin 26. maddesi ise: *"Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi, her bağlamda ayrımcılığa karşı eşit ve etkili korumayı temin edecektir."* şeklindedir.<sup>31</sup>

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme bağlamında 26. maddeye benzer şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına dair benzer düzenlemeler ise yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 12 No'lu Ek Protokolü'nün 1. maddesinde, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 7. maddesinde, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 24. maddesi ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'nın 2. ve 3. maddelerinde de yer almaktadır.<sup>32</sup> Anılan maddeler ayrımcılık yasağının getirdiği korumayı sadece ilgili sözleşme maddeleri ile sınırlı tutmamış ve hukuken tanınmış diğer hakları da kapsamına

---

<sup>30</sup> Bertram Ramcharan, Equality and Non-Discrimination, The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights, Columbia University Press, New York, 1981, s. 254'den aktaran, Sarah Joseph; Jenny Schultz; Melisa Castan, The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary, Oxford University Press, New York, 2000, s. 519; Eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin bir değerlendirme bu çalışmanın sınırlarını aşacağından dolayı bu ayırım veya benzerlik üzerinde durulmayacak ve konuya ayrımcılık yasağı bağlamında yaklaşılabacaktır.

<sup>31</sup> 26. maddede yer verilen ifadelerle ilgili ayrıntılı açıklama için bakınız, Nihal Jayawickrama, age, s. 820-841.

<sup>32</sup> Diğer uluslararası belgelerin bir listesi için bakınız, Nihal Jayawickrama, age, s. 817.

almıştır.<sup>33</sup> Bu noktada uluslararası alanda başlangıçta belli haklar kapsamında gündeme gelen ayrımcılık yasağının zamanla hukuken tanınmış tüm haklar açısından söz konusu hale geldiği söylenebilir. Günümüzde ayrımcılık ile ilgili düzenlemelerin bu doğrultuda tüm haklar açısından tanınması insan hakları düşüncesinin evrimine de uygun düşmektedir.

Ayrımcılık yasağına yer veren uluslararası sözleşmeler ayrımcılığı veya hangi hareketlerin ayrımcılık oluşturacağını ayrıntılı olarak tanımlamamıştır. Bu konuda Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 1. maddesi<sup>34</sup> ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'nin 1. maddesi<sup>35</sup>, sözleşmelerin ilgili oldukları konular bağlamında ayrımcılığı tanımlamıştır. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme bağlamında İnsan Hakları Komitesi ayrımcılık ile ilgili bir tanım yapmıştır. Komite Genel Yorum yayınlama yetkisi doğrultusunda Sözleşme'nin 26. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak, söz konusu maddenin ve ayrımcılığın içeriğinin belirlenmesine yönelik olarak 1989 yılında ve 37. Oturumu'nda 18 No'lu Genel Yorum'u kabul etmiştir. Anılan Genel Yorum "*Ayrımcılık Yasağı*" başlığını taşımaktadır ve yasalar önünde eşitlik ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunmayı insan haklarının korunmasıyla ilgili temel ve

---

<sup>33</sup> Uluslararası hukukta ayrımcılık yasağı ile ilgili özet bilgi ve belgelerin bir listesi için bakınız, John Spencer, Maureen Spencer, International Law and Discrimination, Discrimination Law, Malcolm Sargeant (editor), Pearson Longman, Harlow, 2004.

<sup>34</sup> Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 1. maddesinde ırk ayrımcılığı, "*...siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır...*" şeklinde tanımlanmıştır. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bakınız, 16.06.2002 tarihli ve 24787 sayılı Resmi Gazete, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm> (erişim: 10.09.2009)

<sup>35</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'nin 1. maddesi kadınlara karşı ayrımcılığı, "*...siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılama amacıyla taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir...*" şeklinde tanımlamıştır. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bakınız, 14.10.1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmi Gazete.

genel prensip olarak kabul etmektedir.<sup>36</sup> İnsan Hakları Komitesi, Sözleşme'nin ayrımcılık terimini tanımlamadığını belirterek ayrımcılığı tanımlamıştır. Komite ayrımcılık ile "...ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve özgürlüklerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını ve kullanılmasını sınırlandıracak ayrımcılığı..." kastetmektedir.<sup>37</sup>

Burada belirtilmesi gereken ikinci bir olgu ise, İnsan Hakları Komitesi'nin 26. madde metninde, "her bağlamda" ifadesine yer vererek ayrımcılığı madde metninde geçen ifadelerle sınırlı olmadığını belirtmiş olmasıdır. "Başka bir statü" ifadesi Komite önüne gelen her vakada ayrıca değerlendirilmiş ve içtihatlarla geliştirilmiştir.<sup>38</sup> 26. madde açık uçlu (open ended) bir maddedir ve bu durum 26. madde cinsel yönelime dair ayrımcılığı içermemesine karşın özellikle eşcinsellere yönelik ayrımcılıkla ilgili kararlarda öne çıkan bir durumdur.<sup>39</sup> Komite'nin, "Toonen v. Avustralya" kararında, "başka bir statü" ifadesi kapsamında Sözleşme'nin 2. ve 26. maddesinde bulunan "cinsiyet" ibaresinin aynı zamanda cinsel yönelimi de kapsayacağı belirtilmiştir.<sup>40</sup> Aynı şekilde çeşitli kararlarında, cinsel yönelim dışında engellilik, uyrukluk, evlilik dışı doğan çocuk da "başka bir statü" kapsamı içerisinde düşünülmüştür.<sup>41</sup> İleride görüleceği üzere Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılıkla ilgili temeller sınırlı olarak belirtilmiştir ve genişletilmesi mümkün değildir.

<sup>36</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi 18 No'lu Genel Yorum, paragraf 1, Lema Uyar, age, s. 40.

<sup>37</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi 18 No'lu Genel Yorum, paragraf 7-8, Lema Uyar, age, s. 42-43.

<sup>38</sup> Scott Davidson, Equality and Non-Discrimination, Defining Civil and Political Rights: The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee, Alex Conte; Scott Davidson; Richard Burchil, Ashgate, Aldershot, 2005, s. 172.

<sup>39</sup> Pauer v. Avusturya, (CCPR/C/44/D/415/1990), (30.03.1992) ve Young v. Avustralya, (CCPR/C/78/D/941/2000), (18.09.2003), United Nations Treaty Body Database, <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 28.11.2008)

<sup>40</sup> Toonen v. Avustralya, (CCPR/C/50/D/488/1992), (04.04.1994), paragraf 8.7, United Nations Treaty Body Database, <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 10.09.2009); benzer bir Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararı için bakınız, Salgueiro Da Silva Mouta vs. Portekiz, (başvuru no: 33290/96), 21.12.1999, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 10.09.2009)

<sup>41</sup> Bu başlıklar altında örnek Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi kararları için bakınız, Nihal Jayawickrama, age, s. 838-839; Sarah Joseph; Jenny Schultz; Melisa Castan, age, s. 525.



Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 26. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağının sınırlandırmaya tabi tutulacağı ve bu anlamda mutlak bir hak olmadığı belirtilmiştir.<sup>42</sup> 26. madde bağlamında yer alan yasalar önünde eşitlik ve yasalarca eşit şekilde korunma ifadeleri herkese mutlak eşit ve simetrik muamele yapılmasını öngörmemektedir. Madde ile belli kişilere veya gruplara makul ve objektif kriterlere dayanılarak farklı muamele yapılabileceği öngörülmüştür. Örnek olarak, görme engellilere sürücü ehliyeti verilmemesi veya farklı gelir seviyesine sahip kişilerden farklı oranlarda vergi alınması farklı muamele olarak kabul edilebileceği ancak ayrımcılık teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir.<sup>43</sup> İnsan Hakları Komitesi ayrımcılığı yasaklarken mevcut ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak gerçekten gerekli olduğu durumlarda olumlu önlemleri (pozitif ayrımcılık) meşru kabul etmekte ve Sözleşme'nin ihlali olarak görmemektedir.<sup>44</sup> Yine belirtilmesi gereken başka bir nokta da İnsan Hakları Komitesi'nin ayrımcılık yasağının ihlali için açıkça ayrımcı bir düzenlemeyi gerek görmemiş olmasıdır. Komite kararlarında, uygulama ya da düzenlemelerin iyi niyetli olsa dahi kendisinin değil sonuçları itibarıyla ayrımcılık teşkil edebileceği yönündedir.<sup>45</sup> Bu durum öğretide dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilen ayrımcılık türünde gündeme gelmektedir.

İnsan Hakları Komitesi'nin kullandığı kriterleri Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de kararlarında kullanmaktadır.<sup>46</sup> Mahkeme kararlarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesinde yer alan benzer durumdaki kişilerin (tüzel kişilerde dâhil olmak üzere) farklı muameleye karşı korunduğunu, farklı muamelenin meşru ve haklı gösterilebilir bir nedeni ve ulaşılmaya çalışılan amaç ile vasıtalar

---

<sup>42</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi 18 No'lu Genel Yorum, paragraf 13, Lema Uyar, age, s. 44.

<sup>43</sup> Nihal Jayawickrama, age, s. 818.

<sup>44</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi 18 No'lu Genel Yorum, paragraf 7-8, Lema Uyar, age, s. 44.

<sup>45</sup> Örnek kararlar için bakınız, Singh Binher v. Kanada, (CCPR/C/37/D/208/1986), (28.11.1989), paragraf 6.1; Simunek v. Çek Cumhuriyeti, (CCPR/C/54/D/516/1992) (31/07/1995), paragraf 11.7; Adam v. Çek Cumhuriyeti, (CCPR/C/57/D/586/1994), (25.07.1996), paragraf 12.7, United Nations Treaty Body Database, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>46</sup> Sibel İnceoğlu, Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı: 11, İstanbul, 2006, s. 58.

arasında orantısallık bulunmadığı takdirde ayrımcı kabul edileceğini belirtmiştir.<sup>47</sup>

Sonuç olarak aşağıdaki noktaların gerçekleştiği durumlarda ayrımcılığın ortaya çıktığı söylenebilir:<sup>48</sup>

- Aynı durumdakilere farklı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir.
- Farklı durumdakilere aynı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir ve eşitsizlik yaratma, eşitsizlikleri pekiştirme ve eşitsizlikleri arttırma potansiyeline sahiptir.
- Farklı durumdakilere yapılan farklı muameleler, muamelenin nitelik ve ölçüsüne göre, eşitsizlikleri arttırabilir, eşitsizlikleri muhafaza edebilir ya da eşitsizlikleri ortadan kaldırabilir.

---

<sup>47</sup> Lithgow ve Diğerleri vs. Birleşik Krallık, (Başvuru no. 9006/80; 9262/81; 9263/81;9265/81; 9266/81; 9313/81; 9405/81), 08.07.1986, paragraf 177, <http://cmiskp.echr.coe.int/tpk197/default.htm> (erişim: 10.09.2009)

<sup>48</sup> İdil Işıl Gül, age, s. 98.

## IV- AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA AYRIMCILIK YASAĞI

### A- Avrupa Birliği Hukuku

Avrupa Birliği 27 üye devletten oluşan ulusalüstü bir hükümetlerarası örgüttür.<sup>49</sup> 1951 yılında Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda tarafından kurulan Avrupa Kömür ve Çelik topluluğu ve aynı ülkelerin 1957 yılında Roma Andlaşması ile kurduğu Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu şeklinde üç yapı olarak ortaya çıkan Avrupa Toplulukları 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Andlaşması olarak da anılan Avrupa Birliği Andlaşması ile günümüzde Avrupa Birliği adı altında tek çatı haline gelmiştir. Günümüzde Avrupa Birliği'nin yetki alanı bu üçlü yapıyı aşan bir çerçeve haline gelmiş durumdadır. Avrupa Birliği üye devletler tarafından egemenlik yetkilerinin belli alanlarda Birliğe devredilmesi sonucunda yasama yetkisine sahip bulunmaktadır. Birlik yetkilerini kurucu andlaşmalarla çizilen sınırlar içinde kullanmaktadır. Avrupa Birliği hukuku, üye ülkelerin ulusal hukuklarından ayrı ve bağımsız niteliktedir. Avrupa Birliği hukuku üye devletlerin dışında Birliğin kendi organları ile kural koyma yetkisinin olması, Birlik hukukunun sadece devletleri değil üye devlet vatandaşlarını da doğrudan bağlaması ve zorunlu ve yaptırımlarına uyma zorunluluğu getirilen bir yargı mekanizmasının varlığı gibi nedenlerle klasik uluslararası hukuk anlayışından farklıdır ve bu sebeple ulusalüstü hukuk olarak da adlandırılmaktadır.<sup>50</sup>

Avrupa Birliği'nin temel karar alma organı Avrupa Birliği Konseyi'dir. Birlik Üyesi ülkelerin devlet başkanları veya başbakanları tarafından oluşturulan organ Avrupa Birliği'nin başlıca politikalarını belirlemek üzere yılda iki kez toplanmaktadır. Avrupa Komisyonu ise, hukuki düzenlemeleri, politikaları ve eylem programlarını öneren ve Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi'nin kararlarını uygulamaktan sorumlu olan organdır. Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu'na bilgi veren ve hukuki düzenlemelere dair teklifleri gözden geçiren ve

---

<sup>49</sup> Bu ülkeler, Almanya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan'dan oluşmaktadır.

<sup>50</sup> Hüseyin Pazarıcı, Uluslararası Hukuk, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006, s. 10-11.

Birlik üyesi ülkelerin vatandaşları tarafından seçilen temsilcilerden oluşan bir organdır.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ise Birlik hukukunu ve kurucu andlaşmaları yorumlama yetkisine sahip olan organdır. Divan, Avrupa Birliği andlaşmalarının ve mevzuatının yorumlanmasıyla ilgili uyuşmazlıkları karara bağlamakta ve içtihatlar yoluyla Birlik vatandaşları için standartları belirlemektedir. Divan, Avrupa Birliği üyeleri üzerinde yargı yetkisine sahiptir ve Avrupa Birliği hukukundan saptığı tespit edilen iç hukuk organlarının kararları iptal edebilmektedir. Divan, her bir üye ülkeden gelen bağımsız yargıçlardan oluşmaktadır.<sup>51</sup>

Avrupa Birliği hukuku iki basamaklı bir sisteme dayalıdır. Birincil düzeyde ilk sırada Birlik hukukunun kurucu andlaşmaları olarak anılan 1951 tarihli Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Andlaşması, 1957 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması ve 1957 tarihli Avrupa Atom Enerjisi Andlaşması'dır. Bu andlaşmalar sırasıyla, Füzyon Andlaşması (1965), Bütçe Andlaşmaları (1970-1975), Avrupa Tek Senedi (1986), Yeni Üyelerin Kabulüne Dair Andlaşmalar (İngiltere, İrlanda ve Danimarka-1972; Yunanistan-1979; İspanya, Portekiz-1985; Avusturya, Finlandiya, İsveç-1995; Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya-2003; Bulgaristan, Romanya-2005), Avrupa Birliği Andlaşması (1992), Amsterdam Andlaşması (1997) ve Nice Andlaşması (2001) ile güncellenmiş ve kapsamı genişlemiştir. Avrupa Birliği hukuku, öncelikle kurucu andlaşmalardan oluşur ve bu andlaşmalar anayasal bir çerçeve oluşturmaktadır. İkincil düzeyde ise tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşler yer almaktadır. Tüzükler genel geçerliliğe sahiptir, bağlayıcıdır ve üye devletlerde doğrudan uygulanmaktadır. Direktifler ise yine her üye devlet için bağlayıcıdır ancak uygulamada şekil ve yöntem konularında üye devletlerin takdir yetkisi bulunmaktadır.

Birlik hukukunun doğrudan üye ülke hukukuna girdiği ve burada herhangi bir düzenlemeye gerek kalmaksızın uygulandığı durumlarda doğrudan uygulanabilirlik gündeme gelmektedir. Direktifler bazı

---

<sup>51</sup> Avrupa Birliği hakkında Türkçe özet bilgi için bakınız, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu web sitesi, [http://www.avrupa.info.tr/Bir\\_Bakista\\_AB.html](http://www.avrupa.info.tr/Bir_Bakista_AB.html) (erişim: 10.09.2009)

durumlarda “doğrudan uygulanabilir” nitelik taşımaktadır ve iç hukukta yargı organları önünde doğrudan ileri sürülebilmektedirler.<sup>52</sup> Birlik hukukuna ait bir hukuk normunun üye ülke hukukunda bireyler veya tüzel kişiler için hak doğurabilmesi ve bu hakkın üye ülke içerisinde ileri sürülebilmesine ise “doğrudan etki” denilmektedir.<sup>53</sup> Birlik hukuku kapsamındaki bir hükmün, doğrudan etki doğurabilmesi için açık, kesin, koşulsuz ve kuralın uygulanması için başka bir işleme gerek duyulmaması gerekmektedir.<sup>54</sup> Birliğin ortaya çıkışından bugüne Birliğin doğrudan yetkili olduğu alanlar giderek ekonomik alandan toplumsal ve siyasi konuları da içerecek biçimde genişlemiştir.

Avrupa Birliği hukukunun en önemli özelliği yetkili olduğu bazı konularda üye devletlerin iç hukukundan daha üstün olmasıdır. Direktifler, Avrupa Birliği'nin amaçlarından herhangi birine ulaşmak için üye devletlerin yerine getirmeleri gereken hukuki yükümlülüklerini ortaya koyan hukuki metinlerdir. Direktifler, belli konularda üye devletlerde geçerli olan hukuksal normların uyumlaştırılması veya ortaklaştırılması söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir. Direktiflerin kabul edilmesinin ardından belli bir süre içinde üye devletlerce iç hukuklarında uygulamaya geçirilmesi noktasında gerekli düzenlemelerin yapılması yükümlülüğü söz konusudur. Bu süreç aktarma süreci olarak da adlandırılmaktadır ve direktiflerin, belirlenen sürenin sona ermesinden önce ulusal yargı organları önünde ileri sürülmesi mümkün değildir. Üye devletler direktifleri iç hukuka öngörülen süre içinde tam ve doğru bir şekilde aktarmadıkları takdirde, bireyler iç hukukta yargı organları önünde direktif hükümlerine dayanabilmektedir. Ayrımcılık ile ilgili direktiflerin hangi hükümlerinin doğrudan hangilerinin dolaylı etkiye sahip olduğuna karar verecek organ Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'dır.

---

<sup>52</sup> NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, Case 26/62, 5 Şubat 1963, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61962J0026:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>53</sup> Mehmet Emin Akgül, Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Etkisi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 32-33.

<sup>54</sup> İlke Göçmen, Avrupa Birliği Hukukunda Direktiflerin Bireyler Arasındaki İlişkilere Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 102.

Direktifler üye devletlerin iç hukuklarının bir parçası haline geldikten sonra ayrımcılık mağdurları iç hukuktaki yetkili yargı organlarına başvuru yapabilmektedir. İlgili yargı organının uygulama konusunda bilgisinin olmaması ya da ilgili normun nasıl yorumlanacağını bilmediği durumlarda Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın<sup>55</sup> 234. maddesi gereği Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na ön karar (*preliminary ruling*) için başvurması gerekmektedir. Direktiflerin tam veya doğru olarak uygulanmadığı durumlarda mağdurlar bu durumu iç hukuktaki yargı organları önüne götürebilmektedir. Üye devletlerde bulunan bir yargı organı direktiflerin tam veya doğru olarak iç hukuka aktarılmadığı durumlarda direktiflerin doğrudan iç hukukta uygulanıp uygulanamayacağına karar vermek ya da emin değil ise bu durumu Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na sormak durumundadır. Divanın bu şekilde verdiği kararlar direktif hükümlerinin tüm üye ülkeler tarafından uygun ve benzer şekilde uygulanması bakımından önemli bir hukuk kaynağı niteliği taşımaktadır.

Bir direktifin, bir maddesinin doğrudan uygulanabilmesi, o hükmün açık, belirli ve şart içermemesi gerekmektedir ve buna "*dikey doğrudan etki*" adı verilmektedir. Ayrıca direktifin uygulamaya geçirilmesi gereken tarihin aşılmış olması aranmaktadır. Bir diğer nokta ise direktifler bu durumda sadece kamu organlarına karşı ileri sürülebilmektedir. Bu durumun altında yatan neden direktiflerin üye devletler için çıkarılmış olması ve iç hukukta uygulamadan sorumlu olanın yine üye devletler olmasıdır. Aksi durumda "*yatay doğrudan etki*" durumu ortaya çıkmaktadır. Bu süreç içerisinde bireyler yer alamadığı için bireyleri direktiflerden dolayı doğrudan sorumlu tutulması hakkaniyete uygun olmamaktadır.

Ayrımcı muamele yaptığı iddia edilen kişinin bir özel şirket ya da kişi olduğu durumlarda iç hukuk yargı organları "*dolaylı etki*" gerekçesiyle, iç hukuku mümkün olduğunca direktifler doğrultusunda Avrupa Birliği hukukuna uygun biçimde yorumlamak durumundadır. Bu durumda yargı organlarının direktiflerde hedeflenen amacı gerçekleştirmek üzere iç hukuku direktifler ışığında yorumlaması söz konusudur. Burada iç hukuk hükmünün

---

<sup>55</sup> Treaty Establishing the European Community, [http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/htm/C\\_2002325EN.003301.html](http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/htm/C_2002325EN.003301.html) (erişim: 10.09.2009)

direktiflerden önce veya sonra kabul edilmesinin bir önemi bulunmamaktadır. Bu durum yargı organları önünde özellikle direktifleri iç hukuka aktarılması amacıyla kabul edilmiş olan hukuk normlarının direktiflerle uyumsuzluk taşıdığı durumlarda söz konusu olabilmektedir. Yargı organları böylesi durumlarda direktiflere öncelik vererek iç hukuktaki normu o yönde yorumlamak durumundadır.

Ayrımcılık mağdurları ayrıca, üye devletlerin direktifleri doğru bir şekilde uygulamadıkları gerekçesiyle üye devletin sorumluluğuna gidebilmektedir. Direktifin iç hukuka aktarılması için öngörülen sürenin bitiminden sonra herhangi bir iç hukuk düzenlemesi yapılmamış ise veya iç hukuktaki düzenleme direktiflere aykırı nitelikte ise, üye devlet ayrımcı muamele ile ilgili olarak doğrudan direktifin uygulanmamasından kaynaklı olarak ortaya çıkan zararın tazmin etmek durumundadır. Bu yola gidilebilmesi için üç koşullun gerçekleşmesi gerekmektedir. Direktiflerde yer alan ve ihlal edilen hükmün bireylere bir hak tanıyan içerikte olması, ihlalin yeterince ciddi olması ve devletin icrai veya ihmali hareketi ile söz konusu bireyin zararı arasında illiyet bağı olmalıdır.<sup>56</sup> Üye ülkelerin iç hukuklarında bulunan yargı organlarından o üye devletin direktifleri tam veya kısmen uygulamadığı yönünde karar vermesi talep edilebilir. Bu durumda, uygulanmadığı yönünde bir karara ulaşıldığı zaman ayrımcı muameleye uğradığı iddia eden kişi iç hukukça öngörülen tazminat gibi giderim yollarından birine başvurma hakkına sahip olmaktadır.

Avrupa Komisyonu, bir üye ülkenin Birlik hukukunu ihlal ettiği yönünde karara varırsa Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 226. maddesi gereği "ihlal davası" yoluna (*infringement proceedings*) başvurma yetkisine sahiptir. Kabul edilen her direktif kapsamında söz konusu direktifin iç hukuka aktarılması noktasında bir süre belirlenmektedir. Tüm üye ülkeler bu süre şartına bir istisna veya alternatif tarih üzerinde uzlaşmadığı takdirde uymak durumundadır. Belirlenen sürenin sonunda Avrupa Komisyonu bir bildirim (*non-communication*) yayınlar ve üye devletten direktifin

---

<sup>56</sup> Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic, C-6/90 ve C-9/90, 19 Kasım 1991, paragraf 40, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0006:EN:HTML>, (erişim: 10.09.2009)

tam olarak iç hukuka aktarılmasını ister. Burada amaç söz konusu durumun bir an önce çözülmesini sağlamaktır. Bildirim, bir üye ülkeye direktif ile belirtilen sürenin sonunda Birlik hukukunu uygulama noktasında aldığı önlemleri Avrupa Komisyonu'na bildirmemesi ile ilgili bir bildirim anlamına gelmektedir. Üye devlete bu durumun gerekçelerini bildirmek üzere 2 aylık bir süre verilmektedir. Uyumsuzluk (*non-conformity*) ise bir üye devlete Avrupa Komisyonu tarafından direktiflerle ilgili olarak almış olduğu ulusal önlemlerin direktiflerle uyumsuzluk taşıdığına bildirilmesidir. Üye devlete iç hukukunda gerekli düzenlemeler yaparak direktiflerle uyumlu hale getirmesi için makul bir süre tanınmaktadır.

Bu aşamalar sırasında bir sonuca ulaşılmazsa ve Avrupa Komisyonu gerekçeli bir şekilde üye devletin Birlik hukukunu ihlal ettiği düşüncesinde ise konu hakkında karar vermek üzere durum Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na bildirilir. Divan'ın bu durumu teyit eden bir karar varması ve üye devletin Divan'ın kararına uymaması halinde Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 228. maddesine göre bir mali nitelikte ceza öngörülebilmektedir. Divan temel olarak ihlalin ciddiyeti, süresi ve üye devletin ödeme gücünü dikkate almaktadır. Bu yol örneğin İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile ilgili olarak Almanya'ya<sup>57</sup> ve Avusturya'ya<sup>58</sup> karşı işletilmiş ve direktif iç hukuka aktarılmadığı için ihlal kararına varılmıştır.

## **B- Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılık**

Avrupa Birliği'nin oluşum sürecinde başlarda ayrımcılıkla mücadele Birlik gündeminde yer almayan bir konuydu. Konuyla ilgili ilk düzenleme Roma Andlaşması'nın 119. maddesinde yer alan kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret prensibi ile olmuştur. 1990'lı yılların başına kadar ayrımcılık bir insan hakları sorunu olarak değerlendirilmiş ve Avrupa Birliği'nin çalışma alanı dışında görülmüştür. Bu alanda yapılan çalışmalar bölgesel düzeyde Avrupa

---

<sup>57</sup> Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany, C-43/05, 23 Şubat 2006, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0043:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>58</sup> Commission of the European Communities v Republic of Austria, C-133/05, 23 Şubat 2006, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0133:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)



Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile küresel ölçekte Birleşmiş Milletler kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Bugün, ayrımcılığın önlenmesi ilkesi Avrupa Birliği hukukunun genel ilkelerinden biridir. İlk başlarda sadece kadın ve erkeklerde eşit işe eşit ücret ve vatandaşlık temelli olarak gündeme gelen ayrımcılık yasağının kapsamı günümüzde çok daha geniş hale gelmiştir.<sup>59</sup> Bu iki temelde ayrımcılığa yer verilmesi ortak bir pazar inşa edilmesi yönünde bir araç olarak düşünülmüştür. Kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret prensibi ise bir temel hak olarak değil, ekonomik amaçla adil bir rekabet ortamı için toplumsal bir gereklilik olarak görülmüştür. Ancak zamanla aşağıda belirtilen Direktiflerle istihdam ve iş pazarı ile sosyal güvenlik alanlarının neredeyse tümünü kapsar hale gelmiştir.

Avrupa Birliği açısından ayrımcılık yasağı kapsamında belirtilebilecek ilk düzenleme hukuken bağlayıcılığı tartışmalı olmakla birlikte 2000 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır. Şartın 21. maddesine göre<sup>60</sup>: *“Cinsiyet, ırk, renk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, özürllülük, yaş ya da cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır.”*

Avrupa Birliği üyesi ülkeler için hukuken bağlayıcılığı tartışmasız olan Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 13. maddesinde ise şu şekilde bir düzenleme bulunmaktadır: *“Konsey, bu Andlaşma'nın diğer hükümlerine dokunmaksızın ve Topluluk hakkında kendisine devredilen yetki sınırları içinde kalmak koşuluyla, Komisyon'dan gelen bir teklif üzerine ve Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra cinsiyet, ırk ve etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek üzere uygun tedbirleri almak amacıyla oybirliği ile hareket edebilir.”* Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 141. maddesinde ise cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamında kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmiştir.

<sup>59</sup> Avrupa Birliği'nde fırsat eşitliği ilkesinin gelişimi için bakınız, Terese L. Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, USA, 1998, s. 69 vd.

<sup>60</sup> The Charter of Fundamental Rights of the European Union, [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) (erişim: 10.09.2009)

Avrupa Birliđi hukukunda belli başlı temellerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Birlik hukukunun geldiği aşamada kısıtlı temellerde ayrımcılık yasaktır ve diğer belli başlı uluslararası sۆzleřmelerde olduğu gibi “*başka bir statű*” veya “*benzeri nedenlerle*” gibi ifadelerle bu durumun genişletilmesi řu an için műmkűn gۆzűkmemektedir. Avrupa Birliđi hukuku doğrudan ayrımcılığı sadece cinsiyet, ırk veya etnik kۆken, din veya inanç, engellilik, yař, cinsel yۆnelim ve vatandaşlık gibi temellerde yasaklamaktadır.

Avrupa Birliđi hukukunda vatandařlık temelli ayrımcılık Avrupa Toplulukları Andlařması’nın 12. maddesinde genel olarak ve 39 ile 55. maddeleri arasında çalıřanların serbest dolařımı, giriřim ۆzgűrlűđű, hizmetlerin serbest dolařımı gibi konular çerçevesinde gűndeme gelmektedir. Bu dűzenlemeler Birlik űyesi devletlerin vatandařlarını kapsamaktadır ve űűncű űlke vatandařlarının bu korumadan yararlanması műmkűn deđildir. Bu konuda ayrıca ikincil hukuk dűzeyinde bazı hukuki dűzenlemeler sۆz konusudur. Avrupa Toplulukları Andlařması’nın 39. maddesinde yer alan vatandařlık temelli ayrımcılık açısından ise Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, 39. madde ile sadece açık biçimde ortaya konulan ayrımcılık deđil gizli ayrımcılıđın da yasaklandıđını belirtmektedir.<sup>61</sup> Divan nesnel olarak gerekli ve hedeflenen amaçla orantılı olmadıđı takdirde iç hukukta yer alan bir yasal hűkűm dolaylı ayrımcılık oluřturuyorsa ve gۆmen iřçileri hukuken bađlayıcı nitelik tařıyorsa ve sonucunda gۆmen iřçileri daha dezavantajlı bir duruma sokma riski tařıyorsa dolaylı ayrımcılıđın sۆz konusu olduđunu sۆylemektedir.<sup>62</sup>

Cinsiyet temelli ayrımcılık bağlamında ise yukarıda ifade edildiği gibi temel dűzenleme Avrupa Toplulukları Andlaşması’nın 141. maddesidir. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, zaman içerisinde

---

<sup>61</sup> Arben Kaba v Secretary of State for the Home Department, Case C-356/98, 11 Nisan 2000, paragraf 27, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0356:EN:HTML> ; H. Meints v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, C-57/96, 27 Kasım 1997, paragraf 44, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0057:EN:HTML> ; O’Flynn v Adjudication Officer, Case C-237/94, 23 Mayıs 1996, paragraf 17, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0237:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>62</sup> H. Meints v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, C-57/96, 27 Kasım 1997, paragraf 45, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0057:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

verdiği kararlarla, cinsiyet temelli ayrımcılık bağlamında korunmak istenen gruba mensup ancak çok yüksek sayıda kişinin farklı muameleyi ortaya koyabileceğini,<sup>63</sup> iç hukukta bulunan yargı organlarının farklı muamelenin korunan gruba mensup çok sayıda kişiyi etkileyip etkilemediğini belirlemek durumunda oldukları,<sup>64</sup> işten çıkarılma ile ilgili durumlarda çıkarılma bir dizi koşula bağlıyorsa ve bu koşullardan kadınlar yüksek oranda etkilenerek işten çıkarılma durumunda kalıyorsa görünüşte dolaylı ayrımcılık oluşacağı<sup>65</sup> gibi ölçütler ortaya koymuştur. Yine önemli ölçüde küçük farklılıklar taşıyan muamelelerde, söz konusu farklılık süreklilik taşıyorsa dolaylı ayrımcılığın oluşabileceği belirtilmektedir. Bu noktada dolaylı ayrımcılığın mevcut olduğu iddiasının ortaya atıldığı anda konu ile ilgili güvenilir istatistiklerin mevcudiyeti ayrımcılığı ortaya koyabilmektedir. Böyle bir durumda ispat yükü yer değiştirerek ayrımcılık iddiasına yol açan eylemi veya işlemi gerçekleştiren taraf farklı muamelenin ardında nesnel bir nedenin varlığını ve alınan önlemin bu nesnel nedenin gerçekleştirilmesi için uygun ve orantılı olduğunu ortaya koymak durumundadır.

Avrupa Birliği hukukunda, ayrımcılık yasağının kapsamı bakımından en genişinden en darına şu şekilde bir piramidin söz konusu olduğu söylenebilir. Kapsamı en geniş olan düzenleme Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 12. maddesinde düzenlenen kişilerin dolaşım özgürlüğü alanındadır. Kapsam bakımından yine geniş ancak dolaşım özgürlüğü kadar kapsamlı olmayan alan ise ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıktır. Daha sonra ise, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık konusu gelmektedir. Piramidin en altında ise kapsam bakımından

---

<sup>63</sup> Bilka Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, Case 170/84, 13 Mayıs 1986, paragraf 31, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0170:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>64</sup> Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance, Case C-243/95, 17 Haziran 1998, paragraf 35, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0243:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

<sup>65</sup> Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, Case C-167/97, 9 Şubat 1999, paragraf 65, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0167:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

hepsinden daha dar olan din veya inanç, engellilik ve cinsel yönelim temelli olarak istihdamda eşitlik konusu gelmektedir.<sup>66</sup>

Avrupa Birliği Hukukunda geçmişten bugüne aşağıda belirtilen direktifler çerçevesinde ayrımcılıkla mücadele amacı ortaya konulmuştur:<sup>67</sup>

- Kadın ve Erkelere Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının yakınlaştırılması Konusunda 75/117/EEC sayılı Direktif,
- İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktif,
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair 79/7/EEC sayılı Direktif,
- Özel Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair ve 96/97/EC sayılı Direktifi değiştiren 86/378/EEC sayılı Direktif,
- Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum hallerinde Korunmasına Dair 86/613/EEC sayılı Direktif,
- Hamile Loğusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair 92/85/EEC sayılı Direktif,
- UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 96/34/EC sayılı Direktif,
- Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 97/80/EC sayılı Direktif,
- İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmaya Konmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Direktif
- İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair 2000/78/EC sayılı Direktif,

<sup>66</sup> Christa Tobler, Jacques Beglinger, *Essential EC Law in Charts*, HVG-ORAC, Budapest, 2007, s. 229.

<sup>67</sup> Direktiflerin orijinal İngilizce metinlerine [http://eur-lex.europa.eu/SuiteLegislation.do?T1=V100&T2=V1&T3=V1&RechType=RECH\\_legislation&Submit=Search](http://eur-lex.europa.eu/SuiteLegislation.do?T1=V100&T2=V1&T3=V1&RechType=RECH_legislation&Submit=Search) adresinden ulaşılabilir. (erişim: 10.09.2009)

- İşe Alınma, mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktifi Değiştiren 2002/73/EC sayılı Direktif,
- Kadın ve Erkek Arasında Mal ve Hizmetlere Erişimde Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 2004/113/EC sayılı Direktif,
- 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifleri Birleştiren İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesine Dair 2006/54/EC sayılı Direktif (Değişiklik),

1997 yılına kadar Avrupa Birliği hukukunda cinsiyet ve vatandaşlık temelli ayrımcılık yasağı söz konusu iken, 1997 yılında Amsterdam Andlaşması ile Avrupa Toplulukları Andlaşması'na 13. madde ile yeni ayrımcılık temelleri eklenmiş oldu. 13. madde ile Avrupa Birliği Konseyi'ne belirtilen temellerde ayrımcılıkla mücadele için önlemler alma yetkisi getirildi. Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan düzenleme doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemekle birlikte, Birliği belirtilen ayrımcılık türlerine karşı önlem almaya olanak tanıyan bir hüküm içermektedir. Bu değişikliğin ardından 1998 yılı Aralık ayında Viyana'da düzenlenen akademisyenlerin ve sivil toplum örgütlerinin katıldığı bir konferans sonucunda gelen katkılarla Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifleri ortaya çıkmıştır.

Amsterdam Andlaşması'nın 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girişinin ardından Avrupa Komisyonu 13. maddenin hayata geçirilmesi amacıyla bir üçlü bir strateji benimsemiştir:

- Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC),
- İstihdam ve Meslek Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (2000/78/EC),
- 13. maddede sayılan tüm alanlardaki (cinsiyet ayrımcılığı hariç) ayrımcılıkla mücadele etmek üzere hazırlanan 2001-2006 Topluluk

Eylem Programı (Karar 2000/750/EC)<sup>68</sup>. Bu program yerini 2007-2013 yılları arasında geçerli olmak üzere “Progress” programına bırakmıştır.<sup>69</sup>

2001-2006 yılları arasında yürütülen Topluluk Eylem Programı şu ana hedefleri içermekteydi: Avrupa Birliği’nde ayrımcılığın doğası ile boyutlarının ve ayrımcılıkla mücadele için alınan önlemlerin etkinliğinin değerlendirilmesine ve analizine yardımcı olmak; Avrupa Birliği’nin Üye Devletleri’nde ve Avrupa düzeyinde ayrımcılıkla aktif olarak mücadele eden aktörlerin kapasitelerini geliştirmeye yardımcı olmak ve uygulayıcılar ile kamuoyu oluşturucular arasında ayrımcılıkla mücadelenin uygulama ve değerlerini yaygınlaştırmak, bu yönde destek vermek.

Avrupa Birliği’nin dolaylı ayrımcılık kavramının gelişiminde önemli bir rolü olmuştur. Dolaylı ayrımcılık Birlik hukukunda ilk kez 1997 yılında İspat Yükü Direktifi (Council Directive 97/80/EC) ile tanımlanmıştır. Ardından ise Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi benzer tanıma yer vermiştir. Avrupa Birliği hukuku cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temelli olarak dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Direktiflerin ikisi de doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz gibi konularda ortak tanımlar getirirken, ayrımcı muameleye yönelik talimat konusunda bir tanım getirmemiştir.

Direktifler, hem kamusal hem de özel sektörde, gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktadır. Bir şahsa ait işletme, özel sektörde yer alan büyük bir şirket, bir belediye, bakanlık ya da kamu kuruluşu korunan alanlarda ayrımcılık yapmama konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Direktifler bireyleri, yani gerçek kişileri, ayrımcılığa karşı korur. Ek olarak, Irk Ayrımcılığı Direktifi yasal olarak tüzel kişiliğe sahip organizasyonları ayrımcılığa karşı korunma kapsamına almıştır.

---

<sup>68</sup> Council Decision establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006), [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jul/2000750\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/2000750_en.html) (erişim: 10.09.2009)

<sup>69</sup> Progress Programı (1672/2006/EC) için ayrıntılı bilgi için bakınız, The Community Programme for Employment and Social Solidarity, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=327&langid=en> (erişim: 10.09.2009)

Direktiflerde yer alan düzenlemeler üye devletler bakımından doğrudan bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Üye ülkelerde Direktiflerde yer alan hükümlerin iç hukukta yer alan başka hükümlerle çatıştığı durumlarda herkesin iç hukuktaki yargı organları önünde Direktifleri doğrudan ileri sürmesi mümkündür. Bu noktada Direktifler üye devletlerin egemenliklerini aksine hukuki düzenleme yapma noktasında sınırlamaktadır.

Üye devletlerin, direktiflerde tanınan hakların vatandaşlar tarafından bilinmesini sağlama yükümlülüğü de söz konusudur. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan örgütlerin bireylerin vakaları yargıya taşımaları noktasında yardım sağlamalarını da güvenceye alması gerekmektedir. Bu örgütler, sendikalar, sivil toplum örgütleri, eşitlik kurumları veya ombudsmanlar olabilmektedir. Bu durum mağdurların yeterli uzmanlığa veya maddi kaynağa sahip olmaması dolayısıyla önem taşımaktadır.

### **C- Irk Ayrımcılığı Direktifi**

Avrupa’da aşırı sağ eylemlerin ve ırkçı saldırıların yeniden gündeme gelmesi sonucunda 1997 yılında Birlik bünyesinde Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Gözlem Merkezi (*European Monitoring Centre for Racism and Xenophobia-EUMC*) oluşturulmuştur.<sup>70</sup> 2000 yılında ise Avusturya’da aşırı sağcı ve ırkçı bir partinin iktidara gelme olasılığı ortaya çıkınca resmi adı “*Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 2000/43/EC Sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi*” olan ve artık “*Irk Ayrımcılığı Direktifi*” olarak bilinen hukuki belge ortaya çıkmıştır. Belge bu ve benzer girişimlere bir tepki olarak Avrupa Birliği’nin ırkçılıkla mücadele alanında ortaya koyduğu en güçlü aracı olma özelliğini taşımaktadır. Direktif’in 1. maddesinde Direktif’in amacı olarak “...üye devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve getirmektedir.” denilmektedir.

---

<sup>70</sup> Council Regulation (EC) No 1035/97 of 2 June 1997 establishing a European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997R1035:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

İrk Ayrımcılığı Direktifi'ne göre üye devletlerin 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Direktifte yer alan hükümlerin uygulamaya geçirmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu tarihten sonra üye devletler Direktifi uygulamadığı veya tamamen uygulamadığı takdirde Direktif üye devletlerin iç hukuklarında doğrudan etki doğurabilecektir. Bu durumda bireyler kendi ülkelerinde, yargı organları önünde Direktif hükümlerini doğrudan ileri sürebilecektir. Üye devletlerin Direktifi hem kamusal alanda hem de özel alanda ayrımcılığı yasaklayacak biçimde uygulaması gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilen her iki Direktif istihdam alanını ilgili olarak, işe başvuru, çalışma şartları, eğitim ve çeşitli kuruluşlara üyelik gibi noktaları kapsamaktadır. Ancak İrk Ayrımcılığı Direktifi, bunların yanı sıra, eğitim, sosyal koruma, sosyal yardımlar ve mal ve hizmetler konularını kapsamaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin, istihdam, eğitim, sağlık, barınma, sosyal koruma, sosyal yardım ile mallara ve hizmetlere erişimi de kapsayan bir dizi alanda ırk ayrımcılığını hukuken yasaklaması yükümlülüğü getirilmiştir.

İrk Ayrımcılığı Direktifi kapsamında yer alan maddeler, üye ülkelerin Direktif ile uyum sağlamak için gerekli hukuki düzenlemeleri yapmalarını gerektirmektedir. Yine ayrıca üye ülke iç hukuklarında, ayrımcılık oluşturan farklı muameleyi gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere yönelik yaptırımlar ve mağdurların zararının tazminini öngören hukuki düzenlemelerin yapılması yükümlülüğü söz konusudur. Direktifte herkesin ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın eşit muamele görmesi için asgari gereklilikler öngörülmeyle birlikte, üye ülkeler için öngörölmüş bir maksimum standart yoktur ve üye ülkeler daha yüksek standartları belirlemekte takdir yetkisine sahiptir. Direktif kapsamında ayrıca, eşit muamele ilkesini ihlal eden hukuk normlarının yürürlükten kaldırılması gerekmektedir. Önemli bir diğer nokta ise, bu çalışmanın da konusunu oluşturan üye ülkelerin, ayrımcılıkla mücadele kapsamında bir kurum veya kurumlar oluşturması gerekliliğidir.

Direktif'in 2. maddesine göre eşit muamele ilkesi ırk ve etnik kökene dayalı dolaylı ya da dolaysız ayrımcılık olmaması olarak tanımlanmıştır. Ayrımcılık kavramı ise doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ayrı ayrı tanımlanmıştır. Bu bağlamda, doğrudan ayrımcılık,



bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimalinin olması halinde gerçekleşirken, dolaylı ayrımcılık ise, görünüşte tarafsız bir hüküm, nesnel ölçütler veya uygulamanın; bir ırksal veya etnik kökenden kimseyi, diğer kişilerle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konuma getirdiği durumlarda, bu tarafsız hüküm, nesnel ölçütler veya uygulama ya da meşru bir amaç ile nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve gerekli değilse ortaya çıkmaktadır. 2. maddede yine taciz kavramı ve başkalarına karşı ayrımcılık yapılması yönünde talimat tanımlanmıştır.

Direktif'in 3. maddesinde, kamu organları dâhil kamu sektörü ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanacağı belirtilmiştir. Direktif, İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nden çok daha geniş bir alanda koruma sağlamaktadır ve aşağıdaki alanları kapsamına almaktadır:

- İstihdama, kendi namına istihdama ve mesleğe erişim;
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim;
- İşçi, işveren örgütleri ile profesyonel örgütlere üyelik;
- Eğitim;
- Sosyal güvenlik ve sağlık dâhil sosyal koruma;
- Sosyal avantajlar;
- Konut dâhil kamuya sağlanan mal ve servislere erişim;

Direktif'in 3. maddesinde ayrıca, vatandaşlık esasına dayalı farklı muameleyi kapsamayacağı, üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansız kişilerin üye ülkelerin topraklarına girişi ve orada ikametine ilişkin koşul ve hükümlere ve ilgili üçüncü ülke uyruklular ile vatansız kimselerin yasal statülerinden kaynaklanan herhangi bir muameleye hâlel getirmeyeceği belirtilmiştir.

Direktif'in 4. maddesinde bir istisna getirilmiş ve kimi mesleki faaliyetlerin doğası gereği veya söz konusu faaliyetin icra edildiği bağlam itibarıyla, ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayanan farklı muamelenin, dayanılan bu özellik açık ve belirleyici bir mesleki koşul oluşturuyor ise, amacın meşru olması ve koşulun ihtiyaç

oranında olması şartıyla, ayrımcılık oluşturmayacağı hükmünü getirebilecekleri ifade edilmiştir.

Direktif'in 5. maddesinde geçici olumlu önlemlere yer verilmiştir. Bu bağlamda eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi ve uygulamada eşitliğin tam olarak sağlanması amacıyla üye ülkeleri ırk ve etnik kökenle ilgili dezavantajlı durumları önlemek veya gidermek için olumlu önlemler almaktan veya böylesi özel önlemleri sürdürmekten alıkoymayacağı belirtilmiştir. Burada üye ülkeler açısından olumlu önlemler için bir yükümlülük getirilmemiş, üye ülkelerin bu şekilde atacağı adımların eşit muamele ilkesini ihlal etmeyecekleri ifade edilmiştir.

Direktif'in 6. maddesinde uluslararası insan hakları hukukunda temel bir ilke olan minimum standart kuralına yer verilmiştir. Buna göre üye devletlerin; eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımından, Direktifle getirilenden daha avantajlı hükümler getirebilecekleri ve Direktiften önce iç hukukta kabul edilmiş olan düzenlemeleri uygulamaya devam edebilecekleri belirtilmiştir. Yine aynı maddede daha önce iç hukukta kabul edilmiş olan Direktiften daha ileri düzeyde olan korumanın Direktif hükümlerine dayanılarak ilga edilemeyeceği düzenlenmiştir.

Direktif'in 7. maddesinde ayrımcılıkla mücadelede mağdurlara tanınması gereken haklara yer verilmiştir. Maddede mağdurlar için başta alternatif uyuşmazlık çözüm yolları olmak üzere, yargısal veya idari usullerin öngörülmesi gerektiğine yer verilmiştir. 7. maddenin bir başka önemli düzenlemesi ise mağdurların iznine tabi olmak üzere ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan dernek, örgüt vs. oluşumların mağdurlar adına veya mağdurlarla beraber yargısal veya idari usullerde yer almalarının sağlanması yükümlülüğüdür. Burada üye ülkeler iç hukukları uyarınca bu yükümlülüğü hayata geçirmek üzere gerekli önlemleri alacaktır.

Direktif'in 8. maddesinde ayrımcılık hukukunun temel ilkelerinden biri haline gelen ispat yükünün yer değiştirilmesi ile ilgili düzenleme söz konusudur. Maddede üye devletlerce iç hukuklarında bu ilkenin gerektirdiği düzenlemelerin yapılması gerektiğine ve üye devletlerce Direktif'te belirtilen standartlardan daha ileri bir standardın

benimsenmesinin mümkün olduğuna yer verilmiştir. Burada belirtilmesi gereken önemli nokta ispat yükü ile ilgili düzenlemenin ceza yargılaması bakımından uygulanmayacağıdır. Daha öncede belirtildiği üzere sanık haklarına dair ilkeler ceza yargılamasında ispat yükünün yer değiştirmesini engellemektedir. Yine ispat yükü ile ilgili düzenleme ayrımcılık vakalarının doğrudan yargı organları tarafından araştırıldığı durumlarda uygulanmayacaktır.

Direktif'in 9. maddesi yine ayrımcılık hukukunun temel ilkelerinden biri olan mağdurlaştırma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir ve mağdurlaştırmanın yasaklanması ve konu ile ilgili gerekli önlemlerin alınması ile ilgili iç hukukta düzenleme yapılması gerektiği belirtilmiştir. Direktifin 10. maddesinde üye devletlerin ayrımcılıkla mücadele alanında alınan önlemler ve yürürlükteki mevzuat ile ilgili kamuoyunu bilgilendirme ve farkındalık yaratmasına, 11. maddesinde ayrımcılıkla mücadele kapsamında istihdam alanında sosyal diyalogun, 12. maddede ise sivil toplum örgütleri ile diyalogun geliştirilmesine dair düzenlemeye yer verilmiştir.

Direktif'in 13. maddesinde, "*Eşit Muameleyi Yerleştirip Geliştirecek Kurumlar*" başlığı ile üye devletlerin ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini yerleştirip geliştirecek kurum veya kurumları yetkili kılmaları ve bu kurumların ulusal düzeyde insan haklarını koruma sorumluluğunu üstlenmiş kurumların bir parçasını teşkil edebilecekleri düzenlenmiştir. Bu kurumların görevleri, mağdurların, dernek, örgüt ve diğer yasal oluşumların haklarına hanel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlamak, ayrımcılık ile ilgili bağımsız incelemeler hazırlamak, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla ilgili her konuda tavsiyelerde bulunmak ve bağımsız raporlar yayınlamak olarak ifade edilmiştir. Üye ülkelerin oluşturacakları kurumların bu yetkileri taşıması gerektiği ayrıca belirtilmiştir.

Direktif'in 14. maddesinde üye ülkelerin, eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırması, bireysel ya da toplu sözleşmelerdeki, işletmelerin iç kurallarında var olan, kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşların tüzüklerindeki, işçi, işveren ve bağımsız meslek örgütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine

aykırı hükümlerin geçersiz hale getirilmesi veya ilga edildiğinin açıklanmasını veya değiştirilmesini sağlayacak önlemleri alması yükümlülükleri getirilerek Direktif ile üye ülke hukuklarının uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Direktifin 15. maddesinde, ayrımcılık hukukunun önemli bir parçası olan yaptırım konusu düzenlenmiştir. Maddede, üye ülkelerin, Direktif uyarınca ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyması ve yapılan değişikliklerin uygulanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Yaptırımların niteliği ile ilgili olarak ise üye devletlere bir takdir yetkisi bırakılarak, ayrımcılık mağdurlarına tazminat ödenmesini de içerebilecek yaptırımların öngörülebileceği ve yaptırımların etkili, uygun ve caydırıcı olması gerektiği ifade edilmiştir. Maddede ayrıca üye ülkeler tarafından öngörülen yaptırımlarla ilgili bilgilerin en geç 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Avrupa Komisyonu'na bildirilmesi ve yine iç hukukta bu bağlamda yapılan değişikliklerin de aynı şekilde yine Komisyona bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Direktifin 16. maddesinde üye ülkelerin Direktifle iç hukukları arasında gerekli uyumu sağlamak amacıyla iç hukuklarında gerekli yasal değişiklikleri ve uygulamaya yönelik önlemleri 19 Temmuz 2003 tarihine kadar alması yükümlülüğüne yer verilmiştir. Direktifin 17. maddesinde ise diğer birçok uluslararası insan hakları sözleşmelerinde oluşturulduğu gibi bir rapor sunma usulü getirilmiştir. Üye ülkelerin ilk raporlarını 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve bundan sonra her 5 yılda bir olmak üzere Direktifin uygulanması ile ilgili rapor sunma yükümlülüğü getirilmiştir. Burada belirtilmesi gereken önemli diğer bir nokta ise raporların toplumsal cinsiyetin toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini oluşturması ilkesi ile uyumlu olarak alınan önlemlerin kadınlar ve erkekler hakkında üzerindeki etkilerini değerlendirilmesine de yer vermesi istenmiştir.

**İrk Ayrımcılığı Direktifi özetle;**

- İrk ve etnik kökenlerine bakılmaksızın insanlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını,

- İstihdam, eğitim, sosyal koruma, sosyal yardımlar, işçi ve işveren örgütlerine üyelik, mallara ve hizmetlere erişimde ayrımcılığa karşı koruma,
- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ve tacizi tanımlama ve mağdurlaştırma ile ayrımcı muamele yönünde talimatları yasaklama,
- Uygulamada eşitliği gerçekleştirmek üzere geçici olumlu önlem alınmasına izin verme;
- Ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılığa karşı uygun yaptırımları içeren yargısal veya idari usuller kapsamında başvuru hakkı ve tanınması;
- Eşit muamele ilkesine ırk veya etnik kökenin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik kapsamında farklı muameleye tabi tutulabilmesi gibi sınırlı olarak istisna getirilmesi,
- Ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişiyle, fiilden sorumlu olduğu iddia edilen kişi arasında ispat yükünün paylaşılmasını, böylelikle ayrımcılıkla ilgili ayrımcılığın gerçekleştiğini görünüşte ortaya koyan olguların mağdur tarafından sunulmasının ardından ispat yükünün farklı muameleden sorumlu kişiye geçerek ayrımcılık yapılmadığını kanıtlama yükümlülüğü getirilmesi;
- Her üye ülkede eşit muamele ilkesinin gerçekleştirilmesi ve ırk ayrımcılığı mağdurlarına bağımsız destek sunma amaçlı olarak kurumların oluşturulmasına yer vermektedir.

#### **D- İstihdamda Eşit Muamele Direktifi**

İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nin amacı 1. maddede, “...üye devletler de eşit muamele ilkesini yürürlüğe sokmak amacıyla, istihdam ve iş alanlarında din veya inanç, maluliyet, yaş ve ya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa karşı mücadele etmek için genel bir çerçeve oluşturmaktır.” şeklinde tanımlanmıştır. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi özel olarak istihdam alanına yoğunlaşmaktadır. Bu alanda Avrupa Toplulukları Andlaşması'nın 13. maddesine koşut olarak ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temelli olarak ayrımcılık yasaklanmıştır.

Direktifin 2. maddesinde, Irk Ayrımcılığı Direktifi'nde olduğu gibi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcı muamele yönünde talimat, Direktifin kapsamın dâhilinde olan temellerde tanımlanmıştır. Maddede ayrıca Irk Ayrımcılığı Direktifi'nden farklı olarak yukarıda üzerinde durulan makul uyumlaştırma çerçevesinde

işverenlerin yükümlülüğüne ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında bazı haklar için söz konusu olan sınırlama sebeplerine yer verilmiştir. Maddede iç hukuk tarafından öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliği ve kamu düzenin korunması, suçların önlenmesi, kamu sağlığının korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan önlemleri etkilemeyeceği ifade edilmiştir.

Üye devletlerin Direktifi hem kamusal alanda hem de özel alanda ayrımcılığı yasaklayacak biçimde uygulaması gerekmektedir. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi bir dizi istisna ve sınırlama getirmektedir. 3. maddesine göre Direktif devletlerin sosyal güvenlik veya sosyal koruma mekanizmalarını kapsamamaktadır. İstihdamda Eşit Muamele Direktifinin (2000/78/EC) 3. maddesi aşağıdaki alanlarda koruma sağlamaktadır:

- İstihdamda, kendi namına istihdam ve mesleğe erişim;
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim,
- İşten çıkarma ve ücretler de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;
- İşçi, işveren örgütleri ile profesyonel örgütlere üyelik.

Direktifin 3. maddesinde ayrıca uyrukluğuna esas alan farklı muameleleri kapsamayacağı, üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansız kişilerin Avrupa Birliği üyesi ülkelerin topraklarına girişi ve orada ikameti ile ilgili hüküm ve şartları ve ilgili üçüncü ülkelerin vatandaşlarının ve vatansız kişilerin yasal statüsünden doğan herhangi bir muameleyi etkilemeyeceği, Direktif hükümlerinin üye ülkenin sosyal güvenlik veya sosyal koruma sistemleri kapsamında yapılan hiçbir tür ödeme için geçerli olmayacağı ve Direktifte yer alan engellilik ve yaş ile ilgili hükümlerin askeri birlikler bakımından uygulanmaması gibi istisnaların öngörülebileceği belirtilmiştir.

Direktifin 4. maddesinde 2. maddenin 1. ve 2. fıkralarında yer alan düzenlemelerden bağımsız olarak, üye ülkelerin din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim nedenlerinden birisiyle ilgili bir özelliği esas alan bir farklı muamelenin, eğer ilgili iş faaliyetlerinin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla söz konusu özellik gerçek ve belirleyici bir iş şartını teşkil ediyorsa amacın meşru

ve şartın da orantılı olması kaydıyla, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilecekleri ifade edilmiştir. Maddede ayrıca, üye ülkelerin kiliseler veya diğer kamu kuruluşlarının ya da özel kuruluşların iş faaliyetleri söz konusu olduğunda bir kişinin dinine ya da inancına dayanan farklı bir muamelenin, bu faaliyetlerin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla, bir kişinin dinin ya da inancının kuruluşun özellikleri açısından gerçek, meşru ve gerekçeli bir iş şartı teşkil etmesi sebebiyle, ayrımcılık oluşturmayacağını iç hukuklarında düzenleyebileceği, ancak bu farklı muamelenin üye ülkelerin mevzuatı ile Avrupa Birliği hukukunun genel ilkeleri göz önünde bulundurularak uygulanacağı ve başka bir nedenle ayrımcılığa gerekçe oluşturmayacağı eklenmiştir.

Direktifin 5. maddesinde engelliler özelinde makul uyumlaştırma ile ilgili bir düzenleme yapılmış ve engelli kişiler açısından eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla makul uyumlaştırma sağlanacağı, işverenlerin, orantısız bir külfet doğurmadığı sürece, engelli kişilerin istihdama erişimine, katılımına veya istihdamda ilerlemesine ya da mesleki eğitime tabi tutulmasını sağlamak için uygun önlemleri alınması yükümlülüğünün söz konusu olduğu belirtilmiştir.

Direktifin 6. maddesinde ise yaş temelli ayrımcılık konusunda istisnalar düzenlenmiştir. Maddede yine 2. maddeden ayrı olarak üye ülkelerin yaş nedeniyle farklı muamelenin, iç hukuk bağlamında meşru istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedefleri de dâhil olmak üzere, meşru bir amaçla objektif ve makul şekilde haklı gösteriliyorsa ve eğer bu amaca ulaşmada kullanılan yollar uygun ve gerekli ise, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilecekleri ifade edilmiştir. Farklı muamele ile ilgili bazı örnekler yer verilmiştir. Farklı muamele sayılanlarla sınırlı olmamak üzere şunlardan oluşmaktadır:

- Gençlerin, yaşlı işçiler ve bakım ve sorumlulukları olan kişiler için, bu kişilerin mesleki entegrasyonunu artırmak veya korumalarını sağlamak için, işten çıkartma ve ödeme koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve işle ilgili özel koşulların sağlanması;

- İstihdama ya da istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konularında asgari koşulların tespit edilmesi;
- Söz konusu görevin eğitim gereklerine ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereğine dayanılarak işe alma için azami bir yaşın tespit edilmesi.

Direktifin 6. maddesinde ayrıca, 2. maddede yer alan dolaylı ayrımcılıktan bağımsız olarak, üye ülkelerin istihdamla ilgili sosyal güvenlik sistemi için, sistem kapsamında çalışanlar ya da çalışan grupları veya kategorileri için farklı yaşların tespit edilmesi de dâhil olmak üzere, işe kabul veya emekliliğe ya da iş göremezlik ödeneklerine hak kazanmak için yaş tespit edilmesinin ve sosyal güvenlik sistemi bağlamında yaş ölçütünün sigorta hesaplamalarında kullanılmasının, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sonuçlanmaması kaydıyla, yaşa dayalı ayrımcılık teşkil etmediğini öngörebileceklerine yer verilmiştir.

Direktif'in 7. maddesinde geçici olumlu önlemler konusuna yer verilmiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere uygulamada tam eşitliğin sağlanması açısından, eşit muamele ilkesinin hiçbir üye ülkenin din veya inanç, yaş, engellilik veya cinsel yönelimden birisiyle ilgili nedenlerle bağlantılı dezavantajları önlemek ya da ortadan kaldırmak için olumlu önlemler uygulanmasını sürdürmesini ya da bu önlemleri kabul etmesini engellemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca, engellilerle ilgili olarak, eşit muamele ilkesinin üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerini uygulama veya kabul etme ya da bu kişilerin iş ortamına entegrasyonunu güvence altına almak için yasal düzenleme yapma veya daha önce kabul edilmiş yasal düzenlemelerin uygulanmasını sürdürmeye yönelik önlemler alma hakkını etkilemeyecektir.

Direktif'in 8. maddesinde Irk Ayrımcılığı Direktifi'nde olduğu gibi uluslararası insan hakları hukukunda temel bir ilke olan minimum standart kuralına yer verilmiştir. Buna göre üye devletler, eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımından, Direktifle getirilenden daha avantajlı hükümler getirebilecekleri ve Direktiften önce iç hukukta kabul edilmiş olan düzenlemeleri uygulamaya devam edebilecekleri belirtilmiştir. Yine aynı maddede daha önce iç



hukukta kabul edilmiş olan Direktiften daha ileri düzeyde olan korumanın Direktif hükümlerine dayanılarak ilga edilemeyeceği düzenlenmiştir.

Direktifin 9-14. maddeler arasında ayrımcılığa karşı çözüm yolları ve uygulanmasına dair düzenlemeler yer almaktadır. 9. maddede, Direktifte tanınan hakların savunması kapsamında, ayrımcılık mağdurlarına alternatif uyuşmazlık çözüm yolları da dâhil olmak üzere, yargısal ve idari usullerin öngörölmüş olması, bu noktada ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan dernekler, kurumlar ve diğerkuruluşların mağdurların onayına tabi olarak mağdurlar adına veya onların yanında yargısal veya idari usullerde yer alması konuları düzenlenmiştir.

Direktifin 10. maddesinde, İrk Ayrımcılığı Direktifi ile benzer biçimde, ayrımcılık hukukunun temel ilkelerinden biri haline gelen ispat yükünün yer değiştirilmesi ile ilgili düzenleme söz konusudur. Maddede üye devletlerce iç hukuklarında bu ilkenin gerektirdiği düzenlemelerin yapılması gerektiğine ve üye devletlerce Direktifte belirtilen standartlardan daha ileri bir standardın benimsenmesinin mümkün olduğuna yer verilmiştir. Burada belirtilmesi gereken önemli nokta ispat yükü ile ilgili düzenlemenin ceza yargılaması bakımından uygulanmayacağıdır. Daha öncede belirtildiği üzere sanık haklarına dair ilkeler ceza yargılamasında ispat yükünün yer değiştirmesini engellemektedir. Yine ispat yükü ile ilgili düzenleme ayrımcılık vakalarının doğrudan yargı organları tarafından araştırıldığı durumlarda uygulanmayacaktır.

Direktifin 11. maddesi yine ayrımcılık yasağı ile ilgili temel ilkelerden biri olan mağdurlaştırma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Maddede mağdurlaştırmanın yasaklanması ve konu ile ilgili gerekli önlemlerin alınması ile ilgili olarak iç hukukta düzenleme yapılması gerektiği belirtilmiştir. Direktifin 12. maddesinde üye devletlerin ayrımcılıkla mücadele alanında alınan önlemler ve yürürlükteki mevzuat ile ilgili kamuoyunu bilgilendirme ve farkındalık yaratmasına ve 13. maddesinde ayrımcılıkla mücadele kapsamında istihdam alanında sosyal diyalogun 14. maddede ise sivil toplum örgütleri ile diyalogun geliştirilmesine dair düzenlemeye yer verilmiştir.

Direktif'in 16. maddesinde üye ülkelerin, eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırması, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç kurallarında var olan, işçi, işveren ve bağımsız meslek örgütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin geçersiz hale getirilmesi veya ilga edildiğinin açıklanmasını veya değiştirilmesini sağlayacak önlemleri alması yükümlülükleri getirilerek Direktif ile üye ülke hukuklarının uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Direktifin 17. maddesinde ise, ayrımcılık hukukunun önemli bir parçası olan yaptırım konusu düzenlenmiştir. Maddede, üye ülkelerin, Direktif uyarınca ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyması ve yapılan değişikliklerin uygulanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Yaptırımların niteliği ile ilgili olarak ise üye devletlere bir takdir yetkisi bırakılarak, ayrımcılık mağdurlarına tazminat ödenmesini de içerebilecek yaptırımların öngörülebileceği ve yaptırımların etkili, uygun ve caydırıcı olması gerektiği ifade edilmiştir. Maddede ayrıca üye ülkeler tarafından öngörülen yaptırımlarla ilgili bilgilerin en geç 2 Aralık 2003 tarihine kadar Avrupa Komisyonu'na bildirilmesi ve yine iç hukukta bu bağlamda yapılan değişikliklerin de aynı şekilde yine Komisyon'a bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Direktifin 18. maddesinde uygulama başlığı altında üye ülkelerin Direktifle iç hukukları arasında gerekli uyumu sağlamak amacıyla iç hukuklarında gerekli yasal değişiklikleri ve uygulamaya yönelik önlemleri 2 Aralık 2003 tarihine kadar alması yükümlülüğüne yer verilmiştir. Irk Ayrımcılığı Direktifi'nden farklı olarak burada, üye ülkelerin gerekli olduğu durumlarda yaş ve engellilik alanında anılan tarihten başlayarak 3 yıllık bir süre daha uygulamayı erteleyebilecekleri belirtilmiştir. Bu durumda üye ülkelerin yine Avrupa Komisyonu'na durumu bildirmeleri gerekmektedir. Bu şekilde 3 yıllık ayrı bir süre daha uygulamaya geçmeyeceğine dair beyanda bulan üye devletlerin Komisyona yaş ve engellilik temelinde ayrımcılıkla mücadele alanında aldığı önlemler ve gerçekleştirdiği ilerleme ile ilgili olarak her yıl rapor sunacağı belirtilmiştir.

Direktifte son olarak 19. maddede birçok uluslararası insan hakları sözleşmesinde oluşturulduğu gibi bir rapor sunma usulü getirilmiştir. Üye ülkelerin ilk raporlarını 2 Aralık 2005 tarihine kadar ve bundan sonra her 5 yılda bir olmak üzere Direktif'in uygulanması ile ilgili rapor sunma yükümlülüğü getirilmiştir. Burada belirtilmesi gereken önemli diğer bir nokta ise Irk Ayrımcılığı Direktifi'nde olduğu gibi burada da raporların toplumsal cinsiyetin toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini oluşturması ilkesi ile uyumlu olarak alınan önlemlerin kadınlar ve erkekler hakkında üzerindeki etkilerini değerlendirilmesine de yer vermesi istenmiştir.

İstihdamda Eşit Muamele Direktifi açısından ise üye devletlerin 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Direktifte yer alan hükümlerin uygulamaya geçirmesi yükümlülüğü getirilmişti. Irk Ayrımcılığı Direktifi'nde olduğu gibi burada da bu tarihten sonra üye devletler Direktifi uygulamadığı veya tamamen uygulamadığı takdirde Direktif üye devletlerin iç hukuklarında doğrudan etki doğurabilecektir. Bu durumda bireyler kendi ülkelerinde, yargı organları önünde Direktif hükümlerini doğrudan ileri sürebilecektir.

İstihdamda Eşit Muamele Direktifi özetle;

- Din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelimlerine bakılmaksızın insanlar arasında İstihdam, işçi ve işveren örgütlerine üyelikte eşit muamele ilkesinin uygulanmasını,
- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ve tacizi tanımlama ve mağdurlaştırma ile ayrımcı muamele yönünde talimatları yasaklama,
- Uygulamada eşitliği gerçekleştirmek üzere geçici olumlu önlem alınmasına izin verme;
- Ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılığa karşı uygun yaptırımları içeren yargısal veya idari usuller kapsamında başvuru hakkı ve tanınması;
- Eşit muamele ilkesine ırk veya etnik kökenin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik kapsamında farklı muameleye tabi tutulabilmesi gibi sınırlı olarak istisna getirilmesi,
- Ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişiyle, fiilden sorumlu olduğu iddia edilen kişi arasında ispat yükünün paylaşılmasını, böylelikle ayrımcılıkla ilgili ayrımcılığın gerçekleştiğini görünüşte ortaya koyan olguların mağdur tarafından sunulmasının ardından ispat yükünün

farklı muameleden sorumlu kişiye geçerek ayrımcılık yapılmadığını kanıtlama yükümlülüğü getirilmesi;

- İşverenlerin ilgili işin gerektirdiği nitelikleri taşıyan engelli kişilerin eğitim ve ücretli istihdama katılımlarını sağlamak için işverenlere makul uyumlaştırma yükümlülüğü getirme;

- Eşit muamele ilkesine sınırlı sayıda istisna getirilmesine izin verilmesi gibi konuları içermektedir.

## V- AYRIMCILIKLA MÜCADELE MEKANİZMALARI

### A- Ayrımcılıkla Mücadelede Temel Mekanizmalar

İnsan hakları kavramının konusunu bireyler ile bireyler ve devlet arasında ilişkiler oluşturmaktadır. İnsan haklarının korunması olgusu da özellikle ulusal alanda korunması gereken ve ülkelerin sorumluluğunda olan bir olgudur. Ulusal ölçekte insan haklarının korunması yeterli yasal çerçevenin ve bağımsız ve tarafsız bir yargı mekanizmasının oluşturulmasını, bireyler için güvencelerin ve başvuru yollarının öngörülmesini ve demokratik kurumların oluşturulmasını ve güçlendirilmesini gerektirmektedir.<sup>71</sup>

İnsan haklarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesi ve korunması noktasında ulusal düzeyde belli altyapıların oluşturulması gerekliliği ile son yıllarda dünyanın birçok ülkesinde insan haklarının korunmasını hedefleyen ve ülkeden ülkeye farklılık gösteren kurumlar ortaya çıkmıştır. Bu kurumların görevleri çeşitlilik gösterse de amaçları ortaklaşmaktadır ve bu nedenle genel olarak *“ulusal insan hakları kurumları”* olarak adlandırılmaktadır.<sup>72</sup>

Günümüzde uyuşmazlıkların yargısal usullerle çözülmesi genel kabul gören ve yaygın olan uygulamadır. Bu usuller kararlarının bağlayıcı niteliği gibi nedenlerden ötürü insan haklarını ihlallerini ortadan kaldırmak ve mağdurların doğmuş ve doğacak olan zararlarının giderimi için halen en etkili yoldur. Ancak yargısal usuller aynı amaca ulaşma noktasında bugün tek yol olarak kabul edilmemektedir. Başta alternatif uyuşmazlık çözüm yolları olmak üzere yeni yöntemler yavaş yavaş yargısal usullerin yerini almaya başlamıştır. Bunun yanında ulusal kurumlar olarak ifade edilen ve yargısal faaliyet yürütmeyen çeşitli kurumlarda insan hakları ihlallerinin ortaya çıkarılması ve mağduriyetin giderilmesi noktasında işlev üstlenebilmektedir. İnsan hakları ulusal kurumlarını hükümetler tarafından insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla

---

<sup>71</sup> National Human Rights Institutions, A Handbook on the Establishment and Strengthening of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, United Nations, New York-Geneva, 1995, s. 3. paragraf 16, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training4en.pdf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>72</sup> National Human Rights Institutions, s. 4. paragraf 19.

kurulan bağımsız ve sürekli kurumlar olarak tanımlamak mümkündür.<sup>73</sup>

İnsan haklarının uluslararası alanda korunması üzerine oluşturulmuş koruma mekanizmaları ikincil niteliktedir. Bu mekanizmalar ihlallerin gerçekleştiği ülke iç hukukunda söz konusu ihlalin giderilemediği durumda ve belli usul şartları çerçevesinde devreye girebilmektedir. Bu mekanizmalar bu amaçla ikincil düzeyde bir denetim amacıyla oluşturuldukları için milyarlarla ifade edilen nüfus gruplarını kapsayan çok sayıda ülkeden gelen yine çok sayıda ihlal başvuruları ile ilgilenmesi ve kuruluş amaçlarını gerçekleştirmesi mümkün olamamaktadır. Bugün itibarıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önünde bekleyen 100.000 civarında bireysel başvuru<sup>74</sup> göz önüne alındığında uluslararası koruma mekanizmalarının işlevini yerine getirmekte zorlandığı ve başvuruların sonuçlanmasının yıllar alabildiği ortaya çıkmaktadır. Ulusal insan hakları kurumlarının en büyük işlevlerinden biri bu şekilde uluslararası insan hakları mekanizmalarının doğru bir şekilde işlemesi ve asıl olarak standartları ortaya koyucu bir nitelikte çalışma yapabilmelerini sağlamaktır. Bu sebeplerle ulusal kurumlarla ilgili çalışmalar yaygınlık kazanmaya başlamıştır. İyi ve standartlara uygun işleyen ulusal kurumların bu şekilde insan hakları ihlallerini daha kısa sürede giderebileceği ve uluslararası mekanizmaları da rahatlatılabileceği ortadadır.

Dünya üzerinde ve hatta Avrupa coğrafyasında birbirinden farklı idari ve hukuki gelenekler söz konusudur. Ulusal kurumlarla ilgili bu anlamda tek bir standart ve tip yapı ortaya koymak ve bunun uygulanmasını beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu durum aşağıda yine görüleceği üzere 1993 yılında Birleşmiş Milletler tarafından Viyana'da gerçekleştirilen Dünya İnsan Hakları Konferansı sonucunda yayınlanan Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı'nda da, her devletin kendi ihtiyaçlarına en uygun yapıyı seçme hakkına

---

<sup>73</sup> Anna-Elina Pohjolainen, İnsan Hakları Ulusal Kurumlarının Geçirdiği Evrim, Birleşmiş Milletlerin Rolü, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Ocak 2006, s. 6, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/evolution.doc> (erişim: 10.09.2009); National Human Rights Institutions, s. 6.

<sup>74</sup> European Court of Human Rights Annual Report 2007, s. 133, [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/59F27500-FD1B-4FC5-8F3F-F289B4A03008/0/Annual\\_Report\\_2007.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/59F27500-FD1B-4FC5-8F3F-F289B4A03008/0/Annual_Report_2007.pdf) (erişim: 10.09.2009)

sahip olduğu şekilde ifade edilmiştir.<sup>75</sup> Ulusal insan hakları kurumları insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuş mekanizmaların önde gelenlerinden birisidir.<sup>76</sup>

Ulusal kurumlar konusunda uygulama ve üstlendikleri işlevler hakkında aşağıda da üzerinde durulacağı üzere kapsamlı standartlar söz konusudur. Ancak uygulamada ulusal insan hakları kurumu ile neyin anlaşıldığı konusunda ortak bir yaklaşım bulunmamaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından 1970'li yıllarda başlayan çalışmalar sonucunda 1991 yılında İnsan Hakları Komisyonu tarafından yapılan bir toplantı sonucunda bugün "*Paris İlkeleri*" (Paris Principles) olarak anılan "*Ulusal Kurumların Statüsü ile İlgili İlkeler*"i (Principles Relating to the Status of National Institutions) ortaya konuldu ve bu ilkeler 1993 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edildi.<sup>77</sup> Paris İlkeleri ile ulusal insan hakları kurumlarının statüleri, sahip olması gereken standartlar ve danışma organı niteliklerine bakılarak ulusal kurumlarla ilgili tanım netleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede ulusal insan hakları kurumu, insan hakları konusunda belirli görevleri yerine getirmek üzere anayasa veya yasalar tarafından tanımlanmış bir yapı olarak ifade edilmiştir. Bu tanımla birlikte hükümet organları, yasal dayanağı olmayan tüm örgütlenmeler ulusal insan hakları kurumu tanımı dışında kalmıştır.<sup>78</sup>

Hukuken bağlayıcı olan uluslararası insan hakları sözleşmelerinin yanı sıra, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi hükümetlerarası örgütlerin çeşitli konularda yayınladığı ve bildirge, rehber kurallar, tavsiye kararı vs. gibi farklı adlar taşıyan, hukuken bağlayıcı olmayan, ama yol gösterici nitelikteki belgeler de söz konusudur. Paris İlkeleri de bu şekilde hukuken bağlayıcılığı olan normlar değildir ve tavsiye niteliği taşıyan bir karardır. İlkelerin uygulamaya geçirilmediği durumda herhangi bir yaptırım mekanizması söz konusu değildir.

---

<sup>75</sup> Vienna Declaration and Programme of Action, Bölüm I, paragraf. 36, [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En) (erişim: 10.09.2009)

<sup>76</sup> National Human Rights Institutions, s. 3, paragraf 16.

<sup>77</sup> National institutions for the promotion and protection of human rights, Resolution 48/134 of 20 December 1993, A/RES/48/134, <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r134.htm> (erişim: 10.09.2009)

<sup>78</sup> National Human Rights Institutions, s. 6, paragraf 38.

Ancak benzer nitelikteki, diğer birçok belge gibi önemli bir siyasi ve ahlaki ağırlık kazanmıştır.<sup>79</sup>

Belirlenen bu çerçeve içerisinde söz konusu kurumlar, uygulamada “*idari*” özellikler göstermekte ve “*hukuki*” ya da “*yasa koyucu*” nitelikte değildir. Bu kurumlar amaçlarını, görüş veya tavsiye bildirme, bireyler veya gruplar tarafından iletilen şikâyetlerin değerlendirilmesi ve çözümlenmesi yoluyla gerçekleştirmektedir. Kurumların yasal temeli ülkeden ülkeye değişebilmekte anayasalarca veya yasalarca düzenlenebilmektedir. Birçok ulusal insan hakları kurumu belli düzeyde yürütme organına bağlı olarak faaliyet yürütse de tarafsızlık anlamında kurum personelinin nasıl belirlendiği, mali kaynakları, işleyiş şekli, karar alma mekanizmaları gibi çeşitli noktalarda bu sakınca giderilebilmektedir.

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan sınıflandırmaya göre ulusal kurumların ortak özellikler göstermeleri nedeniyle sınıflandırmanın kolaylaştığı ve ulusal kurumların çoğu kez “*insan hakları komisyonları*” veya “*ombudsmanlar*” olmak üzere iki genel kategoriden birine girdiği belirtilmektedir.<sup>80</sup> Yukarıda belirtildiği üzere ulusal insan hakları kurumları arasında temel modellerden biri olan komisyonlar genellikle insan haklarının korunmasına ilişkin mevzuatın, yasal ve idari usullerin etkili bir şekilde uygulanmasını güvence altına almak amacıyla kurulmuştur. Temel ilkelerinden biri olan tarafsızlıkları dolayısıyla genellikle insan hakları konusunda farklı ilgi alanları, uzmanlıkları ve deneyimleri olan kişilerden oluşmaktadır. İnsan hakları komisyonlarının öncelikli çalışma alanları genellikle, ayrımcılığa karşı korunma ve medeni ve siyasi haklarının korunması olarak belirlenmiştir. Çalışmanın konusu olan ayrımcılık yasağı insan hakları hukukunda medeni ve siyasi haklar, başka bir deyişle negatif yükümlülük öngören haklar kapsamında değerlendirilmektedir. Bu anlamda ayrımcılıkla mücadele komisyonların çalışma alanlarının ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Bazı komisyonlar anayasalarda tanınan herhangi bir hakkın ihlal edildiğine ilişkin şikâyetler konusunda çalışırken, diğerleri, ırk, din, cinsiyet, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim, yaş ve medeni durum gibi nedenlere dayalı ayrımcılık vakalarına

<sup>79</sup> Anna-Elina Pohjolainen, age, s. 6.

<sup>80</sup> National Human Rights Institutions, s. 7, paragraf 41.



eğilebilmektedir. Komisyonlar ayrıca ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ilgili de yetki verilebilmektedir.<sup>81</sup>

Ombudsman kelimesi İsveç kökenli bir kelimedir ve yasal olarak ilk kez 1809 tarihli İsveç Anayasası'nda yer almıştır.<sup>82</sup> Genellikle kabul edilen tanıma göre kamu makamlarının yapmış oldukları eylem ve işlemleri parlamento adına denetleyen özel bir büro ya da görevliye verilen isimdir. Kelime anlamı olarak temsilci, sözcü, denetçi, arabulucu, koruyucu gibi anlamlara gelecek şekilde kullanılabilir.<sup>83</sup> Daha geniş bir tanımla ise, anayasa veya yasa ile kurulmuş, yasama organına karşı sorumlu olan, yürütme organına bağlı olarak çalışan kurum ve kuruluşların, bu kurum ve kuruluşların çalışanlarının eylem ve işlemlerinden dolayı şikâyetçi olanların bu şikâyetlerini kabul edeni araştıran, inceleyen ve giderim ve düzeltme amaçlı önerilerde bulunma ve sonuçlarını yayınlama yetkisine sahip bağımsız olarak çalışan ve yüksek düzeyli bir kamu görevlisinin temsil ettiği bir bürodur.<sup>84</sup>

Ombudsman günümüzde birçok ülkede farklı isimlerle anılabilmektedir. Genellikle bir kişiden, bazen de bir gruptan oluşan ombudsman, anayasada yer alan bir yetki ile veya ayrı bir yasayla parlamento tarafından atanmaktadır. Ombudsmanın öncelikli işlevi kamu idaresinde hakkaniyeti ve hukuka uygunluğu denetlemek ve bu ilkelerin hayat geçmesine yardımcı olmaktır. Ombudsman kamu makamlarının hukuka aykırı uygulamaları karşısında mağdur olan kişi veya grupların haklarını korumak işlevini üstlenen kurumlardan biridir ve resmi makamlar ile mağdur kişi veya gruplar arasında arabulucu görevini de üstlenmektedir.<sup>85</sup>

Ombudsman kurumu tamamen aynı olmamakla birlikte çalışma biçimleriyle genellikle ortaklaşmaktadır. Ombudsman kendisine ulaşan şikâyetleri veya resen harekete geçerek inceleme yapar, inceleme sürecinde konu ile ilgili resmi belgelere erişim hakkına ve

---

<sup>81</sup> National Human Rights Institutions, s. 7, paragraf 46-48.

<sup>82</sup> Gay Moon, age, s. 881.

<sup>83</sup> Müslüm Akıncı, Bağımsız İdari otoriteler ve Ombudsman, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999, s. 265.

<sup>84</sup> Frank Bernard, The World-wide Growth of the Ombudsman, Bülent Nuri Esen'e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1977, s. 159.

<sup>85</sup> National Human Rights Institutions, s. 8, paragraf 56-57.

resmi görevliler de dâhil olmak üzere kişileri dinleme ve bu anlamda çağırma yetkisine sahiptir. İnceleme sonucunda karar taraflara iletilmektedir. Ombudsman makamının kararlarına karşı her ülkede farklı derecelerde yaptırım veya yargısal usuller öngörölmüştür. Ombudsmanlara yapılan bireysel şikâyetler çoğunlukla gizli tutulmaktadır ve ilgilinin rızası olmaksızın kimliği açıklanmamaktadır.<sup>86</sup>

Ombudsmanın yetkileri göröldüğü üzere şikâyetleri alma ve inceleme yapma yetkisi olan insan hakları komisyonlarına benzemektedir. Ortak noktaları olarak ikisinin de bağlayıcı karar alma yetkisinin olmaması söylenebilir. Aralarındaki farklılıklar açısından ise, ombudsmanın öncelikli işlevinin kamu idaresinde hakkaniyeti ve hukuka uygunluğu denetlemek olduğu, insan hakları komisyonlarının ise genel olarak insan hakları ihlalleriyle, özellikle de çalışmanın konusu olan ayrımcılıkla ilgilendiği belirtilebilir. Yine ayrıca insan hakları komisyonları kamu veya özel hukuk kişilerinin ihlalleri ile ilgilenirken, ombudsman kurumları genellikle kamu tüzel kişilerinin ve kamu personelinin eylemleri ile ilgili vakalarla ilgilenmektedir. Bu bağlamda, insan hakları komisyonları hükümetin olduğu kadar özel kurum ve kişilerin eylemleriyle de ilgilenir. Başka bir farklılık olarak ise ombudsmanların yönetim yapısının çoğulcu temsil yapısı bakımından komisyonlardan farklı olması göze çarpmaktadır.<sup>87</sup> Ancak bu sadece bir genellemedir ve ileride görüleceği üzere günümüzde çok sayıda ombudsman veya komisyon benzer işlevler üstlenmektedir.<sup>88</sup>

Ombudsman kurumu daha çok tarafsız inceleme işlevi ile birlikte anılmakta ve birincil görevi olarak kamu yönetiminde hukuka uygunluğu denetleme olarak belirlenmektedir. Ancak günümüzde birçok ombudsman kurumu, ülkelerin iç hukuklarında, anayasalarda veya yasalarda açıkça belirtilmiş bazı insan hakları konularının korunması ile ilgili işlevler üstlenmiştir. Bu sebeple ombudsman insan hakları komisyonlarının çalışma şekillerine benzer şekilde

---

<sup>86</sup> National Human Rights Institutions, s. 8, paragraf 59-60.

<sup>87</sup> Morten Kjaerum, İnsan Hakları Ulusal Kurumları, İnsan Haklarının Uygulanması, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, s. 7,

<http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/insanhaklarininulusalkurumlari.pdf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>88</sup> National Human Rights Institutions, s. 9, paragraf 62.

faaliyet yürütebilmekte ve aynı zamanda tersi de insan hakları komisyonları bakımından geçerli olabilmektedir.<sup>89</sup>

Paris İlkeleri ile etkili işleyen bir ulusal insan hakları kurumu için bağımsızlık, açıkça belirlenmiş bir yetki alanı ve görevlerini yerine getirme noktasında yeterli güce sahip olması, erişilebilirlik, diğer ilgili kurumlarla işbirliği, etkili faaliyet yürütme ve hesapverebilirlik gibi unsurlara dikkat edilmesi önerilmektedir.<sup>90</sup>

Bağımsızlıkla ilgili olarak, yasal ve operasyonel özerklik, mali özerklik, atama ve görevden almaya ilişkin usuller, kurum personelinin oluşumu gibi noktalar öne çıkmaktadır. Açıkça belirlenmiş bir yetki alanı ve görevlerini yerine getirme noktasında yeterli güce sahip olması noktasında ise, görev alanı, yetki çatışmasından kaçınılması, yeterli yaptırım gücüne sahip olunması gibi noktalar üzerinde durulmaktadır. Erişebilirlik noktasında gündeme gelen konular ise, insan hakları kurumlarının bilinilirliği, fiziksel olarak erişebilirliği ve oluşumunda temsil ilkesinin örneğin sivil toplum örgütlerinin katılımın sağlanması yoluyla geniş tutulmasıyla erişimin güçlendirilmesidir. İşbirliği ile ilgili olarak ise sivil toplum örgütleriyle, diğer ulusal kurumlarla ve hükümetlerarası örgütlerle işbirliği konuları göze çarpmaktadır. Etkili bir faaliyet yürütme konusunda, yeterli kaynaklara sahip olunması, kendi çalışma yöntemlerini ve usul kurallarını geliştirmesi, kurum personelinin seçimi, yetiştirilmesi, eğitilmesi, çalışmalarını belli aralıklarla gözden geçirmesi ve değerlendirmelerde bulunması gibi noktalar öne çıkmaktadır. Son olarak hesapverebilirlik bakımından ise, kurumların hükümetlere, yasama organlarına hukuken sorumlu tutulabilmesi gündeme gelmektedir.

İnsan hakları alanında faaliyet yürüten ulusal kurumlar farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği insan hakları komisyonları ve ombudsman şeklinde ikili bir sınıflandırma yapmaktadır.<sup>91</sup> İnsan hakları komisyonları için, Paris İlkeleri ile belirlenen ilkelere en uygun

<sup>89</sup> National Human Rights Institutions, s. 7, paragraf 42-43.

<sup>90</sup> National Human Rights Institutions, s. 6.

<sup>91</sup> Fact Sheet No.19, National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, United Nations, Geneva, s 3, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet19en.pdf> (erişim: 10.09.2009)

yapılanma olduğu ve insan hakları kurumlarından beklenen faaliyetlerin hemen tümünü yerine getirecek şekilde örgütlenmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>92</sup> Paris İlkeleri ulusal kurumların, insan hakları ihlallerini incelemek, mevzuat ve uygulama ile ilgili olarak hükümete, yasama organına veya diğer yetkili makamlara tavsiye sunmak, bölgesel ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde olmak, eğitim ve bilgilendirme görevini yerine getirmek ve yarı-yargısal yetkiler üstlenmek gibi beş başlıkta sorumlulukları mevcuttur.<sup>93</sup>

Paris İlkeleri, “Yetki ve Sorumluluklar”, “Oluşumu, Bağımsızlık ve Çoğulculuk Güvenceleri”, “Çalışma Yöntemleri”, “Yarı Yargısal Yetkilerle Donatılmış Komisyonların Statüsüne İlişkin Ek İlkeler” başlıklı bölümlerden oluşmaktadır. İlk bölümde, ulusal kurumlara, oluşumları ve yetkilerinin anayasa veya yasalarca açıkça öngörülmesiyle, mümkün olduğunca geniş bir görev alanı verileceği, kurumun aşağıda sayılacaklarla sınırlı olmamak kaydıyla şu sorumlulukları taşıyacağı belirtilmiştir:

- İnsan haklarının geliştirilmesi ve korunması ile ilgili İnsan haklarının korunmasını ve geliştirilmesini amaçlayan her tür yasal, idari hükümler ve yargının örgütlenmesine ilişkin hükümler, insan hakları ihlalleri, İnsan haklarının ulusal düzeydeki durumuna ilişkin genel nitelikli raporlarla daha özgül konulara ilişkin, hükümetin dikkatini çekmek bu tür durumlara son verecek girişimler için tekliflerde bulunmak ve gerektiğinde, hükümetin konumu ve tepkisi konusunda görüş açıklamak gibi konularda Hükümete veya ilgili kurumlara, tavsiye niteliğinde, görüşler, tavsiyeler, önergeler ve raporlar sunmak,
- İç hukukta yer alan mevzuat hükümlerinin ve bunlarla ilgili uygulamaların, o ülkenin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri hükümleri ile uyumlu hale getirilmesi ve etkili biçimde hayata geçirilmesini desteklemek ve sağlamak;
- Ülkelerin uluslararası insan hakları sözleşmelerine taraf olmasını ve bunların hayata geçirilmesini sağlamak;

---

<sup>92</sup> Kerem Altıparmak, Türkiye’de İnsan haklarında Kurumsallaş(ama)ma, s. 6, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/kurumsallasma.doc> (erişim: 10.09.2009)

<sup>93</sup> Morten Kjaerum, age, s. 6-7.

- Ülkelerin, insan hakları sözleşmelerinden kaynaklı yükümlülükleri gereği Birleşmiş Milletler veya bölgesel hükümetlerarası kuruluşlara sunması gereken raporlara katkı sunmak ve görüş bildirmek,
- İnsan hakları alanında çalışan diğer tüm ulusal ya da uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak;
- İnsan hakları eğitimi alanında sorumluluk üstlenmek;
- Özellikle kamuoyuna yönelik insan hakları, her türlü ayrımcılık ve özellikle ırk ayrımcılığı, farkındalığı artırıcı çalışmalar yürütmek.

*“Oluşumu, Bağımsızlık ve Çoğulculuk Güvenceleri”* başlıklı bölümde ise, ulusal kurumda yer alacak kişilerin belirlenmesi ve üye bileşimine dair standartlara yer verilmiştir. Üyelerin belirlenmesinde, insan hakları ve ırk ayrımcılığı alanlarında sorumluluk üstlenmiş sivil toplum örgütleri, sendikalar, avukatlar, doktorlar, gazetecilerden oluşan mesleki örgütlerin, felsefi veya dini düşünce akımlarının, üniversitelerin, yasama organının, bakanlıkların temsilcilerinin doğrudan ulusal kurumda bulundurulmalarıyla insan haklarının geliştirilmesi ve korunması alanında etkinlik gösteren toplumsal güçlerin çoğulcu temsilini sağlamak için gerekli tüm güvenceleri içerecek bir usule göre tesis edilmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Paris İlkeleri ile toplumun dezavantajlı ve mağdur olma potansiyeli taşıyan kesimlerinin de kurumlarda temsil edilmesi ve insan hakları alanında yaşanan sorunlarının çözümünde söz sahibi olmaları hedeflenmektedir. Ulusal kurumlara yeterli mali kaynak ve altyapının sağlanması gerektiği, bağımsızlığı zedeleyebilecek mali denetimin olmaması, atanmaların yasal güvence ile ve belli bir süre ile yapılması gerektiği eklenmiştir.

*“Çalışma Yöntemleri”* başlıklı bölümde ise, ulusal kurumun yetki alanındaki bir konuda serbestçe hareket edebileceğine, konu ile ilgili her türlü bilgi ve belgeyi edinebileceği, kişileri dinleyebileceği, basına duyuru yapabileceği, düzenli olarak toplanacağı, kendi ihtiyaçları çerçevesinde kendi teşkilatını oluşturabileceği, yargısal veya idari, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasından sorumlu olan kamu makamları ile irtibat halinde olacağı, sivil toplum örgütleri ile ilişkin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

*“Yarı Yargısal Yetkilerle Donatılmış Komisyonların Statüsüne İlişkin Ek İlkeler”* başlıklı bölümde ise, bu yetkiye sahip ulusal kurumların,

bireysel vakalara ilişkin başvuruları dinleme ve incelemekle yetkilendirilebileceği, vakaların kurumlara bireyler, temsilcileri, üçüncü kişiler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve temsil yetkisine sahip diğer örgütler tarafından getirebileceği belirtilmiştir. Komisyona bu şekilde yapılan başvurularda, arabuluculuk yoluyla veya yasal zeminde bağlayıcı kararlar alarak ya da gerektiğinde gizlilik esasına dayalı olarak dostane çözüm yolların başvurmak, başvuru sahibini haklarına ve özellikle başvurabileceği giderim yollarına ilişkin olarak bilgilendirme yapmak ve destek olmak, tüm başvuruları dinlemek ve gerekli yerlere iletmek, yapılan başvurular sonucunda gerekli yasal veya idari değişiklikler için yetkili makamlara tavsiyelerde bulunmak gibi işlevler üstlenebilmektedir.

1993 yılında yayınlanan Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı'nda ülkeler Paris İlkeleri kapsamında ulusal kurumların kurulması ve güçlendirilmesine yönelik çağrı yapmış ve her ülkenin kendi ihtiyaçları temelinde oluşturulacak ulusal kurumlar için en uygun çerçeveyi kendisinin belirleyeceğini belirtmiştir.<sup>94</sup> Günümüzde uluslararası insan hakları sözleşmelerine taraf olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ulusal insan hakları kurumlarına ve Paris İlkeleri'ne giderek daha fazla önem atfedilmeye başlanmıştır.<sup>95</sup> Sözleşmeler kapsamında oluşturulan denetim mekanizmaları tarafından yayınlanan tavsiye niteliğindeki *“Genel Yorum”* veya *“Genel Tavsiye”* adı verilen kararlarla ulusal insan hakları kurumlarının ilgili sözleşme bağlamında tanınan hakların hayat geçirilmesinde üstlendikleri işlevler ve önemleri üzerinde durulmuştur.

1965 yılında kabul edilen ve 1969 yılında yürürlüğe giren Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme<sup>96</sup>, Birleşmiş Milletler tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden sonra kabul edilen temel insan hakları sözleşmelerinin ilkidir. Sözleşme'nin amacı önsözünde *“...ırklar arasında anlayış ortamını desteklemek ve her türlü ırkçı dışlamadan ve ırk ayrımcılığından arınmış bir uluslararası toplum inşa etmek amacıyla, ırk ayrımcılığının her şekil ve oluşumunu süratle ortadan*

<sup>94</sup> Vienna Declaration and Programme of Action, Bölüm I, paragraf 36.

<sup>95</sup> Anna-Elina Pohjolainen, age, s. 9.

<sup>96</sup> Sözleşme'nin Türkçe Resmî çevirisi için bakınız, 16.06.2002 tarihli ve 24787 sayılı Resmî Gazete, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm> (erişim: 10.09.2009)

*kaldırmak için gerekli tüm önlemleri almak, tüm ırkçı öğretileri ve uygulamaları önlemek ve bunlar ile mücadele etmek...”* olarak ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 14. maddesinin ikinci fıkrasında, Sözleşme gereğince birey veya birey gruplarının Sözleşme ile kurulan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne başvuru hakkını tanıyan taraf devletlerin kendi iç hukuklarında da Sözleşme'de yer alan hakların ihlal edilmesinden dolayı mağdur olduğunu iddia eden ve diğer yerel bütün hukuk yollarını tüketmiş bulunan bireylerin ve birey gruplarının yaptıkları başvuruları almak ve incelemekle yetkili olan bir kuruluş kurabileceği veya bir kuruluşuna bu yetkiyi verebileceği belirtilmiştir. Sözleşme, kapsamında denetim organı olarak oluşturulan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 1993 yılında yayınlanan 17 No'lu Genel Tavsiye Kararı<sup>97</sup> Sözleşmenin uygulanmasını sağlamak üzere ulusal kurumların kurulması başlığını taşımaktadır. Bu kararda Komite taraf devletlerin, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarından yararlanılmasına saygı gösterilmesini teşvik etmek; ırk ayrımcılığına karşı koruma konusundaki hükümet politikasını incelemek; mevzuatın Sözleşme hükümleri ile uyumluluğunu izlemek; taraf devletlerin Sözleşme altındaki yükümlülükleri konusunda kamuyu eğitmek ve Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne sunulan raporların hazırlanması konusunda hükümete destek sağlamak amaçları doğrultusunda ulusal kurumlar oluşturması gerektiği tavsiye edilmiştir.

Sözleşme ile taraf ülkelere bir yükümlülük de taraf ülkeler tarafından periyodik rapor sunma yükümlülüğüdür. Taraf devletler, Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını sağlamaya ilişkin aldıkları yasal, yargısal, idari ve diğer bütün tedbirleri bildiren bir raporu, ilgili devletler bakımından Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra bir yıl içinde ve bundan sonra her iki yılda bir ve Komite talep ettiği her zaman Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'ne sunmayı taahhüt ederler. Komite, taraf devletlerden alınan raporlara ve bilgilere

---

<sup>97</sup> Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, 17 No'lu Genel Yorum, İngilizce orijinal metni için bakınız, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/4872085cc3178e3bc12563ee004beb99?OpenDocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/4872085cc3178e3bc12563ee004beb99?OpenDocument), Türkçe çevirisi için bakınız, <http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/17.doc> (erişim: 10.09.2009)

dayanarak önerilerini ve genel nitelikteki tavsiyelerini bildirir. Taraf devletlerce Komite'ye sunulan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve Sözleşme'ye uyum noktasında kararlar "Sonuç Gözlemleri" başlığı altında yayınlanır. Bu öneriler ve genel nitelikteki tavsiyeler taraf devletler eğer mütalaa vermişse bunlarla Genel Kurul'a, birlikte sunulur. Türkiye Sözleşme kapsamında ilk, ikinci ve üçüncü raporlarını tek rapor olarak 2007 yılında içinde sunmuştur.<sup>98</sup> Rapor 2009 yılı Şubat-Mart ayında Komite tarafından 74. Oturumda değerlendirilmiş ve kapsamlı eksiklikler tespit edilmiştir.<sup>99</sup> Çalışma ile ilgili olarak tespit edilen bir eksiklik de Sözleşme'de güvence altına alınan hakların da uygulanmasını izleyecek bir ulusal insan hakları kurumunun yokluğudur ve böyle bir kurumun oluşturulması gerekliliği ifade edilmiştir.<sup>100</sup>

1966 yılında kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme<sup>101</sup>, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ile birlikte "İkiz Sözleşmeler" olarak anılmaktadır ve ekonomik, sosyal ve kültürel haklar alanında temel belge niteliğindedir. Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile amaçlanan, korkudan ve yoksulluktan kurtulma, özgürlüğünü kullanabilen özgür insan idealinin, kişisel ve siyasal haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da kullanılabildiği şartların yaratılması halinde gerçekleştirilebileceği görüşü üzerine hazırlanmıştır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin kabul edilmesinin ardından Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 1985 yılında aldığı kararla Ekonomik,

---

<sup>98</sup> Türkiye tarafından sunulan raporun (CERD/C/TUR/3) İngilizce metni için bakınız, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/AdvanceVersions/CERD.C.TUN.19.doc> (erişim: 10.09.2009), Türkçe çevirisi için ise bakınız, [http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr\\_bmkomite.pdf](http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf) (erişim: 10.09.2009)

<sup>99</sup> Komite'nin Türkiye'nin sunduğu raporlarla ilgili Nihai Gözlemlerin (CERD/C/TUR/CO/3) İngilizce metni için bakınız, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf?OpenElement>, Türkçe çevirisi için ise bakınız, [http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr\\_bmkomite.pdf](http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf), sayfa 54 vd. (erişim: 10.09.2009)

<sup>100</sup> CERD/C/TUR/CO/3, sayfa 6, paragraf 24,

<sup>101</sup> Sözleşme'nin Resmi Türkçe çevirisi için bakınız, 11.08.2003 tarihli ve 25196 sayılı Resmi Gazete, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/main.aspx?home=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm&main=http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm> (erişim: 10.09.2009)



Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi kurulmuştur. Komite 18 bağımsız uzmandan oluşmaktadır ve Sözleşme’de yer alan haklarla ilgili Genel Yorum yayınlama yetkisi ile donatılmıştır. Komite 1998 yılında yayınladığı Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunmasında Rolü başlıklı 10 No’lu Genel Yorum’da taraf devletlerin Sözleşme’de tanınan hakları mevcut kaynakları ölçüsünde giderek artan bir şekilde tam olarak gerçekleştirmek için gerekli her türlü tedbiri alma yükümlüğü çerçevesinde ulusal kurumların önemi belirtilmiştir.<sup>102</sup> Komite bu kuruların ulusal insan hakları komisyonlarından ombudsman bürolarına, kamu yararına çalışan ya da diğer insan hakları "savunucularından" "defensores del pueblo"ya kadar geniş bir yelpazeyi kapsadığını belirtmiştir.<sup>103</sup> Komite, ulusal kurumların tüm insan haklarının bütünselliğinin ve birbirine bağımlılığının desteklenmesi ve sağlanması açısından önemli bir rol oynama potansiyeline sahip olduğunu ancak, bu rolün bu kuruluşlara verilmemekte ya da kuruluşun kendisi tarafından göz ardı edilmekte ya da önemsenmediğini ifade etmiştir. Komite, bu nedenle söz konusu kurumların, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ilgili eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini desteklemesi, yasal ve idari düzenlemeleri gözden geçirmesi, öneriler sunması, araştırma çalışmaları yürütmesi, Sözleşme ile uyum noktasında raporlar hazırlamak ve ihlallerle ilgili şikâyetleri incelemek gibi görevler üstlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>104</sup>

Birleşmiş Milletler bünyesinde ortaya çıkan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi<sup>105</sup> 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletler tarafından kadın hakları alanında kabul edilen temel sözleşmedir. İster devlet ister özel şahıslar tarafından olsun, kadınlara karşı yapılan her türden ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan, kadınlara yönelik ayrımcılığı bir insan hakları sorunu olarak gören ilk

---

<sup>102</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 10 No’lu Genel Yorum, paragraf 1, İngilizce orjinal metni için bakınız, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/af81bf2fed39cec1802566d50052f53b?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/af81bf2fed39cec1802566d50052f53b?OpenDocument), Türkçe çevirisi için <http://ihop.org.tr/dosya/ESKHK/ESKHKY10.doc> (erişim: 10.09.2009)

<sup>103</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 10 No’lu Genel Yorum, paragraf 2.

<sup>104</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 10 No’lu Genel Yorum, paragraf 3.

<sup>105</sup> Sözleşme’nin Resmi Türkçe çevirisi için bakınız 14.10.1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmi Gazete.

bağlayıcı uluslararası sözleşmedir. Sözleşme'nin amacı ailenin ve toplumun gelişmesine kadının büyük katkısının henüz tam olarak kabul edilmemiş olduğunu, anneliğin toplumsal bakımdan önemi ile her iki eşin aile içindeki ve çocuğun yetiştirilmesindeki rolünü akılda tutarak ve kadının doğurganlıktaki rolünün ayrımcılık için bir temel sayılmayacağını ve fakat çocuğun yetiştirilmesinde kadın ve erkek ile toplumun bir bütün olarak sorumluluğu paylaşmalarını gerektir bulunması ve erkekler ile kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için erkekler ile birlikte kadınların da toplum ve aile içindeki geleneksel rollerinin değişmesine ihtiyaç bulunması olarak ifade edilmiştir.

Sözleşme ile kurulan ve denetim organı olan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin kabul ettiği Etkin Ulusal Mekanizma ve Tanıtım başlıklı 6 No'lu Genel Tavsiye Kararı ile taraf devletlere, üst düzey yönetimde ve yeterli kaynak, yetki ve sorumluluğa sahip, hükümet politikalarının kadınlar üzerindeki etkilerine dair tavsiyelerde bulunacak; kadınların durumunu kapsamlı bir şekilde izleyecek, yeni politikalar oluşturulmasına ve ayrımcılığı önlemeye yönelik strateji ve tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanmasına yardımcı olacak; etkin ulusal mekanizma, kurum ve usulleri oluşturmalarını ve/veya güçlendirmelerini tavsiye etmiştir.<sup>106</sup>

1989 yılında kabul edilen ve 1990 yılında yürürlüğe giren Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin<sup>107</sup> amacı, Önsöz'ünde *"...Toplumun temel birimi olan ve tüm üyelerinin ve özellikle çocukların gelişmeleri ve esenlikleri için doğal ortamı oluşturan ailenin toplum içinde kendisinden beklenen sorumlulukları tam olarak yerine getirebilmesi için gerekli koruma ve yardımı görmesi, ...çocuğun gerek bedensel gerek zihinsel bakımdan tam erginliğe ulaşmamış olması nedeniyle doğum sonrasında olduğu kadar, doğum öncesinde de uygun yasal korumayı da içeren özel güvence ve koruma gereksiniminin..."* bulunması olarak ifade edilmiştir. Birleşmiş Milletler tarafından

---

<sup>106</sup> Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, 6 No'lu Genel Tavsiye, paragraf 3, İngilizce orjinal metni için bakınız,

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom6>,

Türkçe çevirisi için, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CEDAW/CEDAWGT6.doc> (erişim:

10.09.2009)

<sup>107</sup> Sözleşme'nin Resmi Türkçe çevirisi için bakınız, 27 Ocak 1995 tarihli ve 22184 sayılı Resmi Gazete.

çocuk hakları alanında kabul edilen temel sözleşmedir ve çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insanı çocuk olarak kabul etmektedir. Taraf devletlerin bu Sözleşme ile üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirme konusunda kaydettikleri ilerlemeleri incelemek amacıyla, bağımsız uzmanlardan oluşan bir Çocuk Hakları Komitesi kurulmuştur. Komite Sözleşme’de yer alan haklarla ilgili Genel Yorum yayınlama yetkisi ile donatılmıştır. Komite’nin 2002 yılında yayınladığı 2 No’lu Genel Yorum kararında, Sözleşme bağlamında Paris İlkeleri’nin uygulanması konusunda ayrıntılı bir yaklaşım getirilmiş, ulusal insan hakları kurumunun oluşturulmasının taraf devletlerin ilgili sözleşmeyi onaylamalarıyla birlikte üstlendikleri yükümlülüklerinden biri olduğu ve bu kurumların Paris İlkeleri’ne uygun biçimde kurulması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>108</sup>

Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan temel insan hakları sözleşmelerinden biri de 1984 yılında kabul edilen ve 1987 yılında yürürlüğe giren İşkence ve Diğer Zalimane gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi’dir.<sup>109</sup> Sözleşme’nin Özsözünde, amaç olarak “...*bütün dünyada işkence ve diğer zalimane, gayriinsanî veya küçültücü muamele veya cezaya karşı mücadeleyi daha etkinleştirme...*” ifadelerine yer verilmiştir. İşkenceye Karşı Sözleşme, işkencenin ortadan kaldırılması için yapılması gerekenleri tanımlamaktadır ve Birleşmiş Milletler tarafından işkence ve kötü muamele alanında kabul edilen temel sözleşmedir. Sözleşme’nin 17. Maddesi ile öngörülen, bağımsız uzmanlardan oluşan İşkencenin Önlenmesi Komitesi kurulmuştur. Komite düzenli değerlendirmelere ek olarak, işkence iddialarını araştırabilmektedir ve ayrıca Genel Yorumlar yayınlama yetkisine sahiptir. 18 Aralık 2002 tarihinde kabul edilen ve 22 Haziran 2006 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme’ye Ek İhtiyari Protokol’e ile<sup>110</sup>, İşkencenin Önlenmesi Komitesi’ne bağlı bir “*A/It Komite*” kurulmuştur. Bu Komite taraf ülkelerde insanların

---

<sup>108</sup> Çocuk Hakları Komitesi, 2 No’lu Genel Yorum, paragraf 1-4, İngilizce orijinal metni için bakınız, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(symbol\)/CRC.GC.2002.2.En?OpenDocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(symbol)/CRC.GC.2002.2.En?OpenDocument), Türkçe çevirisi için, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CHK/chk1.pdf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>109</sup> Sözleşme’nin Resmi Türkçe çevirisi için bakınız, 10.08.1988 tarihli ve 19895 sayılı Resmi Gazete

<sup>110</sup> Protokol’ün orijinal İngilizce metni için bakınız, <http://www2.ohchr.org/english/law/cat-one.htm#part4> (erişim: 10.09.2009)

özgürlüklerinden yoksun bırakıldıkları yerlere düzenli aralıklarla denetim ziyaretleri gerçekleştirme yetkisine sahiptir. Protokol ile Taraf devletlere, Alt-Komite üyelerinin ülkeye girişine izin verme, insanların özgürlüklerinden yoksun bırakıldıkları her yere girişine izin verme, bu konuda her türlü bilgiyi sunma yükümlülükleri getirilmiştir.

Protokol ile birlikte, belirli bir tür ulusal kurumun oluşturulması ilk kez bir uluslararası hukuk metnine girmiştir. Protokol'e göre, Protokol'ün yürürlüğe girişi ile birlikte, taraf devletlere işkencenin önlenmesi amacıyla ulusal mekanizmaları oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Protokol'de, taraf devletlerden Paris İlkeleri'ni dikkate almaları talep edilmektedir.<sup>111</sup> Protokol ile ayrıca taraf devletlerin *"ulusal önleme mekanizmalarının ve yanı sıra personelinin işlevsel bağımsızlığını güvence altına almak"* ve bu yapıları, çoğu Paris İlkelerinde ifade edilmiş olan asgari sorumluluk ve yetkilerle donatmakla yükümlü kılmaları istenmiştir.

Yukarıda belirtilen uluslararası insan hakları koruma mekanizmaları tarafından yayınlanan genel yorumlar dışında, aynı mekanizmalar tarafından taraf devletlerce sunulan raporların değerlendirilmesi sonucunda yayınlanan nihai gözlemlerinde de ulusal insan hakları kurumlarının rolü vurgulanmıştır. Örneğin, Çocuk Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi yayımladıkları nihai gözlemlerinde sistemli olarak Paris İlkeleri'ne atıfta bulunmaktadır ve taraf devletleri bu standartlara uygun ulusal kurumların oluşturulmasına teşvik etmektedirler. Birleşmiş Milletler bünyesinde sözleşme mekanizmaları haricinde oluşturulan özel raportörler ve temsilciler de, 1990'ların sonundan bu yana ulusal insan hakları kurumlarına ve Paris İlkeleri'ne giderek artan bir önem atfetmektedirler.<sup>112</sup>

Birleşmiş Milletler tarafından atılan bu adımlar sonucunda Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 1997 yılında üye devletlerin Paris İlkelerini göz önünde bulundurarak uygun olan durumlarda, var olan insan hakları ulusal komisyonlarının ve diğer insan hakları ulusal

---

<sup>111</sup> Anna-Elina Pohjolainen, age, s. 10.

<sup>112</sup> Örnek kararlar için bakınız, Anna-Elina Pohjolainen, age, s. 10, dipnot 44-46.

kurumlarının deneyimlerini dikkate almalarını tavsiye etmiştir.<sup>113</sup> Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (*ECRI-European Commission on Racism and Intolerance*), 1993'de Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin katılımıyla Viyana'da gerçekleşen Birinci Hükümet ve Devlet Başkanları Zirvesi'nde ırkçılık, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı ve hoşgörüsüzlükle mücadele etmek amacıyla kurulmuştur ve kuruluşu herhangi bir uluslararası sözleşmeye dayanmamaktadır.<sup>114</sup> Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 2002 yılında ırk ve ırksal ayrımcılıkla ilgili sorunlara dair bağımsız bir insan hakları izleme kurulu olan Komisyonun rolünü daha güçlendirmiştir. Komisyon, Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin ırkçılık, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı ve hoşgörüsüzlükle mücadele etmek için gerekli yasal düzenlemeleri yapması, politikaları üretmesi ve diğer önlemleri alması için çaba harcamaktadır. Bu amaçla üye devletler hakkında raporlar hazırlamakta ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Komisyon, hükümetler tarafından atanan bağımsız üyelerden oluşmakta ve her türlü hoşgörüsüzlüğe karşı hukuki ve siyasi güvenceleri güçlendirmek için çalışmaktadır.

Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu ülke raporlarının dışında Avrupa Konseyi üyesi ülkelere yönelik Genel Politika Tavsiye Kararları alabilmektedir.<sup>115</sup> Komisyon bugüne kadar aldığı 11 adet Genel Politika Tavsiye Kararı arasında biri, 1997 tarihli 2 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı Ulusal düzeyde ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele konusunda uzmanlık organlarının oluşturulması gerektiğini belirtmektedir. Komisyon bu kararında, üye devletlerin ırkçılık, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı ve hoşgörüsüzlükle mücadele konusunda çeşitli uzmanlık organları oluşturması ve üye ülkelerde ulusal düzeyde bu gibi kurumların bulunmaması durumunda bu tür kurumların oluşturulması olanaklarının dikkatle incelenmesi ve söz

---

<sup>113</sup> Üye Devletlere İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi için Ulusal Kurumların Oluşturulmasına dair R(97)14 sayılı Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı, <http://www.nhri.net/pdf/CoeRecommendation1997no14.pdf>, (erişim: 10.09.2009)

<sup>114</sup> The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Ecri\\_inbrief\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/Ecri_inbrief_en.pdf) (erişim: 10.09.2009)

<sup>115</sup> Bu kararlar için bakınız, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp) (erişim: 10.09.2009)

konusu tavsiye kararındaki ilkeler ışığında hareket edilmesini yönünde tavsiyede bulunmuştur.

Komisyon 2002 yılında yayınladığı 7 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı ile ise ırkçılık ve ırk ayrımcılığı ile mücadele alanında çıkarılması tavsiye edilen ulusal yasalarda ulusal düzeyde bağımsız ve uzmanlaşmış bir kurumun oluşturulması sağlanması, bu kurumun mağdurlara yardım, soruşturma yetkisi, mahkeme süreçlerine katılım ve takip hakkı, yasama sürecini izleme, yasama ve yürütme organlarına tavsiyelerde bulunma, toplumda ırkçılık ve ırk ayrımcılığı hakkında bilinç yükseltme ve eşit muameleyi güvenceye almak için politika ve pratiklerin geliştirilmesi öğelerini içermesi tavsiye edilmiştir.

Oluşturulması tavsiye edilen kuruma atfedilen işlevlerin yasa ile tanımlanması gerektiği, kurumun yetkilerini etkili bir biçimde kullanabilmesi için belgelerin toplanmasını istemek, el koymak ve kişilerin sorgulanabilmesini içeren yetkilerle donatılması gerektiği, kurumun bu işlevlere ek olarak başka sorumluluklar da alabileceği ve yasa ile çizilen sınırlar içinde kanunen bağlayıcı şikâyetler hakkında hüküm vermeye yetkili kılınabileceği belirtilmiştir.

## **B- Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları**

Eşitlik kurumları, eşitlikle ilgili normların ve değerlerin uygulamaya geçirilmesini güvence altına almak üzere kurulmuş kurumlardır.<sup>116</sup> Eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için yasaların çıkartılması tek başına yeterli olamamakta ve yasaların uygulanması için ayrıca önlemlerin alınması gerekmektedir. Avrupa Birliği kapsamında ayrımcılıkla mücadele alanında oluşturulan eşitlik kurumlarına geçilmeden önce Birlik bünyesinde oluşturulan iki kurum hakkında kısa bilgi verilmesi doğru olacaktır.

### **1- Avrupa Ombudsmanı**

Avrupa Birliği'nde ayrımcılıkla doğrudan ilgisi bulunmasa dahi birlik organlarının eylem ve işlemleri bağlamında ayrımcılıkla ilgili de yetkileri bulunan bir organ bulunmaktadır. Bu organ, Avrupa Birliği düzeyinde Avrupa Ombudsmanı ismiyle 1992 tarihli Maastricht Andlaşması ile kurulmuştur ve Avrupa Ombudsmanı makamına ilk atama 1994 yılında gerçekleştirilmiştir. Birlik üyesi ülkelerin vatandaşlarının idari faaliyetler karşısında korunmaları amacıyla oluşturulmuştur. Avrupa Birliği'ni ilgilendiren kurum ve örgütlerin faaliyetlerinden kaynaklanan şikâyetleri ele almak üzere kurulan Avrupa Ombudsmanı<sup>117</sup> üye ülkeleri kapsamında bulunan ulusal düzeydeki kurum ve kuruluşların eylem ve işlemlerine dair şikâyetlerle ilgilenmemektedir. Avrupa Ombudsmanı, Birlik kurumlarının idari düzensizlik, ihmal, yetkinin kötüye kullanımı, yasadışı usuller, ayrımcılık, bilgi vermekten kaçınma vs. gibi eylem ve işlemlerine karşı yapılan başvuruları incelemekte, bu konularla ilgili raporlar hazırlamakta ve hakkaniyete uygun çözüm önerilerinde bulunmaktadır.<sup>118</sup> Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, Ekonomik ve Sosyal Komite, Bölgeler Komitesi, Avrupa Para Enstitüsü, Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Yatırım Bankası gibi kurumlar aleyhine başvuruda bulunulabilmektedir.

---

<sup>116</sup> Gay Moon, age, s. 872.

<sup>117</sup> Daha fazla bilgi için bakınız, European Ombudsman, <http://ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm> (erişim: 10.09.2009)

<sup>118</sup> Müslüm Akıncı, age, s. 94.

Avrupa Ombudsmanı'nın hukuki temeli Avrupa Topluluğu Andlaşması'nın 21 ve 195. maddelerinde yer almaktadır. Anılan maddelerde, 195. maddede:

- Avrupa Parlamentosu'nun, bütün Birlik vatandaşlarından ya da bir üye ülkede ikamet eden ya da merkezi bir üye ülkede bulunan bütün gerçek ve tüzel kişilerden gelecek ve yargı görevlerini icra eden Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve İlk Derece Mahkemesi dışındaki Birlik kurumlarının ya da organlarının faaliyetlerinde kötü idare durumlarına ilişkin şikâyetleri kabul etmekle yetkili bir ombudsman tayin edeceğine;
- Ombudsmanın ileri sürülen iddiaların halen mahkeme önünde olan ya da daha önce yargı organlarına götürülmüş bulunan durumlar hariç olmak üzere, resen veya kendisine doğrudan ya da bir Avrupa Parlamentosu üyesi aracılığı ile iletilen şikâyet üzerine, mahal olduğuna inandığı soruşturmalara başlayacağına;
- Ombudsmanın, bir kötü idare durumu saptadığı hallerde, üç ay içinde görüşünü bildirmesi için ilgili kuruma başvuracağına;
- Başvurunun ardından ombudsmanın Avrupa Parlamentosu'na ve ilgili kuruma bir rapor sunacağına;
- Şikâyette bulunan kişilerin, incelemelerin sonuçları hakkında bilgilendirileceğine,
- Ombudsmanın Avrupa Parlamentosu'na her yıl incelemelerin sonuçları hakkında bir rapor sunacağına;
- Ombudsmanın Avrupa Parlamentosu için yapılan seçimlerden sonra, o yasama dönemi süresince atanacağına;
- Ombudsmanın, görev süresi bittikten sonra yeniden seçilebileceğine ancak görevini yerine getirmek için gerekli koşullara artık sahip olmadığı ya da ciddi bir kötü yönetimde bulunduğunu anlaşıldığı durumlarda görevine Avrupa Parlamentosunun talebi üzerine Avrupa Toplulukları Adalet Divanı tarafından son verilebileceğine;
- Ombudsmanın görevlerini tam bir bağımsızlık içinde yerine getireceğine, görevini yerine getirirken hiçbir kuruluştan talimat isteyemeyeceğine ve kabul edemeyeceğine, görevi süresince ücret karşılığı ya da ücretsiz hiçbir meslekle uğraşamayacağına;
- Avrupa Parlamentosu'nun Avrupa Komisyonu'nun görüşünü aldıktan sonra ve nitelikli çoğunlukla karar verecek olan Avrupa Birliği Konseyi'nin onayı ile ombudsmanın ve çalışma usullerini ve genel koşullarını saptayacağına yer verilmiştir.



## 2- Temel Haklar Ajansı

Avrupa Birliği bünyesinde oluşturulan ikinci kurum ise Temel Haklar Ajansı'dır (Fundamental Rights Agency-FRA). 1997 yılında Avrupa Birliği Konseyi'nin 1035/97 sayılı kararı ile ırkçılık ve yabancı ve yabancı düşmanlığı alanında Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Gözlem Merkezi (*EUMC- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*) kurulmuştur. Bu kurumun temel amacı Birlik ve üye ülkelere Avrupa çapında ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile ilgili tarafsız, güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi sağlanması olarak belirlenmişti. Bu kurum yine Avrupa Birliği Konseyi'nin 168/2007 sayılı kararı<sup>119</sup> ile 2007 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'na (*FRA-European Union Fundamental Rights Agency*) dönüşmüştür. Temel Haklar Ajansı bir Birlik organı olarak görevini bağımsız olarak yürütmektedir ve diğer ulusal, uluslararası kurumlar ve örgütlerle ve özellikle Avrupa Konseyi ile işbirliği halinde çalışma yürütmektedir.<sup>120</sup> Temel Haklar Ajansı genel olarak Avrupa Birliği ve 27 üye ülkede temel hakların durumuna odaklanmaktadır ve Ortaklık Konseyi'nin vereceği bir kararla üye ülkelerinde gözlemci statüsü ile katılımı mümkün olabilecektir.

Temel Haklar Ajansı'nın görevleri özellikle aşağıda sayılan konulardan oluşmaktadır:<sup>121</sup>

a- Bilgi ve veri toplanması ve analiz edilmesi:

- i- Avrupa Birliği'nde temel hakların geliştirilmesi üzerine tarafsız, güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi toplanması, analiz edilmesi ve yayınlanması;
- ii- Avrupa Birliği çapında verilerin kalitesi ve karşılaştırılabilirliğini geliştirmek üzere yöntemlerin ve standartların geliştirilmesi;
- iii- Bilimsel araştırmaların ve incelemelerin gerçekleştirilmesi

ve teşvik edilmesi

---

<sup>119</sup> Council Regulation (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights, [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/reg\\_168-2007\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/reg_168-2007_en.pdf) (erişim: 10.09.2009)

<sup>120</sup> The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) hakkında daha fazla bilgi için bakınız, [http://fra.europa.eu/fraWebsite/about\\_us/about\\_us\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/about_us/about_us_en.htm) (erişim: 10.09.2009)

<sup>121</sup> Fact Sheet About FRA, [http://fra.europa.eu/fraWebsite/about\\_us/about\\_us\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/about_us/about_us_en.htm) (erişim: 10.09.2009)

b- Sivil toplumla işbirliği ve farkındalığın artırılması:

i- Temel haklar konusunda kamuoyunda farkındalığın artırılması;

ii- Sivil toplumla diyalog geliştirmek ve Temel Haklar Platformu üzerinden bir ağ oluşturmak;

c- Avrupa Birliği kurumlarına ve üye ülkelere tavsiyelerde bulunmak:

i- Avrupa Birliği kurumlarına ve üye ülkelere Birlik hukukunu uygularken görüşler oluşturmak ve bildirmek;

ii- Avrupa Birliği'nde temel haklar konulu yıllık rapor, araştırmalar ve incelemelere dayalı tematik raporlar yayınlamak ve temel haklarla ilgili iyi örnekleri sunmak.

Temel Haklar Ajansı'nın temel görevi, ilgili Birlik kurumlarına ve yetkililerine ve üye devletlere Birlik hukukunu uygularken temel haklar bağlamında yardım ve uzmanlık sunmak ve desteklemektir. Temel Haklar Ajansı'nın yetkileri Temel Haklar Şartı'nda yer alan haklara gönderme yapılarak belirlenmiştir. Çalışma konularında yer alacak tematik konular Avrupa Birliği Konseyi tarafından Avrupa Komisyonu'nun Avrupa Parlamentosu'nun görüşü alındıktan sonra hazırlanan teklifle belirlenmiştir. Tematik konuların özellikle ırkçılıkla mücadele, yabancı düşmanlığı ve ilgili hoşgörüsüzlükten oluşacağı öngörülmüştür. Temel Haklar Ajansı'nın çalışma alanları 5 yıllık bir Çok-Yıllık Çerçeve ile belirlenmektedir. 28 Şubat 2008 tarihinde alınan kararla Temel Haklar Ajansı'nın çalışma alanları şunlardan oluşmaktadır:

a- Irkçılık, yabancı düşmanlığı ve ilgili hoşgörüsüzlük;

b- Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelli ve azınlık mensuplarına yönelik ve bu temellerden birden fazlasını içeren çoklu ayrımcılık;

c- Mağdurların tazmin edilmesi;

d- Çocukların korunmasını da içerecek şekilde çocuk hakları;

e- Sığınma, göç ve göçmenlerin entegrasyonu,

f- Vize ve sınır kontrolü;

g- Avrupa Birliği vatandaşlarının birliğin demokratik işleyişine katılımı;

h- Bilgi toplumu ve özellikle özel hayatın ve kişisel verilerin gizliliğinin korunması ve;

i- Bağımsız ve etkili yargıya erişim.

Temel Haklar Ajansı'nın bireysel şikâyetleri incelemek veya düzenleyici nitelikte karar alıcı işlemler tesis etme yetkisi bulunmamaktadır. Bir üye devlete karşı, üye ülkelerde çok ciddi olarak temel hakların ihlal edildiği durumlarda Avrupa Birliği'ni Avrupa Topluluğu Andlaşması'nın 7. maddesi gereğince harekete geçirecek nitelikte temel hakların durumunu denetlemek veya üye ülkelerin Birlik hukukunu iç hukuklarına aktarımları ya da Birlik tarafından atılan adımların hukuka aykırılığını incelemek gibi yetkileri de bulunmamaktadır.

Temel Haklar Ajansı'nın her ne kadar bireysel şikâyetleri inceleme yetkisi bulunmasa da bu şekilde kendisine ulaşan başvuruları üye devletlerce iç hukuklarında mağdurlara yardım, tavsiye ve destek için oluşturulmuş mekanizmalara yönlendirebilmektedir. İrk Ayrımcılığı Direktifi gereğince her üye devletin bu şekilde mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü söz konusudur. Temel Haklar Ajansı ayrıca özellikle ırk ayrımcılığı konusunda çalışan ve ayrımcılık mağdurlarının yerine veya onların yanında yargısal ya da idari usullerde mağdurlara destek olan mağdur destek örgütlerinin bir listesini tutmaktadır.

### 3- Eşitlik Kurumları

Avrupa Birliği tarafından ayrımcılık yasağı kapsamında kabul edilen Direktiflerin üye ülkeler açısından hukuken bağlayıcı nitelikte olması üye ülkelerde bu alanda çok sayıda hukuk düzenlemesinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlar arasında İşe Alınma, mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktifi Değiştiren 2002/73/EC sayılı Direktif<sup>122</sup> ile İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmaya Konmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Direktif özellikle önem taşımaktadır.

---

<sup>122</sup> Council Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, <http://www.ei-ie.org/payequity/EN/docs/EU%20Documents/2002%2073.pdf> (erişim: 10.09.2009)

Cinsiyet temelli ayrımcılık bağlamında 76/207/EEC sayılı Direktif'te 2002 yılında yapılan değişiklik sonucunda 8a maddesi ile üye ülkelere eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesinin sağlanması için eşitlik kurumunun kurulması yükümlülüğü getirilmiştir. Bu maddede cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın tüm insanlara eşit davranılmasını teşvik, analiz, denetleme ve desteklemek için gerekli kurum veya kurumları görevlendirecek ve gerekli hazırları yapacaktır. Bu kapsamda oluşturulacak eşitlik kurumlarının ulusal insan hakları kurumlarının bir parçası olarak oluşturulması mümkündür. Bu kurumların üstlenmesi görevler arasında ayrımcılık mağdurlarının şikâyet ve başvurularında bağımsız destek sağlamak, ayrımcılıkla ilgili araştırmalar yürütmek ve ayrımcılıkla ilgili konularda raporlar yayınlamak ve öneriler sunmak yer almaktadır. Ancak çalışma kapsamında ağırlıklı olarak Irk Ayrımcılığı Direktifi ile İstihdamda Eşit Muamele Direktifi üzerinde durulmaktadır. Ayrıca cinsiyet eşitliği temelli oluşturulacak eşitlik kurumları ırk ve etnik köken ayrımcılığı kapsamında oluşturulan eşitlik kurumları ile büyük oranda örtüştüğü için bu anlamda cinsiyet eşitliği ile ilgili bu Direktif üzerinde durulmayacaktır.

Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin başlangıç bölümünde, üye ülkelerde etnik ve ırksal kökene dayalı ayrımcılığa karşı mücadelenin bir ya da birden fazla eşitlik kurumuyla güçlendirileceği ve bu eşitlik kurumlarının bu alandaki problemleri analiz edeceği, olası çözümler üzerinde çalışacağı ve mağdurlara somut yardım sağlayacağı belirtilmektedir.<sup>123</sup> Bu doğrultuda Birlik üyesi tüm ülkelerin söz konusu alanda gerekli kurumları oluşturması, ayrımcılıkla ilgili araştırmalar yürütmesi, raporlar yayınlaması ve tavsiyelerde bulunması gerekmektedir. 2000/43 sayılı Direktif'in 13. maddesinde bu yükümlülük şu şekilde ifade edilmiştir:

### *"Madde 13*

*1- Üye Devletler; ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini geliştirecek kurum veya kurumları yetkili kılacaktır. Bu kurumlar ulusal düzeyde insan hakları*

<sup>123</sup> Council Directive 2000/43/EC Giriş Bölümü paragraf 24.

veya birey haklarını koruma yükümlülüğü getirilmiş organların bir parçasını oluşturabilir.

2- Üye Devletler; bu kurumların aşağıda belirtilen yetkilere sahip olmalarını güvence altına alacaktır:

- 7/2 Maddesinde belirtilen; mağdurların, dernek, örgüt ve diğer tüzel kişilerin haklarına halel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlamak,

- ayrımcılık ile ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek,

- bu türden ayrımcılıkla ilgili her konuda tavsiyelerde bulunmak ve bağımsız raporlar yayınlamak.”

Üye devletler aşağıda ayrıntılı olarak görüleceği üzere, Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesi gereği çeşitli biçimler veya isimler altında (Ombudsman, Komisyon, İş müfettişleri), kurumlar oluşturmuşlardır.<sup>124</sup> Bu kurumların bir kısmı önceden başka amaçlar kapsamında kurulmuş olan kurumların yetkilerinin Direktif doğrultusunda artırılması, bir kısmı ise yeni oluşturulmuş kurumlardır. Bazı ülkelerde bu kurumlar ombudsman kurumları şeklinde oluşturulurken, diğerlerinde ise komisyonlar biçiminde oluşturulmuşlardır. Avrupa Birliği üye ülkelerinde kurulu bulunan ombudsmanların ilki İsveç'te 1980 yılında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelli olarak kurulmuştur. Bunu 1986 yılında Etnik Ayrımcılık Ombudsmanı, 1994 yılında Engellilere Yönelik Ayrımcılık Ombudsmanı ve 1999 yılında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Ombudsmanı izlemiştir.<sup>125</sup> Benzer kurumlar çok sayıda Birlik üyesi ülkede de oluşturulmuştur. Ombudsmanlar komisyonlara göre daha çok şikâyet temelli kurumlardır olarak görülmektedir. Şüphesiz fiilen bu iki farklı kategori arasında suçsuz bir ayrım söz konusu değildir ve her iki tipte kurumda benzer işlevler üstlenebilmektedir.<sup>126</sup> Yine

<sup>124</sup> Avrupa'da oluşturulmuş ulusal insan hakları kurumları üzerine bir inceleme için bakınız, Gauthier de Beco, Avrupa'da Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Human Rights Law Review, Vol.7-2, Oxford University Press, 2007, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/avrupa.pdf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>125</sup> Gay Moon, age, s. 881.

<sup>126</sup> Gay Moon, age, s. 880.

bazı üye ülkeler tek değil çoklu temelde ayrımcılıkla mücadele için kurulmuşken, diğer üye ülkelerde tek bir temelde ayrımcılıkla mücadele amacıyla ancak birden fazla sayıda oluşturulmuştur. Ayrıca bazı üye ülkeler bu şekilde tek temelde ayrımcılık için kurulmuş olan yapıları giderek tek çatı altında toplamaktadır.<sup>127</sup>

Avrupa Birliği hukukunda ırk ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı alanlarında eşitlik kurumları oluşturma yükümlülüğü getirmektedir.<sup>128</sup> Irk Ayrımcılığı Direktifi, 2002/73/EC sayılı 76/207/EEC sayılı Direktifi değiştiren istihdamda toplumsal cinsiyet Direktifi, 2004/113/EC sayılı kadın ve erkek arasında mal ve hizmetlere erişimde eşit muamele ilkesinin uygulanması konulu Direktif ve 2006/54/EC sayılı istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesi konulu Direktif (Değişiklik), ile eşitlik kurumları kurulması yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bu düzenlemelere yönelik eleştiriler de mevcuttur. Bu düzenlemelerin belirsiz olduğu ve detaylı olmadığı ve üye ülkeler tarafından kurulacak kurumların yeterliliği bakımından soru işareti yaratabilmektedir.<sup>129</sup> Örneğin Irk Ayrımcılığı Direktifi ile eşitlik kurumları ile getirilen düzenlemede bu kurumların bağımsızlığı değil, işlevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesi vurgulanmıştır.<sup>130</sup>

Eşitlik kurumlarının ayrımcılık vakaları ile hukuki zeminde mücadele etmesi farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir. Eşitlik kurumları hukuki alanda, mağdurlara hukuki yardım, arabuluculuk, kendi adına yargısal veya idari usullere başvurma, müdahil olma veya ayrımcılıkla mücadelede test yöntemine başvurma gibi yollara başvurabilmektedir.

Mağdurlara hukuki yardım, Direktiflerle ırk ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı alanlarında üye ülkeler için bir yükümlülük haline gelmiştir. Arabuluculuk ise, dava yolunun ayrımcılık vakalarında bazı

<sup>127</sup> Örnekler için bakınız, Gay Moon, age, s. 872-873.

<sup>128</sup> Bu konuda ayrıntılı bir çalışma için bakınız, Specialised Bodies to promote Equality and-or Combat Discrimination-Final Report, PLS Ramboll Management, 2002, <http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report052002.pdf> (erişim: 10.09.2009)

<sup>129</sup> Gay Moon, age, s. 890.

<sup>130</sup> Giancarlo Cardinale, The Challenges Ahead for European Anti-discrimination Legislation: An ECRI Perspective, European Anti-Discrimination Law Review, The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Sayı: 5, Temmuz 2007, s. 33

olumsuz sonuçlara yol açabilme riskini içinde barındırdığı için gündeme gelmiştir ve bu anlamda eşitlik kurumlarının giderek başvurduğu bir usul haline gelmiştir. Eşitlik kurumları belli bir konu hakkında çok sayıda başvuru alıyorsa ancak ayrımcılık mağdurları hukuki yollara başvurmak istemiyorsa eşitlik kurumu kendisi adına başvuru yapabilmektedir. Eşitlik kurumları açısından daha az masraflı ve alternatif bir diğer seçenek ise mevcut bir davaya müdahil olmaktır.

Eşitlik kurumları yukarıda belirtilen yargısal işlevler yanında, yarı-yargısal işlevlerde üstlenebilmektedir.<sup>131</sup> Bu işlevler yasal olarak bağlayıcı kararlar yayınlamak, tavsiye kararları yayınlamak ya da bağlayıcı olmayan kararlar yayınlamak şeklinde olabilmektedir. Bunun yanında, eşitlik kurumları araştırma ve inceleme yapabilmektedir. Çok sayıda ayrımcılık iddiasıyla başvuru yapıldığı durumlarda her vakanın yargısal usullerle takibi mümkün olmayabilmektedir. Böyle durumlarda, uygun bir yöntem olarak araştırma ve inceleme yöntemi önerilmektedir.<sup>132</sup> Ancak bu yöntemin pahalı bir yöntem olmasından hareketle aynı kurumdan benzer ihlallerin söz konusu olduğu durumlarda başvurulmasının doğru olacağı da eklenmektedir.<sup>133</sup>

Eşitlik kurumlarının bir diğer işlevi de araştırmalar yürütmek ve raporlar yayınlamaktır. Ayrımcılığın nerede ve nasıl oluştuğunun ortaya konulması ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çok önem taşımaktadır. Bu anlamda bağımsız ve güvenilir araştırmalar ve raporlar ayrımcılıkla mücadele alanında politika oluşturulması açısından da önemlidir. Bu şekilde ulaşılabilecek verilerin mevzuatta değişiklik yapılması söz konusu olduğunda karar alma süreçlerinde yardımcı olması, ulusal ve uluslararası denetim mekanizmalarının bilgilendirilmesi, farkındalığın artırılması, dava yoluna başvurulduğu durumlarda destek sunması gibi işlevleri de olabilmektedir.<sup>134</sup> Hükümetlere tavsiyelerde bulunmak eşitlik kurumlarının en önemli işlevlerinden birisidir. Eşitlik kurumları eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla yetkilendirildiği için hükümetlere yönelik yapısal

---

<sup>131</sup> Gay Moon, age, s. 914.

<sup>132</sup> Gay Moon, age, s. 922.

<sup>133</sup> Gay Moon, Enforcement Bodies, Non-Discrimination Law, Dogmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2007, s. 929.

<sup>134</sup> Gay Moon, age, s. 929-930.

ve kurumsal değişim konularında güçlü tavsiyelerde bulunması mümkündür.



## VI- AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE AYRIMCILIK KARŞITI MEVZUAT VE EŞİTLİK KURUMLARI

### 1- Almanya

Almanya'da başta Danimarkalılar, Frizler, Sorblar ve Çingenelerden/Romanlardan olmak üzere çeşitli azınlık grupları mevcuttur.<sup>135</sup> Ancak bu gruplardan daha fazla sayıda göç sonucu ülkeye gelmiş olan ve "misafir işçi" olarak anılan göçmen gruplar söz konusudur. Bunlar arasında 2. Dünya Savaşı öncesi Polonya ve sonrası Türkiye, Eski Yugoslavya, Yunanistan ve İtalya kaynaklı kişiler göze çarpmaktadır. Almanya'nın nüfusu yaklaşık 80 milyondur ve bu rakamın 7,3 milyonu öncelikle yukarıda belirtilen gruplardan oluşmaktadır ve bu grubun yaklaşık %30'u Türkiye'den göç eden kişilerden oluşmaktadır. Bu gruplar dışında mültecilik ve sığınmacılık bağlamında ülkeye gelen farklı gruplarla birlikte 2005 yılında yapılan bir mikro-nüfus sayımı sonucunda Almanya'da yaşayan nüfusun yaklaşık %20'sinin göç ile ilişkisi bulunduğu ortaya konulmuştur. Nüfusun %64'ü Katolik veya Protestan Kiliselerine mensuptur ve bu grubun ardından en çok nüfusa sahip grup olarak %2 oranında Müslümanlar gelmektedir.

Almanya hukuk sisteminde hukuksal hiyerarşi de en üstte Federal Almanya Anayasası yer almaktadır. Anayasa tüm yasama, yürütme ve yargı organları için bağlayıcılık taşımaktadır. Temel haklar, özel hukuk ve ceza hukuku alanlarında doğrudan etki doğurmaktadır ve anayasanın bir parçasıdır. Anayasal güvenceler devletin ve özel hukuk kişilerinin dolaylı yatay etki doğuran tüm eylem ve işlemleri için geçerlidir.

Ayrımcılık yasağı alanında belirtilmesi gereken ilk düzenleme insan onuruna dair olan ve diğer özellikleri dikkate alınmaksızın insan olmaktan kaynaklı olarak haklara sahip olmayı ifade eden düzenlemedir. Bu norm Alman Anayasa Mahkemesi tarafından

---

<sup>135</sup> Bu bölüm Matthias Mahlmann tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Germany'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Germany\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Germany_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

kararlarında kullanılan üstün normlardan biridir ve ayrımcılık yasağı bağlamında da gündeme gelmektedir. Anayasa'da yer alan ayrımcılık yasağı ile ilgili diğer güvenceler eşitlik güvencesi ile evlilik dışı çocuklar ve seçim hakkında eşitlik gibi özel güvencelerdir.

Federal Almanya Anayasasına göre Almanya federal, demokratik, sosyal bir hukuk devletidir ve Alman vatandaşlarının refahını geliştirme noktasında pozitif yükümlülüğü söz konusudur. Bu sebeple ayrımcılığa uğrayan toplumsal grupların içerilmesinin geliştirilmesini hedefleyen bir dizi program ortaya çıkmıştır. Almanya'nın federal karakteri dolayısıyla farklı federe yönetimlerde, federe yönetimlerin yetkili oldukları eğitim ve kültür veya kamu personelinin işe alımı gibi alanlarda farklı kapsamda yasal düzenlemeler kabul edilmiştir. Ancak bu alanlar dışında diğer önemli alanlar federal yönetimin yetki alanındadır ve bu alanlarda federal yönetimin münhasır ya da paralel yetkisi söz konusudur.

Almanya'da özel olarak oluşturulmuş bir ayrımcılık mevzuatı mevcuttur. Kamu çalışanları ve kamu hizmeti gibi kamu hukuku ile ilgili alanlarda eşitlikle ilgili temel güvenceleri yineleyen hukuki düzenlemeler söz konusudur. İş hukukunda genel bir ayrımcılık yasağı öngören düzenleme ve bu alanda ortaya çıkmış süreklilik taşıyan içtihatlar söz konusudur. Engellilik ile ilgili olarak engellilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen ve toplumsal içermenin artırılmasını hedefleyen yasal düzenlemeler de vardır. Cinsel yönelim alanında ise bir dizi yeni yasal düzenleme öngörülmüş ve doğrudan ayrımcılıktan korunmayı veya eşcinsel birlikteliklere yasal bir çerçeve kazandırılmasını hedefleyen normlar kabul edilmiştir. Aynı durum din ve inanç konusunda da geçerlidir.

2006 yılında kabul edilen ayrımcılıkla ilgili yeni bir kanun ile (*Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung-General Equal Treatment Act*) daha önce kabul edilmiş olan Genel Eşit Muamele Kanunu'nda (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), Askerlere Eşit Muamele Kanunu'nda (*Soldaten und Soldatinnengleichbehandlungsgesetz*) ve diğer bazı kanunlarda değişiklikler yapılmış ve ayrımcılık yasağı konusunda yasal çerçeve yeniden gözden geçirilmiştir. Bu kanunun başta gelen amacı ırk, etnik köken, cinsiyet, din veya felsefi düşünce,

engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelli ayrımcılıkla mücadele olarak tanımlanmıştır. Ancak kanunun bazı bölümlerinin Birlik hukuku ile uyumsuzluk taşıdığı belirtilmektedir. Genel Eşit Muamele Kanunu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), iş hukuku, sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, eğitim ve genel olarak medeni hukuk alanlarını içermektedir. İş sözleşmesinin haksız feshi durumunda ayrımcılıkla ilgili değil haksız feshi karşı öngörölmüş yasalar (özellikle *Kündigungsschutzgesetz*) uygulanmaktadır.

Alman hukukunda doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat gibi konular Avrupa Birliği Direktifleri ile paralel şekilde tanımlanmıştır. Ancak bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğramasına açıkça yer verilmemiştir. Çoklu ayrımcılığa dair bir hüküm ise mevcuttur ve bu hükme göre bu şekilde ayrımcı uygulamalar ayrı ayrı gerekçelendirilmek zorundadır. Yasaya göre olumlu önlemlerin varlığı yukarıda belirtilen temellerde ayrımcılığa uğrayan gruplar için kabul edilmiştir. Ayrımcılık yasağının uygulanmasından kaynaklı olarak işten çıkarılmaya dair bir istisna getirilmiştir.

İş hukuku alanında İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile uyumlu olarak, farklı muamele gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik sonucu gerçekleşiyorsa eşitsiz muamele gerekçelendirilebilmektedir. İşverenler çalışanları ayrımcılıktan koruma ve ayrımcılığın ortaya çıkmasını örgütsel düzenlemeler ve meslek içi eğitim ile engellemek yükümlülüğü altındadır. Ayrımcılık oluşturan muamelelere karşı harekete geçmek, uygun önlemleri almak ve yasal düzenlemeler konusunda çalışanları bilgilendirmek zorundadırlar.

Ayrımcılık vakalarında mağdurların işverenlerin bilerek ve isteyerek veya dikkatsizlik sonucu gerçekleşen ayrımcı muameleden sorumlu tutularak maddi ve manevi tazminat alma hakkı bulunmaktadır. Tazminatın miktarı uygun bir miktar olmalıdır. Eğer ayrımcı muamele işsizlikle sonuçlanmıyorsa manevi tazminat bir işçinin üç aylık maaşına denk gelmektedir. Bu tür talepler için söz konusu muamelenin öğrenilmesinin ardından iki aylık bir süre öngörölmüştür. Hukuken haksız fiil hukuku gibi hukukun başka alanlarında öngörölmediği müddetçe işverenlere iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmemiştir. Mevzuatta mağdurlaştırma

yasaklanmıştır. Mesleki örgütlere üyelik açısından da ayrımcılık yasağı öngörülmüş ve başvuran kişilerin bu örgütlere üye olarak kabulü düzenlenmiştir.

Medeni hukuk kapsamında ayrımcılık sadece Direktiflerde yer alan temellerde değil tüm temellerde yasaklanmıştır. Barınma ile ilgili olarak tüm temellerde farklı muameleye kişilerin uzun süreli sosyal ilişkilerin devamlılığının sağlanması, dengeli bir yerleşim sağlanması ve ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler söz konusu olduğunda izin verilebilmektedir. Din, engellilik, yaş, cinsel yönelim veya cinsiyet söz konusu olduğunda makul bir gerekçe olduğunda farklı muameleye söz konusu olabilmektedir. Makul gerekçelere kanun örnek olarak, tehlike ve zararın önlenmesi, özel hayatın korunması ve kişisel güvenliğin korunması, eşit muamele ile makul bir ilişkisi özel avantajların öngörülmesi ve bir dinin kendi özellikleri olarak sıralanmıştır. Sigorta söz konusu olduğunda ise farklı muamele açısından, cinsiyet ve diğer temellerde farklı nitelikler sadece makul aktüeryal hesaplamalara dayandığı sürece kabul edilebilmektedir. Medeni hukukta ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağı, mallar ve hizmetler gibi tüm hukuki konularda geçerlidir.

Almanya’da federal düzeyde ayrımcılıkla mücadele amacıyla 2006 yılında kabul edilen Genel Eşit Muamele Kanunu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) sonrasında bu kanunun 25. maddesi gereğince Federal Alman Ayrımcılık Karşıtı Ajansı<sup>136</sup> (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) kurulmuştur. Söz konusu ajans Federal Aile İlişkileri, Vatandaşlık, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur. Ajans görevlerini yerine getirirken idareden bağımsızdır ve sadece kendi kanunu ile bağlıdır. Bağımsız olarak görev yapan ajansın başkanı hükümetin önerisi üzerine bu bakanlık tarafından atanmaktadır. İlk başkan 2007 baharında atanmıştır ve görev süresi Federal Parlamento’nun görev süresi ile eşittir.

Almanya’da federal ve federe yönetim düzeylerinde ayrımcılıkla ilgili çalışma yürüten, hükümete ve diğer kamu kurumlarına tavsiyelerde bulunan, raporlar yayınlayan, ayrımcılık mağdurlarına sınırlı bir kapsamda bireysel tavsiyelerde bulunmak gibi görevleri yerine

<sup>136</sup> Bakınız, <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (erişim: 09.10.2009)

getiren Yabancıların Entegrasyonu Temsilcisi, Alman Etnik Kökenine Sahip Göçmenler, Ulusal Azınlıklar ve Engelliler Temsilcileri veya Alman İnsan Hakları Enstitüsü gibi diğer kurumlar da bulunmaktadır.

Ajans, bireylerin ayrımcılık yasağına karşı haklarının korunmasında destek sunma, özellikle sahip oldukları haklar konusunda bilgilendirme, diğer kurumlarca hukuki yardım sunulmasını sağlama, taraf arasında arabuluculuk yapma, genel olarak kamuoyunu bilgilendirme, ayrımcılığın önlenmesi için harekete geçme, bilimsel çalışmalar yapma ve her 4 yılda bir benzer konularla ilgili olarak çalışan komiserler ile birlikte ayrımcılıkla ilgili bir rapor sunma görevlerini üstlenmiştir. Ajansın tavsiyelerde bulunma ve bunu bilimsel çalışmalarla sunma yetkisi bulunmaktadır. Ajans, bir ayrımcılık vakasında, ayrımcılık mağdurunun da kabul ettiği durumlarda ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi veya kurumdan bir durum değerlendirmesi talep edebilmektedir. Kamu kurumları görevini yerine getirme noktasında Ajansa destek sunma yükümlülüğü altındadır. Öte yandan Ajans ise sivil toplum kuruluşları ve diğer kurumlarla işbirliği yapma yükümlülüğü altındadır.

Ajans kendisine başvuran kişilere ayrımcılık karşısında sahip oldukları hakları ileri sürmelerine yardımcı olmaktadır. Ajans, ayrımcılığa karşı koruma sağlayan yasal mevzuata dayalı olarak olası dava ve başvuru yolları hakkında bilgi vermek, başka kurumlarca danışmanlık hizmetini ayarlamak ve ayrımcılık oluşturan fiili gerçekleştiren kişi veya kurum ile mağdurun yargı dışı bir anlaşmaya varmaları yönünde tarafları cesaretlendirmek gibi faaliyetler yürütmektedir.

Federal Alman Ayrımcılık Karşıtı Ajans, Federal Meclis Komiseri (*Parliamentary Commissioner of the Bundestag*) veya Federal Hükümet Komiseri'nin (*Federal Government Commissioner*) yetkili olmadığı durumlarda doğrudan ve bağımsız olarak kamuoyuna yönelik çalışmalar yapma, ayrımcılığın önlenmesi için önlemler alma ve ayrımcılıkla ilgili akademik çalışmalar yürütme gibi görevler üstlenmektedir. Ajans, yetkili Federal Meclis Komiseri (*Parliamentary Commissioner of the Bundestag*) ve Federal Hükümet Komiseri (*Federal Government Commissioner*) Federal Meclise dört yılda bir ayrımcılıkla ilgili vakalar hakkında ortaklaşa rapor sunmakta ve ayrımcılık vakalarının ortadan kaldırılması ve önlenmesi hakkında

tavsiyeler sunmaktadır. Bu kurumlar ortaklaşa olarak ayrıca bilimsel çalışmalar yürütebilmektedir. Bu kurumlar yine ayrımcılık vakalarında ortak hareket edebilmekte ve işbirliğine gidebilmektedir.

Ajansın başkanının hükümet tarafından atanması ve görev süresinin Federal Parlamento'nun görev süresi ile aynı olması bir dizi endişeye yol açmıştır. Başkanın hâlihazırda görevde olan hükümet tarafından atanmasının hükümet tarafından dolaylı olarak etki altına alınması ile sonuçlanabileceği belirtilmiş ancak başkanın bağımsızlığına ve görevinden sadece istisnai durumlarda, resmi görevlerini yerine getirmediği durumlarda alınabileceğine dair açık yasal düzenlemeler göz önünde tutulduğunda Ajans Direktifler açısından bağımsız kabul edilebilmektedir.

Ajansın başkanı federal hükümet tarafından belirlenen kişiler arasından Federal Aile İlişkileri, Vatandaşlık, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı tarafından atanmaktadır. Ajans ve Federal Yönetim arasında ilişkiler bir kamu hukuku ilişkisidir. Eşit Muamele Genel Kanunu'nun 30. maddesine göre bir danışma kurulu oluşturulmuştur. Danışma Kurulu, Ajansın Federal Meclise sunacağı rapor ve tavsiyeler ile araştırmalarla ilgili olarak tavsiyelerde bulunmaktadır. Danışma Kurulu ayrıca ayrımcılıkla ilgili olarak çalışma yürüten gruplar ve örgütlerle diyalogun geliştirilmesi yönünde çalışma yürütmektedir. Ajansın ve diğer kurumların ayrımcılıkla ilgili kendisine gelen şikâyet başvurularını yargısal usullere taşımak ya da sürmekte olan davalara müdahil olmak gibi yetkileri bulunmamaktadır.

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda, mağdur dezavantajlı durumun giderilmesini talep edebilmektedir. Ayrımcı muameleyi gerçekleştiren kişinin bilerek veya dikkatsizlik sonucu ortaya çıkan maddi zararı karşılamakla yükümlüdür. Manevi zararlar açısından da sıkı bir makul tazminat ödenmesi yükümlülüğü söz konusudur. İspat yükünün gerek iş hukukunda gerekse medeni hukukta yer değiştirmesi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, kamu görevlileri, hâkimler ve vicdani retçiler gibi kişilerin özel hukuki statüsü göz önünde tutularak geçerli kılınmıştır. Hukukun diğer alanları bu düzenlemeleri tamamlamaktadır. Ayrıca ciddi engellilik hali bulunan

kişilere ve eşit statüdeki diğer kişilere yönelik makul uyumlaştırmaya yer veren özel kurallar da mevcuttur.

Ayrımcılıkla ilgili mevzuatın uygulanması alanında bazı özel mekanizmalar dışında genel olarak hukukun diğer alanları için öngörülmüş yargısal usuller söz konusudur ve şu ana kadar bu alanda az sayıda içtihat ortaya çıkmıştır. İstatistiksel deliller geçmişte olduğu gibi Genel Eşit Muamele Kanunu gereğince de kullanılabilir. İspat yükü ile ilgili eski düzenleme Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kararları ile uyumlu olacak şekilde Genel Eşit Muamele Kanunu tarafından değiştirilmiştir. Ayrımcılık testinin kabul edilebilirliğine dair bir hukuki uygulama veya açık hukuki düzenleme henüz bulunmamaktadır. Ayrımcılıkla ilgili mevzuata göre mağdurların ayrımcılıkla ilgili konularda çalışan kurumlar tarafından yargısal usuller içerisinde desteklenmesi mümkündür. Bu kurumların en az 75 üyesi olması veya ayrımcılıkla ilgili çalışan en az 7 kurumun oluşturduğu bir üst kurum olması gerekmektedir.

Almanya hakkında Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, Ajansın kamuoyu tarafından tanınırlığının oldukça düşük olduğu ve bu anlamda farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Raporda ayrıca, Ajansın personel sayısının ve bütçesinin oldukça az olduğu ve kamuoyunda ajansla ilgili farkındalığın arttığı durumda yetersiz kalabileceği vurgulanmıştır. Bir diğer eleştiri noktası olarak ise, Ajansın şikâyet başvurularını alma, soruşturma yürütme ve yargısal usullere başvurma veya yargısal usullere katılma yetkisinin bulunmaması ifade edilmiştir.<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> ECRI Report on Germany (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 42-44, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/DEU-CbC-IV-2009-019-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/DEU-CbC-IV-2009-019-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)





## 2- Avusturya

Avusturya yaklaşık 8 milyon nüfusu olan ve nüfusunun büyük çoğunluğu Alman kökenlilerden oluşan federal bir devlettir.<sup>138</sup> Ülkede başta Hırvatlar, Slovenler, Macarlar, Slovaklar ve Çingeneler/Romanlar olmak üzere çeşitli azınlık grupları mevcuttur. 1960'lı yıllardan itibaren ülke yoğun olarak göç almaktadır. Göçmenler arasında nüfus olarak ilk sırayı Türkiye ve Yugoslavya kökenliler almaktadır. Komşu ülkelerde yaşanan siyasi olaylar sonucunda ülkeye ayrıca çok sayıda mülteci ve sığınmacı gelmiştir. Macaristan'da 1956, Çekoslovakya'da 1968 ve Polonya'da 1980 yıllarında ve Balkanlarda ise 1990'lı yıllarda yaşanan olaylar sonucunda sayıları yüz binlerle ifade edilen kişi ülkeye gelmiştir. Avusturya nüfusunun büyük çoğunluğu Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir. Birçok dini inanç ayrıca yasalarca tanınmaktadır.

İlk olarak 1920 yılında kabul edilen Avusturya Anayasası ile ülke Federal ve Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg ve Viyana adlı federe yönetimlerden oluşmaktadır. Federal ve federe yönetimlerin her birinde ayrı yasama organları bulunmaktadır. Anayasaya göre ayrımcılık ile ilgili konularda federal veya federe yönetimlerin münhasır yetkisi bulunmamaktadır. Bu yüzden ayrımcılıkla ilgili her federe yönetimde ayrı yasa ve federal yönetimde düzeyinde ise 5 ayrı yasa ortaya çıkmıştır. Federal düzeyde ayrımcılıkla ilgili düzenleme getiren yasaların en önemlileri şu yasalardan oluşmaktadır:

- Eşit Muamele Yasası (Gleichbehandlungsgesetz)
- Federal Eşit Muamele Yasası (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz)

---

<sup>138</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Dieter Schindlauer tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Austria'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.AustriaDiscriminationCountryReport\\_EN\\_08.01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.AustriaDiscriminationCountryReport_EN_08.01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

- Eşit Muamele Komisyonu ve Ulusal Eşitlik Kurumu Yasası (Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft)

- Engellilere Eşitlik Yasası (Behindertengleichstellungsgesetz)

- Engellilerin İstihdamına Dair Yasa'dır (Behinderteneinstellungsgesetz)

Eşit Muamele Yasası, özel sektörle ilgilidir ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet, etnik bağlılık, din veya inanç, cinsel yönelim ve yaş temelli ayrımcılığa karşı koruma getirmektedir. Etnik kökene dayalı ayrımcılık ayrıca sosyal koruma, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı, eğitim, barınma da dâhil olmak üzere kamuya arz edilmiş mallara ve hizmetlere erişimi de kapsamına almıştır. Federal Eşit Muamele Yasası, kamuda istihdamı kapsamaktadır ve bu alanda toplumsal cinsiyet, etnik bağlılık, din veya inanç, cinsel yönelim ve yaş temelli ayrımcılığa karşı koruma getirmektedir.

Engellilere Eşitlik Yasası ile barınma da dâhil olmak üzere kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişimde engelliliğe dayalı ayrımcılığa karşı koruma getirilmesi amaçlanmıştır. Bu düzenleme ile İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile öngörülen minimum standartların üzerine çıkmıştır. Engellilerin İstihdamına Dair Yasa, istihdam ve meslek alanında diğer şeylerin yanı sıra makul uyumlaştırmayı da içerecek şekilde engellilik temelinde ayrımcılığa karşı koruma öngörmüştür.

Avrupa Birliği Direktifleri ile öngörülen tüm temel ilkeler Avusturya hukukuna aktarılmış durumdadır. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımları Direktiflerden aynen alınmış ve taciz ile mağdurlaştırmaya da yer verilmiştir. Ayrımcılık yapılmasına yönelik talimat da ayrımcılık olarak nitelendirilmiş ve hukuken yasaklanmıştır. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması ise yasalarda açıkça belirtilmemiş ancak, engellilik temelinde sorumluluk taşıyan aile üyeleri bu kapsamda değerlendirilmiştir. Bu alanda bir netlik ve güçlendirme yapılması gerekmektedir.

Direktiflerde yer alan tüm temellerde ayrımcılık yasaklanmasına karşın öngörülen korumanın kapsamı farklılaşabilmektedir. Irk ve etnik köken kavramları yerine her ikisini de kapsayacak “*etnik bağlılık*” kavramı tercih edilmiştir. Bu kavramın kullanılması kapsam bakımından bir değişikliğe yol açmamaktadır. Gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik açısından istisnalara da yer verilmiş ve bu durumun oldukça dar yorumlanacağı belirtilmiştir. Engelliler için makul uyumlaştırma yükümlülüğü yasalarda ifade edilmiştir. Bu alanda işverenler, kendileri açısından ölçüsüz bir yük getirmediği müddetçe engellilerin istihdam veya mesleğe erişiminin, terfilerinin, meslek içi eğitimlere katılımını sağlamak noktasında uygun ve gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadır. Federal veya federe düzeyde yasal düzenlemelere göre kamusal yardım fonları tarafından karşılanabildiği durumlarda bu yükümlülük ölçüsüz olarak değerlendirilemeyecektir. Çoklu temelde ayrımcılık konusunda mevzuat nasıl mücadele edileceğine dair açık bir rehberlik sunmamaktadır.

Avusturya’da federal yasama organı Direktiflerin tüm kapsamı ile ilgili olarak yasama görevini yerine getirmiştir. İstihdam alanında (kamu sektörü veya özel sektör) tüm temeller de, mallara ve hizmetlere erişim, sağlık ve sosyal koruma, sosyal güvenlik alanlarında etnik bağlılık temelinde ve istihdam ve mallar ve hizmetlere erişim alanında engellilik temelinde ayrımcılıkla ilgili koruma öngörülmüş durumdadır. Federe yönetimler açısından, (Aşağı Avusturya, Vorarlberg, Viyana dışında) kendi yetkileri çerçevesinde ayrımcılığa karşı korumayı tüm temellerde istihdam alanının ötesine geçecek şekilde genişletmişlerdir. Federe yönetimlerin yetkileri özellikle barınma, sosyal yardımlar, sağlık ve eğitim alanında önem taşımaktadır.

Eşit Muamele Komisyonu ve Ulusal Eşitlik Kurumu Yasası ile bir Eşit Muamele Komisyonu<sup>139</sup> (*Gleichbehandlungskommission-The Equal Treatment Commission*) ve Ulusal Eşitlik Kurumu kurulmuştur. Irk Ayrımcılığı Direktifi’nin 13. maddesi iç hukuka aktarılırken Avusturya mevcut Eşit Muamele Komisyonu’nun ve İstihdamda Eşit Muamele Ombudsmanı’nın (***Ombud for Equal Treatment Irrespective of***

---

<sup>139</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5467/default.aspx> (erişim: 24.09.2009)

***Ethnic Belonging, Religion or Belief, Age or Sexual Orientation in Employment and Occupation***) işlevlerini içine toplumsal cinsiyet ve Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan engellilik dışındaki temellerde ayrımcılıkla mücadele konularını alacak şekilde genişletmiştir.

Eşit Muamele Komisyonu, işyerlerinde kadın ve erkeğe eşit muamele, engelliliği dışarıda tutarak ancak ırk ve etnik kökeni içerecek şekilde İstihdamda Eşit Muamele Direktifi kapsamında eşit muamele ve ırk ve etnik köken ile ilgili ırk Ayrımcılığı Direktifi kapsamında istihdam dışındaki alanlarda eşit muamele konularında çalışan 3 senatodan oluşmaktadır. Komisyon, Federal Sağlık ve Kadın Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur. Komisyon üyeleri görevlerini gönüllülük temelinde ve ücret almaksızın yerine getirmektedir. Komisyonun sorumlu senatolarından biri Eşit Muamele Bürosu'nun veya senatolarda temsil edilen grupların isteği üzerine ya da resen harekete geçerek eşit muamele ilkesinin ihlali ile ilgili sorunlarda uzman görüşü vermekle yükümlüdür. Eşit muamele yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğine dair hazırlanan bu uzman görüşler kamuoyuna açıklanmaktadır. Senatoların oturumları gizlidir ve kamuya açık yapılmamaktadır. Senato bireysel vakalarda, bir işverenin veya işçinin, çalışma konseyi üyelerinden birinin, ilgili senatoda temsil edilen sosyal taraflardan birinin veya Eşit Muamele Bürosu'nun temsilcisinin talebi üzerine harekete geçebilmektedir.

Ayrımcılık mağdurları, Komisyon önünde, senatoda temsil edilen ilgili gruplardan birinin temsilcisi veya bir sivil toplum örgütü ya da güvendiği bir başka kişi tarafından temsil edilebilmektedir. Senatonun eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğine dair bir karar varması durumunda bir yazılı öneri hazırlanmakta ve işverene ya da istihdam dışındaki alanda gerçekleşen ayrımcılıktan sorumlu olan diğer bir kişiye yasalarca öngörülen yükümlülüklerin nasıl doğru bir şekilde yerine getirilebileceği bildirilmektedir. Senato, sorumlu kişiye ayrımcılığa son vermesi yönünde çağrı yapabilmektedir. Komisyonun bu yöndeki talimatlarını yerine getirilmemesi durumunda senatoda temsil edilen kurumlar ya da Ulusal Eşitlik Kurumu eşit muamele yükümlülüğünün ihlal edildiğine dair bir tespit kararı almak üzere hukuk davası açabilmektedir. Komisyonun ayrımcı muameleyi gerçekleştirdiği iddia edilen kişiden bu olayla ilgili bir yazılı rapor talep etme hakkı bulunmaktadır. Komisyon ayrıca söz konusu

şirketlerle ilgili olarak uzman görüşlerin ortaya konulması talimatı verebilmektedir. Federal Eşit Muamele Komisyonu'nun<sup>140</sup> (*Die Bundes-Gleichbehandlungskommission- The Federal Equal Treatment Commission*) yetkileri ve çalışma biçimi Eşit Muamele Komisyonu ile benzerlik göstermektedir.

Ulusal Eşitlik Kurumu (*Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen*) da Federal Sağlık ve Kadın Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuştur ve yapısı Eşit Muamele Komisyonu'nun senatolarına benzemektedir. Avusturya'da ulusal eşitlik kurumu olarak faaliyet yürüten Avusturya Eşit Muamele Ombudsmanı (*The Austrian Ombud for Equal Treatment*) 2004 yılında Eşit Muamele Yasası (*Eşit Muamele Ombudsmanı ve Eşit Muamele Komisyonu Hakkında Yasa*) ile birbirinden bağımsız, 1991 yılında kurulan İstihdamda Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı (*Gleichbehandlungsanwältin*), 2005 yılında kurulan İstihdamda Etnik Köken, Din veya İnanç, Yaş veya Cinsel Yönelim Temelli Eşitlik Ombudsmanı ve yine 2005 yılında kurulan istihdam dışındaki alanlarda sorumlu olan Mal ve Hizmetlerde Etnik Eşitlik Ombudsmanı adlı üç bölümden oluşmaktadır. Ombudsman bir kamu kurumudur ve Federal Sağlık ve Kadın Bakanlığı kapsamında bağımsız kişilerden oluşmaktadır.

Kuruluş kanunu ile Ombudsman bağımsız olarak şu alanlarda faaliyet yürütmektedir: Eşit Muamele Komisyonu önünde Eşit Muamele Yasası kapsamında yer alan istihdamda toplumsal cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, etnik köken, din veya inanç temelli olarak ayrımcılığa uğrayan kişiler ile mal ve hizmetlerde, eğitimde, sosyal korumada ve sosyal yardımlarda etnik köken dayalı ayrımcılığa uğrayan kişilere hukuki temsil ve bireysel destek sağlamak; mağdurlar adına işveren/kurumun başkanı ve/veya mağaza müdürlerinden ilgili bilgileri almaya dair yasal hakla ilgili olarak işverenlerle ve kurumlarla müzakere etmek; Ombudsman tarafından hukuka aykırı olarak ayrımcılık yapıldığı görüşüne ulaşıldıktan sonra vakaları yasal usulün başlaması için Eşit Muamele Komisyonu'na iletmek; görüş belirtme ve soru sorma hakkına sahip olarak Eşit Muamele Komisyonu'nun toplantılarına katılmak; Eşit Muamele Komisyonu'nun kararlarına karşı yargı yollarına başvurmak; bağımsız

---

<sup>140</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5513/default.aspx> (erişim: 24.09.2009)

olarak Eşit Muamele Yasası'nda değişiklik gibi gözlemleri ve tavsiyelerini içeren raporları Ulusal Meclis'e sunmak; ayrımcılıkla ilgili konularda bağımsız araştırmalar yürütmek.

Doğrudan Eşit Muamele Yasası'nda yer almamakla beraber yasanın yorumlanması yoluyla Ombudsmanın aşağıdaki üç görevi de söz konusudur. Bunlar genel olarak halkı ve özel olarak ilgili hedef grupları Ombudsmanın görevleri ve eşitlikle ilgili konularla ilgili her konu hakkında bilgilendirmek; başarıya ulaşan vakalar ve Eşit Muamele Kanunu kapsamında olası başvurularla ilgili olarak yetişkin eğitimi yoluyla bilgilendirme yapılması; işverenlere/kurumlara eşitlikle ilgili eylem planların ve/veya hukuki sonuçları engelleyecek gerekli her türlü eylemin geliştirilmesi konusunda yardımcı olmak. Ombudsmanın merkez ofisi toplumsal cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, etnik köken, din veya inanç temelli ayrımcılık konularında çalışırken, bölgesel ofis toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık üzerine çalışmaktadır.

Ombudsman ulusal meclise her iki yılda bir rapor sunmaktadır. Ombudsman personeli ve yönetim kurulu Sağlık ve Kadın Bakanlığı tarafından atanmaktadır. Atanma konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır ancak Ombudsmanların geri çağırılması mümkündür. Ulusal Eşitlik Kurumu istihdam alanıyla ilgili konularda ayrımcılık iddiaları ile ilgili olarak işveren ya da şirkete konu ile ilgili yazılı bir yorum yapmak üzere çağrıda bulunabilir. Kurum, soruşturma aşamasında ilgili işverenden, örgütten, çalımla konseyinden veya diğer çalışanlardan bilgi isteyebilmektedir. İlgili herkesin Ulusal Eşitlik Kurumu ile işbirliği yapma yükümlülüğü söz konusudur. Kurum ayrımcılığın gerçekleştiğine karar verirse bu durumla ilgili Ulusal Eşitlik Komisyonu'na başvurabilmektedir. Komisyon gelecek oturumunda ve herhalde bir aylık bir süre içerisinde vakayı ele almak zorundadır ve Ulusal Eşitlik Kurumu'nu olayı soruşturmak üzere görevlendirebilmektedir. Böyle bir durumda Kurum şirketlere girebilmekte ve şirket belgelerini inceleyebilmektedir. Bu durum makul bir zaman önce işverene bildirilmek durumundadır. Bu sürecin sonunda komisyon eşit muamele yükümlülüğünün olası bir ihlali konusunda bağlayıcı taşımayan bir karar yayınlayabilmektedir. Bireysel vakalarla ilgili görüşler anonim ve özet bir şekilde internetten erişilebilir durumdadır.

Engellilik temelinde ayrımcılıkla ilgili olarak 1 Ocak 2006 tarihinde ayrı bir yapı oluşturulmuştur. Engelliler Ombudsmanı (*Behindertenanwalt*) sosyal güvenlikten sorumlu bakanlık tarafından atanmaktadır ve engellilere tavsiye ve destek sunulmasından sorumludur. Engelliler Ombudsmanı engellilerin durumu hakkında araştırmalar yapabiliyor ve bu konu ile ilgili görüşler sunabiliyor ve yayınlatabiliyor. Engellilikle ilgili Eşit Muamele Komisyonu'na benzer bir kurum oluşturulmamıştır. Ancak bireysel vakalarda Federal Sosyal Hizmetler (*Bundessozialamt*) önünde ortak bir uyuşmazlık çözme usulüne zorunlu olarak başvurulması söz konusudur.

Anayasal düzenlemelerin yokluğunda oluşturulan kurumların gerçek anlamda bağımsız olmadığı belirtilmektedir. Avusturya'da bakanlıkların dışında eşitlik kurumlarının statüsünü belirleyen bir anayasal düzenleme yapılması tavsiye edilmektedir. Federe düzeyde ise her federe yönetimin kendi yetki alanları içinde eşit muamele ilkesinin güçlendirilmesi için bir eşitlik kurumu oluşturma yükümlülüğü söz konusudur. Ancak federe yönetimlerde oluşturulacak bu kurumların birbirleriyle ilişkisi bulunmamaktadır ve federal kurumlarla ortak yükümlülükleri de mevcut değildir.

Viyana'da, "*Ayrımcılığa Karşı Savaş Bürosu*" (Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen) kurulmuştur. Bu kurum federe yönetimin anayasası ile kurulmuş ve görevleri dar tutulmuştur. Kurum genel olarak bir danışma hizmeti sunmakta, çatışmanın arabuluculuk yöntemi ile giderilmesi alanında bir görev üstlenmekte ve yazılı rapor ve çalışma yayınlatabilmektedir.

Styria'da eşit muamele ile ilgili olarak Styria Eşit Muamele Komisyonu ve Eşit Muamele Komiseri ve İrtibat Kişileri gibi bazı kurumlar oluşturulmuştur. Komisyon'un temel görevi ayrımcılık iddiaları içeren vakalarla ilgili beyanda bulunmak ve özel yasa tasarıları hakkında yorumda bulunmaktır. Komiserliklerde temel olarak danışma organlarıdır ve bağımsız raporlar yayınlamak ve disiplin usullerine başvurmak yetkilerine sahiptir. İrtibat kişileri ise tim büyük belediyelerde ve federe hükümet bürolarında mevcuttur ve görevleri kamu görevlilerine danışmanlık sunmaktır. Komiserler ve irtibat kişileri görevlerini yerine getirirken bağımsızdırlar.

Carinthia, bir Ayrımcılık Karşıtı Büro oluşturulmuştur ve bu Büro ayrımcılık mağdurlarına destek ve danışmanlık sunmakta, tavsiyeler yayınlatabilmekte ve ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütebilmektedir. Bu Büro bağımsız bir kurum olarak değerlendirilmemektedir.

Aşağı Avusturya'da temel görevi istihdam alanında ayrımcılık iddiası ile gelen vakalarla ilgili tavsiye vermek ve özel yasa tasarıları hakkında yorum yapmak olan Aşağı Avusturya Eşit Muamele Komisyonu (*Niederösterreichische Gleichbehandlungskommission*) kurulmuştur. Komiser, temel olarak bir danışma organıdır ve bazı usulleri harekete geçirme yetkisi bulunmaktadır. Ayrıca araştırmalar yapabilmekte ve raporlar yayınlatabilmektedir. Ayrıca federe hükümetin bürolarında ve tüm büyük belediyelerde Kadınlara Eşit Muamele ve Teşvik Koordinatörleri bulunmaktadır. Görevleri ise kamu görevlilerine danışmanlık yapmak ve şikâyetleri Komisere iletmektir. Komisyon üyeleri ve Komiser görevleri ile ilgili bağımsızdırlar ve bu durum federe yönetim anayasasında yer almaktadır.

Yukarı Avusturya'da temel görevi istihdam alanında ayrımcılık iddiası ile gelen vakalarla ilgili tavsiye vermek ve özel yasa tasarıları hakkında yorum yapmak olan bir Ayrımcılık Karşıtı Büro (*OÖ Antidiskriminierungsstelle*) kurulmuştur. Büro sivil toplum kuruluşları ile diyaloga geçmek ve bağımsız raporlar yayınlamakla yükümlüdür.

Burgenland'da oluşturulan Ayrımcılık Karşıtı Büro genel olarak bir danışma hizmeti sunmakta, çatışmanın arabuluculuk yöntemi ile giderilmesi alanında belirsiz bir görev üstlenmekte ve yazılı rapor ve çalışma yayınlatabilmektedir. Büro'nun Başkanı görevleri ile ilgili bağımsızdırlar ve bu durum federe yönetim anayasasında yer almaktadır.

Salzburg'da 5 adet Eşit Muamele Komiserliği oluşturulmuştur ve temel görevleri uzman görüşleri yayınlamak, istihdam alanında ayrımcılık iddiası ile gelen vakalarda tavsiyelerde bulunmak ve özel yasa tasarıları hakkında yorumda bulunmaktır. Eşit Muamele Komiserlerinden biri bazı usulleri harekete geçirmek yetkisine sahip danışma niteliğinde bir organ olarak kurulmuştur. Ayrıca Salzburg'da



benzer görev ve yetkilere sahip Eşit Muamele Komiseri bulunmaktadır. Bu Komiserler araştırmalar yapabilmekte ve raporlar yayınlatabilmektedir. Federe hükümetin bürolarında Kadınlara Eşit Muamele ve Teşvik Koordinatörleri bulunmaktadır. Görevleri ise kamu görevlilerine danışmanlık yapmak ve şikâyetleri Komiser'e iletmektir. Komisyon üyeleri ve Komiser görevleri ile ilgili bağımsızdırlar ve bu durum federe yönetim anayasasında yer almaktadır.

Tyrol'de bir Eşit Muamele Komiseri atanmıştır. Komiser genel olarak bir danışma hizmeti sunmakta, çatışmanın arabuluculuk yöntemi ile giderilmesi alanında yetkisi bulunmakta ve yazılı rapor ve çalışma yayınlatabilmektedir. Büro'nun Başkanı görevleri ile ilgili bağımsızdırlar ve bu durum federe yönetim anayasasında yer almaktadır.

Vorarlberg'de Anayasa tarafından kurulan mevcut Federe Ombudsman (*Landesvolksanwalt*) ve Sağlık Bakımı Ombudsmanı (*Patientenanwalt*) ayrımcılık karşıtı kurum olarak da görev yapmaktadır. Bu kurumlar genel olarak bir danışma hizmeti sunmakta, ayrımcılık vakalarını araştırmakta ve yazılı rapor ve çalışma yayınlatabilmektedir.

Bu kapsamlı yasal çerçeveye karşın uygulamada eksikliklerin yaşandığı belirtilmektedir. Bunun nedenleri arasında ayrımcılıkla mücadelenin 20'den fazla ilgili yasa ile düzenlenmiş olması sayılmaktadır. Bir diğer neden olarak ise federal ve federe düzeyde çok sayıda farklı temellerde ve farklı yetkilere sahip olarak çalışan kurumun varlığı gösterilmektedir. Bunun yerine güçlü, görünürlüğü ve bilinirliği olan ve yetkisi artırılmış tek bir eşitlik kurumunun oluşturulması önerilmektedir.

Federal Eşitlik kurumlarının kaynakları çok kısıtlıdır. Ulusal Eşitlik Kurumu'nun personeli neredeyse bulunmamaktadır ve Eşit Muamele Komisyonu'nun üyeleri kendi işlerinin yanında gönüllü ve ücretsiz görevlerini yerine getirmektedir. Bu durum toplantıların düzenli ve zamanında yapılamamasına ve kararların geç yayınlanmasına yol açmaktadır. Sivil toplum kuruluşları sisteme

yeterince entegre olmadıkları ve bu yeni görevleri için yeterli kaynağa sahip bulunmadığı belirtilmektedir.

Bu alanda göze çarpan bir diğer sorun ise konu ile ilgili örnek davaların henüz ortaya çıkmamış olmasıdır. Mağdurlar çoğunlukla sonuçlarından emin olmadıkları usullere başvurmamaktadır. Yargısal usuller masraflar dolayısıyla fazla gündeme gelememektedir. Sivil toplum kuruluşlarının bu alandaki destekleri yeterli olamamakta ve bu alanda çalışan iki şemsiye örgüt bulunmaktadır. Mağdurlaştırmaya karşı öngörülmuş tek koruma işten atılmaya karşı korumadır ve diğer tür misilleme oluşturabilecek davranışlar için bir koruma mevcut değildir.

Avusturya hukukunda yaptırımlar genellikle maddi ve manevi zararı kapsamaktadır. Taciz söz konusu olduğunda yasalarca asgari bir sınır belirlenmiştir. Bu alanda bir hukuki gelenek olmadığı için mahkemeler açısından manevi tazminat taleplerinde etkili ve caydırıcı ama ölçülü bir tazminat tayininde zorlukla karşılaşmaktadır. İşe alımlarda ayrımcı nitelikte ilan verilmesinde ise söz konusu cezalar çok düşüktür. Ayrıca bu cezalar söz konusu ilan ilk kez veriliyorsa ertelenebilmektedir.

Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 2009 yılında Avusturya tarafından 2007 yılında sunulan rapora<sup>141</sup> dayalı olarak yapılan değerlendirmede, federal yapı doğrultusunda federe yönetimlerin federal mevzuatı uygulamaya geçirme noktasında farklılık taşıdığını ve bu mevzuatla getirilen korumayı farklı düzeylerde hayata geçirdiklerini ve bu durumun ortadan kaldırılmasını gerektiğini, Eşit Muamele Ombudsmanının sahip olduğu bütçe ve personel sayısının artırılması gerektiğini ve yargısal usullere başvurma ve yargısal usullere katılma noktasında Ombudsmana yetki tanınması gerektiğini vurgulamıştır.<sup>142</sup>

---

<sup>141</sup> Raporun İngilizce metni için bakınız, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/417/60/PDF/G0741760.pdf?OpenElement> (erişim: 30.09.2009)

<sup>142</sup> Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Austria, CERD/C/AUT/CO/17, 22 Eylül 2008, paragraf 11-13, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/441/71/PDF/G0844171.pdf?OpenElement> (erişim: 30.09.2009)

### 3- Belçika

Belçika yaklaşık 10 milyonluk bir nüfusa sahip olan federal bir ülkedir.<sup>143</sup> Nüfusun %65'i Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir. İkinci büyük grup 350 bin nüfusla Müslümanlar ve 100'er bin nüfusla Protestan ve Ortodoks Hristiyanlardır. Ülke temsili demokrasi ile yönetilmektedir ve üçü topluluk (Fransızca, Flamanca ve Almanca konuşan topluluklar) üçü ise bölge esasına (Valon, Flaman ve Brüksel bölgeleri) dayanan yönetim alanı bulunmaktadır. Ülkede göçmen topluluklar açısından ilk üç sırada Faslılar, İtalyanlar ve Türkiyeliler yer almaktadır.

Ülkenin federal yapısının halen gelişme sürecinde olması nedeniyle ayrımcılıkla mücadele alanında federal ve federe yönetimlerin yetki alanlarının belirsizliği söz konusudur. Fransızca konuşan topluluk, Valon bölgesi ve Brüksel bölgesinin büyük kısmı ayrımcılıkla mücadelede bireysel yaklaşımı benimserken, Flamanca konuşan topluluk ve Flaman Bölgesi daha topluluk merkezli, olumlu önlemlerin öngörüldüğü, istatistiksel çalışmaların yapıldığı bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu farklılıklara rağmen federal düzeyde 2003 tarihinde 1993 tarihli Irkçılık Karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez'in<sup>144</sup> kurulmasına dair yasa (*Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*) değiştirilmiştir.<sup>145</sup> Ancak bu yasa Direktiflerle tam bir uyum taşımamaktadır. Ayrıca 2003 tarihli yasanın bir kısmı Belçika Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

Belçika'da uluslararası sözleşmeler iç hukukun bir parçasıdır ve doğrudan uygulanabilir nitelikteki hükümlerinin mahkemeler tarafından uygulanması mümkündür. Anayasa'nın 10 ve 11.

---

<sup>143</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Olivier De Schutter tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Belgium'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.BelgiumDiscriminationCountryReport\\_EN\\_08.01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.BelgiumDiscriminationCountryReport_EN_08.01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>144</sup> Merkez ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.diversiteit.be> (erişim: 16.09.2009)

<sup>145</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving\\_detail&id=13&select\\_page=12](http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=13&select_page=12) (erişim: 16.09.2009)

maddeleri herhangi bir temelde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ancak ayrımcılıkla ilgili genel şekilde yapılan formülasyonun özel hukuk ilişkilerinde uygulanmasına çok az rastlanılmaktadır. Anayasal düzenlemeler eşit muamele ilkesini ve ayrımcılık yasağını ihlal eden yasal normlar veya idari eylem ve işlemler karşısında daha etkili bir şekilde uygulanabilmektedir.

Avrupa Birliği Direktiflerinin iç hukuka aktarılması ve uygulanması süreci ırkçılık ve yabancı düşmanlığı içeren hareketleri ceza hukuku anlamında suç haline getiren 1981 tarihli yasa<sup>146</sup> (*Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*) sayesinde görece kolay gerçekleşmiştir. Bu kanun ile ırk, renk, ulusal veya etnik kökene dayalı olarak bir kişi ya da gruba yönelik alenen ayrımcılığa tahrik etmek bir suç haline getirilmiştir. Bu yasanın kapsamı 1994 yılında mal ve hizmetlere erişim ve istihdam alanını içine alacak şekilde genişletilmiştir. 1981 tarihli yasanın istihdamda Eşit Muamele Direktifi açısından bir karşılığı bulunmamaktadır. Bunun sebepleri arasında ceza hukuku açısından yeterli delil ilkesi ve ayrımcılık kastının ortaya konulmasındaki güçlük yatmaktadır. Ayrıca 1993 tarihli bir başka yasa ile ırkçılık karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez kurulmuştur.

Avrupa Birliği Direktiflerinin uygulanması yönünde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler federal düzeyde gerçekleştirilmiştir. Bunlar Ayrımcılıkla Mücadeleye Dair 25 Şubat 2003 Tarihli Yasa'dır<sup>147</sup> (*Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*) ve bu yasa 1993 tarihli ırkçılık karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez kurulmasına dair yasayı da değiştirmiştir. Bu yasa ile ırk ayrımcılığı Direktifi'nin kapsamını da aşacak şekilde bir dizi alanda Direktifler uygulamaya geçirilmeye çalışılmıştır. Ayrımcılık içeren fiili gerçekleştiren kişinin kamu görevlisi olduğu durumlarda sınırlı bir dizi cezai düzenleme ile birlikte genel olarak medeni hukuk çerçevesinde düzenlemeler öngörülmüştür. Yasada Avrupa Birliği

---

<sup>146</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız,

[http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving\\_detail&id=29&select\\_page=12](http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=29&select_page=12)  
(erişim: 16.09.2009)

<sup>147</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız,

[http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving\\_detail&id=16&select\\_page=12](http://www.diversiteit.be/index.php?action=wetgeving_detail&id=16&select_page=12)  
(erişim: 16.09.2009)

Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan temeller dışında her temelde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu alanda bir dizi yasal dzenleme yapılması ve 2003 tarihli yasanın değiştirilmesine dair çalışmalar devam etmektedir.

2003 tarihli federal yasa ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetler, kamu sektoru veya ozel sektorde istihdama erişim, terfi, istihdamın şartları, işten çıkarılma, ücret konuları, bir kamu görevlisinin seçimi ve bir göreve atanması, kamunun erişimine açık ekonomik, sosyal, kültürel veya siyasi etkinliklere erişim ve katılım konularında ayrımcılık yasaklanmıştır.

2007 yılında kabul edilen bir dizi yasa ile (*Act of 10 May 2007 Aimed at Combating Certain Forms of Discrimination, Act of 10 May 2007 Amending the Act of 30 July 1981 Criminalising Certain Acts Inspired by Racism and Xenophobia, Act of 10 May 2007 Adapting the Judicial Code to the Legislation Aimed at Combating Discrimination and Criminalising Certain Acts Inspired by Racism or Xenophobia*) getirilen dzenlemeler ile Avrupa Birliği hukukuna uyum hedeflenmiştir. Kabul edilen bu yasalar ile Direktiflerin kapsamının ötesine geçildiği belirtilmektedir. Yasalar ile bir dizi temelde ayrımcılık suç olarak dzenlenmiş, ayrımcı muameleyi gerçekleştiren kişilerin kamu görevlisi olduğu durumlarda cezaların iki katına çıkarılacağına yer verilmiş, tacize karşı koruma genişletilmiş, düşük rakamlı olsa da sabit oranlı bir manevi tazminat sistemi dzenlenmiştir. Yasalar ile ayrıca hukuk mahkemeleri önüne gelen ayrımcılık ile ilgili iddialarda konunun doğrudan savcılıklara veya başvurunun içeriğine bağlı olarak İş Müfettişliğine bildirilmesine dair bir dzenleme getirilmiştir. Bu durumda bu kurumlar konu ile ilgili bir görüş yayınlama, yargılamaya müdail olmaya veya başlı başına ayrı bir yargısal usulü harekete geçirme yetkisine sahip olmuş durumdadır. Irkçılık Karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez de toplumsal cinsiyet veya dil temelli ayrımcılık iddiaları dışında yargısal usulleri harekete geçirme yetkisi dzenlenmiştir.

2007 tarihli yasalar ile olumlu önlemler konusunda ayrıntılı dzenlemeler öngörülmüştür. Doğrudan ayrımcılık söz konusu olduğunda ayrımcılık testine başvurulabileceğine ve elde edilen sonucun delil olarak kullanılabileceğine ve dolaylı ayrımcılık

vakalarında istatistiklerin delil olarak kullanılabilmesine yer verilmiştir. Aynı şekilde ispat yükü ile ilgili düzenleme yapılmış ve yukarıda belirtilen ayrımcılık testinin sonuçlarının veya istatistiksel verilerin ispat yükünün yer değiştirilmesinde kullanılabilceği ifade edilmiştir.<sup>148</sup>

Federal yasalarda bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili de aynı durum geçerlidir. Direktiflerle uyum için çıkarılan yasal düzenlemeler doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve mağdurlaştırma konularında benzer tanımları getirmiştir. Ancak Almanca ve Fransızca konuşan topluluklar ve Valon Bölgesi tarafından kabul edilen hukuki düzenlemelerde mağdurlaştırmaya yer verilmemiştir. Engelliler ile ilgili olarak makul uyumlaştırmaya yer verilmemesi engellilik temelinde ayrımcılık sayılmıştır.

Federal düzeyde yapılan yasal düzenlemeler haricinde, bölgeler ve topluluklar da kendi yetki alanları çerçevesinde bir dizi hukuki düzenleme gerçekleştirmiştir. Flaman Bölgesi/Topluluğu tarafından 2002 yılında kabul edilen ve 2007 yılında gözden geçirilen düzenleme ile (*Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt*) istihdama orantılı katılım düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre cinsiyet, ırk, renk, köken, ulusal ya da etnik köken, cinsel yönelim, evli olma hali, doğum, servet, yaş, din veya inanç, geçmiş veya gelecekteki sağlık durumu, engellilik veya fiziksel özellikler temelli olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. Düzenleme ile ayrıca hedef grupların Flaman Bölgesinin/Topluluğunun yetki alanındaki bir dizi alanda olumlu önlemlerle istihdam piyasasına katılımı teşvik edilmek istenmiştir. 2008 yılında kabul edilen eşit fırsatlar ve eşit muamele konulu bir düzenleme ile Flaman bölgesinde yer alan 13 büyük şehir ile Brüksel'de ayrımcılık karşıtı başvuru noktaları (*Anti-discrimination Point*) oluşturulmuştur. Bu başvuru noktaları, ayrımcılık mağdurlarına destek sunmaya, özellikle arabuluculuk yoluyla yerel

---

<sup>148</sup> ECRI Report on Belgium (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 24-34, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

düzejde ayrımcılığın önlenmesine dair program oluşturmaya yönelik çalışacaklardır.<sup>149</sup>

Fransızca Konuşan Topluluk 2004 yılında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin kabul ettiği hukuki düzenleme (*Décret relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement*) ile temel olarak kamu idaresi ve eğitim alanında olmak üzere doğrudan ve dolaylı olarak ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim gibi temellerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Valon Bölgesi de yine 2004 yılında kabul ettiği istihdamda eşit muamele ve mesleki eğitim konulu hukuki düzenleme ile (*Décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle*) mesleki rehberlik, sosyal ve mesleki entegrasyon, işe yerleştirme, istihdam ve mesleki eğitimin teşviki alanlarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, kamu sektörü veya özel sektörde, dini veya felsefi inanç, engellilik veya fiziksel özellik, güncel veya gelecekteki sağlık durumu, yaş, medeni hali, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, etnik veya ulusal köken, aile veya soysa-ekonomik köken veya durum temelli olarak yasaklanmıştır.

Almanca Konuşan Topluluk tarafından 2004 yılında kabul edilen emek piyasasında eşit muamele ile ilgili hukuki düzenleme (*Dekret bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt*) ile Almanca konuşan topluluk yetkisi altındaki kişi veya kurumlarla ilgili doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. Yasak cinsiyet, ırk, renk, ulusal veya etnik köken, cinsel yönelim, medeni hal, doğum, mülkiyet, yaş, dini veya felsefi inanç, güncel veya gelecekteki sağlık durumu, engellilik veya fiziksel özellikler temelinde yasaklanmıştır. ECRI, federe düzeyde kabul edilen tüm bu düzenlemelerin federal düzeyde kabul edilen yasalarla uyum taşınması gerektiği noktasında tavsiyede bulunmaktadır.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> ECRI Report on Belgium (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 48, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

<sup>150</sup> ECRI Report on Belgium (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 36, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

Irkçılık Karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez (*Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding/Zentrum für die Chancengleichheit und die Bekämpfung des Rassismus*) 1993 tarihli bir yasa ile kurulmuş ve bu yasa 2003 yılında değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile sadece Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde belirtilen temellerde değil diğer temellerde de ayrımcılık yasaklanmıştır. Merkez yetkisi dâhilinde raporlar yayınlamakta ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Merkez ayrıca ayrımcılık mağdurlarına destek sunmakta ve mağdurun gerçek kişi veya tüzel kişi olduğu durumlarda ve rızası söz konusu ise 2003 tarihli yasa kapsamında yargısal usullere başvurabilmektedir. Merkez yine vakaların ve istatistiklerin toplanması ve yayınlanması ve ayrımcılık yapıldığına dair yeterli sebebin mevcut olduğu durumlarda gerekli gördüğü incelemeleri yapmakla görevlidir. Bireylerin ayrımcılık yapıldığına dair yaptıkları başvurularda, Merkezin sunulan bilgileri yeterli gördüğü ve başvurunun temelsiz olarak değerlendirilmediği durumlarda, ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi veya kurum ile dostane çözüm yoluna gidilmektedir. Bu yol özellikle ayrımcılık oluşturan fillerin ispatının zor olmasından kaynaklı olarak yargı yollarına göre öne çıkmaktadır. Dostane çözüme ulaşılamadığı durumlarda Merkez, mağdurları yargısal usullere yönlendirebilmektedir. Bu durumda mağdurun rızasının mevcut olduğu durumlarda Merkez de yargısal usullere başvurabilmektedir. Bu şekilde başvuruları sadece Merkez değil ayrımcılıkla mücadele ve insan hakları alanında çalışan diğer örgütler ve sendikalar da yapabilmektedir.

Merkez Başbakanlığa bağlı olsa da özerk bir kamu kurumudur. 1993 tarihli yasaya göre bağımsızlığı güvence altına alınmıştır ve görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmektedir. Irkçılık Karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez federal bir kurumdur ve diğer bölge veya topluluklarla bir bağlantısı bulunmamaktadır. Bu anlamda topluluklar veya bölgeler tarafından bu şekilde bir denetim kurumu öngörülmemiş durumdadır.

Ayrımcılığa uğradığını iddia eden mağdurun Irkçılık Karşıtı ve Eşit Fırsatlar için Merkez'e başvurduğu durumlarda Merkez öncelikle ayrımcılık oluşturan eylem veya işlemin tekrarlanmasını veya devamının engellenmesini sağlayacak bir dostane çözüme



ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu yolun sonuç vermediği durumlarda 1981 tarihli yasa gereği mal ve hizmetlerle ilgili ya da istihdama veya mesleki eğitime erişim veya işten çıkarılma sürecinde ırk, renk, etnik veya ulusal kökene dayalı ayrımcılık vakalarında cezai sorumluluk gündeme gelebilmektedir. Ancak bu yolda ispat yükü tamamen savcılık üzerindedir ve ayrımcı muamelenin ispatı kolay olamamaktadır. Bu sebeple 1981 tarihli yasanın kabulünden bu yana çok fazla sayıda mahkmiyet yaşanmamıştır. İkinci yol ise medeni hukuk yollarına başvurulmasıdır. Bu yol ırk, etnik ya da ulusal kökene dayalı ayrımcılık dışındaki temellerde ayrımcılık vakaları için tek olası yoldur.

Ayrımcılık mağdurlarının ceza yargılaması yoluna başvurduğu durumlarda insan haklarının korunması ve ırklık ve ayrımcılıkla mücadele etmek üzere kurulmuş sivil toplum örgütleri ihlalden dolayı tazminat talep edebilmektedir. Ancak bu durum mağdurun izni ve sadece istihdamda ayrımcılığı içeren ancak mallar ve hizmetlere erişimi içermeyen belirli suçlar için söz konusu olabilmektedir. Ayrımcılık mağdurlarının medeni hukuk yollarına başvurduğu durumlarda ayrımcılık mağdurlarına çeşitli örgütler tarafından yardım sunulabilmektedir. Bu durumda en az 5 yıl önce kurulmuş olan ve kuruluş amacı insan haklarının korunması veya ayrımcılıkla mücadele olan sivil toplum kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri mağdurun kimliğinin belli olduğu ve izin verdiği durumlarda tüm temellerde ayrımcılık vakaları ile ilgili dava açabilmektedir. Ayrımcılığın ispatının kolaylaştırılması için özel hukukta ispat yükünün yer değiştirilmesine izin verilmiştir. Bu durumda mağdur zararının giderilmesi noktasında istatistikler ve ayrımcılık testine delil olarak başvurulabilecektir. Ayrımcılığın federal yasalar değil topluluk veya bölge temelli hukuki düzenlemeler kapsamında gerçekleştiği durumlarda Merkezin yetkisi sadece danışmanlık vermekten öteye geçememektedir.

Belçika hakkında ırklığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda,

Merkezin federe düzeyde de faaliyet yürütebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> ECRI Report on Belgium (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 50, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BEL-CbC-IV-2009-018-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)



#### 4- Birleşik Krallık

Birleşik Krallık İngiltere, Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda'dan oluşmaktadır ve Büyük Britanya ifadesi ise İngiltere, Galler ve İskoçya'yı kapsamaktadır.<sup>152</sup> Birleşik Krallık parlamenter rejimle yönetilmektedir ve yazılı bir anayasası bulunmamaktadır. İngilizler, Galler, İskoçlar ve İrlandalılar tarihsel olarak Birleşik Krallığın dört büyük etnik grubunu oluşturmaktadır. Birleşik Krallık özellikle 1940'lı yıllardan bugüne yoğun göç alan bir ülkedir. 2001 yılında yapılan ulusal nüfus sayımı sonucunda ülkede yukarıda belirtilen 4 büyük grup dışında farklı etnik gruplardan 4,6 milyon kişinin yaşadığını ortaya koymuştur.

Birleşik Krallık'ta yazılı bir anayasa mevcut olmadığı için ayrımcılık alanındaki temel hukuki düzenlemeler yasalarla gerçekleştirilmiştir. Birleşik Krallık'ta uluslararası sözleşmeler doğrudan uygulanabilirlik taşımamaktadır ve parlamento tarafından iç hukuka bir yasa ile aktarılmaları gerekmektedir. Ancak bu durumda dahi iç hukukta bazı şartların altında yasaların yorumlanmasında uluslararası sözleşmelere başvurulabilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin iç hukuka aktarılmasını sağlayan İnsan Hakları Yasası<sup>153</sup> (*Human Rights Act 1998*), ayrımcılık alanında koruma sağlayabilmekte ve anayasal anlamda bir haklar bildirgesi işlevi görebilmektedir.

Birleşik Krallık'ta ayrımcılık yasağı ilk kez 1960'lı yıllarda ırk ayrımcılığı alanında ortaya çıkmıştır. Genel olarak medeni hukuk alanında getirilen düzenlemeler yanında ırkçılığa ve dini nefrete tahrik suç olarak, ırkçı ve din ayrımcılığı içeren şiddet ise daha ağır ceza öngörülen bir suç olarak düzenlenmiş ve çeşitli cezalar öngörülmüştür. Medeni hukuk alanında getirilen ayrımcılık yasağı ile

---

<sup>152</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Colm O'Conneide tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report United Kingdom'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.UK\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.UK_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>153</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1998/ukpga\\_19980042\\_en\\_1](http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980042_en_1) (erişim: 16.09.2009)

ilgili düzenlemeler siyasi ve anayasal nedenlerden ötürü Kuzey İrlanda'yı dışarıda tutmuştur.

1976 tarihli Irksal İlişkiler Yasası<sup>154</sup> (*Race Relations Act 1976*) etnisite, renk, ırk, ulusal köken ve uyrukluk temelli olarak istihdam ve meslek, mallara ve hizmetlere erişim, eğitim, barınma ve kamusal işlevlerin yerine getirilmesinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. 1995 tarihli Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası<sup>155</sup> (*Disability Discrimination Act 1995*) engellilik temelinde istihdam ve meslek, mallara ve hizmetlere erişim, eğitim, barınma ve kamusal işlevlerin yerine getirilmesinde doğrudan ayrımcılığı ve makul sayılamayacak farklı muameleyi yasaklamaktadır. Ayrıca bu alanlarda engellilere yönelik makul uyumlaştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu iki yasanın İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile uyumlu hale getirilmesi için 2003 yılında bir dizi değişiklik gerçekleştirilmiştir. Benzer yasal düzenlemeler Kuzey İrlanda için de paralel biçimde mevcuttur.

2006 tarihli Eşitlik Yasası<sup>156</sup> (*Equality Act 2006*) ile bu kez dini inanç temelinde eğitim, barınma ve kamusal işlevlerin yerine getirilmesinde ayrımcılığa karşı koruma öngörülmüştür. Birleşik Krallık'ta ayrımcılık karşıtı mevzuat kamu sektörü veya özel sektör fark etmeksizin istihdamın her alanında uygulanabilmektedir. Aynı zamanda Direktiflerle tam uyum içerisinde olmasa da mevzuat serbest meslek ile ilgili de uygulanabilir durumdadır. Mallar ve hizmetlere erişim, eğitim, barınma ve kamusal işlevlerin yerine getirilmesinde ayrımcılığı cinsel yönelim ve yaş temelli ayrımcılık dışında yasaklamıştır.

İstihdamda ve meslekte dini inanç ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığın yasaklanarak İstihdamda Eşit Muamele Direktifi doğrultusunda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Eşitlik Yasası ile hükümete cinsel yönelim alanında benzer düzenlemeleri yapma yetkisi getirilmiş, Kuzey İrlanda'da bu düzenlemeler yapılmış ve

---

<sup>154</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1976/pdf/ukpga\\_19760074\\_en.pdf](http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1976/pdf/ukpga_19760074_en.pdf) (erişim: 16.09.2009)

<sup>155</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1995/ukpga\\_19950050\\_en\\_1](http://www.uk-legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1995/ukpga_19950050_en_1) (erişim: 16.09.2009)

<sup>156</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/pdf/ukpga\\_20060003\\_en.pdf](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/pdf/ukpga_20060003_en.pdf) (erişim: 16.09.2009)

Büyük Britanya’da da yapılması beklenmektedir. Ayrıca yaş temelli ayrımcılıkla da ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiş ancak istisna olarak kabul edilen durumların genişliği eleştirilmiştir.

Birleşik Krallık’ta yukarıda belirtilen ve zamanla gelişen yasal çerçeve içerisinde bir kavram birliği bulunmamaktadır. Şu anda bu terim birliğinin sağlanması ve ayrımcılık hukukunun sadeleştirilmesi ve açık hale getirilmesine yönelik bir çalışma devam etmektedir. İrk ayrımcılığı ile ilgili olarak büyük ölçüde bir tanım birliği oluşmuşsa da şu anda din, inanç, yaş, cinsel yönelim kavramları hakkında ortak bir tanım ortaya çıkmış değildir.

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarına birçok hukuki düzenlemede yer verilmiştir. Ancak bunlar arasında da zaman zaman farklılıklar göze çarpmaktadır. Örnek vermek gerekirse, Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası’nda dolaylı ayrımcılığın açık bir tanımı verilmemiştir. Aynı şekilde engelliler bakımından bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması konusuna da yer verilmemiştir. Aynı durum yaş temelli ayrımcılık için de geçerliken ırk veya etnik köken, din veya inanç ve cinsel yönelim açısından bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması konusuna yer verilmiştir.

Taciz ile ilgili tanımlamalar tüm hukuki metinlerde yer almaktadır. Bu durum 2003 öncesinde de içtihatlarla tacizin ırk, toplumsal cinsiyet ve engellilik temelinde ayrımcılık oluşturacağı ortaya konulmuştur. 2003 yılında ise bunun kapsamı Direktiflerle uyumlu hale gelmiştir ve Direktiflerin kapsamı dışında kalan durumlarda içtihatlarla ortaya konulan yaklaşım uygulanmaya devam etmektedir. Mağdurlaştırma tüm temellerde ayrımcılık için yasaklanırken, ayrımcılık yapılmasına dair talimat Birleşik Krallık’ta sadece ırk, engellilik ve yaş temelli ayrımcılık bağlamında Kuzey İrlanda’da ise dini inanç veya siyasi düşünce bağlamında yasalarda açıkça yasaklanmıştır.

Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası ile işe başvuran veya halen çalışmakta olan engellilere yönelik kamu sektörü veya özel sektörde makul uyumlaştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik temelinde tanınabilecek istisnalar konusunda

ise bir dizi düzenleme mevcuttur. Çoklu temelde ayrımcılık konusunda ise herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler, kamu sektörü veya özel sektörde istihdamla ilgili bir vaka ise istihdamla ilgili davalara bakan mahkemelere ya da kamu ve özel hukuk kişileri tarafından gerçekleştirilen diğer her türlü hukuka aykırı durum için hukuk mahkemelerinde yargısal usullere başvurabilmektedir. Ayrımcılık mağdurları için öngörülen temel giderim yolu tazminattır ve haksız fiil tazminatı olarak hukuk mahkemelerince kararlaştırılmaktadır. Cinsel yönelim ve din veya inanç temelli ayrımcılık vakalarında hükmedilen tazminat miktarları henüz tam anlamıyla ortaya çıkmamıştır ancak engellilik, ırk ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili davalarda ortalama tazminat miktarları sırasıyla 28,889, 13,720 ve 11,898 Sterlin'dir. Yargısal usuller dışında arabuluculuk ve tahkim yollarına da başvurulabilmektedir.

Birleşik Krallık'ta ayrımcılık davalarında herhangi bir örgüt tarafından hukuk yargılamasında destek sunulabilmektedir. Bu alanda sendikaların, eşitlik komisyonlarının ve bu konuda uzmanlaşmış sivil toplum örgütlerinin deneyim sahibi hukukçuları mevcuttur ve mağdurlara destek sunabilmektedir. Ancak bu örgütler genellikle davayı bizzat açamamaktadır. İstisna olarak eşitlik komisyonlarının ayrımcılık yapılmasına dair talimat ya da hukuka aykırı bir ilan ya da reklam söz konusu olduğunda harekete geçme yetkisi bulunmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili davalar yaygındır ve kamuoyunun dikkatini çekebilmektedir. Ancak mağdurlara ayrımcılıkla ilgili davalarda yeterli ve etkili bir danışma, yardım ve temsil sağlanmasında sorunlar yaşanmaktadır.

Hukuki çareler genel olarak caydırıcı olmakla beraber kapsamı çok geniş değildir. Birleşik Krallık mevzuatında her temelde ve Direktiflerin kapsamında yer alan her biçimde ayrımcılık için ispat yükünün yer değiştirilmesi kabul edilmiştir. Ayrımcılık testi ile elde edilen deliller belli standartlar dâhilinde mahkemelerce delil olarak kabul edilmektedir. İstatistikler de sıklıkla delil olarak kullanılabilir ve mağdurların bazı durumlarda işverenlerden ilgili istatistiksel verileri talep etme hakları mevcuttur.

Birleşik Krallık'ta geçmişte 3 tane eşitlik komisyonu bulunmaktaydı. Bunlar Irk Eşitliği Komisyonu (*Commission for Racial Equality*), Engelli Hakları Komisyonu (*The Disability Rights Commission*) ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı üzerine çalışan Eşit Fırsatlar Komisyonu (*The Equal Opportunities Commission*) adlarını taşımaktaydı. Üç komisyonunda yargısal usullerde mağdurlara destek sunma, bir dizi yaptırım öngörme, araştırmalar, basın açıklamaları ve diğer yöntemlerle fırsat eşitliğine saygının güçlendirilmesi ve teşvik edilmesi konularında çalışma yetkisi mevcuttu. Bu üçlü yapının tüm temellerde ayrımcılıkla mücadele noktasında yetkilere sahip olacak 2006 yılında Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu<sup>157</sup> (*The Commission for Equality and Human Rights*) adı altında birleştirilmesine karar verilmiştir. Kuzey İrlanda'da da aynı yetkilere sahip ayrı bir Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu<sup>158</sup> (*Equality Commission for Northern Ireland*) mevcuttur ve bu yapı ayrı şekilde faaliyet yürütmeye devam etmektedir. Komisyonlar etkili ve bağımsız bir şekilde çalışmaktadır.

Irk Eşitliği Komisyonu Irk İlişkileri Yasası ile kurulmuştur ve benzeri Kuzey İrlanda'da da kurulmuştur. Bu komisyon kâğıt üzerinde Irk Ayrımcılığı Direktifi ile uyum sağlamaktadır. Komisyonun görevi hukuka aykırı ayrımcı muamelelerin ve tacizin ortadan kaldırılması için çalışmak, farklı ırk veya etnik kökene sahip kişiler arasında fırsat eşitliğinin ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi, Irk İlişkileri Yasası'nı düzenli olarak değerlendirmek ve bu görevleri yerine getirilmesinde gerekli gördüğü her şeyi yapmak olarak düzenlenmiştir. Komisyon İçişleri Bakanlığı tarafından en fazla 5 yıllık bir süre için atanan ancak tekrar atanabilen 8 ile 15 arası kişiden oluşmaktadır. Komisyon başkanı tam zamanlı, iki başkan yardımcısı ise yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Diğer üyelerin ise Komisyon ile ilgili yaptıkları çalışma karşılığında aldıkları ödenek mevcuttur. Komisyon İçişleri Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir ve yıllık bütçesi Bakan tarafından onaylanmaktadır.

Irk Eşitliği Komisyonu'nun mahkemeler önünde yasal olarak temsil de dâhil olmak üzere farklı şekillerde yardım sunma yetkisi ve Irk İlişkileri Yasası çerçevesinde yasal giderim yoluna başvuran kişilerin tüm başvurularını göz önüne alma görevi söz konusudur. Görevleri

<sup>157</sup> Daha fazla bilgi için bakınız, <http://www.equalityhumanrights.com/> (erişim: 16.09.2009)

<sup>158</sup> Daha fazla bilgi için bakınız, <http://www.equalityni.org/> (erişim: 16.09.2009)



kapsamında her türlü resmi soruşturmayı yürütme, bulgularını tavsiyeler için kullanma, soruşturmalarda istediği bilgi ve belgelerin temin edilmesi yönünde talimat verme, ayrımcılık yapılmasına dair talimat veya ayrımcı ilan veya reklamlarla ilgili yargısal usullere başvurma, kamu makamlarına karşı zorlayıcı talimat verme, istihdam, barınma alanlarında kamu makamları için uygulamaya yönelik kuralları yayınlamak, araştırmalar yapmak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak, bakanlığın izni ile ırk ayrımcılık alanında çalışan örgütlere maddi destek sunmak gibi yetkileri mevcuttur.

Tarihsel olarak bakıldığında ülkenin farklı yerlerinde ırk ayrımcılığı mağdurlarına destek ve danışmanlık verme noktasında yetkinliğini ortaya koyan örgütlere veya ırksal eşitlik konseylerine maddi destek verilmektedir. Ülkede 80'den fazla bu şekilde oluşturulmuş ırksal eşitlik konseyi ve bunlarca oluşturulmuş bir ağ bulunmaktadır. Bu konseylerde mağdurlara tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu şekilde destek sunma, kuruluşundan itibaren Irk Eşitliği Komisyonu'nun görevleri arasındadır. Komisyon genel olarak bağımsız bir kurum olarak kabul edilmektedir. Kuzey İrlanda'da geçmişte üçlü bir yapı varken bunları birleştirmek üzere 1998 tarihli Kuzey İrlanda Yasası ile Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu kurulmuştur ve bu komisyonda bağımsız olarak kabul edilmiştir.

Eşit Fırsatlar Komisyonu, 1976 yılında kurulmuştur ve görevleri ve işlevleri Irk Eşitliği Komisyonu ile benzerdir. Ancak yetkiler konusunda değerlendirildiğinde daha az yetkiye sahiptir ve daha az sayıda örgüte maddi destek sunmaktadır.

1999 yılında kabul edilen Engelli Hakları Komisyonu Yasası ile Engelli Hakları Komisyonu kurulmuştur ve bu komisyonda aynı şekilde görevleri ve işlevleri Irk Eşitliği Komisyonu ile benzerdir. Ancak kuruluşu diğer komisyonlardan sonra gerçekleştiğinden dolayı zaman içerisinde bu yeni kuruma resmi soruşturmalar, işverenler ve diğer kişilerle bağlayıcı sözleşmeler yapabilmek gibi daha fazla yetki verilmesi öngörülmüştür.

2007 yılında kurulan Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, eski komisyonların çalışma alanları yanında cinsel yönelim, din veya inanç ve yaş temelli ayrımcılık konusunda da eşit yetkilere sahip

olacaktır. İnsan halkları konusunda ise bu kurumun güçlendirici bir rolü olacak ancak zorlayıcı yetkilere sahip olmayacaktır. Yine de yeni komisyonun eski komisyonlara göre kamu makamlarının eşitlikle ilgili pozitif yükümlülükleri ne derece yerine getirdiği ile ilgili soruşturmalar yapma yetkisi gibi bir dizi alanda daha fazla yetkisi olacaktır. Bu düzenlemeye getirilen eleştirilere bazı temellerde ayrımcılık vakalarının görmezden gelinabileceği ve ayrımcılıkla ilgili bireysel vakalara sunulan desteğin yavaşlayabileceği şeklindeki eleştiriler örnek verilebilir. Eski komisyonlar gibi atanma ve bütçe gibi konularda İçişleri Bakanlığı'na bağlı olma hali devam edecektir ve bağımsızlık anlamında bir değişiklik yaşanmayacaktır. Bu noktada yeni yasada İçişleri Bakanlığı'nın komisyonun faaliyetlerinde, çalışma takviminde, önceliklerinde mümkün olduğunca bağımsız hareket etmesinin sağlanacağına dair ifadeler konulmuştur. Çalışma alanı içerisinde insan hakları da yer aldığı için bağımsızlığın daha da önemli hale geldiği belirtilmektedir. Bu yönde yasalaşma sürecinde komisyonun hükümet yerine doğrudan parlamentoya veya bir parlamento komitesine rapor sunması önerilmiştir.

Komisyon üyeleri Komisyon'un stratejik yönelimini belirlerken, günlük işlerin yürütülmesi Kıdemli Yönetim Kurulu (*Senior Management Team*) ve Başkanı (*Chief Executive*) tarafından yürütülmektedir. Komisyon üyeleri hükümet tarafından atanmakta, çalışanlar ise dışarıdan işe alınmaktadır. 2006 tarihli Eşitlik Yasası gereği Komisyon'luk üçer yıllık planlar hazırlaması ve bir örneğini parlamentoya sunması gerekmektedir. Komisyon'un ayrıca her üç yılda bir Eşitlik Yasası kapsamında gerçekleştirilen ilerleme konusunda bir rapor hazırlaması gerekmekte ve yine bir örneğini parlamentoya sunması gerekmektedir.



## 5- Bulgaristan

Bulgaristan yaklaşık 8,5 milyonluk nüfusa sahip bir ülkedir ve nüfusun %83,9'ü Bulgarlardan oluşmaktadır. Ülke nüfusunun 9,4'ü Türklerden ve %3,6'si Çingenerlerden/Romanlardan oluşmakta ve nüfusun %85,71'i Ortodoks Hristiyanlık, %13,07'si Müslümanlık inancına sahiptir.<sup>159</sup> Bulgaristan 2007 yılında Avrupa Birliği üyesi olmuştur. Ayrımcılıkla ilgili olarak Avrupa Birliği hukukuna uyum çerçevesinde Bulgaristan ile ilgili çok fazla çalışma yayınlanmadığı için sınırlı bir çerçevede bilgi sunulmaktadır.<sup>160</sup>

Bulgaristan Anayasası ayrımcılık yasağı ile ilgili genel düzenlemelere yer verilmiştir. Bulgaristan ayrımcılık ile ilgili uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraftır ve sözleşme hükümleri doğrudan uygulanabilirlik taşımaktadır. İş Kanunu'nda da ayrımcılıkla ilgili genel nitelikte düzenleme mevcuttur. Avrupa Birliği Direktiflerinin iç hukuka aktarılması için 2003 yılında Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası<sup>161</sup> (*Protection Against Discrimination Act*) kabul edilmiş ve 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Ayrıca engellilere yönelik ayrımcılık alanında Engelli Kişilerin Entegrasyonu Yasası kabul edilmiş ve bu yasa ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmıştır.

Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası, toplumsal cinsiyet, ırk, uyrukluuk, etnik köken, insan genomu, vatandaşlık, din veya inanç, eğitim, siyasi görüş, kişisel veya kamusal statü, engellilik, yaş, cinsel yönelim, medeni durumu, maddi statü ve yasayla veya Bulgaristan'ın taraf olduğu bir uluslararası sözleşme ile tanınmış başka bir temelde

<sup>159</sup> Core document forming part of the reports of states parties: Bulgaria. 03/07/97, HRI/CORE/1/Add.81. (Core Document), <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/1577d9662121051980256541005f3358?Opendocument>, (erişim: 10.09.2009)

<sup>160</sup> Bulgaristan ile ilgili yer alan bilgiler, Bulgarian Commission for Protection Against Discrimination ([http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com\\_content&task=blogsection&id=6&Itemid=30&lang=en](http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=6&Itemid=30&lang=en)), (erişim: 10.09.2009), Compendium, The Case Law of the Commission for Protection Against Discrimination, [http://www.equineteurope.org/compendium\\_case\\_law\\_of\\_commission\\_for\\_protection\\_against\\_discrimination\\_1.pdf](http://www.equineteurope.org/compendium_case_law_of_commission_for_protection_against_discrimination_1.pdf), (erişim: 10.09.2009), Bulgarian Commission for Protection Against Discrimination, (<http://www.equineteurope.org/infopages/2507.html>) (erişim: 28.11.2008) kaynaklarından derlenerek hazırlanmıştır.

<sup>161</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com\\_content&task=view&id=15&Itemid=30](http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=30) (erişim: 16.09.2009)

ayrımcılığı kapsamaktadır. Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası Avrupa Birliği Direktiflerinde yer alan tüm alanları ve temelleri kapsamaktadır ve bu anlamda uyum sağlamış durumdadır. Bu konuda sadece Direktiflerle ayrımcılık yasağı bağlamında izin verilen istisnaların ötesine geçildiğine dair eleştiri getirilmektedir.

Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve mağdurlaştırma kavramları tanımlanmış ve yasaklanmıştır. Aynı şekilde bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması hali de yasaklanmıştır. Yasa ile ispat yükünün yer değiştirilmesi hukuken kabul edilmiş durumdadır. Makul uyumlaştırma yükümlülüğü açısından ise istihdam ve eğitim alanında yükümlülük getirilmiştir.

Yasa ayrımcılık vakaları ile ilgili özel yaptırımlar öngörülmuş ve öngörülen başvuru yollarına başvuru ücretsiz hale getirilmiştir. Ayrımcılık mağdurları, sadece Direktiflerde yer alan temellerde değil, tüm temellerde, kamu sektörü, özel sektör ayrımı yapılmaksızın başvuru yollarına gidebilmektedir. Mağdurlar, Yasa gereğince kurulan Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu'na (*Commission for Protection against Discrimination*) başvurabileceği gibi, yargısal usullere de gidebilmektedir. Komisyon ayrımcılığın sonlandırılması ve gelecekte gerçekleşmesinin önlenmesi için ayrımcılık yapıldığına dair bir tespit kararı verebilmekte ve para cezası öngörebilmektedir. Komisyon'un tazminata hükmetmesi mümkün değildir. Komisyona başvuru ücretsizdir. Yargısal usullerde ise yine ayrımcılığın sonlandırılması ve gelecekte gerçekleşmesinin önlenmesi için ayrımcılık yapıldığına dair bir tespit kararı verilebilmekte ancak ayrıca tazminat da talep edilebilmektedir. Komisyonun ayrımcılık yapıldığına dair verdiği karar dayanarak mahkemelerde tazminat talep edilmesi mümkündür.

Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'nda sivil toplum örgütlerinin, sendikaların veya diğer kuruluşların ayrımcılık mağdurları adına Komisyona yapılan başvurularda doğrudan yer alabilmesi mümkündür. Bu kuruluşların ayrımcılık mağdurları tarafından başlatılan yargısal usullerde de yer alabilmesi düzenlenmiştir. Ayrımcılık mağdurları tarafından "grup davası" (*class action*) açılması

mümkün hale getirilmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının, sendika ve diğer benzer kuruluşların da bu yola başvuruda bulunma hakkı tanınmıştır. Gerek Komisyona gerekse yargı organlarına yapılan başvurularda herhangi bir başvuru yolunun tüketilmesi yükümlülüğü getirilmemiştir ve bu sebeple bu yolların her ikisine de doğrudan başvurulabilmesi mümkün olabilmektedir. Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'na bu yollar dışında haksız fiil veya idari sorumluluğa dayanılarak açılan davalarda da dayanılması mümkün olabilmektedir. Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına dair bir hukuki düzenleme getirmemiştir ve bu sebeple bu konuda bir yasak da olmadığı belirtilmektedir.

Ayrımcılık mağdurları tarafından Komisyona başvuruda bulunulması bu usulün daha hızlı işlemesi ve sadece tek bir mercie temyiz niteliğinde başvuru yapılabilmesi bakımından daha tercih edilebilir niteliktedir. Komisyona başvurularda herhangi bir ücret alınmamaktadır ve Komisyon kararlarına karşı Yüksek İdare Mahkemesine başvuru yapılabilmektedir. Yargısal usulde ise süreç hem daha yavaş işlemekte hem de istinaf ve temyiz incelemesi söz konusu olabilmektedir. Ayrıca Komisyonun mahkeme gibi tarafların sundukları ile bağlı olma durumu yoktur ve delil toplama gibi yetkileri de bulunmaktadır. Ancak Komisyonun mahkemelerin aksine tazminata hükmetme ve kararlarının uygulanmadığı durumlarda zorlayıcı önlemlere başvurma yetkisi bulunmamaktadır. Yine Komisyonda herhangi bir hukuki yardım sunulamazken, belli şartlar dâhilinde mahkemelerde ücretsiz avukat yardımından yararlanma hakkı yasalarca tanınmış durumdadır. İş Kanunu ile getirilen bir diğer yaptırım ise, ayrımcı muamele yapılarak işten çıkarılma olayına karşı olarak işe iade imkânının sağlanmasıdır.

2005 yılında Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'nın 41. maddesi gereğince kurulan Bulgaristan Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu, dokuz üyeden oluşmaktadır. Üyelerden beşi (başkan ve başkan yardımcısı dâhil) Ulusal Meclis, dördü ise Bulgaristan Devlet Başkanı tarafından atanmaktadır. Komisyon resmi ve bağımsız bir nitelik taşımaktadır ve çalışma kuralları bizzat kendisi tarafından belirlenmiştir.

Komisyunun, Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası gereğince, etnik ve ırksal; cinsiyet, insan genomu ve sendika üyeliği, vatandaşlık, din veya inanç, eğitim, siyasi görüş, kişisel ve toplumsal statü; engellilik, yaş ve cinsel yönelim; aile durumu ve maddi statü temelli ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri görüşmek üzere kurulmuş altı adet daimi uzmanlık alt komitesi mevcuttur. Ayrıca beşer üyeden oluşan iki alt komite de çoklu temelde ayrımcılık içeren şikâyetlerle ilgilenmektedir. Komisyon Meclise yıllık olarak rapor sunmaktadır. Komisyon bugüne kadar çalışmaları sırasında yerel ve uluslararası sivil toplum örgütleriyle yakın bir işbirliği içinde bulunmuştur. Birçok şikâyet bu örgütler vasıtasıyla Komisyon önüne gelmiş durumdadır. Ayrımcılıkla ilgili konularda çalışmak üzere sivil toplum örgütleri temsilcilerinden ve uzmanların katılımıyla bir kamu uzmanlar kurulu oluşturulmuştur.

Komisyunun ayrımcılık mağdurları veya diğer kişilerden gelen başvuruları incelemek ve hukuken bağlayıcı nitelikte kararlar vermesi mümkündür. Ayrıca, zorunlu talimatlar yayınlama, araştırmalar yapma ve kamuoyuna açıklama gibi görevleri de mevcuttur. Komisyonun yasa tasarıları hakkında görüş bildirmek, yargısal usullerde yer almak, kamu makamlarına yönelik tavsiye kararları yayınlamak gibi görevleri de bulunmaktadır. Komisyon, kendisine başvuran ayrımcılık mağdurlarına hukuki destek sunmamaktadır. Az sayıda sivil toplum örgütü tarafından hukuki yardım sunulmaktadır.

Ombudsman Yasası<sup>162</sup> (*Law on the Ombudsman*) ile kamu makamlarının veya kamu görevlilerinin ayrımcı muamelelerine karşı Ombudsmana başvurma imkânı tanınmıştır. Ancak Komisyondan farklı olarak Ombudsmanın kararları hukuken bağlayıcılık taşımamaktadır. Ombudsmanın yetkisi kontroller yapmak, savunuculuk, arabuluculuk ve tavsiyelerde bulunmak olarak ifade belirlenmiştir.

Bulgaristan hakkında İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, sivil toplum örgütleri tarafından Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu'nun

---

<sup>162</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.anticorruption.bg/ombudsman/eng/legframe\\_eng.htm](http://www.anticorruption.bg/ombudsman/eng/legframe_eng.htm) (erişim: 30.09.2009)

üyelerinin eski milletvekillerinden oluştuğu ve bu nedenle yürütme organından bağımsızlıkları konusunda eksik bulunduğunun belirtildiğine yer verilmiştir. Raporda ayrıca, Sofya'da bulunan Komisyonun herkesin ulaşabileceği şekilde yerelerde de örgütlenmesi gerektiğine, yeterli personel sayısı ve bütçenin sağlanması gerektiğine vurgu yapmıştır.<sup>163</sup> Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 2009 yılında Bulgaristan tarafından 2008 yılında sunulan rapora<sup>164</sup> dayalı olarak yapılan değerlendirmede ise, Komisyonun şikâyet başvurularının alınması, araştırmaların yürütülmesi, cezaların uygulanması ve ayrımcılık mağdurlarına yardım sunulması noktalarında güçlendirilmesi tavsiye edilmiştir.<sup>165</sup>

---

<sup>163</sup> ECRI Report on Bulgaria (Fourth Monitoring Cycle), 24 Şubat 2009, paragraf 36-38, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/BGR-CbC-IV-2009-002-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/BGR-CbC-IV-2009-002-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

<sup>164</sup> Raporun İngilizce metni için bakınız, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/AdvanceVersions/CERD.C.BGR.19.doc> (erişim: 30.09.2009)

<sup>165</sup> Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Bulgaria, CERD/C/BGR/CO/19, 23 Mart 2009, paragraf 12, <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=CERD/C/BGR/CO/19&Lang=E> (erişim: 30.09.2009)





## 6- Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti, yaklaşık 10,5 milyonluk bir nüfusa sahip bir ülkedir.<sup>166</sup> Ülkede Alman, Macar, Çingene/Roman, Polonyalı, Slovak ve Yahudi azınlıklar bulunmaktadır. Ülkenin %26,8'i Katolik Hristiyanlık ve %2,5'i Protestan Hristiyanlık inancına mensuptur.

Çek Cumhuriyetinde hukuksal hiyerarşi içerisinde en üstte anayasa yer almaktadır ve Çek Cumhuriyeti Temel Haklar ve Özgürlükler Şartı<sup>167</sup> (*Charter of Fundamental Rights and Basic Freedoms*) da anayasal değerinde kabul edilmektedir. Bu şart 1993 yılında yaşanan geçiş döneminde ilan edilmiştir. Şartta gerek medeni ve siyasi gerekse ekonomik, sosyal ve kültürel haklara yer verilmiştir. Ancak madde içerikleri kapsamlı olmakla birlikte belirsizlik de taşımaktadır. Şart'ın 3. maddesinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal ya da etnik azınlığa mensup olma durumu, mülkiyet, doğum veya diğer temellerde ayrımcılık, açıkça ve açık uçlu bir şekilde yasaklanmıştır. Bu maddede cinsel yönelim veya engellilik açıkça belirtilmemiştir. Şartta yer alan ayrımcılıkla ilgili düzenlemelerin kişiler arasında gerçekleşen ayrımcı muamelelerde doğrudan uygulanması mümkün değildir. Aynı şekilde bu düzenlemeler ayrımcılık mağdurlarına tazminat talep etmek için hukuki bir temel oluşturmamaktadır.

Çek hukukunda doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, taciz ve mağdurlaştırmanın bir tanımı yer almamaktadır. Yine sosyal güvenlik, sağlığa erişim, serbest meslek faaliyetinin şartları gibi konularda hiçbir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca yaptırımlar bakımından sistemli bir çerçeve getirilmemiştir. Ayrımcılık biçimlerine dair tanımlamalar İstihdam Yasası'nda ve Güvenlik Hizmetleri Üyelerine Dair Yasa'da bulunmaktadır. İstihdam Yasası ile özel olarak ayrımcılık karşıtı dava öngörülmüştür. Ancak serbest meslek mensupları, belli meslekler, kamu hizmetleri alanında

<sup>166</sup> Bu bölüm Pavla Boucková tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Czech Republic'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.CzechRepublic\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.CzechRepublic_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>167</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.psp.cz/cgi-bin/eng/docs/laws/1993/2.html> (erişim: 16.09.2009)

Direktifler kapsamında değerlendirilebilecek hukuki düzenlemeler mevcut değildir. Gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler nedeniyle istisnaların öngörülmesi birçok yasada yer almış ancak makul uyumlaştırma yükümlülüğü sadece İstihdam Yasası'nda yer almıştır.

Çek ayrımcılık mevzuatında Direktiflerle ilgili konular bakımında kamu sektörü ve özel sektörü de kapsayan iş ilişkileri ve işe alımla ilgili konular yer almaktadır. Ancak bu sınırlı alanda dahi eksiklikler mevcuttur. Mesleki eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, yüksek öğretim, sosyal güvenlik, sosyal yardım, barınma hakkına erişim ile ilgili herhangi bir düzenleme yoktur. Mallara ve hizmetlere erişim çok kısa ve herhangi özel bir tanım getirmeksizin yürürlüktedir. Yukarıda görüldüğü üzere oldukça dağınık, kapsamı belirsiz, kimi zaman açık uçlu kimi zaman tam tersi nitelikte yasal düzenlemeler söz konusudur. Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili herhangi bir yasal düzenleme veya içtihatla bulunmamaktadır.

Mevzuat medeni, cezai veya idari başvuru yolları öngörmüş olsa da uygulamada ayrımcılığa karşı koruma özellikle Medeni Kanun kapsamında gündeme gelmektedir ve sivil toplum örgütleri, avukatlar ve insan hakları aktivistleri bu yola başvurmaktadır. Medeni kanun kişilik haklarının korunmasına yer vermekte ve ayrımcılıkla ilgili açık bir düzenleme içermemektedir ve belli sınırlılıkları vardır. Mağdur bu yolla zararının giderilmesini talep edebilmektedir. Yargısal usuller arasında yer alan hukuk yargılamasında ispat yükünün yer değiştirilmesi mümkün olabilmektedir.

Ceza Kanunu sadece çok ciddi olayları içerecek biçimde ırk ve din veya inanç ayrımcılığı ile ilgili suçlara çeşitli cezalar öngörmüştür. Ayrıca ırkçı veya dini nefret veya ayrımcılık içeren bir saikle işlenen suçlarda ağırlaştırıcı nedenler öngörülmüştür. İdari yollar açısından idarenin eylem ve işlemlerinden dolayı yaptırım uygulanması mümkündür. Bu usulde özel yasalarla kurulmuş idari bazı organların ve müfettişliklerin soruşturma yapma yetkisi bulunmaktadır. Bu kurumlar İstihdam Büroları veya Ticaret Müfettişlikleridir ve mali nitelikte cezalar gibi yaptırımlar öngörme yetkileri bulunmaktadır. Bu kurumların harekete geçmediği durumlarda mağdur gerçek kişi ise yerel yönetimler tarafından oluşturulan komisyonlara başvuru

yapılması mümkündür. Bu usul çok yavaş ve etkisizdir ve başvuru sayısı da oldukça düşüktür. Adli yardım mahkemeler ve barolar üzerinden ve oldukça sınırlı şartlarda sunulmaktadır. Hukuk yargılamasında örgütler meşru bir amaçları olduğu durumlarda yargısal usullere müdahil olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet, ırk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelli ayrımcılık konularında özel bir kanuna göre kuruluş amaçlarından biri ayrımcılıkla mücadele olan örgütlerin mağdurları temsil etmesi mümkündür. Sendikaların da üyelerini ticaretle ilgili uyuşmazlıklar dışında yargısal usullerde üyelerini temsil etme yetkisi bulunmaktadır. Ancak temsil yoluna çok fazla rastlanılmamaktadır. Ayrımcılık testi veya istatistiksel deliller Çek mahkemeleri tarafından henüz değerlendirilmemiştir.

Çek Cumhuriyeti'nde eşitlik kurumları kapsamında oluşturulmuş herhangi bir kurum ve mağdurlara hukuki yardım, destek sunan, araştırmalar yapan ve tavsiyeler yayınlayan herhangi bir yapı bulunmamaktadır. Bu noktalar açısından Direktiflerle bir uyum sağlanamamıştır. 2008 yılında Parlamento tarafından kabul edilen ve "Ayrımcılık Karşıtı Yasa" olarak anılan Eşit Muamele ve Ayrımcılığa Karşı Korumada Hukuki Önlemler ve Bazı kanunlarda Değişiklik yapılmasına Dair Kanun (*Equal Treatment and Legal Measures of Protection from Discrimination and Amendments to Some Laws Act*) 24 Nisan 2008 tarihinde Devlet Başkanı tarafından veto edilmiştir. Tasarının yasallaşabilmesi için Parlamento tarafından nitelikli bir çoğunluk tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. 15 Eylül 2009 tarihi itibarıyla bu konuda herhangi bir yasama çalışması gerçekleşmemiştir.<sup>168</sup>

Ayrımcılık Karşıtı Yasa ile Ombudsmanın<sup>169</sup> bir eşitlik kurumu olarak da işlev üstlenmesi düzenlenmişti. Yasanın veto edilmesinin ardından Ombudsman, geçmişte de sahip olduğu, kamu makamlarının eylem ve işlemlerine yönelik bireysel şikâyetleri inceleme yetkisini kullanmaya devam etmektedir. Ancak Ombudsmanın ulaştığı sonuçları kamuoyuna duyurma, mağduriyetin giderimi için talepte ve tavsiyede bulunma gibi sınırlı yetkileri

<sup>168</sup> ECRI Report on the Czech Republic (Fourth Monitoring Cycle), 15 Eylül 2009, paragraf 26, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech\\_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf) (erişim: 16.09.2009)

<sup>169</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.ochrance.cz> (erişim: 30.09.2009)

mevcuttur. Ombudsmanın arabuluculuk yürütmesi mümkündür ancak bu konuda icari bir yetkisi bulunmamaktadır. Ombudsmanın yine ayrımcılık mağdurlarına tazminat ödenmesine yönelik talimat verme veya bireylere veya özel şirketlere yönelik iddiaları soruşturma yetkisi bulunmamaktadır.<sup>170</sup>

Çek Cumhuriyeti hakkında Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, ulusal düzeyde özellikle ırk ayrımcılığı ile ilgili konularda çalışma yürütecek, mağdurlara yardım sunma, soruşturma yürütme, yargısal usullere başvurma veya bu usullere katılma, yasal mevzuatı gözden geçirme ve öneriler sunma, kamuoyunda ırkçılık ve ırk ayrımcılığı konusunda kamuoyuna yönelik farkındalığı artırılması çalışmaları yürütme konularında yetkili bir eşitlik kurumu oluşturulması şiddetle tavsiye edilmiştir. Raporda ayrıca ombudsmana ek yetkiler verilerek ya da ayrıca oluşturulacak bu kuruma yeterli bütçe ve personel sağlanması vurgulanmıştır.<sup>171</sup>

Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 2007 yılında Çek Cumhuriyeti tarafından 2006 yılında sunulan rapora<sup>172</sup> dayalı olarak yapılan değerlendirmede, eşit muamele ilkesinin geliştirilmesi ve gözlemlenmesi, ayrımcılık mağdurlarına adli yardım dâhil olmak üzere destek sunulması ve kamu makamları veya özel sektör kaynaklı ayrımcı muamelelerle ilgili bireysel şikayetleri alma noktalarında yetkili bir kurumun oluşturulması tavsiye edilmiştir.<sup>173</sup>

---

<sup>170</sup> ECRI Report on the Czech Republic (Fourth Monitoring Cycle), 15 Eylül 2009, paragraf 36, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech\\_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf) (erişim: 16.09.2009)

<sup>171</sup> ECRI Report on the Czech Republic (Fourth Monitoring Cycle), 15 Eylül 2009, paragraf 38-39, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech\\_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Czech_Republic/CZE-Cbc-IV-2009-030-ENG.pdf) (erişim: 16.09.2009)

<sup>172</sup> Raporun İngilizce metni için bakınız, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/400/77/PDF/G0640077.pdf?OpenElement> (erişim: 30.09.2009)

<sup>173</sup> Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Czech Republic, CERD/C/CZE/CO/7, 11 Nisan 2007, paragraf 19, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD.C.CZE.CO.7.doc> (erişim: 30.09.2009)

## 7- Danimarka

Danimarka nüfusu 5 milyon olan ve büyük çoğunluğu Protestan Hristiyanlık inancına sahip bir ülkedir.<sup>174</sup> Ülkede ikinci büyük dini grup 150.000 nüfusla Müslümanlardır. Ülke, 1960'lerde işgücü açığı gerekçesiyle yurtdışından göç almaya başlamıştır ve Türkiye, Pakistan ve Yugoslavya Danimarka'ya en çok göç veren ülkeler arasındadır. 1980'li yıllardan itibaren Güney Amerika, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinden göçler yaşanmaktadır. Göçle gelen kişilerin sayısı nüfusun 5'ini oluşturmaktadır. Ülkede Almanca konuşan bir azınlık resmen tanınmaktadır ve Çingenelerin/Romanların da azınlık olarak tanınması gündemdedir.

Danimarka Anayasası'nın 70. maddesinde köken veya inanç sebebiyle kimsenin medeni veya siyasi haklarından mahrum bırakılamayacağına 71. maddesinde ise hiçbir Danimarka vatandaşının siyasi görüşü, köken veya inancı nedeniyle özgürlüğünden mahrum bırakılamayacağına yer verilmiştir. Anayasa'da bu düzenlemeler haricinde başkaca hüküm bulunmamaktadır. Anayasa'da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili açık ve genel bir düzenleme yoktur.

1971 yılından beri ceza hukuku anlamında mallar ve hizmetlere erişim, barınma ve ulaşım konularında ırk ayrımcılığı yasaklanmış ancak istihdam alanı bu kapsama alınmamıştır. 1987 yılında aynı yasada yapılan değişiklikte yine istihdam dışın cinsel yönelim ayrımcılığı suç haline getirilmiştir. 2003 yılında Irk Ayrımcılığı Direktifi'ni iç hukuka aktarmak amacıyla yeni bir yasa kabul edilmiş ve barınma, eğitim, sosyal yardımlar vs. gibi alanlarda ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. 1996 yılından beri İş Piyasasında Farklı Muamelenin Yasaklanmasına dair

---

<sup>174</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Niels-Erik Hansen tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Denmark'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

Yasa<sup>175</sup> (*Act on prohibition against discrimination in respect of employment*) ile ırk, renk, ulusal veya etnik köken, cinsel yönelim ve din temelli doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır.

Danimarka'da etnik kökene ve din ile ilgili kayıt tutulmasına dair bir yasa söz konusudur ve ayrımcılıkla mücadele alanında istatistiksel bilgilere ulaşılması, bunların yargı organı önünde delil olarak ileri sürülebilmesi, alınan önlemlerin etkili olup olmadığının değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır.

İrk Ayrımcılığı Direktifi kapsamında şikâyetleri kabul edebilecek ve değerlendirebilecek bir bağımsız kurumun oluşturulmasına dair yasa 2002 yılında Parlamento tarafından reddedilmiştir. Benzer başka bir yasa ise 2004 yılında onaylanmıştır. Bu yasa ile ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa uğrayan kişiler daha önce insan hakları alanında çalışmalar yürütmek amacıyla 1987 yılında kurulmuş olan ve ayrımcılık kapsamında da yetkilendirilen Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü'nde<sup>176</sup> (*The Danish Institute for Human Rights*) bulunan Şikâyet Başvuruları Komitesi'ne başvurabilmektedir. Daha sonra aynı yıl yapılan bir değişiklikle yaş ve engellilik temelli ayrımcılık da bu kapsama alınmıştır. Ancak Komite, yaş, engellilik, cinsel yönelim, din veya inanç temelli ayrımcılık vakalarında yetkili değildir.

İş Piyasasında Farklı Muamelenin Yasaklanmasına dair Yasa ile kamu sektörü veya özel sektörde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. 2004 yılında bu yasada yapılan değişiklik ile taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat konuları da ayrımcılık kapsamına alınmıştır.

İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin istihdam dışındaki alanlarda öngördüğü standartlara uyum amacıyla 2003 yılında Eşit Etnik Muamele Yasası<sup>177</sup> (*Act on Equal Ethnic Treatment*) kabul edilmiştir. Danimarka mevzuatında olumlu önlemlere dair bir hüküm bulunmamaktadır. Özel önlemler alınabileceğine dair bir

---

<sup>175</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/16950/64821/E96DNK01.htm> (erişim: 16.09.2009)

<sup>176</sup> Daha fazla bilgi için bakınız, <http://www.humanrights.dk/> (erişim: 16.09.2009)

<sup>177</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/E67D2D1B-5CAD-4036-AE73-36A3A23B87E5/0/act\\_ethnic\\_equal\\_treatment.pdf](http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/E67D2D1B-5CAD-4036-AE73-36A3A23B87E5/0/act_ethnic_equal_treatment.pdf) (erişim: 16.09.2009)

düzenlemenin varlığına rağmen bu durum sadece kamu sektörü için geçerli olmaktadır ve diğer işverenler için geçerli değildir. Aynı şekilde gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler konusunda düzenlemeler olumlu olmakla birlikte olumlu önlem ilkesini hayata geçirmek isteyebilecek işverenleri sınırlar niteliktedir. Makul uyumlaştırma yükümlüğü engelliler için öngörülmüş ve bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması yasaklanmıştır.

İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile ilgili olarak 2004 yılında İş Piyasasında Farklı Muamelenin Yasaklanmasına Dair Yasa'da yapılan değişiklikler ile istihdam alanında kamu sektörü veya özel sektör ayrımına gidilmeksizin yaş, inanç ve engellilik temelinde ayrımcılık da yasa kapsamına alınmıştır. İspat yükünün yer değiştirilmesine dair düzenleme, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve mağdurlaştırma konuları da bu yasa ile Direktife uygun biçimde değiştirilmiştir.

Ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemelerin tatbikinden yargı organları ve İnsan Hakları Enstitüsü bünyesinde kurulan Şikâyet Başvuruları Komitesi<sup>178</sup> yetkilidir. Komitenin istihdam alanında yetkisi sadece ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık vakaları ile sınırlıdır. İstihdam alanında cinsel yönelim, yaş, din veya inanç ve engellilik temelinde ayrımcılık vakalarında Hükümet mağdurların sendikalardan yardım alması gerektiğini belirtmiştir. Uygulamada ise iş piyasasına girmek üzere olan öğrenciler, mülteciler vs. sendika üyesi olmamalarından kaynaklı olarak sorunlar yaşamaktadır. İçtihatlarla bakıldığında da davaların büyük çoğunluğunun din veya inanç ayrımı ile ilgili olduğu görülmektedir.

Mağdurlar böyle bir durumda Irk Ayrımcılığı Dokümantasyon ve Danışmanlık Merkezi'ne başvurarak ücretsiz hukuki yardım alabilmektedir. Merkez, ayrıca istihdam alanı dışında ırk veya dini temelde ayrımcılıkla ilgili konularda da ücretsiz hukuki yardım sunabilmektedir. Bu kurumun çalışma saatleri bütçe kısıtlılıkları yüzünden 2002 yılından beri giderek düşmektedir. Engellilik ve cinsel yönelim temelli çalışan örgütlerde bu temellerde ayrımcılığa uğrayan mağdurlara destek sunabilmektedir. Ancak bu örgütlere mağdurları temsil ederek şikâyet başvurusu usulünü harekete geçirme yetkisi

<sup>178</sup> Daha fazla bilgi için bakınız, <http://www.klagekomite.dk> (erişim: 16.09.2009)



tanınmamıştır. Bu sebeple bu alanda esas uygulama yargı organları üzerinden yürümektedir. Mahkemeler ayrımcılık testi veya istatistiksel verileri delil olarak kabul edebilmektedir. Ancak tacize karşı koruma veya ispat yükünün yer değiştirilmesine dair düzenlemelerin etkili bir biçimde mahkemelerde uygulanmadığı belirtilmektedir.

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Danimarka İnsan Hakları Merkezi adıyla Parlamento tarafından 1987 yılında kurulmuştur. Merkezin görevleri, ulusal, bölgesel veya uluslararası ölçekte insan hakları konusunda bilgi toplamak ve bilgisini derinleştir, araştırmalar yapmak ve eğitimler düzenlemektir. Merkez 2001 yılında Hükümet tarafından kapatılmıştır. Merkez daha sonra Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü adıyla tekrar açılmıştır.

Danimarka Etnik Eşitlik Kurulu, 1993 yılında kurulmuş ve 1997 yılında güçlendirilmiştir. Kurulun bağımsız bir sekretaryası olmasına karşın Entegrasyon Bakanlığı'na bağlıdır ve bağımsızlığı tartışmalıdır. Ayrıca şikâyet başvurularını kabul etme ve inceleme yetkisi bulunmamaktadır ve sadece genel olarak beyanda bulunma rapor hazırlama ve sunma gibi yetkileri bulunmaktadır. Bu Kurul 2002 yılında lağvedilmiştir.

İrk Ayrımcılığı Dokümantasyon ve Danışmanlık Merkezi, 1993 yılında kurulmuş bir sivil toplum kuruluşudur ve mütevellî heyetinde ayrımcılık konusunda uzman olarak kabul edilen veya etnik gruplara mensup 15 kişi bulunmaktadır. Bunlardan biri İçişleri Bakanlığı'ndan gelmektedir. Merkez ayrımcılık mağdurlarına, tanıklara ücretsiz hukuki yardımda bulunmaktadır. Danimarka'da resmi bir başvuru makamı olmadığı dönemde Merkez bu işlevi üstlenmiştir ve bu sebeple bütçesinin %80'i devlet tarafından karşılanmıştır.

2002 yılında dönemin Hükümeti tarafından ayrımcıla ilgili olarak oluşturulmuş yukarıda belirtilen kurumlar kapatılmış veya bütçeden pay ayrılmasına son verilmiştir. Bu durum Direktiflere açıkça aykırılık teşkil etmiştir. Ayrıca devlet bütçesinden ayrımcılıkla mücadele amacıyla ayrılan pay 2000 yılından itibaren giderek azalmıştır. Ancak 2002 yılında yeni bir kurum olarak Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü kurulmuştur. Enstitünün ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılıkla

ilgili olarak herkesin eşit muamele yapılması ilkesinin geliştirilmesi, mağdurlara diğer örgütlere veya kurumlara hanel getirilmeksizin şikâyet başvuruları alanında bağımsız yardım yapılması, araştırmalar yapılması ve bunların yayınlanması, tavsiyeler yayınlanması görevleri söz konusudur. Enstitünün ayrıca Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesinde öngörülen bağımsız bir eşitlik kurumu ve nitelikleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirme görevi mevcuttur.

Bu amaçla Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin istihdam alanında veya dışında öngördüğü alanlarda ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılıkla ilgili şikâyet başvurularını ücretsiz olarak kabul eden bir Şikâyet Başvuruları Komitesi kurulmuştur. Komite bağımsız bir inceleme yürüttüğü için mağdurlara destek sunmamaktadır. Bugüne kadar Komite tarafından incelenen başvurulardan küçük bir kısmı yargıya intikal ettirilmiştir. Bu durumda Komite başvuruyu reddetmiş ve mağdura yargı organları önünde destek sunmayı teklif etmiştir. Komitenin tazminata hükmetme yetkisi bulunmamaktadır. 2002 yılından beri kamu tarafından herhangi bir ırk ayrımcılığı mağduruna destek sunulmamıştır.

Komitenin herhangi bir yaptırım öngörme veya tazminata hükmetme yetkisi bulunmamaktadır. Komite inceleme sonucunda ayrımcılığın gerçekleştiğine kanaat getirirse mağdura yargısal usullerde hukuksal destek sunabilmektedir. Komite resen harekete geçerek araştırmalar yapabilmekte ve sonuçlarla ilgili rapor ve tavsiyeler yayınlayabilmektedir. Ancak Komite bugüne kadar yapılan başvuruların çok azında ayrımcılık oluştuğuna karar vermiştir ve bunun nedeni olarak Komitenin yetkilerinin kısıtlı olması gösterilmektedir. Komitenin bu anlamda tanık dinleme, vakanın olgularını araştırma gibi yetkileri bulunmamaktadır ve bu yüzden çok sayıda başvuru kabul edilemez nitelikte bulunmuştur. Başvuruların incelenme süresi de makul kabul edilmemektedir. Bu sebeple mağdurlar tarafından doğrudan devlete başvurarak hukuksal yardım talep edilmesi daha kolay gelmektedir.

2007 yılında hazırlanan bir yasa tasarısı ile Etnik Eşitlik Şikâyet Başvurusu Komitesi ve Toplumsal Eşitlik Kurulu'nun kaldırılarak Eşit Muamele için ortak Şikâyet Kurulu (*Det Fælles Klagenævn for Ligebehandling*) adında tek bir kurumun kurulması planlanmaktadır.

Bu kurulun ırk, etnisite, uyrukluk, toplumsal cinsiyet, engellilik, din, cinsel yönelim, yaş, toplumsal köken ve siyasi görüş dâhil tüm temelerde ayrımcılıkla ilgili çalışma yürütmesi beklenmektedir.

## 8- Estonya

Estonya 2000 yılında yapılan nüfus sayımına göre nüfusunun üçte biri farklı etnik kökenlerden gelen insanlardan oluşan bir ülkedir.<sup>179</sup> Ülkede farklı etnik kökenden gelen kişilerin %80'ini Ruslar oluşturmaktadır. Ayrıca nüfusun beşte birinin Estonya vatandaşlığı bulunmamaktadır. Bu grubun büyük çoğunluğu Eski Sovyetler Birliği ya da Rusya Federasyonu vatandaşlığı taşımaktadır. Nüfus farklı dini inanışlara sahip kişileri içinde barındırmaktadır. 2005 yılında gerçekleştirilen bir araştırmaya göre nüfusun %14'ü yaşlılık, %11'i resmi dil, %11'i genç taştta olma, %8'i engellilik ve %5'i kadın olmaktan kaynaklı olarak sık sık ya da zaman zaman ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir.

Estonya'da Avrupa Birliği üyeliği öncesinde ayrımcılıkla ilgili herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Estonya uluslararası alanda birçok uluslararası sözleşmeye taraf olmuş durumdadır. Estonya Anayasası'na göre uluslararası sözleşmelerin iç hukuka karşı üstünlüğü söz konusudur. Anayasa'nın 12. maddesi her temelde ayrımcılığı açık bir biçimde yasaklamaktadır. Bu hüküm gerçek ve tüzel tüm kişiler için doğrudan uygulanabilir nitelikte bir hükümdür. Ceza Kanunu'na göre eşit muamele ilkesinin ciddi anlamda ihlali çeşitli suçlar biçiminde düzenlenmiştir.

Anayasa ve ceza kanunu haricinde ayrımcılıkla mücadele amacıyla çıkarılan yasalar üçlü bir yapı oluşturmaktadır. Bunlar 2004 tarihli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası<sup>180</sup> (Gender Equality Act), 2004 tarihli İş Sözleşmeleri Yasası<sup>181</sup> (*Employment Contracts Act*) ve 2003 tarihli *Legal Chancellor Yasası*'dır. Son iki yasa Avrupa Birliği

---

<sup>179</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Vadim Poleshchuk tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Estonia'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>180</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.legaltext.ee/text/en/X80041.htm> (erişim: 17.09.2009)

<sup>181</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm> (erişim: 17.09.2009)

hukukuna, özellikle Direktiflere uyum amacıyla değiştirilen yasalardır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığı hayatın her alanında yasaklamaktadır ve çoklu temelde ayrımcılık söz konusu olduğunda işlevli olabilmektedir. Bu yasa ile bağımsız ve tarafsız nitelikte bir toplumsal cinsiyet komiseri atanmıştır. İş Sözleşmeleri Yasası istihdam alanında sadece işçi ve işveren arasındaki ilişkileri iş sözleşmeleri temelinde kapsamaktadır ve işe başvuru, ücretler, terfi, sözleşmelerin sona ermesi, meslek içi eğitime erişim ve diğer alanlarda koruma sağlanmaktadır. Yasa ile cinsiyet, ırksal köken, yaş, etnik köken, dil seviyesi, engellilik, cinsel yönelim, askerlik hizmeti, medeni hal, aile durumu, aile ile ilgili görevler, sosyal köken, sendika temsilciliği, siyasi görüş, siyasi parti üyeliği veya din ve diğer inançlar temelinde ayrımcılık yasaklanmaktadır. Yasa ile serbest meslek sahipleri, kamu görevlileri ve çalışan nüfusun diğer kategorileri kapsam dışında tutulmuştur. İşçi örgütlerine üyelik ve dini amaçlı çalışmalar da yine kapsam dışı tutulmuştur. Askerlik hizmeti ile ilgili yasal düzenlemelerde de ayrımcılık ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Legal Chancellor kamu organları veya kurumları tarafından gerçekleştirilen her temelde ayrımcılık iddialarıyla ilgilenen Ombudsmana benzer bir kurumdur.<sup>182</sup> 2007 yılında hazırlanan Eşit Muamele Yasası (*Equal Treatment Act*) adını taşıyan yasa taslağı ile Estonya'nın Birlik hukukuna uyumunun tamamlanması planlanmaktadır. Bu yasa 2008 yılında kabul edilmiştir.<sup>183</sup>

Estonya hukukunda doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın, tacizin ve ayrımcılık yapılmasına dair talimatın ayrıntılı tanımına sadece Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası ve İş Sözleşmeleri Yasası vermektedir. Ancak taciz sadece birbirleriyle ast-üst ilişkisi ya da bağılılık olan kişiler arasında gerçekleşebilmektedir. Ceza Kanunu ciddi fiziksel şiddet içeren taciz olaylarına karşı mağdurları koruyabilecek düzenlemeler içermektedir. Fiziksel şiddet içermeyen taciz olaylarında ise özel hukuk alanında manevi tazminat kurumuna başvurulabilmektedir.

<sup>182</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.oiguskantsler.ee/> (erişim: 17.09.2009)

<sup>183</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=022> (erişim: 17.09.2009)

İş Sözleşmeleri Yasası bir kişinin işe alınmasına, talimatlar verilmesinde, meslek içi eğitime alınmasında gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik ise cinsiyet, dil seviyesi, yaş veya engelliliğe yönelik ayrımcılığı yasaklamamaktadır. Aynı yasada ayrıca işverenler üzerinde pozitif yükümlülük doğurmaksızın engelliler için makul uyumlaştırma kabul edilmiştir. Engelliler için çalışma şartları İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda yer almaktadır ancak konu ile ilgili açık bir düzenleme içermemektedir. Makul uyumlaştırma çerçevesinde işverenler tarafından alınan önlemlerin kısmi olarak devlet tarafından karşılanmasına dair düzenlemeler İstihdam Hizmetleri ve Ödenekleri Yasası'nda yer almıştır. İş Sözleşmeleri Yasası ile işe alımlarda hamilelik, lohusalık, küçük veya ergen çocuk bakımı veya çalışmaya müsait olmayan ebeveynler ve işçi örgütlerinde temsilci olarak çalışanlara yönelik olumlu yönde tercihlere izin vermektedir. Ayrıca çalışanın dini inancına uygun olarak çalışma ve dinlenme saatlerini ayarlanmasına da izin verilmektedir. Estonya hukukunda mağdurlaştırma ve çoklu temelde ayrımcılık kavramlarına yer verilmemiştir.

İş Sözleşmeleri Yasası'na göre işverenlerin diğer şeylerin yanı sıra bir çalışanın sağlığı ya da uzun süreli çalışamazlık durumunu gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Aynı durum belli bir yaşın üstünde olan kamu görevlileri için de geçerlidir. Eşit Muamele Yasası ile taciz, makul uyumlaştırma, mağdurlaştırma gibi olgular Direktiflerle uyumlu bir biçimde tanımlanmıştır.

Ayrımcılıkla ilgili yasaların maddi kapsamına gelince eğitim, sosyal koruma ve yardımlar, kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim, barınma alanlarında cinsiyet dışında herhangi bir temelde ayrımcılığı yasaklayan düzenleme bulunmamaktadır. Eşit Muamele Yasası hayatın her alanında ayrımcılığı yasaklayacak bir düzenleme getirmiştir.

Ayrımcılığa uğradığını iddia eden mağdurlar olay bir suç oluşturuyorsa ceza yargılaması yolunu, bir kamu görevlisi veya kurumu tarafından gerçekleştiriliyorsa idari yargılama yolunu ve zararının giderilmesi için hukuk yargılaması yolunu kullanabilmektedir. Bu yargısal yollar haricinde iş uyuşmazlıkları komisyonları veya Legal Chancellor gibi yarı-yargısal yollara da

başvurulabilmektedir. İş uyuşmazlıkları komisyonu yasayla kurulmuş ve kararların yasalara dayanması ve gerekçelendirilmesi gereken kurumlardır. Bu kurumlara bugüne kadar çok ayrımcılıkla ilgili çok fazla başvuru yapılmamış durumdadır.

Kamu kurumları ile ilgili bir ayrımcılık vakasında bir Ombudsman olarak Legal Chancellor'ın resen ya da mağdurun başvurusu üzerine müdahil olması mümkündür. Legal Chancellor'ın görüşü bir öneri ve eleştirel not hükmündedir ve yasal olarak bağlayıcılık taşımamaktadır. Ancak yasaya göre öneriler yerine getirilmediğinde veya bu konuda işbirliği yapılmadığında bir dizi önlem öngörülmüştür ve bu durum Legal Chancellor tarafından söz konusu kamu kurumunu denetlemek durumunda olan kuruma, hükümete ya da parlamentoya sunulabilmektedir.

Yarı-yargısal bir kurum olarak Legal Chancellor ayrımcılık vakalarında taraflar arasında arabuluculuk yoluna gidebilmektedir. Bu usulün amacı taraflar arasında bir anlaşmaya varılmasıdır. Bu yola ancak mağdur tarafından şikâyet başvurusu iletildiği durumlarda başvurulabilmektedir. Bu usul sırasında mağdurun temsil edilmesi mümkündür. Arabuluculuk sonucunda tazminat ödenmesine de karar verilebilmektedir ve varılan anlaşma hukuken bağlayıcıdır. Bu usulde bir sonuca ulaşamadığı durumlarda mağdur tarafından yargısal usullere başvurulması mümkündür. Ancak Estonya'da hâlihazırda ayrımcılıkla ilgili fillerle ilgilenecek bir yargısal ya da yarı-yargısal kurumlarca ortaya konulan bir uygulama olmamıştır.

Estonya'da ayrımcılıkla ilgili detaylı düzenlemeler istihdam alanında gerçekleştirilmiştir. İspat yükünün yer değiştirilmesi ilkesine İş Sözleşmeleri Yasası'nda yer verilmiştir. Ancak bu hükümler uygulamada çok fazla uygulanmamaktadır.

Estonya'da ayrımcılık mağdurlarına destek ve yardım sunan çok az sayıda sivil toplum örgütü bulunmaktadır. Bu alanda yargı organları önünde ayrımcılık testinin ya da istatistiksel verilerin delil olarak kullanıldığına dair bir örnek bulunmamaktadır.

2004 yılından itibaren Legal Chancellor ayrımcılıkla mücadele noktasında da Irk Ayrımcılığı Direktifi'ndeki yükümlülüklerin bir

kısının yerine getirilmesi görevini üstlenmiş durumdadır. Bu kurum Anayasa'nın 139. maddesine göre görev yapmakta ve anayasal bir temeli bulunmaktadır. 1999 yılından beri Ombudsman benzeri bir yapıda faaliyet yürütmektedir. Görevleri yasaların uygulamadaki etkilerinin analiz edilmesi, hükümeti, yerel yönetimleri, kamu kurumlarını, diğer ilgili kişileri ve genel olarak halkı eşitlik ilkesi ve eşit muamele uygulamaları ile ilgili konularda bilgilendirmek ve tavsiyelerde bulunmak, hükümete, yerel yönetimlere, kamu kurumlarına hukuki eylem ve işlemlerini değiştirmeleri yönünde önerilerde bulunmak, çalışma alanında kişi ve kurumlarla işbirliğini ve bu kurumların kendi aralarında işbirliğini geliştirmek olarak belirlenmiştir.

Legal Chancellor 2004 yılından itibaren gerçek veya tüzel kişiler tarafından gerçekleştirilen cinsiyet, ırk, etnik köken, renk, dil, din veya felsefi görüş, siyasi görüş, mülkiyet veya toplumsal köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim veya diğer temellerde ayrımcılık oluşturan fiillerle ilgili uyuşmazlıklarla ilgilenen yarı-yargısal bir kurumdur. Kurum, özel alanda bir dini inanışın gereklerini yerine getirmek, dini örgütlenmelerde yapılan işler, özel yaşam ya da aile ilişkileri veya miras hakkının kullanımı ile ilgili konularda şikâyetleri kabul edememektedir. Kurumun başkentte merkezi ve azınlık grupların yoğun olarak yaşadığı başka bir bölgede ofisi bulunmaktadır. Başvurular yazılı veya elektronik olarak ve Estonya dilinde, Rusça veya İngilizce dillerinde yapılabilmektedir. Kurumun hukuki yardım sunma zorunluluğu bulunmamaktadır ancak mağdurlara bir dizi temel bilgiler verilebilmektedir. 2004 yılından beri ayrımcılıkla mücadele alanında görev üstlenen kurumun yeterince etkili olmadığı belirtilmektedir. Kuruma ulaşan başvuru sayıları ise çok düşüktür.

Legal Chancellor devlet başkanının önerisi üzerine parlamento tarafından atanmaktadır ve 7 yıllık bir süre için görev yapmaktadır. Statü olara bir bakanın sahip olduğu güvencelere sahiptir. Kurum bağımsız olarak görev yapmaktadır ve kendi bütçesi vardır. Kuruluşu anayasal zeminde gerçekleşse de ayrımcılıkla ilgili görevleri yasalarca tanınmıştır ve bu yüzden parlamento tarafından rahatlıkla geri alınabilir niteliktedir. Eşit Muamele Yasası ile ikinci bir kurum olarak diğer görevlerinin yanı sıra ayrımcılıkla ilgili konularda özel raporlar yayınlayacak ve şikâyet başvurularında mağdurlara yardım sunacak Eşit Muamele ve Eşitlik Komiserliğinin kurulması planlanmaktadır.



## 9- Finlandiya

Finlandiya'nın nüfusu 5,2 milyondur ve nüfus büyük oranda homojenlik taşımakla beraber özellikle 1990'lı yıllardan sonra yaşanan göçler sonucunda ülkede Ruslar, Estonyalılar, İsveçliler, Somalililer, Eski Yugoslavyalılarından oluşan 122 bin göçmen vardır.<sup>184</sup> Ülkede ayrıca Çingene/Roman, Yahudi, Tatar, Rus ve Sami azınlıkları mevcuttur. Göçmenler ve azınlık grupların toplam nüfusun %3'ünü oluşturmaktadır. Nüfusun %83'ü Luteryen Hristiyanlık inancındadır. Diğer dinler ise nüfus içerisinde çok küçük oranlarda yer tutmaktadır.

Finlandiya ayrımcılık alanında ortaya çıkan uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraftır. Bu sözleşmeler iç hukukta yargı organları önünde doğrudan ileri sürülebilmektedir ve yasaların yorumlanmasında kullanılabilir. Finlandiya'da ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler, temel olarak Anayasa'da, Ayrımcılık Yasağı Kanunu'nda<sup>185</sup> (*Non-Discrimination Act*) ve Ceza Kanunu'nda yer almaktadır. Bunların dışında iş piyasası gibi farklı alanlarda bir düzine ayrı yasa daha mevcuttur. Temel yasaları açıkça veya örtülü olarak yaş, etnik veya ırksal köken, din, inanç, cinsel yönelim ve engellilik de dâhil olmak üzere bir dizi temelde ayrımcılığı yasaklamıştır. İsveççe konuşan bir azınlığın yaşadığı ve belli alanlarda kendi yasalarını yapma yetkisi olan Åland adasında da farklı düzenlemeler mevcuttur.

Anayasa, 6. maddesi ile eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenleme içermektedir. Ancak bu düzenleme aynı durumda olanlara aynı muamele ilkesini, başka bir deyişle biçimsel eşitlik anlayışını yansıtmaktadır ve genel olarak kamu hukuku bağlamında uygulanmaktadır. Yine de Anayasa örneğin, bir sözleşmenin ayrımcılık içeren maddelerinin geçersiz kılınması gibi özel kişiler

---

<sup>184</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Timo Makkonen tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Finland'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim:10.09.2009)

<sup>185</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf> (erişim: 17.09.2009)

arasındaki ilişkilerde de uygulama alanı bulabilmektedir. Ayrımcılıkla ilgili Avrupa Birliği Direktiflerinin iç hukuka aktarılması amacıyla 2004 yılında Ayrımcılık Yasağı Yasası kabul edilmiştir. Bu yasa istihdam ve eğitim gibi bir dizi alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Yasa eğitim gibi kimi alanlarda Direktiflerin sağladığı korumanın ötesine geçmektedir. Ceza Kanunu ayrımcılık alanında iki düzenleme öngörmektedir. İlki diğer şeylerin yanı sıra hizmetler ve kamu görevi ile ilgiliyken ikincisi istihdam alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Etnik ayrımcılık alanında bu yasa kapsamında çok sayıda içtihat ortaya çıkmıştır. Yasa ile para cezası ve 6 aya kadar hapis cezası öngörülmektedir. Ancak uygulamada genellikle para cezasına hükmedilmektedir. Adalet Bakanlığı'nın girişimi ile ayrımcılıkla ilgili yasalar gözden geçirilmektedir ve 2009 yılında yasalasma beklenmektedir.

Ayrımcılık Yasağı Yasası önceki düzenlemelere göre daha detaylı ve kapsamlıdır ve ayrıca tanımlar ile istisnalara da yer vermektedir. Yasa ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat, mağdurlaştırma konularını içerecek biçimde yasaklamaktadır. İstihdam alanında gerçek ve belirleyici bir mesleki gerekliliğe dayalı istisnalar tanımlanmış ve oldukça dar tutulmuştur. Aynı durum yaş temelli istisnalar için de söz konusudur.

Ayrımcılık Yasağı Yasası'nın maddi kapsamı ile, diğer alanların yanı sıra din, inanç, yaş, cinsel yönelim, engellilik ve etnik köken temelinde, serbest meslek ve diğer mesleklere erişim, istihdama ve mesleki rehberliğe erişim, çalışma koşulları, eğitime ve her türlü mesleki eğitime erişim, işçi örgütlerine üyelik alanlarında ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca etnik köken temelinde ayrımcılık, sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri, sosyal yardımlar, kadınlar için gönüllü askerlik hizmeti dâhil olmak üzere askerlik hizmeti veya sivil hizmet, barınma ve kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetler alanında ayrımcılık yasaklanmıştır. Eğitim alanında eğitim sisteminin kendisi veya içeriği ya da hedefleri yasanın kapsamında yer almamaktadır.

Ayrımcılık mevzuatı olumlu önlemlere izin vermekte ancak bununla ilgili pozitif yükümlülük getirmemektedir. Ancak Ayrımcılık Yasağı Yasası eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi yükümlülüğü getirmektedir. Bunun yolu ise eşitliğin

gerçekleştirilmesi önündeki engellerin ortadan kaldırılmasından geçmektedir. Engellilere eşit muamelenin güçlendirilmesi için Ayrımcılık Yasağı Yasası ile eğitim ve istihdam alanında engellilerin erişiminin ve işte terfilerinin sağlanması noktasında işverenlere veya eğitim kurumlarına makul uyumlaştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Yasa, etnisite, etnik köken, engellilik, yaş veya cinsel yönelimin tanımlarına yer vermemiştir. Yorumla ilgili genel kurallara göre bu kavramların uluslararası insan hakları hukuku ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın kararları ile uyumlu bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Finlandiya hukukunda çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır ve bu konuda bir içtihat da henüz ortaya çıkmamıştır.

Ayrımcılık mağdurlarının ayrımcılığın gerçekleştiği temel ve toplumsal yaşamın hangi alanında gerçekleştiğine bağlı olarak hukuken başvurabilecekleri bir dizi yol mevcuttur. Ayrımcı muamele kamu idaresi tarafından gerçekleştirildiği durumlarda itiraz usulü ile düzeltmeye gidebilmektedir. Mağdur ayrıca Parlamento Ombudsmanı'na<sup>186</sup> ya da *Chancellor of Justice*'e<sup>187</sup> şikâyet başvurusunda bulunabilmektedir. Ayrıca etnik ayrımcılık söz konusu ise mağdur İçişleri Bakanlığına bağlı ancak bağımsız kurumlar olarak kabul edilen Azınlıklar Ombudsmanı'na<sup>188</sup> ya da kararları yargı organlarının kararları gibi bağlayıcı olan Ulusal Ayrımcılık Kurulu'na<sup>189</sup> (*National Discrimination Tribunal of Finland*) başvurabilmektedir. Etnik köken temelli olarak ayrımcı muameleyle maruz kalan mağdurlar ayrıca Ayrımcılık Yasağı Yasası ile mahkemeler vasıtasıyla tazminat davası açabilmektedir. Bu tür davalarda tazminat miktarı 15.000 Euro ya da istisnai durumlarda ve ciddi vakalarda daha fazlası olabilmektedir.

Ayrımcılığın eğitim ya da istihdam alanında gerçekleştiği durumlarda mağdur yargısal usullere başvurabileceği ve tazminat talep

---

<sup>186</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız,

<http://www.oikeusasiamies.fi/Resource.phx/eoa/english/index.htm> (erişim:17.09.2009)

<sup>187</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.chancellorofjustice.fi/> (erişim:17.09.2009)

<sup>188</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız,

<http://www.vahemmistovaltuutettu.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/index3>

(erişim:17.09.2009)

<sup>189</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız,

<http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/sltk/home.nsf/pages/indexeng>

(erişim:17.09.2009)

edebileceği gibi ceza mahkemelerine de gidilebilmektedir. Bu alanlarda etnik ayrımcılığa uğrayan mağdurlar Azınlıklar Ombudsmanı'na ya da Ayrımcılık Kurulu'na başvurabilmektedir. Yine istihdamla ilgili konularda İş Sağlığı ve Güvenliği Yetkilileri ayrımcılık yasağı ile ilgili yasalara uyumu denetlemektedir. Yetkililer işyerlerinde incelemeler yapabilmektedir ve karşılaştıkları ayrımcılık vakalarını savcılıklara bildirmekle yükümlüdür.

Ayrımcılığın kamuya arz edilen hizmetler alanında gerçekleştiği durumlarda ceza yargılamasına gidilebilmektedir. Etnik ayrımcılık söz konusu ise Ayrımcılık Yasağı Yasası gereğince tazminat talep edilebilmekte ya da Ayrımcılık Kurulu'na başvurulabilmektedir. Ayrımcılık Yasağı Yasası'nın yürürlüğe girişinden önce en çok başvurulan yöntem ceza yargılamasına gidilmesiydi. Bu vakaların çoğu kamuya açık olan restoranların veya diğer yerlere girişe etnik temelde izin verilmemesiyle ilgiliydi. Bu durumun değişmesinin nedeni olarak Ayrımcılık Yasağı Yasası ile ispat yükünün ceza davalarının dışında yer değiştirilmesi ve ayrımcılık mağdurlarının tazminat talep edebilmesinin kabulü belirtilmektedir. Bu durum hukuk yargılamasına ağırlık verilmesine yol açmıştır.

Finlandiya hukukunda insan hakları örgütlerinin veya diğer örgütlerin yargısal usullerde ayrımcılık mağdurlarıyla beraber ya da onların yerine yer alması hukuken mümkün değildir. Ancak bu durum bu örgütler tarafından kendileri için çalışan bir avukatın görevlendirerek ayrımcılık mağdurlarını temsil etmesine engel değildir. Ancak uygulamada bu duruma nadiren rastlanmaktadır. Örgütlerin ayrımcılık mağdurlarına uzmanlık desteği sunması ve tavsiyede bulunması önünde bir engel bulunmamaktadır.

Azınlıklar Ombudsmanı etnik ayrımcılık alanında eşit muamele ilkesinin güçlendirilmesi amacıyla 2001 yılında kurulmuştur. Kurum ayrımcılık mağdurlarına tavsiye sunan ve yönlendiren bir uzmanlık işlevini yerine getirmektedir. Ombudsman önemli vakalarda ayrıca hukuki yardım da sunabilmektedir. Azınlıklar Ombudsmanı Devlet Konseyi tarafından 5 yıllık bir süre için atanmaktadır ve İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet yürüten bağımsız bir kurumdur. Bütçesi devlet tarafından karşılanmaktadır ve ayrı bir yönetim kurulu bulunmamaktadır. Ombudsmanın her sene İçişleri Bakanlığı'na rapor

sunma yükümlülüğü söz konusudur. Kurum bir yasa ile kurulduğundan dolayı aynı şekilde parlamento tarafından bir yasa ile lağvedilmesi mümkündür.

Azınlıklar Ombudsmanı sadece etnik kökene dayalı ayrımcılık vakalarından sorumludur ve görevleri, istihdam dışındaki alanlarda etnik ayrımcılık konusunda Ayrımcılık Yasağı Yasası'na uyumu denetlemek, farklı etnik gruplar arasında iyi ilişkilerin geliştirilmesi ve etnik azınlıkların ve yabancıların haklarının ve statüsünün izlenmesi ve geliştirilmesi ve bilgi sağlanması, etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesinin gerçekleşmesi noktasında raporlar yayınlamak ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının önündeki engellerin kaldırılması yönünde öneriler sunmak olarak belirtilmiştir.

Ombudsman tarafından bugüne kadar ilgilenilen ayrımcılık vakaları genellikle işe alım, sosyal güvenlik veya eğitim ile ilgilidir. Ayrımcılık mağdurları tarafından Ombudsmana arabuluculuk sürecini başlatılması yönünde talep gelebilmektedir. Ombudsman ya da ayrımcılık mağduru vakayı etnik ayrımcılık vakalarını incelemekle sorumlu olan Ayrımcılık Kurulu'na taşıyabilmektedir. Kurul taraflar arasında bir anlaşmayı teyit edebileceği gibi ayrımcılık oluşturan farklı muamelenin devamını ya da yenilenmesini yasaklayabilmektedir. Kurul ayrıca, yükümlülüklerini yerine getirmesi için taraflardan birine para cezası kesebilmektedir. Kurul, Azınlıklar Ombudsmanı'nın, bir mahkemenin, kamu organlarının, taraflardan birinin veya bir sivil toplum örgütünün talebi üzerine ayrımcılık hukukunun doğru yorumlanmasına dair beyanda bulunabilmektedir. Ayrımcılık Kurulu'nun Irk Ayrımcılığı Direktifi ile getirilen eşitlik kurumlarına dair standartları karşılamaktadır. Ombudsmanın işlevi Kurula başvuru yapacak kişilere yardım sağlamaktır. Ombudsman mağdurların rızası ile Kurul dışında yargısal usullere de başvurabilmektedir.

Ayrımcılık mağdurları hangi temelde yapıldığına bakılmaksızın ayrımcılık vakaları ile ilgili olarak eğer ihlal kamu makamları tarafından yapılmışsa ayrıca Parlamento Ombudsmanı'na ya da Chancellor of Justice'e şikâyet başvurusunda bulunabilmektedir. Bu kurumlar bir kararı değiştirememekle ya da geçersiz ilan edememekle beraber bir kamu görevlisine karşı yargısal yollara

başvurabilmekte ve/veya hukukun doğru yorumlanması ile ilgili görüşlerini yayınlamaktadır.

## 10- Fransa

Fransa 64,5 milyonluk bir nüfusa sahip, geleneksel olarak merkezi yönetim ilkesinin geçerli olduğu bir devlettir.<sup>190</sup> Ülkede 5 milyon göçmen yaşamaktadır ve bunların yaklaşık 2 milyonu vatandaşlık sahibidir. Ülkenin %51'i Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir. Diğer dinler arasında ilk sıralarda 5-6 milyon nüfus ile Müslümanlık, %3 bir oran ile Protestan Hristiyanlık ve 600.000 kişilik bir nüfus ile Yahudilik gelmektedir.

Fransa'da ayrımcılık ve ırkçılığa karşı hukuki yaklaşım eşitlik ilkesinin karakteristik bir yorumunu içermektedir. 1946 ve 1958 tarihli anayasalarda bu amaçla bir dizi düzenleme yapılmıştır. Bunların en önemlisi politika ve idari amaçlı olarak kökene dair vurgu yapılması yasağıdır. Anayasa'da yaş, engellilik ya da cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa açıkça vurgu yapan bir düzenleme bulunmamakla birlikte Anayasa Konseyi'ne göre bu düzenleme ucu açık niteliktedir ve ayrımcılık yasağı diğer temellerde de geçerlidir. Fransız hukukunda geçerli olan hukuksal düzenlemelerde herhangi bir tanıma yer verilmeksizin sadece hangi temellerde ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Fransa'da ayrımcılıkla mücadele politikaları Sosyal İlişkiler ve Çalışma Bakanlığı tarafından tasarlanmakta ve yürütülmektedir.

Fransız hukuku Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan ayrımcılık temellerini cinsiyet, aile durumu, fiziksel görünüm, soyadı, sağlık, genetik özellikler, sendika üyeliği, siyasi görüş vs. bir dizi diğer temel dâhil olmak üzere tanımaktadır. Ayrımcılığa karşı öngörülen koruma kamu sektörü veya özel sektöre karşı herkesi kapsamaktadır ve yasama organı kamu yararı gerekçesi ile farklı muameleyi meşrulaştırmadığı sürece eşitlik ilkesi vatandaş olmayanlar bakımından da geçerlidir. Ancak yasalarca bir dizi hak şartlı olarak sadece oturma izni sahibi olan kişilerin erişimine açıktır.

---

<sup>190</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Sophie Latraverse tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report France'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.France\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.France_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

Ayrıca yasalarca bazı işler sadece Fransız veya Avrupa Birliği vatandaşları için yapılabilir olarak kabul edilmiştir.

2005 tarihli engellilerle ilgili yasa ile Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kararlarının ötesinde bir engellilik tanımı getirilmiştir ve yasa sadece istihdama erişim değil hayatın her alanında geçerlidir. Yasa ile engelliliğe dair kamu politikaları gözden geçirilmiş ve engellilerin hayatın her alanına entegrasyonu ve işyerlerine ve okullara erişime, kentsel yenilemeye ve kamu tarafından sunulan desteklere erişime odaklanmıştır. Yasa ile ayrıca kamu sektörü veya özel sektörde engellilere yönelik kota uygulaması getirilmiştir.

Ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemeler İş Kanunu, Ceza Kanunu ve Medeni Kanun gibi bir dizi yasaya yayılmıştır. Bu yasalar lâfzî olarak etnik köken, ırk ve din temelli ayrımcılığı yasaklamaktadır. 2004 tarihli bir yasa ile bir eşitlik kurumu olarak Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi için Yüksek Merci<sup>191</sup> (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité -High Authority against Discrimination and for Equality-HALDE*) kurulmuştur. Bu yasa ırk veya etnik köken temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı bütünüyle yasaklayan bir genel çerçeve içermektedir.

Fransız hukuku doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa, ayrımcılık yapılmasına dair talimat konularında tanımlara yer vermemiştir. Mağdurlaştırma açısından ise mağdurlar için koruma sadece herhangi bir biçimde misilleme değil disiplin usulleri ya da işveren tarafından işten çıkarılmayı içerecek şekilde düzenlenmiştir.

Taciz ile ilgili düzenlemeler de ayrı bir yasa ile düzenlenmiştir. 2005 tarihli bir yasa ile engelliler bağlamında işyerlerinde makul uyumlaştırma yükümlülüğü tanımlanmış ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile uyum yakalanmaya çalışılmıştır. Ancak burada engellilik hali belirlenirken hukuken engelli olarak kabul edilme ölçütü getirilmiş ve kapsam daraltılmıştır. Yaş temelli ayrımcılıkla ilgili olarak İş Kanunu ve Ceza Kanunu çerçevesinde bazı düzenlemelere yer verilmiştir. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi sadece İş Kanunu ve Kamu Görevlilerini kapsamında iç hukuka

---

<sup>191</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.halde.fr> (erişim:17.09.2009)



aktarılmıştır ve serbest mesleği kapsamamaktadır. Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Direktifler kamu görevlileri ile ilgili yasalar haricinde ispat yükünün yer değiştirilmesi ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa ilişkin konular Fransız hukukuna aktarılmıştır. Ancak hukuk yargılamasında mevcut gelenekler yüzünden uygulanması kolay olamamaktadır. Uygulamada ayrımcılıkla ilgili az sayıda mahkeme kararı ortaya çıkmıştır. İstatistiklerin yargısal usullerde kullanılmasının önünde bir hukuki engel bulunmamaktadır. İş hukukunda bu şekilde ortaya konulabilen istatistikler Fransız Yargıtayı'nın kararları sonucunda Avrupa Toplulukları Adalet Divanı standartlarına paralel biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Ancak idari veya hukuk yargılamasında araştırma raporlarına dayalı istatistikler hala tamamen bir delil olarak kullanılamamaktadır. HALDE bu tip istatistikleri göz önünde tutmaktadır. Ayrımcılık testi ceza mahkemeleri tarafından Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklik doğrultusunda delil olarak kullanılabilir. Ancak bunun için bazı standartlar belirlenmiştir ve elde edilen delilin bu standartlara uygun olarak edinilmiş olması gerekmektedir. Ayrımcılık testi sonucu elde edilen delillerin hukuk yargılamasında kullanıldığına dair henüz bir örnek ortaya çıkmamıştır. Ayrımcılık testine özellikle ırk ayrımcılığına karşı çalışan sivil toplum örgütleri tarafından mallara ve hizmetlere erişim ve istihdama erişimde yaş ayrımcılığı noktasında başvurulabilmektedir.

İşveren, hizmet sunucusu ya da ev sahipleri gibi özel hukuk kişilerine karşı ayrımcılık iddiaları hukuk mahkemeleri önüne getirilebilmektedir. Kamu sektöründe veya özel sektörde çalışan maaşlı çalışanların bu tip iddialarını iş mahkemeleri önünde, diğer tüm başvuruların ise başvuruya esas tutulan miktara göre bölge mahkemelerine başvurması gerekmektedir.

2001 yılında kabul edilen bir yasanın ardından sendikalara ve sivil toplum örgütlerine 5 yıl önce kurulmaları şartıyla ayrımcılık mağdurlarını yargısal usullerde temsil etme hakkı tanınmıştır. Ayrıca bir dava ile ilgili olan kişilerin genel olarak davaya müdahil olma hakları usul kanunu gereğince mevcuttur. Barınma hakkı ile ilgili ayrımcılık iddialarında 2002 tarihli bir kanun ile sivil toplum örgütlerine bireysel veya toplu dava yoluna başvuru hakkı

tanınmıştır. Ceza yargılamaları açısından da etnik köken, ırk ve din temelli ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan sivil toplum örgütlerinin ceza yargılamasına müdahil olmasına izin vermektedir.

Fransız medeni hukukunda ayrımcılık fiillerine karşı temel olarak maddi ve/veya manevi zararı kapsayan tazminat usulü öngörülmüştür. İstihdam alanında ayrımcılık vakalarında ayrımcılık içeren önlem gereğince işten ayrılan kişinin işe iadesi yolu mevcuttur. Ceza hukukunda ise ayrımcılıkla ilgili yaptırımlar geçmişe göre artırılmış ve ayrımcılık içeren bir saikle işlenen bir malı satmayı reddetmek ya da kamuya açık mekânlara girilmesine izin vermemek gibi hareketlerde bu durum bir ağırlaştırıcı bir neden olarak öngörülmüştür. Ayrıca Ceza Kanunu bir yerin kapatılması, bir yargı kararının yayınlanması gibi ek yaptırımlarda öngörebilmektedir. Ancak ceza hukuku yaptırımları genellikle sembolik olarak kalmaktadır.

Yaygın olarak gerçekleşen ayrımcılık içeren fillere ceza hukuku bağlamında etkili bir cevap verilebilmesi yönünde HALDE'ye bir imkân tanınmıştır. HALDE doğrudan ayrımcılık yapan kişilere bir çeşit müzakere edilmiş cezai yaptırım, verebilmektedir. Bu şekilde yapılan bir soruşturma sonucunda bir kişi ya da kurum tarafından doğrudan ayrımcılık yapıldığı kanaatine varılırsa bu kişiye değişen miktarlarda para cezası veya bu kararın yayınlanması cezası verilebilmekte, bu ceza ayrımcılık yapan kişi tarafından kabul edilebilmekte veya reddedilebilmektedir.

İrkçilik karşıtı, engelli, eşcinsel veya yaşlıların haklarını savunan sivil toplum örgütleri devlet tarafından destek görmektedir ve politikaların belirlenmesi ve yasama süreçlerinde bu kurumlara danışılmaktadır.

HALDE, 2004 tarihli bir yasa ile kurulmuştur ve 2005 yılından beri faaliyet yürütmektedir. Kurum yasalarca yasaklanmış doğrudan veya dolaylı her türden ayrımcılık vakaları konusunda yetkilidir. Kurum 11 üyeden oluşan bir karar alma organı olan bir komisyonu mevcuttur. Kurumun bütçesi parlamento tarafından onaylanmaktadır. HALDE devlet başkanına yıllık olarak rapor sunmaktadır.

HALDE'nin resen ya da mağdur, sendikalar, sivil toplum örgütleri veya parlamento tarafından yapılan bireysel ya da toplu şikâyet başvurularını üzerine soruşturma yürütme, resmi veya özel kurum veya kişilerden açıklama isteme, belge talep etme veya tanık dinleme, bu tür talepleri yerine getirilmediğinde mahkeme kararı alma, özel mülklere önceden duyurulması ve sahibinin izni ile ziyaretler gerçekleştirme, kamu kurumlarına etkili bir şekilde soruşturma yapılması için başvurma yetkileri mevcuttur.

Bir suç işlendiğinde HALDE'nin bu durumu ceza mahkemesine iletme ya da para cezası yoluna başvurabilmektedir. Ayrıca seçenek olarak arabuluculuk yoluna da başvurabilmektedir. HALDE'nin tavsiyelerine uyulmadığı durumlarda kurumun ilgili yetkililere çağrı yaparak disiplin usullerinin işletilmesini talep etmesi de mümkündür. HALDE'nin "*adaletin yardımcısı*" sıfatıyla ceza, hukuk veya idari yargılamalarda mahkemelere gözlemlerini sunma yetkisi de bulunmaktadır.

HALDE'nin soruşturma ile ilgili yetkileri haricinde, ayrımcılıkla ilgili her konuda tavsiyeler yayınlama, iyi uygulamaları tanımlama ve teşvik etme ve çalışma ve araştırmaları yapma veya koordine etmek gibi yetki ve görevleri de bulunmaktadır.



## 11- Kıbrıs

Kıbrıs'ın 1960 yılında bağımsızlığını kazanmasının ardından yaşanan olaylar sonucunda, ada bugün iki parçaya bölünmüş durumdadır.<sup>192</sup> Avrupa Birliği üyesi olan Kıbrıs nüfusunun büyük bölümü Rumlardan oluşmaktadır ve az sayıda Ermeni, Latin ve Maronit bulunmaktadır. Yine nüfusun çok büyük çoğunluğu Rum Ortodoks Hristiyanlık inancına mensuptur.

Kıbrıs Anayasası Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesine benzer şekilde ayrımcılık yasağına ilişkin bir genel hüküm içermektedir. Anayasada yaş, engellilik ve cinsel yönelim ayrımcılığına yer verilmemiştir. Kıbrıs uluslararası sözleşmelerin büyük çoğunluğuna taraf olmuş durumdadır. Avrupa Birliği üyesi olana kadar Anayasada yer alan düzenleme ile dezavantajlı gruplara yönelik öngörülebilir olumlu önlemler eşitlik ilkesinin ihlali olarak yorumlanıyordu. Ancak Birlik hukukunun hukuksal hiyerarşide Anayasanın üstünde yer alması ile bu durum değişmiştir.

2000 yılında engellilerle ilgili ayrımcılığa da yer veren engelli hakları yasası yürürlüğe girmiştir. 2004 yılına kadar ayrımcılık iddialarına karşı başvuru yolları maddi ve manevi tazminat davalarının hukuk mahkemelerinde dava açılması ve/veya idarenin eylem veya işlemlerinin yargısal denetimi olmuştur. 2004 yılında yürürlüğe giren 4 yasa ile Avrupa Birliği Direktifleri iç hukuka aktarılmıştır. Bu yasalarla ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temelli ayrımcılık Direktifler doğrultusunda yasaklanmıştır. Ülkede yürürlükte olan mevzuat insan hakları ile ilgili ceza ve hukuk mahkemelerinde görülen davalarda adli yardım söz konusu olmaktadır ancak idare mahkemelerinde bu mümkün olamamaktadır.

---

<sup>192</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Nicos Trimikliniotis tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Cyprus'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Cyprus\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_08\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Cyprus_DiscriminationCountryReport_EN_08_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

Yasalarda yer alan doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat, mağdurlaştırma tanımları Direktiflerle uyum taşımaktadır. Ancak bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması durumu yasalarda açıkça yer almamıştır. Yasalarda gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler dolayısıyla farklı muamelenin meşru kabul edilebileceğine dair düzenlemeler öngörülmüştür. Makul uyumlaştırmaya dair düzenlemelerde İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile tam olarak uyum sağlanmamasına rağmen yasalarda yer almaktadır. Çoklu temelde ayrımcılık konusunda ise herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Kıbrıs'ta yürürlükte olan ayrımcılık karşıtı yasalar kamu sektörü ve özel sektörde iş sözleşmesine dayalı çalışma, serbest meslek, kamu görevlileri dâhil istihdam ve meslekleri kapsamaktadır. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nde yer alan temellerde ayrımcılık istihdam, mesleki eğitime erişim, ücret, sendika üyeliği dâhil çalışma şartları, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı, barınma dâhil eğitim ve mallar ve hizmetlere erişimde yasaklanmıştır. Aşağıda anılan Ombudsmanın yetkileri de Direktif'te belirtilen ayrımcılık temellerinden daha geniş düzenlenmiştir ve Anayasa'da ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 No'lu Protokol'de yer alan diğer temellerin yanı sıra topluluk, dil, renk, din, siyasi veya diğer görüşler ve ulusal veya etnik köken gibi temellere de yer verilmiştir.

Kıbrıs hukukunda mevcut bulunan tüm hukuki düzenlemelerin kamu makamlarına ve özel hukuk kişilerine karşı ileri sürülmesi mümkündür. Anayasada yer alan ve tanınan haklar kamusal ve özel alanda doğrudan uygulanabilirlik taşımaktadır. Ancak yargısal yolların uzun sürmesi ve pahalı olmasından kaynaklı olarak bu duruma uygulamada çok rastlanılmamaktadır. Yargısal yollar yerine Ombudsmana başvurmak ve şikâyetin soruşturulmasını istemek ayrımcılık mağdurları için daha kolay ve ücretsizdir ve sıklıkla başvuru bir yoldur.

Ayrımcılık testi ve istatistiksel verilerle ilgili olarak bugüne kadar yargı organları veya Ombudsman önüne gelmiş herhangi bir talep bulunmamaktadır. Bu konuda yasalarda da bir düzenleme mevcut değildir. Ancak bu şekilde ayrımcılık testi ve istatistiksel verilerin delil

olarak kullanılması yoluna başvurulduğunda benzer yargı sistemlerinde de olduğu gibi yargı organlarının bu şekilde delillere izin verecekleri ifade edilmektedir.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme'ye taraf olunmasının ardından kin ve düşmanlığa tahrik, ırkçı örgütlenmelere üye olma, ırkçı düşünce açıklamaları, ırk temelinde mallar ve hizmetlere erişimin engellenmesi gibi konular suç olarak ceza kanunlarında yer almıştır. Mallar ve hizmetler konusunda ise kapsam dar tutulmuştur ve eğitim, sağlık gibi alanları kapsayıp kapsamadığının belirsiz olduğu ifade edilmektedir. Direktiflerde yer alan ispat yükünün yer değiştirilmesine dair düzenlemelerin iç hukuka eksik aktarıldığı belirtilmektedir.

Direktifleri iç hukuka aktaran yasaların ihlal edildiği durumlarda gerçek kişiler para cezasına ve/veya 6 aya kadar hapis cezasına çarptırılmaktadır. Tüzel kişiler bakımından ise en fazla 12.000 Euro para cezası öngörülmüş durumdadır. Aynı şekilde gerçek ve tüzel kişiler için yasayı ihlal eden bir fiil ağır ihmal sonucu işlenmişse sırasıyla en fazla, gerçek kişi için 3500 Euro, tüzel kişilerin sorumlu yöneticileri için 3500 Euro ve tüzel kişinin kendisi için 6900 Euro para cezası öngörülmüştür. Bu para cezaları sadece yargı organları tarafından hükmedilebilmektedir. Ombudsman tarafından ise en fazla 500 Euro'ya kadar para cezası kesilebilmektedir ancak bu yola bugüne kadar toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılıkla ilgili ve bir vakada başvurulmuştur. Kıbrıs hukukunda öngörülen yaptırımların etkili, orantılı ve caydırıcı olup olmadığı konusunda bu konuda herhangi bir vaka ortaya çıkmadığı için değerlendirme yapılamamıştır.

Kıbrıs'ta Ombudsman Kurumu İdari Komiserlik Ofisi<sup>193</sup> (*Office of the Commissioner for Administration*) adıyla 1991 yılında kurulmuştur. Ombudsman yasalarca kamu makamlarının eylem ve işlemleri üzerinde yetki sahibidir ve bağımsız olarak hareket etmektedir. Ombudsmanlık 2003 yılında ayrımcılık mücadelede bağımsız ulusal kurum haline getirilmiştir. Ayrıca 2004 yılında çıkarılan yeni yasaya göre Ombudsmanın yetkisi Avrupa Birliği Direktiflerinde yer alan temellerde ayrımcılık türlerini, Kıbrıs Anayasası veya diğer yasalarda

<sup>193</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.ombudsman.gov.cy/> (erişim:18.09.2009)

(istihdamda kadın-erkek ayrımcılığını yasaklayan yasa gibi) ve özel sektörde ayrımcılığı kapsayacak biçimde genişletilmiştir.

Ombudsmanın ırkçı ve dolaylı ırkçı ayrımcılık ve yasalarca yasaklanmış diğer temelerde ayrımcılık ve genel olarak ırk, topluluk, dil, renk, din, siyasi veya diğer görüşler ve ulusal veya etnik köken temelinde ayrımcılıkla mücadele etmek görevi söz konusudur. Direktiflerde yer alan 5 temelde ayrımcılık yanı sıra toplumsal cinsiyet, uyrukluk, topluluk temelinde ayrımcılık da dâhil olmak üzere Kıbrıs Anayasası ve taraf olunan uluslararası sözleşmelerde yer alan hak ve özgürlükler de Ombudsmanın yetkileri arasındadır.

Ombudsmanın görevi yukarıda belirtilen temelerde ayrımcılık konularında herkese eşit muamele uygulamalarının geliştirilmesi yer almaktadır. Ombudsmanın ayrıca kamu hizmetleri ve kamu görevlileri hakkında insan hakları ihlalleri iddialarını inceleme yetkisi bulunmaktadır. Ombudsman her vaka ile ilgili olarak mağduriyet ya da haksızlık bulunduğu dair bir rapor hazırlamaktadır. Raporlarda ayrıca ilgili kamu makamı tarafından mağduriyetin giderimi noktasında tavsiyelerde yer almaktadır. Tavsiyelerin yerine getirilmediği noktada Ombudsman Parlamento'ya konu ile ilgili bir rapor sunabilmektedir.

Bağımsız bir eşitlik kurumu olarak Ombudsmanlığın temel faaliyetleri ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri araştırmak, bağımsız araştırmalar gerçekleştirmek, ayrımcılık mağdurlarına destek sağlamak, ayrımcılıkla ilgili konularda raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak, özel sektör ve kamu sektöründe yer alan bireylerin ve kurumların ayrımcılık karşıtı mevzuata uyumlarını güvenceye almak, Ombudsmanın tavsiyelerini yerine getirmeyen bireylere ve kurumlara para cezası vermek gibi konularda oluşmaktadır. Ombudsmanın ayrımcı muamelelere veya verdiği tavsiye kararının belli bir zaman dilimi içerisinde yerine getirilmemesine karşı yine yukarıda belirtilen düşük miktarlarda para cezası yoluna gitme yetkisi bulunmaktadır.

Ombudsman tarafından ayrımcılık mağdurlarına sunulan tek yardım ayrımcılık iddiaları ile ilgili soruşturma yürütülmesi ve bu konuda kararının yayınlanmasıdır. Resmi olmayan bir şekilde Ombudsman



personeli mağdurlara bu noktadan sonra atılabilecek adımlar konusunda tavsiye sunabilmektedir.

Ombudsman ayrımcılık mağdurlarının zararlarının giderilmesi yönünde bir karar alamamaktadır. Ancak Ombudsman tarafından hazırlanacak bir rapora dayanarak yerel mahkemede veya iş mahkemesinde bu yönde bir dava açılması mümkündür. Mahkemeler bu durumda maddi, manevi tazminat ve yasalarca yukarıda belirtilen para cezası ve diğer cezalara hükmedebilmektedir. Ombudsmanın verdiği tavsiye kararları bağlayıcı niteliktedir. Özellikle ayrımcı muameleden sorumlu kişinin mağdura sunması gereken eğitim, sağlık vs. gibi mallar veya hizmetlerin sunması, ayrımcılık oluşturan muamelenin sonlandırılması gibi konular tavsiye kararlarında yer alabilmektedir. Ombudsmanın bir ayrımcı muameleyi yargısal usullere taşıma yetkisi bulunmamakla beraber kararları tazminat taleplerinde yol gösterici olabilmektedir.

Ombudsman, Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin uygulanması için ırk ve etnik temele dayalı ayrımcılık için oluşturulan Ayrımcılık Bölümü Başkanlığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi kapsamında Eşitlik Bölümü Başkanlığı'ndan oluşmaktadır. Ombudsman, öncelikle parlamento üyelerinin çoğunluğunun kararı, bakanlar kurulunun tavsiyesi üzerine devlet başkanı tarafından atanmaktadır. Ombudsman altı yıl için atanmaktadır ve yeniden atanması mümkündür. Ombudsmanlar bağımsız görevlilerdir, Yüksek Mahkeme yargıçlarının sahip olduğu güvencelere sahiptir ve ancak onların tabi olduğu usulle görevinden uzaklaştırılabilmektedir. Ombudsman bütçesi Parlamento tarafından belirlenmektedir ve devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ombudsman önce devlet başkanlığına ve daha sonra Parlamento'ya sunmak üzere yıllık rapor hazırlamaktadır. Ombudsmanın bütçesinin ve personel sayısının yetersizliği gibi konulardan ötürü etkili olamadığı belirtilmektedir.



## 12- Hollanda

Hollanda Avrupa'da nüfus yoğunluğu en fazla olan ülkedir.<sup>194</sup> Ülkede yoğun bir göçmen nüfus vardır ve bunlar arasında Türkiye, Fas, Hollanda Antilleri, Surinam ve Endonezya kökenliler ön sıralardadır. Dini inanışlar bakımından nüfusun %30'u Katolik Hristiyanlık, %21'i Protestan Hristiyanlık, %4'ü Müslümanlık ve %4'ü diğer dinlere inanmaktadır.

Hollanda ayrımcılık alanındaki neredeyse tüm uluslararası sözleşmelere taraftır ve Hollanda Anayasası'na göre uluslararası sözleşmeler hukuksal hiyerarşide anayasanın da üstünde yer almaktadır. İç hukukta doğrudan uygulanabilir nitelikteki uluslararası sözleşme hükümlerine dayanılabilmektedir.

Hollanda Anayasası'nın 1. maddesinde ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Maddede din, yaşam felsefesi, siyasi görüş, ırk, cinsiyet ve diğer başka temellerde ifadelerine yer verilmiştir. Bu madde gerek idareye gerekse özel kurumlara karşı ve bireyler arasında öne sürülmesi mümkündür.

Ayrımcılıkla ilgili olarak Ceza Kanunu'nda da bazı düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerde ayrımcı söylem ve sosyal ve ekonomik alanda ayrımcılık yasaklanmıştır. Medeni hukuk alanında ise iş hukuku ve haksız fiil hukuku kapsamında ayrımcılık yasağına karşı koruma öngörülmüştür. Bu düzenlemeler haricinde ise ayrımcılık yasağına özel biri dizi yasal düzenleme bulunmaktadır. Bunlar 1994 tarihinde kabul edilen ve 2004 yılında değiştirilen Eşit Muamele Yasası<sup>195</sup> (*Equal Treatment Act*), 1980 tarihinde kabul edilen, 1989 yılında değiştirilen ve halen İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'ne yönelik olarak güncellenmesine yönelik çalışmalar

---

<sup>194</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Rikki Holtmaat tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report The Netherlands'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Netherlands\\_DiscriminationCountryReport\\_E\\_N\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Netherlands_DiscriminationCountryReport_E_N_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>195</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-act> (erişim: 17.09.2009)

devam eden İstihdam Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Yasası, 2003 tarihli Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası<sup>196</sup> (*Act on equal treatment on the grounds of disability or chronic illness*), 2004 tarihli Yaş Ayrımcılığı Yasası'ndan<sup>197</sup> (*Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act*) oluşmaktadır.

Eşit Muamele Yasası, din, inanç, siyasi görüş, ırk, cinsiyet, uyrukluk, cinsel yönelim ve medeni hale dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Avrupa Birliği Direktiflerine uyum amacıyla çıkarılan Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası, engellilik ve kronik hastalıklar ve Yaş Ayrımcılığı Yasası sadece yaş ayrımcılığına odaklanmaktadır.

Direktiflerin uygulanması bağlamında Hollanda'nın, örneğin dolaylı ayrımcılığın yasalarda tanımlanmaması gibi edenlerden ötürü yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediği ifade edilmektedir. Ancak diğer bazı noktalarda ise tam tersi şekilde Direktiflerce getirilen standardın ilerisine gidildiği belirtilmektedir. Örneğin din veya inanç ve cinsel yönelim ayrımcılığı alanında yasalarca getirilen koruma ayrıca mallar ve hizmetlere erişim alanında da geçerli olmaktadır.

Yukarıda belirtilen ayrımcılıkla ilgili özel yasalarda Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan ayrımcılık temellerinin yanında örneğin uyrukluk ve medeni hal de yer almaktadır. Tüm bu yasal düzenlemelerde ayrıca doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve mağdurlaştırma gibi konuları da yasaklamıştır. Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası, engellilere yönelik olarak işverenlere (makul yerine) etkili uyumlaştırma görevi öngörmüştür.

Eşit Muamele Yasası, Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası ve Yaş Ayrımcılığı Yasası bir dizi istisna öngörmüştür. İlk iki yasada açıkça belirlenmiş ve sayılanlarla sınırlı istisnalar söz konusudur. Bunlar arasında gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik, olumlu önlemlere başvurulması (ırk ve cinsiyet konularında), din veya inanca dayalı bazı istisnalar sayılabilir. Bu istisnalar yargı organları tarafından da

<sup>196</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-disability-and-chronic-illness-act> (erişim: 17.09.2009)

<sup>197</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-employment-age-discrimination-act> (erişim: 17.09.2009)

sınırlı bir şekilde uygulanmaktadır. Yaş ile ilgili düzenlemelerin ise daha geniş yorumlanması mümkün olabilmektedir ve istihdam ve işsizlikle ilgili olarak bazı istisnalar tanınmıştır. Hollanda hukukunda çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili herhangi hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Eşit Muamele Yasası, istihdam ve meslek, mallar ve eğitim dâhil hizmetlere erişim ve sadece ırk ayrımcılığı alanında sosyal koruma, sosyal güvenlik ve sağlık bakımı alanlarında uygulanmaktadır. Sınırlı olarak dini toplulukların işçileri, cinsiyet ayrımcılığına dair mevcut düzenlemeler ve derneklerin işçilerinde uygulanmamaktadır. Direktiflerde öngörülen güvenceler mallar ve hizmetler alanında tanınmış durumdadır. Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasası şu anda sadece istihdam alanında geçerlidir. Yasama organı tarafından ileride belirlenecek bir tarihte kamusal ulaşım alanında da uygulanması beklenmektedir. Ayrıca eğitim ve barınma konularının da kapsama alınmasına dair öneriler mevcuttur. Yaş ile ilgili olarak ise yasa sadece istihdam ve istihdamla bağlantılı eğitim konularında uygulama alanı bulabilmektedir. Ancak emeklilik ile ilgili ek güvenceler ve emeklilik ile ilgili aktüeryal hesaplar kapsam dışında tutulmuştur.

Her üç yasada da istihdam terimi geniş kapsamlı olarak düşünülmüştür. Diğer konular ve alanlar yanı sıra serbest meslek, kamu sektörü ve özel sektör, işe giriş ve işten çıkarılma, terfi, çalışma koşulları, mesleki eğitim gibi alanlar ve konularda kapsama alınmıştır.

Yine her üç yasada da zorunlu yargısal usuller öngörülmemiştir. Eşit muamele ile ilgili olarak hukuk veya idari yargılama yollarına başvurulabilmektedir. Ayrıca aşağıda belirtilecek olan Eşit Muamele Komisyonu da<sup>198</sup> (*Equal Treatment Commission*) yarı-yargısal bir kurum olarak hukuken bağlayıcı nitelikte olmayan kararlar verebilmektedir. Komisyon önündeki usulde yasal olarak temsil gerekmemektedir. Her iki tür denetim yolunda da sivil toplum örgütlerinin sürece katılımı mümkündür. Gerek mahkemeler gerekse Komisyon ayrımcılık testini delil olarak kabul etmektedir. İspat

---

<sup>198</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.cgb.nl/> (erişim: 17.09.2009)

yükünün kısmen yer değiştirmesi usulü de aynı şekilde her iki yol içinde uygulanabilmektedir.

Ayrımcılıkla ilgili üç özel yasanın hepsinde yaptırım öngörölmüştür. Bunun istisnası ise mağdurlaştırma sonucunda işten çıkarılan kişiler bakımından kararları geçersiz kılma veya eşit muamele ilkesine aykırı hükümler ihtiva eden iş sözleşmelerinin geçersiz kılmaktır. Bu anlamda Direktifler tarafından yaptırımlar için öngörölen etkili, ölçölü ve caydırıcı olma hali açısından eleştiriler getirilmiştir.

Eşit Muamele Komisyonu, Eşit Muamele Yasası kapsamında İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesinin hayata geçirilmesi amacıyla kurulmuştur. Yaşama ve/veya topluma eşit bir şekilde katılımın geliştirilmesi için ayrımcılığa karşı koruma sağlanmasıdır. Komisyon 1994 yılından beri cinsiyet, ırk, uyrukluğ, din, cinsel yönelim, medeni hal, siyasi görüş, inanç, 1996 yılından beri istihdam ilişkisinin süresi (part-time ya da full-time), 2002 yılından beri istihdam ilişkisi (geçici veya sürekli), 2003 yılından beri engellilik veya kronik hastalıklar ve 2004 yılından beri yaş temelli ayrımcılık konularıyla ilgilenmektedir.

Komisyonun yetkileri arasında, araştırmalar yapmak ve raporlar ve tavsiyeler yayınlamak yer almaktadır ancak mağdurlara yardım sunmak görevleri arasında yer almamaktadır. Ancak Hollanda'da devlet tarafından finanse edilen ve mağdurlara yardım sunan geğmişte bu alanda çalışan İrkçılıkla Mücadele Ulusal Bürosu ve Yerel Ayrımcılık Karşıtı Büro gibi kurumları bünyesinde toplayan Art.1<sup>199</sup> adlı kurum bulunmaktadır.

Eşit Muamele Komisyonu, üç özel ayrımcılık yasında yer verilen ayrımcılık temellerini ve bir dizi özel eşit muamele ile ilgili konuları içerecek şekilde faaliyet yürütmektedir. Komisyon asıl görevi ayrımcılık içeren davranışları soruşturmaktır. Ayrıca kamu makamlarının politikalarının ayrımcılık içerep içermediğine dair tavsiyelerde bulunabilmektedir. Yine yasal değişikliklerde veya yeni yasa tasarıları hakkında hükümete tavsiyelerde bulunabilmektedir.

Komisyon, üç özel ayrımcılık yasında yer verilen ayrımcılık temellerini ve bir dizi özel eşit muamele ile ilgili konuları içerecek

<sup>199</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.art1.nl/artikel/73-English> (erişim: 17.09.2009)

şekilde faaliyet yürütmektedir. Komisyon asıl görevi ayrımcılık içeren davranışları soruşturmaktır. Ayrıca kamu makamlarının politikalarının ayrımcılık içerip içermediğine dair tavsiyelerde bulunabilmektedir. Yine yasal değişikliklerde veya yeni yasa tasarıları hakkında hükümete tavsiyelerde bulunabilmektedir. Ayrıca bilgilendirme ve araştırma faaliyetleri de yürütmektedir. Kısacası Komisyon eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili hem reaktif hem de proaktif bir şekilde faaliyet yürütmektedir.

Ayrımcılıkla ilgili iddiaların soruşturulması, Komisyonun zaman ve kaynaklarının büyük kısmını tüketmektedir. Komisyon, şikâyet başvurularını kamu sektörü veya özel sektör ya da kamu kurum ve kuruluşları veya özel kuruluşlar olduğuna bakılmaksızın kabul etmektedir. Başvurular herhangi bir ücrete tabi değildir ve yargısal usullerden daha az biçimseldir. Komisyonun öncelikli görevi ayrımcılık iddialarının soruşturulması olduğu için bu görev gereği mağdurlara hukuki yardım sunulamamaktadır.

Komisyon üyeleri hukuk alanında uzmandır ve bağımsız bir statüleri söz konusudur. Uzmanlar 5 yıllık bir süre için hükümet tarafından atanmaktadır. Komisyon çalışanları kamu görevlisi statüsündedir ancak Bakanlığa değil Komisyonun Direktörüne karşı sorumlu durumdadır. Komisyonun bütçesi 5 bakanlık tarafından karşılanmaktadır. Hükümete karşı sorumluluğu ise yıllık rapor sunmak ve bağımsız mali denetimden geçmektir. Eşit Muamele Komisyonu, her 5 yılda bir içerden ve dışarıdan bir değerlendirmeye tabi tutulmakta ve rapor hazırlanmaktadır. Bu rapor parlamentoya ve hükümete sunulmaktadır.

Eşit Muamele Komisyonu tarafından öngörülebilir ancak mahkemelerce öngörülemez ve etkililiği de bu anlamda daha sınırlı olan bir dizi yaptırım söz konusudur. Bunlar arasında, ayrımcılık yapıldığına dair bir tavsiye kararının yayınlanması ve bulguların Bakanlığa, işçi, işveren, meslek örgütleri veya benzeri örgütlere gönderilmesi yer almaktadır. Yine Komisyonun ayrımcılık yapıldığına dair kararları hukuk yargılamasında öne sürülen tazminat taleplerinde başarıya ulaşma şansını artırmaktadır.

Yargısal usullerde bir kişinin eşit muamele ilkesine aykırı bir şekilde işten çıkarıldığı durumlarda iş sözleşmesinin feshinin geçersiz kılınması, işe iade ve işten çıkarılan kişi tarafından maaş ödenmesini talep etmek mümkündür. Seçenek olarak idare hukuku, sözleşmeler hukuku veya haksız fiil hukuku kapsamında maddi zararının giderilmesi amacıyla maddi tazminat talep etmesi mümkündür. Ayrıca bugüne kadar hiç başvurulmamış olsa da Komisyonun yargı organlarına başvurarak, bir davranışın eşit muamele ilkesi ile ilgili hukuksal düzenlemelere aykırı olduğuna, bu davranışın yasaklanması veya davranışın sonuçlarının ortadan kaldırılmasına dair bir yargı kararının yayınlanmasını talep edebilmektedir.

Eşit Muamele Komisyonu tarafından başvuru alan bir diğer usul ise arabuluculuktur. Komisyon, kendisine ulaşan başvurularda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara arabuluculuk yoluna gitmeyi kabul edip etmeyeceklerini sormaktadır. Tarafların kabul ettiği durumlarda Komisyon tarafları dışarıdan bir arabulucuya yönlendirmektedir. Bu durumda Komisyon ancak arabuluculuk süreci başarısız olduğu durumlarda konuyla ilgili görüşünü yayınlatabilmektedir.



### 13- İrlanda

İrlanda'nın nüfusu 2006 nüfus sayımına göre yaklaşık 4 milyondur ve nüfus büyük oranda homojenlik taşımaktadır.<sup>200</sup> Nüfusun %87'si Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir. Müslüman nüfusun oranı yaklaşık olarak %1'den azdır. Nüfusun %94'ü kendisini İrlandalı olarak tanımlamaktadır. Nüfusun geri kalanı ise değişik etnik gruplardan oluşmaktadır. Ülkede vatandaşlık statüsü bulunmaksızın kalan kişilerin büyük çoğunluğu Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşlarından oluşmaktadır.

İrlanda ayrımcılıkla ilgili uluslararası sözleşmelerin neredeyse tümüne taraf olmuş bir ülkedir. Ancak uluslararası sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanması bunların ayrı bir yasa ile iç hukuk metni haline getirilmesine bağlıdır. Bu anlamda iç hukuk metni haline getirilmiş yegâne sözleşme ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. İrlanda Anayasası'nda eşitlik ile ilgili bir düzenleme bulunmaktadır. Ancak özellikle yakın zamana kadar Anayasa Mahkemesi kararları ayrımcı muamelelerin hukuken meşruiyetini ortaya koyar nitelikte kararlar vermiştir. Anayasa'da ayrıca dini bir ton da göze çarpmaktadır.

1973 yılında gerçekleşen Avrupa Birliği üyeliği ile ayrımcılık alanında özellikle toplumsal cinsiyet alanından başlayarak çok sayıda yasa çıkarılmıştır. Bunlar özellikle 1998 tarihli İstihdamda Eşitlik Yasası<sup>201</sup> (*Employment Equality Act*), 2000 tarihli Eşit Statü Yasası<sup>202</sup> (*Equal Status Act*) ve 2004 tarihli Eşitlik Yasası'dır<sup>203</sup> (*Equality Act*). Bu son yasa önceki iki yasanın Avrupa Birliği Direktifleri ile uyumlu hale

---

<sup>200</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Shivaun Quinlivan tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Ireland'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Ireland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Ireland_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 09.10.2009)

<sup>201</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.equality.ie/getFile.asp?FC\\_ID=6&docID=205](http://www.equality.ie/getFile.asp?FC_ID=6&docID=205) (erişim: 17.09.2009)

<sup>202</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.equality.ie/getFile.asp?FC\\_ID=7&docID=207](http://www.equality.ie/getFile.asp?FC_ID=7&docID=207) (erişim: 17.09.2009)

<sup>203</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.equality.ie/getFile.asp?FC\\_ID=175&docID=206](http://www.equality.ie/getFile.asp?FC_ID=175&docID=206) (erişim: 17.09.2009)

getirilmesi amacıyla çıkarılmıştır. Ancak yine de önceki tarihli iki yasa ayrımcılıkla mücadele anlamında İrlanda'daki temel yasalardır. Her iki yasa da toplumsal cinsiyet, ırk, din, engellilik, yaş, medeni hal, aile durumu, cinsel yönelim ve gezgin topluluğa (Travellers) üye olma gibi 9 temelde ayrımcılığı yasaklamaktadır. İki yasa arasındaki temel farklılık kapsamlarıdır. İstihdamda Eşitlik Yasası kamu sektörü ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın istihdam ve mesleki eğitim alanında ayrımcılığa karşı koruma sağlarken Eşit Statü Yasası başta eğitim ve barınma olmak üzere mallar ve hizmetler alanında koruma sağlamaktadır. Bu yasalar haricinde emeklilikle ilgili düzenlemeler öngören Sosyal Refah Yasası da<sup>204</sup> (*Social Welfare Act*) 2004 yılında kabul edilmiştir.

İstihdamda Eşitlik Yasası ve Eşit Statü Yasası taciz, mağdurlaştırma, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve makul uyumlaştırma kavramlarına yer vermiştir. Bu yasalar dışında ayrımcılıkla ilgili korumanın kapsamını genişleten ve ayrımcılıkla ilgili vurgular içeren farklı yasal düzenlemelerde söz konusudur. Nefret içerikli söylem, eğitim, geçersiz olarak iş sözleşmesinin feshi vb. alanlarda farklı yasaların getirdiği koruma söz konusudur.

Bu yasalarla ayrıca iki ayrı kurum, Eşitlik Kurumu<sup>205</sup> (*The Equality Authority*) ve Eşitlik Kurulu<sup>206</sup> (*The Equality Tribunal*) kurulmuştur. Eşitlik Kurulu eşitlik ilkesi ile ilgili yasaların tatbik edecek organ olarak kurgulanmıştır. Eşitlik Kurumu'nun görevi ise toplumu eşitlikle ilgili normlar konusunda bilgilendirmek ve toplumun farklı kesimleri arasında diyalog tesis etmektir. Kurum bu anlamda birçok ortaklık oluşturmuş ve İrlanda toplumunda eşitlik ilkesinin geliştirilmesi için sayısız girişim başlatmıştır. İrlanda hukukunda kabul edilen bu yasaların ardından çoklu temelde ayrımcılık da mahkemeler önünde göz önünde tutulmaya başlanmıştır. Ayrıca makul uyumlaştırma yükümlülüğü engelliler bakımından tanınmış durumdadır.

Ayrımcılıkla ilgili yasalar bir dizi istisna öngörmüştür. İstihdam bağlamında başka bir kişinin evinde çalışan kişiler kapsam dışı

---

<sup>204</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.equalitytribunal.ie/uploadedfiles/AboutUs/socwelf\\_miscprovact\\_04.pdf](http://www.equalitytribunal.ie/uploadedfiles/AboutUs/socwelf_miscprovact_04.pdf) (erişim: 17.09.2009)

<sup>205</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.equality.ie> (erişim: 17.09.2009)

<sup>206</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.equalitytribunal.ie/> (erişim: 17.09.2009)

tutulmuştur. Aynı şekilde istihdam alanında gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik, yaş ile ilgili emeklilik sistemleri, din veya inanç ile ilgili dini amaçlı çalışan yerlerde çalışma vs. istisnalarda söz konusudur.

İstihdamda Eşitlik Yasası ile öngörülen koruma bazı kamu sektörü çalışanları dışında tüm kamu sektörü veya özel sektör çalışanları için geçerli olmaktadır. Yukarıda belirtilen her iki temel yasa ile ilgili olan şikâyetler Eşitlik Kurulu'na yapılabilmektedir. Kurulun kararlarına karşı itiraz yolu öngörülmüştür. İtirazlara istihdamla ilgili konularda iş mahkemeleri bakarken, eşit statü ile ilgili olanlara diğer mahkemeler bakmaktadır. Ayrıca iş mahkemesi kararlarına karşı temyiz yolu da açıktır.

Ayrımcılık mağdurlarının izin verdiği durumlarda sivil toplum örgütlerinin şikâyet başvurusu sonucunda izlenen usulde, iş mahkemelerinde veya eşitlik kurulunda mağduru temsil etmesi mümkündür. Yasaya göre bu yetki normal mahkemelerde ve temyiz organları önünde mümkün olamamaktadır. Ayrıca sivil toplum örgütlerinin bir şikâyet başvurusunu bizzat yapma yetkisi bulunmamaktadır. Ancak Eşitlik Kurumu açısından böyle bir yetki mevcuttur. Bu durum ayrımcılık içeren reklamlar ve ilanlar veya bir toplu iş sözleşmesinin içeriğinin ayrımcı olması gibi konularda söz konusu olmaktadır. Eşitlik Kurumu bireysel mağdurlara hukuki yardım ve temsil sunabilmektedir.

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda yasalar ispat yükünün yer değiştirilmesine izin vermektedir. İstatistiklerin delil olarak kullanılmasına da yine izin verilmektedir. Ayrımcılık testinin delil olarak kullanılmasını engelleyen bir usul hükmü bulunmasa da uygulamada çok fazla rastlanmamaktadır.

İstihdamda Eşitlik Yasası ve Eşit Statü Yasası tazminat, işverenlere belirli eylemleri yerine getirme, yeniden işe almak gibi geniş bir yelpazede çözüm sağlayabilmektedir. İş sözleşmelerinde ayrımcılık yasağı ile ilgili bir şart konulması zorunluluğu söz konusudur. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ayrımcılık içeren maddeler geçersiz kabul edilmektedir. Tazminat ile ilgili olarak belirlenmiş bir üst tavan vardır. Genellikle bu üst tavana yaklaşmayan tazminat miktarları ve

kararların gecikmesi gibi noktalardan yaptırımların etkisiz, orantısız ve caydırıcı olmadığı belirtilmektedir.

İstihdamda Eşitlik Yasası ile eşitlik ile ilgili mevzuatın işlevinin yerine getirilmesi için iki ulusal kurum oluşturulmuştur. Bu iki kurum 9 temelde ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır ve eşitlik ile ilgili yasaların ayrımcılık karşıtı tüm hükümlerini kapsamına almaktadır.

İki kurumdan ilki olan Eşitlik Kurumu istihdam alanında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, eşitlik ve fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi, kamuya yönelik bilgilendirme çalışmalarının yapılması ve yasama işlemlerinin gözden geçirilmesi şeklinde görevler üstlenmiştir. Bu görevlerini araştırmalar ve farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yaparak, yasaları gözden geçirerek ve uygulama kurallarına yönelik taslaklar hazırlayarak yerine getirir. Eşitlik Kurumu'nun resen yargısal usullere başvurma ya da bir mağdura yardım etme yetkisi bulunmaktadır. Kurum soruşturma yürütebilir. Kurumun hukuk bölümü, kendi takdir yetkisini kullanarak stratejik önem taşıyan ayrımcılık şikâyetleri ile ilgili olarak ücretsiz hukuk desteği sunabilmektedir.

Eşitlik Kurumu bağımsız bir kurumdur ve Adalet, Eşitlik ve Hukuk Reformu Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir. Kurum eşitlik mevzuatının etkililiğinin geliştirilmesi için sivil toplum örgütleri, sendikalar ve kamu kurumları gibi toplumsal paydaşlarla işbirliği halinde faaliyet yürütmektedir. Kurumun 12 kişiden oluşan bir yürütme kurulu vardır. Kurul üyeleri bakanlık tarafından 4 yıllığına atanır ve yeniden atanmaları mümkündür. Kurulun 2 üyesi sendikalar, 2 üyesi ise işveren örgütleri tarafından aday gösterilmektedir. Diğer üyeler konu hakkında uzmanlığı olan kişiler arasından seçilmektedir. Eşitlik Kurumu'nun stratejik planı bakanlık tarafından onaylanmakta ve bir örneği Parlamento'ya sunulmaktadır.

Yasa ile getirilen ikinci kurum Eşitlik Kurulu'dur. Kurul yarı-yargısal bir kurumdur ve ayrımcılıkla ilgili yasalar çerçevesinde gelen şikâyetleri incelemektedir. Kurul, hukuki gerekçeye sahip ve bağlayıcı olan bir karar yayınlamaktadır. İşten çıkarılma dâhil ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerin öncelikle kurul önüne getirilmesi

gerekmektedir. Kurul soruşturma usulünü izlemektedir ve bu usulde taraflardan herhangi bir ücret alınmaksızın, biçimsel olmayan bir şekilde tarafların kendisini temsil edebilmelerine izin verilerek şikâyetler dinlenmektedir. Tarafların kabul ettiği durumda vakaların arabuluculuk sürecine yönlendirilmesi mümkündür. Arabuluculuk sürecinde taraflarca varılan bir anlaşma hukuken bağlayıcıdır ve mahkemeler önünde ileri sürülebilmektedir. Eşitlik Kurulu hukuki bir yapıdır ve bağımsız ve tarafsız olarak ayrımcılık iddialarını araştırmaktadır yıllık raporlarla faaliyetlerini ortaya koymaktadır.

Eşitlik ile ilgili olarak iki ayrı kurum daha söz konusudur ve bunlar İrlanda İnsan Hakları Komisyonu<sup>207</sup> (*Irish Human Rights Commission*) ve Ulusal Engelliler Kurumu'dur<sup>208</sup> (*National Disability Authority*). İrlanda İnsan Hakları Komisyonu insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile görevlidir. Ulusal Engelliler Kurumu ise, devlet adına engellilerin haklarının güvence altına alınması için çalışmaktadır. Bu kurumların sorumlulukları arasında politika geliştirilmesi, araştırma ve standartlar konusunda tavsiyelerde bulunulması da vardır.

---

<sup>207</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.ihrc.ie> (erişim: 17.09.2009)

<sup>208</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.nda.ie> (erişim: 17.09.2009)



## 14- İspanya

İspanya 1980'li yıllara kadar çok fazla göç almayan bir ülke iken daha sonraki yıllarda yaşanan göçler sonucunda 2006 yılına gelindiğinde ülke nüfusunun %7'si ikamet iznine sahip yabancılardan oluşmaktadır.<sup>209</sup> Göçmenler arasında ilk sırada Fas, Ekvator, Kolombiya ve Romanya kökenliler gelmektedir. Nüfusun %80'i, Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir ve yaklaşık olarak %2'lik bir kesim Protestan Hristiyanlık ve Müslümanlık gibi dinlere mensup kişilerden oluşmaktadır. Ülkede ayrıca nüfusu yüzbinlerle ifade edilen bir Çingene/Roman azınlık söz konusudur.

İspanya Anayasası 1978 yılında geniş bir mutabakat ile kabul edilmiştir. Anayasa eşit muamele ve ayrımcılık yasağına temel nitelikteki konular arasında belirtmiştir. İspanya Anayasası'nın 10. maddesi Anayasada tanınmış temel hak ve özgürlüklerin İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve ilgili uluslararası sözleşmelere uygun olarak yorumlanacağı ifade edilmiştir. İspanya ayrımcılık alanında uluslararası sözleşmelerin büyük kısmına taraf olmuş durumdadır. Anayasanın 14. maddesinde ise İspanyolların yasalar önünde eşit olduğu ve doğum, ırk, cinsiyet, din, görüş veya diğer temellerde ayrımcılığa maruz bırakılmayacağına yer verilmiştir. Ayrıca 9. maddede kamu otoritelerinin eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi, eşitliğin önündeki engellerin kaldırılması ve tüm vatandaşların siyasi, ekonomik, kültürel ve toplumsal hayata katılımının kolaylaştırılması konusunda yükümlülükleri ifade edilmiştir.

İspanya hukukunda Anayasa dışında bir dizi alanda da eşit muamele ilkesine dair düzenlemeler getirilmiştir. Ceza hukukunda ırkçılık ve yabancı düşmanlığı bir suç işlendiği durumlarda ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilmektedir. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili bir dizi suç yanında ırk ayrımcılığını ve suç ve istihdamda ciddi ayrımcılığı da ayrıca bir suç olarak kabul etmiştir. Suçun ciddi olduğu kabul edildiği

---

<sup>209</sup> Bu bölüm Lorenzo Cachón tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Spain'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Spain\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_02.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Spain_DiscriminationCountryReport_EN_02.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

durumlarda hapis cezası öngörülmektedir. Ancak bu durum nadiren gerçekleşmektedir ve bu anlamda etkili bir yaptırım olarak kabul edilmemektedir.

İş hukukunda ise toplu iş sözleşmesinin ayrımcı hükümlerinin, ayrımcılık içeren bireysel iş sözleşmelerinin ve tek taraflı idari kararların geçersiz hale getiren ve işverenler tarafından ayrımcılık yapılmasını ciddi bir fiil olarak kabul eden düzenlemeler mevcuttur. İdare hukuku, medeni hukuk ve eğitimle ilgili olarak da ayrımcılık yasağı kapsamında hukuki düzenlemeler öngörülmüştür.

İspanya hukukunda ayrımcılık etnik veya ırksal köken dâhil olmak üzere, cinsiyet, medeni hal, din veya inanç, siyasi görüş, cinsel yönelim, sendika üyeliği, engellilik alanlarında yasaklanmış durumdadır. Avrupa Birliği Direktifleri 2003 tarihli bir yasa ile idari, mali ve sosyal önlemler içerecek şekilde iç hukuka aktarılmıştır. Bu yasada doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat konularına yer verilmiş ve tanımlanmıştır. Yasa İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin kapsamı ile istihdam ve eğitim alanı dışında uyum sağlamıştır. Ayrıca belirli gruplar için olumlu önlem alınabilmesine, tüzel kişilerin yargısal usullere müdahil olabilmesine ve ispat yükünün yer değiştirilmesine yer verilmiştir. Yasada ayrıca İstihdamda Eşit Muamele Direktifi doğrultusunda istihdamda eşit muamele ve ayrımcılık yasağı din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelli olarak düzenlenmiştir. Bu bölümde de yine olumlu önlemler ve hukuk ve iş yargılaması ile idari yargılamada ispat yükünün yer değiştirilmesi konularına yer verilmiştir. Yasa iş hukukunu ilgilendiren çeşitli yasalarda değişiklikler yapmış ve son olarak çeşitli temellerde toplu pazarlıklarda eşit muamelenin ve işyerlerinde engellilikle ilgili konulara yönelik eşitlik planlarını geliştirilmesini düzenlemiştir. Ayrıca yine engelliler ile ilgili olarak hem istihdam alanında hem de genel olarak makul uyumlaştırma yükümlülüğü tanınmıştır. 1980 tarihli din özgürlüğü ile ilgili bir kanun ile dini inancın hukuken eşitsizlik ve ayrımcılık için bir neden teşkil edemeyeceği ve dini inanç sebebiyle bir kişinin iş, faaliyet, sorumluluk veya kamu görevinden mahrum bırakılmayacağı belirtilmiştir. Yasanın Direktiflerle uyumu açısından bir dizi sorunun olduğu belirtilmektedir ve bu durum özellikle tanımlar açısından göze çarpmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili istisnalar bakımından yasalarda öngörülen konular Direktiflerle uyum taşımaktadır. Çoklu temelde



ayrımcılık bakımından ise herhangi bir düzenleme göze çarpmamaktadır.

Eşit muamele ilkesi ile ilgili diğer yasal düzenlemeler açısından, 2005 tarihli eşcinsel çiftlerin heteroseksüel çiftlerle aynı şekilde evlenmesine izin veren düzenleme ve yine 2005 tarihli toplu iş sözleşmelerinde çalışanların erken emekli olması ile ilgili şartları düzenleyen yasa belirtilebilir. 2007 yılı başında taslak halde bekleyen engellilere eşit muamele kapsamında fiiller ve yaptırımlar öngören yasa, işaret dili yardım sistemi ile ilgili yasa ve kişilerin cinsiyeti ile ilgili olarak resmi sicillerde değişiklik yapılmasına dair yasalar bulunmaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemelerin uygulaması açısından sorumlu organlar öncelikle yargı organlarıdır. Olağan yargı yollarının tüketildiği durumlarda Anayasa Mahkemesi'ne bireysel anayasa şikâyeti de söz konusu olabilmektedir. Temel hakların korunmasına dair yasa hukuk ve ceza yargılaması ve idari yargılama bakımından kısaltılmış bir usul getirmektedir. Ayrıca medeni hukuk ve sosyal konularda arabuluculuk usulleri uygulanabilmektedir. Belirtilen başvuru yolları haricinde ayrımcılık oluşturan fiil kamu organları tarafından gerçekleştirildiyse ayrımcılık mağdurları tarafından Ombudsmana, İş Müfettişliğine ve Eğitim Müfettişliğine başvurulması mümkündür.

İspanya Anayasası'na göre temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği durumlarda meşru bir menfaati olduğunu ortaya koyan gerçek veya tüzel kişilerin yargısal süreçlere müdahil olması mümkündür. Ayrımcılık iddiaları bir dizi sivil toplum örgütü ve sendika tarafından desteklenmektedir. 2003 tarihli yasada, yetkilendirilmiş tüzel kişilerin ayrımcılık mağdurunun izni ile ırk veya etnik kökene dair eşit muamele ilkesinin etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için herhangi bir yargısal usule mağdurun meşru çıkarlarını korumak üzere katılarak mağduru temsil edebileceğine yer verilmiştir. İş hukukuna dair usul hükümleri de sendikalar bağlamında benzer bir düzenlemeye yer vermiştir.

Yaptırımlar bakımından Sosyal Alanda Fiiller ve Yaptırımlar Yasası ile bir işverenin tek taraflı olarak aldığı bir kararla yaş veya engellilik

temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa yol açması veya cinsiyet, ırk veya etnik köken, medeni hal, din veya inanç, sosyal statü, siyasi görüş, cinsel yönelim, bir sendikaya üye olma veya olmama durumu, sendikaların gerçekleştirdiği anlaşmalara katılma, diğer çalışanlarla aile bağları veya dil temelinde ücretlerle, çalışma saatleri, eğitim, terfi ve diğer çalışma koşulları ile ilgili lehte veya aleyhte düzenleme getirmesi, ayrımcılıkla ilgili şikâyette bulunan kişilere bu sebeple veya eşit muamele ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında yargısal usullere başvurduğu gerekçesiyle işveren tarafından olumsuz davranışlarda bulunulması ciddi fiiller olarak kabul edilmiştir. Bu fiiller için fiillerin ciddiliğine göre para cezaları öngörülmüştür.

Ayrımcılık testi İspanya hukukunca açıkça kabul edilmemiş olsa da yasaklanmamıştır. Ayrımcılıkla ilgili davalarda delil olarak kullanılması mümkündür. İstatistiksel deliller için de aynı durum geçerlidir. Ancak bugüne kadar herhangi bir davada bu yollara başvurulmuş değildir.

2003 tarihli yasa ile ırk ve etnik köken temelinde herkesin ayrımcılığa maruz bırakılmaksızın eşit muamele görmesinin geliştirilmesine yönelik Irk ve Etnik Köken Temelli Eşit Muamelenin Geliştirilmesi ve Ayrımcılığın Yasaklanması Konseyi<sup>210</sup> (*Council for the Promotion of Equal Treatment and Non-Discrimination on the Grounds of Racial or Ethnic Origin*) oluşturulmuştur. Konsey Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı'na bağlıdır. Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesinde belirtilen 3 işlevi de yerine getirmek üzere kurulmuştur ancak bağımsızlığına dair herhangi bir vurgu yapılmamıştır. Yasaya göre Konseyin ilgili bakanlıklar, özerk bölgeler, yerel yönetimler, işveren örgütleri ve sendikalar ve ırk ve etnik köken ayrımcılığı ile ilgili olarak çalışma yürüten diğer sivil toplum örgütleri ile birlikte kurulması öngörülmüştür. Konsey ile ilgili bir dizi eleştiri getirilmekte ve Konsey ile etkili bir mekanizma oluşturulmayacağı ifade edilmektedir. Bu durumun başta gelen nedenini bağımsızlıkla ilgili kaygılar oluşturmaktadır. Yine bu şekilde bir yapı ile Konseyin hükümet bakımından bir danışma organı niteliğinde düzenlenmiş olduğu belirtilmektedir.

---

<sup>210</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, [www.oberaxe.es/](http://www.oberaxe.es/) (erişim:17.09.2009)

İspanya'da ayrıca 2003 yılında kurulan engelliler açısından eşit fırsatlar, ayrımcılık yasağı ve erişimin sağlanması alanlarında çalışma yürüten Ulusal Engelliler Konseyi mevcuttur. Bu Konsey bakanlıklararası kurulmuş, ulusal hükümet ile engelli örgütlerini ve engellilerin aileleri ile işbirliğinin sağlanmasını hedefleyen bir danışma organıdır. Konsey 2005 yılında faaliyete başlamıştır.

İspanya'da yine 2005 yılında bir kraliyet kararnamesi ile kurulmuş olan Ulusal Çingene/Roman Konseyi bulunmaktadır. Konsey Çingene/Roman topluluğu ilgilendiren veya bu gurubu etkileyen kamusal politikalarla ilgili bir danışma organı olarak kurgulanmıştır. Konsey Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığına bağlıdır. 40 kişiden oluşan Konseyin üyelerinin yarısı Çingene/Roman örgütlerinin temsilcilerinden diğer yarısı ise merkezi hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır. Konseyin kendine dair bir bütçesi bulunmamaktadır.



## 15- İsveç

İsveç yaklaşık 9 milyonluk bir nüfusa sahiptir ve 2004 yılı itibariyle bu nüfusun %12,2'si göçmenlerden oluşmaktadır.<sup>211</sup> Nüfusun büyük kısmı Luteryen Hristiyanlık inancına sahiptir ve yaklaşık 500.000 kişi Müslümanlık inancına mensuptur.

1975 tarihli Hükümet Belgesi kamu makamlarına biri dizi temelde ayrımcılığa karşı çalışma yürütme yükümlülüğü getirmiştir ve ayrıca bir dizi temel hakkın korunmasına da yer vermiştir. Belge ile ırk, renk veya etnik köken, din veya inanç ve cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı korunma hakkı tanımaktadır. Ancak bu düzenlemelerin hukuken uygulanabilirliği bulunmamaktadır ve daha çok siyasi bir bildirme olarak yasama organını bağlayıcı niteliktedir. İsveç ayrımcılıkla ilgili birçok uluslararası sözleşmeye taraf olmuş durumdadır. Bu sözleşmelerin iç hukuka aktarılmadığı durumlarda iç hukukta öne sürülebilirliği bulunmamaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 1995 yılında iç hukuka aktarılmıştır ve yarı-anayasal bir nitelik kazanmıştır. Böylece Sözleşme ile uyumlu olmayan yasaların hükümsüz olması söz konusudur.

İsveç hukukunda ayrımcılık konusu yeni sayılabilecek bir konu olmasına karşın bugün bu alanda oldukça gelişmiş bir hukuki çerçeve oluşmuştur. 1979 yılında kabul edilen ve 1991 yılında değiştirilen Eşit Fırsatlar Yasası (*Equal Opportunities Act*) ile cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerlerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. 1999 yılında bir dizi yasa ile (*Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or Other Religious Faith-Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act-Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of*

---

<sup>211</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan; New Anti-discrimination Legislation and a New Agency, the Equality Ombudsman, Fact Sheet, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/80/10/4bb17aff.pdf> (erişim: 18.09.2009) ve Ann Numhauser-Henning tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Sweden'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Sweden\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Sweden_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

*Sexual Orientation Act*) etnisite, din veya inanç, cinsel yönelim ve engellilik temelinde işyerlerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu düzenlemeler ile Avrupa Birliği Direktifleri ve İspat Yükü Direktifi ile uyum sağlandığı ifade edilmektedir. Yine 2001 yılında kabul edilen Üniversitelerde Öğrencilere Eşit Muamele Yasası (*the Equal Treatment of Students at Universities Act*) ile yüksek öğretimde cinsiyet, etnisite, din veya inanç, engellilik ve cinsel yönelim temelli olarak ayrımcılık yasaklanmıştır. 2003 yılında Ayrımcılık Yasağı Yasası (*Prohibition of Discrimination Act*) ile etnisite, din ve diğer inançlar, cinsel yönelim ve engellilik temelinde emek piyasası politikası, sendika ve meslek örgütleri üyeliği, mallar ve hizmetler, sosyal güvenlik ve diğer sosyal yardımlar, sağlık bakımı gibi istihdam dışındaki alanlarda ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrımcılık temelleri arasından bir hiyerarşi öngörülmemekle birlikte etnisite, din veya diğer inançlar temelinde ayrımcılıkla ilgili mücadele ilk sırayı almıştır. 2006 yılında yürürlüğe giren bir başka yasa ile (*Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students*) anaokullarında, okul çağındaki çocukların bakımı, ilk ve orta öğretim ve yerel yönetimlerce sağlanan yetişkin eğitim kurumlarında çocukların ve öğrencilerin kötü muamele ve ayrımcılığa karşı korunması ile ilgili yeni bazı düzenlemeler getirilmiştir. Yasa cinsiyet, etnik köken, din veya diğer inançlar, cinsel yönelim ve engellilik temellerinde ayrımcılığı yasaklamıştır. Bu düzenlemelerin hiçbiri yaş ayrımcılığına dair herhangi bir düzenleme içermemektedir. 2008 yılında kabul edilen ve 2009 yılı başında yürürlüğe giren Ayrımcılık Yasası<sup>212</sup> (*Discrimination Act*) ile yukarıda belirtilen tüm yasal düzenlemeler birleştirilmiştir. Daha önce yasalarda yer almamış olan yaş ve cinsiyet kimliği (*transgender identity*) temelli ayrımcılıkta yasaklanmıştır. Yeni yasa ile ayrıca Eşitlik Ombudsman'ı<sup>213</sup> (*Equality Ombudsman*) oluşturulmuştur.

Ayrımcılık Yasası ile çalışma hayatı, eğitim, iş piyasası politikaları ve istihdam hizmetleri, bir işletme kurma ya da yürütme, bir mesleği yürütme yetkisine sahip olma, bazı örgütlenmelere üyelik, mallar ve hizmetlere erişim, barınma, sağlık ve tıbbi bakım, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, işsizlik sigortası, araştırmalara finansal destek,

<sup>212</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız,

[http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file\\_archive/090717/938e32b31f6d4029833f80fa1c7486c3/discrimination%20act.pdf](http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/090717/938e32b31f6d4029833f80fa1c7486c3/discrimination%20act.pdf) (erişim: 17.09.2009)

<sup>213</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.do.se> (erişim:17.09.2009)

askerlik hizmeti ve sivil hizmet, kamu sektöründe istihdam alanlarında yaş dışındaki tüm temellerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Yaş temelli ayrımcılık ise çalışma hayatı, eğitim, iş piyasası politikaları, istihdam hizmetleri, bir işletme kurma veya yürütme, bir mesleği yürütme yetkisine sahip olma ve bazı örgütlenmelere üyelik alanlarında yasaklanmış durumdadır. Bu durum geçmişte parçalı bir biçimde düzenlenen ayrımcılıkla ilgili yasaların kapsamlarının da genişlemesi anlamına gelmektedir.

Ayrımcılık Yasası'nın getirdiği bir diğer yenilik ise Yasanın ihlal edildiği durumlarda para cezası öngörülmesidir. Bu şekilde hem mağdurun zararının giderilmesi hem de cezai yönden caydırıcı bir düzenleme yapılması hedeflenmiştir. Ayrımcılık Yasası ile tarafından para cezası yönündeki, talepleri değerlendirmek veya bu yönde verilen kararları gözden geçirmek üzere bir Ayrımcılık Karşıtı Kurul (*Board against Discrimination*) oluşturulmuştur. Yine Eşitlik Ombudsmanı'nın belli durumlarda para cezası kararı verme yetkisi mevcuttur.

Ayrımcılıkla ilgili bu düzenlemeler haricinde ceza hukuku alanında da bir dizi düzenleme söz konusudur. Mallar ve hizmetler alanında mal veya hizmet sunan kişilerin etnisite ve homoseksüellik temelinde ayrımcılık yapmaları veya nefret söylemi içeren açıklamalar suç haline getirilmiştir. İsveç hukukunun genel olarak Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesi gereğince kabul edilen Direktiflerle uyumlu olduğu belirtilmektedir.

Yasada yer alan doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkla, tacizle, ayrımcılık yapılmasına dair talimatla ve mağdurlaştırma ile ilgili tanımlar Direktiflerle uyum içerisindedir. İşveren veya eğitim kurumlarının yasalarca tanınan temellerde tacize uğradığını beyan eden kişilerle ilgili olarak konuyla ilgilenmesi, gerekli önlemleri alması ve bu davranışın devamının engellenmesi yükümlüğü getirilmiştir. Makul uyumlaştırma ile ilgili yükümlülükler de yasalarda yer almıştır. Yasalar tarafından bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması da düzenlenmiştir. Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili ise henüz bir yasal düzenleme getirilmemiştir.

1999 yılında kabul edilen istihdam alanındaki yasalarla ilgili olarak uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir. Tüzükleri üyelerinin çıkarlarının gözetilmesine yer veren sivil toplum örgütlerinin belli şartlar dâhilinde bireyler adına yargısal yollara başvurusu mümkündür. Mağdurun sendika üyesi olduğu durumlarda sendikanın ve ombudsmanın da mağduru temsil etmesi mümkün olabilmektedir. İşverenin kamu sektörü veya özel sektör kapsamında olması bir farklılık yaratmamaktadır. Kamu görevlileri için anayasal düzenlemeler gereğince öncelikle veya seçenek olarak idari itiraz usullerinin tüketilmesi gerekebilmektedir. Ombudsmanın 2001, 2006 ve son olarak 2009 tarihli yasalar gereğince yasa kapsamındaki mağdurları mahkemeler önünde temsil etme yetkisi vardır.

Yukarıda belirtilen yasalar çerçevesinde açılacak davalar hukuk mahkemeleri tarafından görülmektedir. Ceza hukukuna dair hükümler çerçevesinde savcılar ya da mağdurlar tarafından ceza yargılaması harekete geçirilebilmektedir. Ombudsmanın ceza yargılamasında yer alması mümkün değildir ancak sendikaların böyle bir yetkisi bulunmaktadır.

Yürürlükteki ayrımcılıkla ilgili tüm özel kanunlar çerçevesinde ve son olarak kabul edilen Ayrımcılık Yasası'nda ispat yükünün yer değiştirilmesi olanağı tanınmıştır. Ayrımcılıkla ilgili iddiaların büyük kısmı mahkemeler dışında arabuluculuk yöntemi ile çözüme ulaştırılmaktadır. Ayrımcılık testi ile ilgili herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır ancak uygulanmasının önünde de herhangi bir yasak yoktur. Yaptırımlar konusunda ise yaptırımların genel olarak etkili, orantılı ve caydırıcı olduğu ifade edilmektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi sivil toplum örgütleri sendikalara göre genellikle daha az ön plandadır.

Parlamento Ombudsmanları İsveç Parlamentosu tarafından kamu makamlarının ve kamu personelinin, eylem ve işlemlerini düzenleyen yasalar ve diğer hukuki normlarına uyumlarını güvence altına alınması amacıyla seçilmektedir.<sup>214</sup> Ombudsmanlar denetim görevlerini halk tarafından yapılan şikâyetleri soruşturarak ve değerlendirerek, çeşitli kurumlarda denetim yaparak ve resen harekete geçerek diğer araştırmaları yaparak gerçekleştirmektedir.

<sup>214</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.jo.se/Page.aspx> (erişim: 18.09.2009)



Parlamento Ombudsmanlığı Bürosu siyasi olarak tarafsız bir kurumdur.

Kendisinin veya başkasının bir kamu makamı veya yerel yönetimler için çalışan ya da kamu hizmetini yerine getiren bir kamu görevlisi tarafından usulsüz veya haksız bir muamele ile karşılaştığını düşünen herkes tarafından Parlamento Ombudsmanlarına Şikâyet başvurusunda bulunması mümkündür. Başka bir deyişle bir Şikâyet başvuru yapmak için bir kişinin İsv  vatandaşı ya da belli bir yaşın üstünde olması gerekmemektedir. Kurumun İsv  Parlamentosu  yelerinin, Hükümetin, kabine üyelerinin, adalet bakanının veya belediye meclis üyelerinin eylem ve işlemleri üzerinde yetkisi bulunmamaktadır. Ayrıca gazeteler, radyolar ve televizyon yayınları, sendikalar, bankalar, sigorta Őirketleri,  zel muayene sahibi doktorlar veya büro sahibi avukatlar vs. da Ombudsmanların yetkisi kapsamında değildir.

Bir Ombudsman dört yıllık bir süre için seçilmektedir ve tekrar seçilmesi mümkündür. Ombudsmanların hukukçu olmalarına dair resmi bir koşul bulunmamasına rağmen, uygulamada ilk Ombudsman haricinde diğerleri hukuk eğitimi almış kişilerden oluşmuştur. 1941 yılında sadece erkeklerin Ombudsman olarak seçilebileceği koşulu kaldırıldı ve o tarihten bugüne beş kadın Ombudsman olarak seçilmiştir. Bugün ikisi erkek ikisi kadın olmak üzere dört Ombudsman görev yapmaktadır. Her Ombudsmanın kendi sorumluluk alanı (denetim görevi) bulunmaktadır. Ombudsmanlardan bir tanesi Baş Parlamento Ombudsmanı unvanını taşımaktadır ve idare ve örneğin hangi Ombudsmanın hangi alanlarda sorumluluk verileceğine dair karar alınmasından sorumludur. Ancak Baş Ombudsmanın diğer Ombudsmanların yetki alanlarında yürüttüğü incelemelere ve aldıkları kararlara müdahale etme yetkisi bulunmamaktadır. Her Ombudsman kendi faaliyetleri ile ilgili olarak Parlamento'ya karşı doğrudan kendisi sorumludur.

Bir kamu kurumunun veya kamu görevlisinin hukuku yanlış uyguladığı belirlendiği durumlarda Ombudsmanların sahip oldukları yetkileri ve öngörebilecekleri yaptırımlar kapsamında bir Ombudsman  zel bir savcı gibi harekete geçebilir, o görevli hakkında suçlama getirebilir ve bir kamu görevlisine karşı disiplin usulünü

harekete geçirebilir. Ancak en sık karşılaşılan sonuç Ombudsmanın bir eleştiri içeren tavsiye niteliğinde yorum yapması veya bir çeşit tavsiye kararıdır. Ombudsmanın görüşü hukuken bağlayıcı değildir.

İsveç'te ayrımcılıkla mücadele temel olarak ombudsmanlar tarafından yürütülmektedir. Geçmişte bu konuda Parlamento ombudsmanları ve onlar dışında 4 temelde ayrımcılıkla ilgili çalışmalar yürüten 4 Ombudsman mevcut durumdaydı. Toplumsal cinsiyet, etnisite ve din, engellilik ve cinsel yönelim temellerinde ayrımcılık konusunda ombudsman oluşturulmuştu. Bu Ombudsmanların her biri kendi çalışma alanında şikâyetleri soruşturma ve gerekli gördüğü durumlarda yargısal usuller önünde ayrımcılık mağdurlarını temsil etme yetkisi bulunmaktaydı. Ombudsmanların ayrıca kişilere ve kurumlara tavsiye ve destek sunmak, eğitimle ilgili çalışmalarda bulunmak, hükümete ayrımcılıkla ilgili konularda öneriler sunmak ve uluslararası gelişmeleri takip etmek görev ve yetkileri dâhilindeydi. Ombudsmanlar her ne kadar Hükümet tarafından atansalar da görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmekteydi. Bütçeleri Parlamento tarafından belirlenmekte ve devlet tarafından karşılanmaktaydı. 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren bu yapı tüm ayrımcılık temelleri için oluşturulmuş tek yapı bir Ombudsman ile değiştirilmiş durumdadır. Aşağıda ayrımcılık alanında oluşturulmuş ombudsmanlık sisteminin gelişiminin ortaya konulması bakımından geçmişte yürürlükte olan dört ombudsman hakkında da kısa bilgi verilecektir.

Etnik Temelli Ayrımcılık Ombudsmanı'nın (ETAO) kuruluşu 1986 yılına kadar gitmektedir. ETAO'nun Başkanı (Ombudsman) Hükümet tarafından atanmaktaydı. Etnik Temelli Ayrımcılık Ombudsmanı'nın faaliyetleri için gerekli mali kaynak Hükümet tarafından sağlanmakta ve gerekli bütçe tahsisi Parlamento tarafından onaylanmaktaydı. Diğer kurumlar gibi Etnik Temelli Ayrımcılık Ombudsmanı da her yıl Hükümetten kurumun özellikle üzerine yoğunlaşması gerektiği konuları belirten bir dizi talimat almaktaydı. Ancak, ETAO hangi vakaların yargıya intikal ettirileceğine, hangi işverenlerin denetime tabi tutulacağına ve uygun bilgilendirme ve eğitici önlemler vs. gibi konularda bizzat kendisi karar verebilmekteydi. ETAO'nun temel görevleri, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin haklarına erişimini sağlamak, işverenleri ve yüksek öğrenim kurumlarını denetleyerek, hukuken getirilmiş yükümlülüklerin yerine getirilmesi ile hedefe

uygun ve proaktif önlemlerle ayrımcılıkla mücadele edilmesini güvence altına almak ve kamuoyunun ayrımcılıkla mücadelede bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve yönlendirilmesi olarak belirlenmişti.

ETAO bireylerden ayrımcılıkla ilgili gelen şikâyetleri kabul edebilmesi ve soruşturabilmesi mümkündür. Soruşturmanın sonucunda ETAO vakaları yargıya taşıyabiliyordu. Kurum ayrıca ayrımcılıktan zarar gören tarafın maddi tazmini konusunda karar alabilmekteydi. Üçüncü bir seçenek olarak kurum, ayrımcılık yapan kişi ya da kurumu, ayrımcılık oluşturan davranışın ya da kuralın gönüllü olarak değiştirilmesine yönelik müzakere etmek üzere davet edebilmekteydi. İş hayatıyla ilgili şikâyetlerde ve şikâyetçinin bir sendikanın üyesi olduğu durumlarda sendikaların yasal olarak konuyu yargıya taşıma yetkisi bulunmaktadır.

ETAO, denetimin bir parçası olarak bir işverenin, iş başvurularının etnik kökene, din veya inanca bakılmaksızın her çalışan için uygun olduğunun sağlanması, şikâyetçilere karşı misillemelerin ve tacizlerin önlenmesi ve herkesin açık pozisyonlara başvurabilmesi fırsatının sağlanması gibi konularda uygun önlemleri alıp almadığını soruşturabilmekteydi. ETAO faaliyetleri ve kararları hakkında bilgi yayınlatabiliyordu. Kurum, ayrımcılık yapabilecek işverenleri, işadamlarını ve diğer kişiler ile ayrımcılığa uğrama riski taşıyan diğer kişilere yönelik eğitimler düzenliyordu. ETAO ülke içindeki sivil toplum örgütleri ile işbirliği halinde çalışmalar yürütüyordu.

Bir diğer ombudsman olan Eşit Fırsatlar Ombudsmanı ayrımcılık alanında oluşturulan ilk ombudsmandır ve 1980 yılında kurulmuştur. Ombudsman işverenlerin ve üniversitelerin hukuken toplumsal cinsiyet eşitliğini etkin bir şekilde sağlama yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini denetlemekle yükümlüydü. Ombudsman cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığına uğradığı yolunda şikâyette bulunan kişinin taciz edilmesi gibi başka taciz biçimleri ile ilgili şikâyetleri araştırmakla yükümlü tutulmuştu. Ombudsmanın bir diğer önde gelen görevi ise bilgi sunmak, tavsiyede bulunmak ve destek sunmaktı ve ayrıca, öncelikle işyerlerinde ve yüksek öğrenim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmekle görevliydi. Bir resmi kurum olarak Ombudsman, Parlamento'dan ve Hükümet'ten gelen teklifler ve

raporları incelemek ve bunlar hakkında yorumlarda bulunmakla yükümlü tutulmuştu. Bu şekilde Ombudsmanın toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili hedeflerle uyumlu politika ve yasalarda değişikliğin teşvik etmesi ve denetlemesi sağlanmaktaydı. Ombudsman sadece emek piyasası ve yüksek öğrenim alanlarında yargı yollarına başvurabilmekteydi.

Eşit Fırsatlar Ombudsmanı çalışanların, işe başvuran kişilerin ve üniversite öğrencilerinin ayrımcılık iddiaları ile ilgili şikâyetleri ile ilgilenmekteydi. Bu başvurular ayrımcılıkla ilgili bir vakayı bildiren kişilerin karşılaştıkları tacizi/misillemeyi ilgilendirebildiği gibi bir işverenin cinsel taleplerinin reddi veya bir işverenin ya da üniversitenin bir cinsel tacizle ilgili iddiayı soruşturmasına dair yasal yükümlülüğünü yerine getirmediği gibi durumların bildirilmesini de içerebilmekteydi. Böyle durumlarda Ombudsmanın hukuk alanında çalışan görevlileri şikâyetle ilgili olarak Eşit Fırsatlar Yasası veya Üniversitelerde Öğrencilere Eşit Muamele Yapılmasına Dair Yasa hükümlerine dayanarak, ücretsiz olarak ve tarafsız bir biçimde soruşturma yürütmekteydi. Soruşturmanın sonucunda ayrımcılığın gerçekleştiğine dair bir kanaate ulaşırsa Ombudsman vakayı alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından birine yönlendirebilmekte ya da sonunda dava yoluna başvurabilmekteydi.

Ombudsman öncelikle işveren/üniversite ve şikâyetçi arasında bir anlaşmaya ulaşılması amacıyla müzakere yürütmekteydi. Uyuşmazlığın müzakere yoluyla giderilemediği durumlarda Eşit Fırsatlar Ombudsmanı vakayı Eşit Fırsatlar Yasası'nın hükümlerinin ihlal edildiği durumlarda İş Mahkemeleri önüne veya Üniversitelerde Öğrencilere Eşit Muamele Yapılmasına Dair Yasa hükümlerinin ihlal edildiği durumlarda yargı yetkisine sahip Bölge Mahkemesi önüne getirebilmekteydi. Bu mahkemeler ayrımcılığa uğrayan kişinin zararının giderilmesi yönünde tazminat kararı verebilme yetkisini haizdi. Eşit Fırsatlar Yasası'na aykırı olarak akdedilen sözleşmeler hükümsüz hale getirilebiliyordu.

Geçmişte yürürlükte olan Engelliler Ombudsmanı ise 1994 tarihli Engelliler Ombudsmanı Yasası ile Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Ombudsmanı ise 1999 yılında kurulmuştu. Yukarıda da belirtildiği

üzere bu dört ombudsmanlık yerine oluşturulan Eşitlik Ombudsmanı 2009 yılında faaliyet yürütmeye başlamıştır.

## 16- İtalya

İtalya yaklaşık 60 milyon nüfusa sahip ve nüfusunun büyük çoğunluğu Katolik Hristiyanlık inancına sahip bir ülkedir.<sup>215</sup> Daha sonra ise %1,4'lük bir oranla Müslümanlık gelmektedir. Nüfusun yaklaşık %6'sı göç sonucu ülkeye gelen kişilerden oluşmaktadır. Fas, Romanya, Arnavutluk göç veren ülkeler arasında ilk sıralarda gelmektedir.

1948 tarihli İtalyan Anayasası diğer temellerin yanı sıra ırk ve din ve kişisel veya toplumsal şartlara bakılmaksızın genel olarak herkese eşit muamele edilmesine yönelik eşitlik ilkesine yer vermiştir. Ancak bu düzenlemenin mevcudiyetine rağmen ayrımcılık karşısından doğrudan ileri sürülebilirliğine dair tartışmalar sürmektedir ve bu konuda henüz bir yargı kararı ortaya çıkmamıştır. İtalya ayrımcılıkla ilgili kabul edilmiş olan uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraftır ve iç hukukuna aktarmıştır.

Irki etnik köken veya din temelli olarak ayrımcılığın açıkça yasaklanmasına dair ilk yasal düzenleme 1998 yılında kabul edilmiştir. Dolaylı bazı yasal düzenlemelerin haricinde bu tarihten önce yürürlükte olan tek yasal düzenleme nefret söylemi ile ilgili olan ceza hukuku düzenlemesidir. 1998 yılında Göç Kanunu (*The Immigration Act*) ile ilk defa ırk, etnik temel ve din temelinde ayrımcılıkla ilgili bir dizi hukuki giderim yolu öngörülmüştür. Yasa ile özel hukuk kapsamında bireylerin veya kamu makamlarının doğrudan veya dolaylı ayrımcı muamele yapması yasaklanmıştır ve hızlı ve etkili bir koruma için manevi tazminatla giderim kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği Direktiflerinin İtalyan hukukuna aktarılması için hükümete parlamento tarafından yetki verilmiştir. Bu yetki doğrultusunda 2003 yılında iki kararname (*Legislative Decree 9 July*

---

<sup>215</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Alessandro Simoni tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Italy'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Italy\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Italy_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

2003, No 215-Legislative Decree 9 July 2003, No 216) kabul edilmiştir. Kararnamelerin yayınlanma sürecinde sivil toplum örgütleri veya diğer toplumsal aktörler sürece dâhil edilmemiştir. Kararnameler Direktifleri iç hukuka aktarmak amacıyla neredeyse bire bir tekrar etmektedir. Kapsamları da bu doğrultuda Direktiflerle aynı olmuştur. Ancak getirilen bu düzenlemeler geçmişte kabul edilen diğer hukuksal düzenlemeleri değiştirmek veya ortadan kaldırmak yerine paralel şekilde yürürlüğe girmiştir. Başka bir deyişle eski ve yeni düzenlemeler aynı anda yürürlükte bulunmaktadır ve karışıklık doğurmaktadır. 2006 tarihli bir yasa ile (*Law March 1, 2006, n. 67*) engellilere yönelik ayrımcılığın kapsamı istihdam alanı dışında da geçerli hale getirilmiştir.

2003 tarihli Kararnameler gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde geçerlidir. Kararnamelerle doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, tacizi, ayrımcılık yapılmasına dair talimatı yasaklamıştır. Mağdurlaştırma ise sadece zararın değerlendirilmesi aşamasında göz önünde tutulmaktadır. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması hali açıkça yasaklanmamıştır. Gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik temelinde istisnalar da benzer şekilde İtalyan hukukunda yer almaktadır. Çoklu temelde ayrımcılıkla ilgili bir düzenleme de mevcut değildir.

1998 tarihli Göç Yasası ile getirilen yargısal usullerden daha hızlı ve etkili olan usul halen geçerli durumdadır. Ayrımcılık gerçekleştiğinde mağdurun kendisi (normal durumlarda İtalya’da avukatla başvuru yapılması zorunludur) ikametgâhının bulunduğu yer mahkemesine (davaların davalının ikametgâhı mahkemesinde açılması kuralının bir istisnası olarak) başvurarak ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve tazminata hükmedilmesi (normalde hukuk yargılamasında genellikle maddi tazminata hükmedilmesine rağmen burada manevi tazminatta dâhil olmak üzere) talep edebilmektedir. Yargılama “*gereksiz tüm formaliteler*” göz ardı edilerek hâkim tarafından delillerin toplanması için en uygun yöntem seçilerek yerine getirilmektedir. Acil durumlarda ayrımcılığın ayrıca suç oluşturduğu durumda hâkim tarafından geçici önlem kararı verilebilmektedir. Kararnameler ile istihdam ve meslekler alanında duruşma öncesi arabuluculuk yöntemine başvurulabilmekte ve hâkim tarafından kararlar birlikte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik bir plan ve

büyük tirajlı gazetelerden kararın yayınlanmasına karar verebilmektedir.

Başbakanlığa bağlı olarak çalışan Eşit Fırsatlar Dairesi<sup>216</sup> (*Department for Equal Opportunities*) tarafından amaçlarına ve faaliyetlerinin sürekliliği gibi ölçütlerle belirlenen ve Çalışma Bakanlığı ve Eşit Fırsatlar Bakanlığı tarafından onaylanan bir liste tutmakta ve bu listede yer alan sivil toplum örgütleri ayrımcılık mağdurları yerine veya yanında yargısal usullere katılabilmektedir.

Yaptırımlar konusunda ise tazminatın dışında, hukuken iş hukukunca tanınan ayrımcılık oluşturan işlemin geçersizliği, hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen işten çıkarmaya karşı işe iade gibi önlemler getirilmesi gibi yaptırımlar da tanınmıştır. İstihdam alanında kabul edilen bu gibi yaptırımların caydırıcı nitelik taşıdığı belirtilmektedir. İspat yükünün yer değiştirmesi konusunda yasanın yeterli açıklığı taşımadığı ifade edilmektedir. Ayrımcılık testinin de hukuk yargılamasında kullanılması mümkündür ancak bu yönde oluşmuş bir içtihat henüz ortaya çıkmamıştır.

Ayrımcılık temelleri bakımından sadece ırk ve etnik köken ayrımcılığı kapsayan Irk Ayrımcılığı Ulusal Bürosu<sup>217</sup> (*National Office for the Elimination of Racial Discrimination*) adıyla bir eşitlik kurumu kurulmuştur ve 2004 yılından beri faaliyet göstermektedir. Eşit Fırsatlar Dairesi'ne bağlı olarak kurulduğu için özerk bir kurum niteliği taşımamaktadır. Büronun başkanı hükümet tarafından atanmaktadır ve bütçesi de devlet tarafından karşılanmaktadır. Büro ile ilgili hukuki düzenlemelerde özerk ve bağımsız olarak faaliyet yürüteceği belirtilmiştir. Büronun personeli diğer kamu kurumlarından gelen içinde hâkimlerinde bulunduğu yargıçlardan oluşmaktadır.

Büro ayrımcılık mağdurlarına şikâyetlerini takiben bağımsız destek sunmak, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalara yapmak, belirli bir ırk ya da etnik kökenle ilgili dezavantajların giderilmesi veya ayrımcılığın ortadan kaldırılması için özel önlemlerin alınmasını

<sup>216</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.pariopportunita.gov.it/> (erişim: 18.09.2009)

<sup>217</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, [http://www.pariopportunita.gov.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=121&Itemid=126](http://www.pariopportunita.gov.it/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=126) (erişim: 18.09.2009)



teşvik etmek, görüşler ve yasal reform önerileri yayınlamak, tavsiye kararları yayınlamak ve bilgilendirme çalışmaları yürütmek gibi yetki ve görevleri üstlenmiştir. Kurum iki bölümden oluşmakta, bir bölüm hukuki yardım ve uyuşmazlık çözümü üzerine çalışırken, diğeri araştırmalar yürütmektedir. Kurum hukuki yardım açısından yargısal usullerden önce arabuluculuk usullerine yer vermektedir. Kurum aynı zamanda sivil toplum örgütlerinin ve avukatlar için seminerler ve atölye çalışmaları düzenlemektedir. Büro her sene Parlamento'ya ve Hükümete rapor sunmaktadır. Ayrıca istihdam ile ilgili konularda iş müfettişleri de ayrımcılıkla mücadele alanında teorik olarak işlev üstlenebilmektedir.

Mağdurlara yargısal usullerde destek sunulması noktasında İtalya'nın hemen her köşesinde bulunan ve din temelli bir sivil toplum örgütü olan ACLI (*Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani*) ile hükümet arasında yapılan kamu hukuku sözleşmesi ile mağdurlara hukuki yardım sunulmaktadır. Kurulan iletişim merkezinde çok dilli (İtalyanca, İngilizce, Fransızca, İspanyolca, Arnavutça, Arapça, Rusça, Romence, Çince) ücretsiz bir telefon hattı oluşturulmuş ve ayrımcılık mağdurlarının başvuruları alınmakta ve Büro çalışanlarının harekete geçmesi öncesinde filtre işlevi görmektedir.

Büro kendisine gelen başvurularda hukuki yardım sunma, ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi veya kurumla bağlantıya geçmek gibi bir dizi destek sunarken bugüne kadar herhangi bir mağduru yargı organları önünde temsil etmiş değildir. Bu nedenle arabuluculuk süreçleri ön plana çıkmaktadır.

## 17- Letonya

Letonya 2,3 milyonluk nüfusa sahip çok kültürlü bir ülkededir.<sup>218</sup> Ülkenin %59'u Letonyalılar, %28,3'ü Rus, 3,7'si Belaruslu, %2,5'i Ukraynalı, %2,4'ü Polonyalılarından nüfusun geri kalanı ise diğer etnik gruplardan oluşmaktadır. Ülke nüfusunun yine %81'i vatandaşlık bağı taşımaktadır ve nüfusun %17,2'sinin vatandaşlık bağı bulunmamaktadır. Bu grup içerisinde ilk grup %66 ile Ruslardır.

Letonya hukukunda ayrımcılıkla ilgili temel düzenleme Anayasa'nın 91. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağına dair düzenlemedir. Söz konusu maddede insan haklarının ayrımcılık yapılmaksızın korunacağına yer verilmiştir. Maddede ayrımcılık tüm temellerde yasaklanmış ve herhangi bir temel ayrıca belirtilmemiştir. Anayasa'nın doğrudan etki doğurabildiği ve tüm kamu makamları açısından bağlayıcı olduğu ancak yatay etki, başka bir deyişle özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde uygulanabilirlik taşımadığı belirtilmektedir. Bu durumun anlamı kamu sektöründe ayrımcılık yasağının doğrudan uygulanabilir olması ve burada sadece uygulamaya ve yaptırımlara yönelik düzenleme getirilmesinin yeterli olacaktır. Özel sektörde ise ayrımcılık yasağı ile ilgili ayrı yasal düzenleme gerekmektedir. Aynı durum Letonya'nın taraf olduğu uluslararası sözleşmelere bakımından da geçerlidir ve sadece kamu makamları açısından bağlayıcılık taşımaktadırlar. Letonya Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 No'lu Protokol haricinde ayrımcılık yasağı ile ilgili temel uluslararası sözleşmelere taraf olmuş durumdadır. Bu uluslararası metinler Resmi Gazete'de yayımlandıktan sonra iç hukukun parçası haline gelmekte ve yargı organlarınca doğrudan uygulanabilmektedir.

Letonya hukukunda ayrımcılık yasağı ile ilgili tek değil çok sayıda yasal düzenleme mevcuttur ve bunların bir kısmı Avrupa Birliği'ne üyelik öncesi kabul edilmiştir. Ayrımcılıkla ilgili en kapsamlı

---

<sup>218</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Gita Feldhune tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Latvia'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

düzenleme 2001 yılında İş Kanunu'nda yer almıştır ve Avrupa Birliği Direktiflerinin iç hukuka aktarılması amaçlanmıştır. Bu yasa hükümleri hem kamu görevlileri hem de özel sektör çalışanları açısından ayrımcılığı yasaklamaktadır. İş Kanunu cinsel yönelim ayrımcılığını yasaklayan yegâne hukuki düzenlemedir ve yine Sosyal Güvenlik Kanunu ile birlikte ispat yükünün yer değiştirilmesini düzenleyen iki hukuki düzenlemeden birisidir. Bu iki yasa aynı zamanda yaş ve engellilik ile ilgili düzenlemelere de yer veren yasal metinlerdir. Bu yasalarla belirtilen temellerin yanı sıra ırk, ten rengi, ulusal ya da sosyal köken, toplumsal cinsiyet, din, siyasi veya diğer görüşler, mülkiyet veya medeni hal veya diğer temellerde ayrımcılık da yasaklanmıştır. Ancak Sosyal Güvenlik Kanunu'nda cinsel yönelim ayrımcılığına yer verilmemiştir. Bu iki yasa haricinde bir dizi yasa da tüketici veya açık uçlu bir liste verilerek ancak Direktiflerde ifade edilen tüm temelleri kapsamayacak şekilde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Bu durumda cinsel yönelim ve yaş ile ilgili İş yasası haricinde düzenleme olmaması ve açık uçlu liste verilmesine karşın Direktiflerle ilgili tüm temellerin açıkça belirtilmemiş olması eleştirilmektedir.

Eğitim Kanunu mülkiyet ve sosyal statü, ırk, etnisite, toplumsal cinsiyet, din veya siyasi görüş, sağlık durumu, meslek ve ikametgâh yeri gibi tüketici bir listeye yer vermiştir ve yaş, engellilik ve cinsel yönelim bu listede yer almamıştır. Ayrıca ayrımcılık yasağını yer vermeyen, örneğin Barınma Kanunu gibi yasalarda mevcuttur.

İrk ve ulusal kökene dayalı ayrımcılık yasağı ceza hukuku kapsamında da düzenlenmiştir. Ancak bu durum sadece ekonomik, siyasi veya sosyal haklarda ve ayrımcılık kastı ortaya konulduğu takdirde geçerli olabilmektedir. Yine din veya inanca dayalı ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler bu yasada yer almaktadır. Ayrımcılık kastının ortaya konulması dair yükümlülük yüzünden bu yasada yer alan hükümlerin bugüne kadar uygulaması gerçekleşmemiştir.

Letonya hukukunda ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemeler konusundaki en temel eleştiri dağınık olmasıdır. Öncelikle kamuya arz edilmiş mallara ve hizmetlere erişim kapsam dışı bırakılmıştır. Aynı şekilde kapsam dışı bırakılmamakla beraber bazı ayrımcılık temellerine yer verilmemiştir.

Ayrımcılıkla ilgili doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat gibi tanımlara sadece İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nda yer verilmiş ve ispat yükünün yer değiştirilmesi yalnızca İş Kanunu'nda yer almıştır. Mağdurlaştırmaya dair koruma ise İş Kanunu ve Ulusal İnsan Hakları Bürosu'na (Ombudsman) yapılacak şikâyetler bakımından düzenlenmiştir. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması ile ilgili hukuki bir düzenleme mevcut değildir. Ayrımcılık temelleri ile ilgili tanımlara yasalarda yer verilmediği için engellilere yönelik tanımın dar tutulmasına dair endişeler söz konusudur. Yukarıda belirtilen iki yasa ayrımcılıkla ilgili istisnalara yer veren yasalardır ve gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik temelinde istisnalar düzenlenmiştir. Çoklu temelde ayrımcılık yasalarda düzenlenmemiştir.

İş Kanunu, istihdam alanında kamu sektörü ve özel sektörün ikisini de kapsayan, toplumsal cinsiyet, ırk, yaş, engellilik, din ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık bakımından iş ilişkisinin kurulmasından başlayarak her aşamada mesleki eğitim, rehberlik, uygulama alanı bulabilmektedir. Ancak işçi ve işveren örgütleri ve meslek örgütlerine üyelikle ilgili olarak ayrımcılık yasağına yer veren bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

Letonya hukukunda ayrımcılık iddiaları ile ilgili farklı başvuru yolları bulunmaktadır. İlk ve en temel başvuru yolu yargısal usullerdir ve genel mahkemelere başvurulması mümkündür. Hukuk mahkemeleri ile ayrımcı muamele sonucu oluşan zararın tazmininin talep etmek mümkündür. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemelerin Letonya Anayasası'na aykırı olduğu durumlarda Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılabilmektedir ve bu yolla yaş temelli ayrımcılıkla ilgili bir yasa iptal edilmiştir. İdari başvuru yolları da mevcuttur ve bu şekilde ayrımcı bir muamele yapan kamu kurumuna karşı öncelikle itiraz yoluna gidilebilmektedir. Bir diğer usul ise, ayrımcılık iş ilişkisi çerçevesinde ortaya çıktığı zaman İş Müfettişliği'ne şikâyet başvurusunda bulunulması yoludur ve Müfettişlik para cezasına hükmedebilmektedir. Aşağıda daha ayrıntılı görüleceği üzere ayrımcılık iddialarına karşı olarak Ulusal İnsan Hakları Bürosu'na da

başvuru yapılabilmektedir. Bu Büro 2007 yılında atanan Ombudsmanın ardından bir Ombudsmanlığa dönüşmüştür.<sup>219</sup>

2005 yılında kabul edilen bir yasa ile hukuk mahkemelerinde ve idare mahkemelerinde ücretsiz adli yardım hakkı tanınmıştır. Yine 2006 tarihli bir yasa ile sivil toplum örgütlerinin bir şikâyet başvurusunda bulunması ya da gerçek kişiler adına yargısal usullere başvurması mümkün hale gelmiştir. Ombudsman da aynı şekilde gerçek kişi mağdurlar adına yargısal usullere başvurabilmektedir.

Letonya hukukunda ayrımcılık testi ve istatistiksel verilerin delil olarak kullanılabilmesi konularında açık bir düzenleme bulunmamaktadır ve yargı organlarının tutumunu ortaya koyan bir vaka henüz yoktur. Konu ile ilgili içtihatların yokluğunda ayrımcılık yasağı kapsamında öngörülen yaptırımların etkililiğinin değerlendirilmesi de mümkün olamamaktadır. Ceza Kanunu ile çok ciddi ve istisnai durumlarda 10 yıla varan hapis cezaları öngörülmüş ancak uygulanmamıştır. İş Kanunu kapsamındaki davalarda tazminata hükmedilebilmektedir. Aynı şekilde kamu makamları tarafından gerçekleştirilen eylem ve işlemlere karşı idare mahkemelerinde tazminat talep edilebilmesi mümkündür.

2005 yılında yapılan yasa değişikliği ile herhangi bir ayrımcılık listesi belirtilmeksizin ve sadece ırk ve etnik köken ayrımcılığı ile sınırlı olmamak üzere insan haklarının yanı sıra ayrımcılıkla ilgili olarak da Ulusal İnsan Hakları Bürosu eşitlik ilkesinin geliştirilmesinden sorumlu özel kurum olarak belirlenmiştir. Büro, Ombudsmanlığa dönüşmüştür ve insan haklarının geliştirilmesi görevini üstlenmiştir. Büro'nun başkanı 4 yıllık bir süre için bakanlar Kurulu'nun önerisi sonucunda Parlamento tarafından atanmaktadır ve bütçesi devlet bütçesi tarafından karşılanmaktadır.

Ombudsmanlığın, kamuoyunda farkındalığın artırılmasına yönelik bilgilendirme çalışmalarının yapılması, bireysel şikâyet başvuruları ile gelen insan hakları ihlallerinin soruşturulması, ihlallerle ilgili acil önlemlerin alınması ve ihlallere yol açan nedenlerin belirlenmesi, ülke içerisinde insan hakları durumunun gözlemlenmesi ve bu konu ile ilgili programların oluşturulması, yasaların analiz edilmesi ve yıllık

<sup>219</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.tiesibsargs.lv> (erişim:18.09.2009)

olarak Parlamentoya rapor sunulması gibi görevleri söz konusudur. Ombudsman bağımsız olmakla birlikte Parlamento'nun başkanının atanması ya da görevine son verilmesi veya bütçesinin belirlenmesi süreçlerinde bağımsızlığa müdahale etmesi mümkündür.

Ayrımcılıkla ilgili olarak ise kendisine gelen başvurularla ilgili olarak soruşturma açmak, hakkında şikâyet yapılan kurumdan bilgi istemek hakkına sahiptir. Büro'nun şikâyet başvuruları karşısından tavsiye kararı yayınlayabilmesi mümkün ise de bu kararların hukuken bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Ancak böyle bir şikâyet başvurusunu ardından, mağdurun izniyle, ayrımcı muameleyi gerçekleştiren kuruma başvurması ya da yargısal yollara başvurması mümkündür. Büro aynı zamanda taraflar arasında arabuluculuk yöntemine de başvurabilmektedir. Büro'nun bir diğer önemli yetkisi ise Anayasa Mahkemesi'ne anayasa şikâyeti yapabilme yetkisidir ve bu şekilde yapılan çok sayıda başvuru Ombudsman lehine sonuçlanmıştır.



## 18- Litvanya

2001 yılında yapılan nüfus sayımına göre Litvanya nüfusu 3,4 milyondur ve bunun %85'i Litvanyalılarından, %6.74'ü Polonyalılarından, %6.31'i Ruslardan ve nüfusun geri kalanı başka etnik kökenlerden gelen kişilerden oluşmaktadır.<sup>220</sup> Nüfusun %79'u Katolik Hristiyanlık inancına sahiptir.

1992 yılında kabul edilen Litvanya Anayasası ile ayrımcılık yasağı anayasal düzeyde düzenlenmiştir. Litvanya ayrımcılıkla ilgili kabul edilmiş olan uluslararası sözleşmelerin çoğunluğuna taraf olmuş durumdadır. Çalışanlar için ayrımcılık yasağı İstihdam Kanunu ile güvence altına alınmıştır. Bu yasada ayrımcılık cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik veya ulusal köken, dil, köken, uyrukluk veya sosyal statü, din, evlilik durumu veya medeni hal, yaş, görüş, bir siyasi parti veya diğer örgüt üyeliği ve çalışan kişinin mesleki vasıfları ile ilgili olmayan herhangi bir faktör temelinde yasaklanmış durumdadır.

2005 yılında yürürlüğe giren Eşit Muamele Kanunu (*The Law on Equal Treatment*) ile ayrımcılık yasağı ile ilgili yasal çerçeve güçlendirilmek istenmiştir. Yasanın önde gelen amaçlarından biri Avrupa Birliği Direktifleri ile uyum sağlanmasıdır. Bu yasa ile cinsel yönelim, yaş, engellilik, ırk ve etnik köken ve dini inanç temelinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, ayrımcılık yapılmasına dair talimat tanımlanmıştır. Yasada ayrıca olumlu önlemlere yer verilmiş ve taciz yukarıda belirtilen temellerde yasaklanmıştır. Yasa ile istihdam, eğitim ile mallar ve hizmetler alanında ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu düzenlemelerin varlığına karşın sivil toplum örgütlerinin veya başka kurumların yargısal veya idari usullerde yer alması, ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirmesi ve ortadan kaldırılması konularına dair düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca iş hukuku kapsamında öngörülen önlemlerin uygulanmasına yönelik etkili

---

<sup>220</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Edita Ziobiene tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Lithuania'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)



mekanizmalar hayata geçirilmemiştir ve bu durum etkili olmasını engellemektedir.

Eşit Muamele Kanunu, kamu sektörü veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın sivil toplum örgütleri de dâhil olmak üzere eğitim ve hizmetler alanında da geçerlidir. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması hali ve çoklu temelde ayrımcılık kurumlarına yasalarda yer verilmemiştir. Direktiflerde yer alan ayrımcılıkla ilgili istisnalar yasada kapsamlı bir şekilde yer almış ve nelerin doğrudan veya dolaylı ayrımcılık oluşturmayacağı ayrıntılı ifade edilmiştir. Ancak mağdurlaştırma ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İşverenlerin istihdamla ilgili olarak engellilere yönelik orantısız bir biçimde yük getirmediği sürece makul uyumlaştırma yükümlülükleri söz konusudur.

Ayrımcılıkla ilgili anayasal ve yasal mevcut düzenlemeler ışığında ayrımcılık işe başvuru ile ilgili kamu sektörü ve özel sektör farkı gözetilmeksizin ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde yasaklanmıştır. Benzer düzenleme ceza hukukunda da yer almaktadır. Ceza Kanunu, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel hayata, istihdama veya diğer faaliyetlere eşit şartlarda katılımda veya insan hakları ve özgürlüklerinin sınırlandırılmasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. İşverenin kişinin yaşına, cinsel yönelimine, engellilik durumuna, ırk veya etnik kökenine, din veya inancına bakmaksızın işe alım kriterleri, çalışma koşulları, terfi, mesleki eğitim vs. konularında eşit muamele ilkesini hayat geçirmesi gerekmektedir. Ceza Kanunu'nda yine kin ve düşmanlığa tahrik fiiline karşı para ve/veya hapis cezası ceza öngörülmüştür.

Litvanya hukukunda ayrımcılık testi ve istatistiksel verilerin delil olarak kullanılmasını yasaklayan veya izin veren bir hukuki düzenleme yoktur. İdari veya yargısal usullerde bunların kullanılabilmesi mümkündür.

İş ilişkisi ile ilgili ayrımcılık da dâhil olmak üzere uyuşmazlıkların giderilmesi İstihdam Uyuşmazlık Komisyonları ve mahkemelerin görev alanına girmektedir. Komisyonlar işle ilgili uyuşmazlıklarda ilk etapta başvurulması zorunlu olan organlardır. Bu anlamda Komisyonların her şirket içerisinde oluşturulması görevi işverenlere

verilmiştir. Komisyon işveren ve işçileri temsilen eşit sayıda üyeden oluşur. İşçi temsilcileri kendi aralarında yaptıkları bir toplantı sonucu belirlenmektedir. İşveren temsilcileri ise işveren tarafından belirlenmektedir ve Komisyonların görev süresi 2 yıl olarak belirlenmiştir.

Sosyal koruma, sosyal yardımlar, eğitim, kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim gibi alanlarda kamu görevlileri tarafından haklarının ihlal edildiğini düşünen bireylerin İdari Uyuşmazlık Komisyonlarına ya da idare mahkemelerine başvuru hakkı bulunmaktadır. Bu usulde çelişmeli yargılama usulü geçerlidir ve ispat yükü taraflar arasında eşit olarak dağıtılmıştır.

İş Müfettişleri de işverenler hakkında çalışanlarına ayrımcılık yaptığı gerekçesiyle idari yaptırımlar öngörme yetkisine sahiptir. İş güvenliği ve sağlığı kapsamında istihdamla ilgili yasaların ihlali durumunda para cezaları öngörülmektedir. Ancak uygulamada iş müfettişleri ayrımcılıkla ilgili konularda görev yapmamaktadır.

Litvanya hukukunda hak arama özgürlüğü açısından anayasa ve yasalar herkese eşit hak tanımıştır. Ayrımcılıkla ilgili yargısal, idari ya da arabuluculuk süreci dâhilinde özel olarak öngörülmüş bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrımcılık vakalarında mağdurların genel yollara başvurması mümkündür. Sivil toplum örgütlerinin veya başka tüzel kişilerin mağdurlara destek veya yardım sunmasına dair herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Sivil toplum örgütleri bu anlamda Direktiflerin halen iç hukuka aktarılmasını beklemektedir. Sonuç olarak bu örgütlerin mağdura yardım etmesi veya onlar adına yargısal usullere başvurması veya katılması mümkün olamamaktadır.

1999 tarihinde kabul edilen Kadın ve Erkek için Eşit Fırsatlar Yasası ile bir Eşit Fırsatlar Ombudsmanı kurulmuştur. 2003 yılında kabul edilen ve 2005 yılında yürürlüğe giren Eşit Fırsatlar Yasası ile Eşit Fırsatlar Ombudsmanı ayrımcılıkla mücadelede önemli bir rol üstlenmiştir. Litvanya hukukunda tüm gerçek ve tüzel kişilerin Ombudsmana başvuru hakkı bulunmaktadır. Ombudsman söz konusu yasa gereği toplumsal cinsiyet, yaş, ırk veya etnik köken, cinsel yönelim, din veya inanç, engellilik temelinde ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri soruşturmaktadır. Ombudsman, doğrudan ve dolaylı

ayrımcılık, taciz veya cinsel tacizle ilgili iddiaları soruşturmaktadır. Ombudsman resen de harekete geçebilmektedir. Ombudsman soruşturmanın ardından bir karar yayınlamaktadır. Kararda söz konusu fiil ile bir suç oluşmuşsa yetkili kuruma bildirme, ayrımcı muameleyi gerçekleştiren kişiye ya da kuruma söz konusu uygulamaya son verilmesi ya da bir yasanın iptal edilmesi, idari suçları incelemek ve idari yaptırımlar öngörmek, ayrımcılığın gerçekleşmediği durumlarda başvuruyu reddetmek, başvurunun geri çekildiği durumlarda soruşturmaya son vermek, ayrımcılık oluşturan muamele ile ilgili uyarı yayınlamak gibi vurgular yer almaktadır. Ombudsmanın talebi üzerine ilgili kamu kurumları, şirketler ve diğer organizasyonlar tarafından istenilen bilgileri, belgeleri ve diğer gerekli bilgi ve belgeleri iletme zorunluluğu söz konusudur. Ombudsmanın kararları hukuken bağlayıcıdır. Ancak Ombudsmanın şikâyetlerde ayrımcılık mağdurlarına destek sunmak ve ayrımcılık mağdurları adına yargısal usullerde yer alma yetkisi bulunmamaktadır.

Ombudsman Parlamento Sözcüsünün teklifi üzerine parlamento tarafından 4 yıllık bir süre için atanmaktadır. Ombudsman bağımsız bir kurumdur ve Eşit Fırsatlar Bürosu'nun çalışmalarını denetlemektedir. Büro çalışanları kamu görevlileri arasından seçilmektedir. Büronun bütçesi devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ombudsman tarafından her yıl faaliyetleri ile ilgili olarak Parlamento'ya bir rapor sunulması gerekmektedir. Ombudsmanın yasaların gözden geçirilmesi ve politikalarda önceliklerin belirlenmesi noktasında kamu kurumlarına tavsiyede bulunması mümkündür.

Ombudsmanın İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesinde yer alan görevlerle ilgili olarak tam yetkiye sahiptir. Ombudsmanın ayrımcılık mağdurlarına şikâyetleri ile ilgili bağımsız yardım sunma, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek, bağımsız raporlar yayınlamak ve ayrımcılıkla ilgili herhangi bir konuda tavsiyelerde bulunmak gibi görevleri vardır. Ayrıca kamuoyunun ayrımcılıkla ilgili olarak bilgilendirilmesi ve ayrımcılık alanında çalışan resmi veya değil, ulusal ya da uluslararası diğer kurum ve örgütlerle işbirliği görevleri bulunmaktadır.

Ombudsman haricinde farklı etnik gruplar arasında uyumlu ilişkilerin geliştirilmesi ve uygulanması konusunda Hükümete bağlı olarak çalışan Ulusal Azınlıklar ve Yurtdışında Yaşayan Litvanyalılar Dairesi mevcuttur. Daire, Litvanya'da bulunan azınlıkların kendi kimliklerinin korunması, kamusal, siyasi ve kültürel hayata katılımlarının sağlanması, farklı grup üyeleri arasında hoşgörünün inşası, karşılıklı anlayış ve güvenin geliştirilmesi, Litvanya'da bulunan farklı grupların kültürlerine, geleneklerine, örf ve adetlerine ve dinine yönelik saygının geliştirilmesi ve ulusal kökene dayalı uyuşmazlıkların ortadan kaldırılması görevlerini üstlenmiştir. Dair bu görevler kapsamında kamu kurumlarına ve özel kuruluşlara destek sunmakta, onlarla işbirliği halinde çalışmaktadır. Daire ayrıca görev alanı ile ilgili yasa değişiklikleri önerileri hazırlamaktadır. Daire'ye yetkili olduğu konularda şikâyet başvuruları yapılması mümkündür ancak idari yaptırım uygulayabilme yetkisi bulunmamaktadır. Bu alanda yetkili kurum yine Ombudsmandır.



## 19- Lüksemburg

Lüksemburg yaklaşık 480.000 nüfusa sahip oldukça küçük bir ülke olmasına karşın nüfusunun %40 ülke dışından gelen kişilerden oluşmaktadır.<sup>221</sup> Göçle gelen nüfus özellikle Batı Avrupa ülkelerinde gelmektedir ve ilk sırayı Portekizliler oluşturmaktadır ve nüfusun %12,5'lük bir kısmını oluşturmaktadır. Ülke nüfusunun büyük çoğunluğu Katolik Hristiyanlık inancına mensuptur.

Lüksemburg anayasal monarşi ile yönetilen bir ülkedir. Eşit muamele ilkesine yer veren temel düzenleme Anayasa'nın 10. maddesidir ve tüm vatandaşların yasa önünde eşit olduğu vurgulanmıştır. Ancak Anayasada yer alan bu ve benzer düzenlemeler sadece vatandaşlar içindir ve yabancılar bakımından sınırlamalar söz konusudur. Lüksemburg ayrımcılık yasağını içeren uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraf olmuş durumdadır. Lüksemburg, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne taraftır ve Sözleşme'nin 14. maddesi doğrudan uygulanabilirlik taşımaktadır. Yine istihdam ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklayan 111 Sayılı ILO Sözleşmesi de doğrudan uygulanabilirlik taşımaktadır.

Lüksemburg Ceza Kanunu'nda ayrıca din, ırk veya etnik köken, engellilik, cinsel yönelim ve yaş temelli ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler mevcuttur. Kanunda bireysel ve toplu ayrımcılık da yasaklanmıştır ve para cezası veya 2 yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Ancak Ceza Kanunu'nda yalnızca doğrudan ayrımcılık yasaklanmıştır ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat yasa da yer almamıştır. Yine din temelinde ayrımcılığa yer verilmemiştir.

Özel hukuk alanında Direktiflerde yer alan tüm alanlarda ayrımcılığa yer verilmiştir. 1993 tarihli yabancıların entegrasyonu ile ilgili bir yasa da bir kişiye, kişi topluluğuna ya da topluluğa ırk, renk, soy,

---

<sup>221</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve François Moysse tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Luxembourg'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

ulusal ya da etnik köken veya dine dayalı olarak ayrımcı muamele yasaklanmıştır. Ancak yasa tarafından herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

2006 yılında kabul edilen iki yasa ile doğrudan ayrımcılık bağlamında mevcut düzenlemeleri güçlendirmiş ve dolaylı ayrımcılıkla, tacizle ve ayrımcılık yapılmasına dair talimatla mücadele de medeni hukuk anlamında yeni araçlar ortaya koymuştur. Ayrıca iş hukuku açısından da mağdurlaştırmaya karşı yeni mekanizmalar öngörülmüştür. Lüksemburg hukuku Avrupa Birliği Direktiflerinin kapsamının ötesine geçerek, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde, kişilerarası her türlü ilişkide, Direktiflerde kapsamında yer alan tüm kapsamlarda ayrımcılık yasaklanmış durumdadır. Bu iki yasada yer alan tanımlar Direktiflerle uyum içerisinde. Mağdurlaştırma sadece istihdam alanında yasaklanmıştır ve diğer alanlarda bu konu ile ilgili hukuki düzenleme bulunmamaktadır. İşten atılmalarda ayrımcı muamele veya bireysel iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde ayrımcılık içeren maddeleri geçersiz hale getiren söz konusu olduğunda hukuki olarak öngörülmüş özel bir usul mevcuttur.

İstisnalar ve muafiyetlerle ilgili olarak 2006 tarihli yasa İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile öngörülen istihdam alanında inanç veya yaş temelinde, gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik bağlamında istisna ve muafiyetlere yer vermektedir. Engelliler için işverenlere makul uyumlaştırma yükümlülüğü de getirilmiştir. Olumlu önlemler açısından ise hukuken yasak getirilmemiş ve ayrımcılık olarak yorumlanmamıştır. Çoklu temelde ayrımcılık açısından herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Ceza hukuku ırk ve etnik köken temelinde, mallar ve hizmetlerin sunumunun reddi, bu konuda herhangi bir reklam yaparak mallar ve hizmetlerin sunumunun kısıtlanmasının istenmesi, herhangi bir ekonomik faaliyetin normal olarak yerine getirilmesinin engellenmesi, bir kişinin işe alınmasının reddi veya yaptırım uygulanması ya da işten atılması, mesleki eğitime erişimin engellenmesi, işçi veya işveren örgütlenmelerine üye olmanın ayrımcı bir koşula tabi tutulması vs. hareketlerini

cezalandırılmaktadır. Bu sebeple Direktiflerdeki tüm alanlar ceza hukuku tarafından kapsanmamaktadır.

İş hukuku alanında ise Irk Ayrımcılığı Direktifi ile kapsam bakımından uyum sağlanmıştır. Bu anlamda, istihdama, mesleklere ve serbest mesleğe seçim, işe alım gibi şartlar dâhil gibi konularda erişim koşulları; her çeşit ve seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, uygulamalı çalışma deneyimi dâhil ileri mesleki eğitim; işten çıkarılma ve ücret gibi istihdam ve çalışma koşulları; işçi veya işveren örgütleri ya da meslek örgütlerine üyelik; sosyal güvenlik, sağlık bakımı, sosyal yardımlar, eğitim ve barınma dâhil kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim konuları iş hukuku tarafından düzenlenmiştir. Aynı zamanda kamu sektörü de bağlamında kamu görevlileri ve kamu makamları arasındaki ilişkilerde düzenlenmiştir.

Bir kişi veya grubun ayrımcılık mağduru olduğu durumda genel olarak öngörülen yollar yargısal usuller ya da arabuluculuk yöntemleridir. Ceza yargılamasını harekete geçirmek için mağdur başvurabilmekte ancak soruşturma açılıp açılmayacağına savcılıklar karar vermektedir. 1999 tarihli ceza arabuluculuğu ile ilgili yasa uyarınca mağdurun zararının giderileceğine dair bir ihtimalin varlığı halinde savcılıklarca arabuluculuk yoluna gidilebileceği düzenlenmiştir. 2006 tarihli yasalar ile sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların, yargısal usullerde mağdurlara destek sunarak, onların yanında ya da yerine bu usullerde yer alması hakkı tanınmıştır. Hukuk mahkemelerinde mağdurlar tarafından tazminat talep edilebilmektedir. Medeni hukuk veya iş hukuku ile ilgili davalarda ispat yükünün yer değiştirilmesine yasalarca izin verilmektedir.

İşten atılmayı da içeren ayrımcı muamelenin gerçekleşmesinin ardından 15 gün içinde iş mahkemelerine başvurulabilmekte ve işe iade talep edilebilmektedir. Diğer bir yaptırım ise ayrımcı bir içerik taşıyan bireysel veya toplu iş sözleşmelerinin geçersiz ilan edilmesidir. İş hukuk alanında yine İş Müfettişliğine genel olarak iş hukuku, özel olarak ise ayrımcılık yasağı bağlamında başvurulabilmektedir. Ayrımcılık mağdurları için öngörülen yaptırımların etkili, orantılı ve caydırıcı olmadığına dair eleştiriler söz konusudur. Son olarak ayrımcılık testi ve istatistiksel verilerin delil olarak kullanılmasına dair hukuki bir düzenleme mevcut değildir.



ancak bu tür delillerin ceza mahkemelerinde kabul edilmesi mümkündür. Ancak hukuk yargılamasında kabul edilip edilmeyeceğine dair şüpheler mevcuttur ve hukuka aykırı olarak elde edilmiş delil olarak kabul edilmeleri olasıdır.

2003 tarihli bir yasa ile kurulan Ombudsmana, kamu makamları tarafından gerçekleştirilen ayrımcı muamelelere karşı zaman zaman mağdurlar adına harekete geçmek üzere çağrı yapılabilmektedir. Ayrıca Yabancılar Ulusal Konseyi'ne bağlı olarak kurulan Her Türlü İrk Ayrımcılığı'nın Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme gereğince kurulan Ayrımcılığa Karşı Özel Daimi Komisyon, Lüksemburg sınırları içerisinde ayrımcılığa uğrayan kişi veya gruplardan başvuru dilekçesi almaya yetkili kurumdur. Ancak bu dilekçeler ancak iç hukukta öngörülen tüm hukuki yollar tüketildikten sonra kabul edilmektedir ve bu anlamda bir eşitlik kumru olarak düşünülmemektedir.

2006 tarihli yasalar ile kamu sektörü ile ilgili ayrımcılık vakaları ile ilgilenmek üzere Eşit Muamele Merkezi<sup>222</sup> (*The Centre for Equal Treatment*) kurulmuştur. Merkez 5 yıl için atanacak 5 üyeden oluşacaktır ve bu kişilerden biri Parlamento tarafından yapılan önerinin ardından Grand-Dük tarafından 5 yıllığına Başkan olarak atanacaktır. Bu kişilerin bir defa daha atanabilmeleri mümkündür. Merkez yıllık olarak Parlamento'ya ve Hükümete rapor sunmaktadır ve devlet bütçesinden finanse edilecektir. Merkezin ayrımcılıkla ilgili tüm konularda raporlar yayınlamak, görüş ve tavsiyeler bildirmek, araştırmalar düzenlemek, ayrımcılık mağdurlarına yardım ve bilgi sunmak gibi görevleri olacaktır. Merkez ırk, etnik köken, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, din veya inanç, engellilik ve yaş temelinde ayrımcılıkla mücadele alanında faaliyet yürütmektedir. Merkezin tam olarak bağımsız olması öngörülmekle beraber bütçesinin tek tarafı olarak Hükümet tarafından belirlenmesi bağımsızlığı zedelemektedir. Ayrıca Merkez tarafından mahkemelere başvuru yapılması mümkün gözükmemektedir.

---

<sup>222</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.cet.lu> (erişim: 18.09.2009)

## 20- Macaristan

Macaristan yaklaşık 10 milyonluk nüfusa sahip bir ülkedir.<sup>223</sup> Ülke nüfusunun %4-7 arası bir bölümünü Çingener/Romanlar oluşturmaktadır. Ülke nüfusunun %54,5'i Katolik Hristiyanlık, %19,5'i ise Ortodoks Hristiyanlık inancına sahiptir.

Macaristan ayrımcılık alanında kabul edilen uluslararası sözleşmelerin büyük çoğunluğuna taraf olmuş durumdadır. Macaristan Anayasası'nda ayrımcılık yasağına dair bir genel düzenleme söz konusudur. Geçmişte ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak yürürlükte olan düzensiz ve karışık yasal düzenlemeler Avrupa Birliği üyelik sürecinde kapsamlı bir reform süreci ile değiştirilmiştir. Bu anlamda en önemli düzenleme 2003 yılında kabul edilen ve 2004 yılında yürürlüğe giren Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası'dır<sup>224</sup> (*Act CXXV. of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities*). Bu yasa Anayasa'da yer alan genel kuralın ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş halidir. Geçmişte medeni hukuk, iş hukuku, sağlık bakımı, eğitim vs. ile ilgili yasal düzenlemeler Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası ile değiştirilmiştir. Yasa ile Avrupa Birliği Direktiflerinde yer alan ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaklanmıştır ve bazı durumlarda Direktiflerin kapsamı haricinde hükümlere de yer verilmiştir. Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan temeller haricinde de ayrımcılık yasaklanmıştır. Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası ayrımcılık temelleri ile ilgili açık uçlu bir düzenleme getirmiştir. Bu temeller toplam 19 tanedir ve diğerlerinin yanı sıra cinsiyet, ırk, renk, uyruklu, ulusal ya da etnik köken, anadil, engellilik, sağlık durumu, din veya benzeri felsefi inançlar, siyasi veya başka görüş, cinsel yönelim, cinsel kimlik, medeni hal, annelik (hamilelik) veya babalık, yaş ve mali durumdan oluşmaktadır. Ayrıca

---

<sup>223</sup> Bu bölüm András Kadar tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Hungary'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>224</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/SZMM094B.pdf> (erişim: 18.09.2009)

diğer başka statü veya özellik denilerek listenin ucu açık olduğu ifade edilmiştir.

Macaristan hukukunda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası ile ilk kez doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Tanımlar büyük oranda Direktiflerle uyum taşımaktadır. Taciz, ayrımcılık yapılmasına dair talimat ve mağdurlaştırma da tanımlanmış ve hukuken yasaklanmıştır. Ayrımcılıkla ilgili öngörülen istisnalar ise Direktiflerde sayılanların ötesine geçmiştir. Çoklu temelde ayrımcılık Macaristan hukukunda yer almamaktadır.

Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası konu değil kişi bağlamında bir yaklaşıma sahiptir ve bu sebeple kamu sektöründe her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu anlamda Direktiflerin kapsamına göre daha geniş kapsamlıdır. Ancak özel sektör söz konusu olduğunda aynı durum geçerli değildir. Hangi alan olduğuna bakılmaksızın, kamuoyuna yönelik açık çağrılar (kiralık ev ilanı veya iş ilanı gibi), kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetler, serbest meslek sahipleri, tüzel kişiler ve devlet tarafından finanse edilen tüzel kişiliği olmayan örgütler ve istihdamla ilgili olarak işverenlerden oluşan dört grup kişi Eşit Muamele Yasası kapsamında yer almaktadır. Yasa gereği devlet bütçesinden finanse edilen ve 50 kişiden fazla kişinin çalıştığı kurumların veya çoğunluk hissesi devlete ait tüzel kişilerin eşit fırsatlar üzerine bir plan kabul etmeleri gerekmektedir. Eşit Muamele Kurumu bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğini denetlemektedir.<sup>225</sup> Denetleme sonucunda herhangi bir planın kabul edilmediğinin tespit edildiği durumlarda Kurum tarafından para cezası verilebilmektedir. Ancak bu denetim yükümlülüğü sadece planın kabul edilip edilmemesiyle ilgilidir ve etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı değerlendirme dışı tutulmuştur.<sup>226</sup>

Ayrımcılıkla ilgili bir vakada mağdurlar tarafından kullanılabilir, ayrımcılığın hangi alanda gerçekleştiğine bağlı olarak bir dizi seçenek bulunmaktadır. Ayrımcılık mağdurları hukuk mahkemelerine,

---

<sup>225</sup> ECRI Report on Hungary (Fourth Monitoring Cycle), 24 Şubat 2009, paragraf 31, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

<sup>226</sup> ECRI Report on Hungary (Fourth Monitoring Cycle), 24 Şubat 2009, paragraf 40, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

istihdamla ilgili konularda iş mahkemelerine, Eşit Muamele Kurumu'na, kendi özel alanlarında yaptırım uygulamaya yetkili idari kurumlara (ör. Mallar ve hizmetlere erişimde Tüketicinin Korunması Müfettişliği'ne ya da istihdam alanında iş müfettişlerine) ve sağlık bakımı ve istihdam gibi bir dizi alanda küçük suçlarla ilgili usulü başlatmak üzere yerel noterliğe başvurabilmektedir. Uygulamada Tüketicinin Korunması Müfettişliği, İş Müfettişliği ve yerel noterliklerin ayrımcılıkla mücadelede etkisi oldukça az olduğu belirtilmektedir.

Ayrımcılık mağdurları için Eşit Muamele Kurumu'na<sup>227</sup> (*Equal Treatment Authority*) veya diğer idari kurumlara Medeni Kanun'a veya İş Kanunu'na göre bir hukuk davası açılmadan önce başvurması mümkündür. Ancak bir vaka mahkemeye veya idari kurumlara intikal ettiğinde Eşit Muamele Kurumu'nun kendi usullerine başlama yetkisi bulunmamaktadır. Bu noktada hangi usule başvuracağına dair ayrımcılık mağdurlarının takdir yetkisi bulunmaktadır. Ancak çifte soruşturmanın engellenmesi için önce başvuru kurumun diğerlerini haberdar etmesi gerekmektedir.

Eşit Muamele Kurumu'nun kurulmasında öncesinde ayrımcılık mağdurları tarafından önde gelen başvuru yolu mahkemeler iken bugün mağdurlar daha hızlı ve ucuz bir yol olarak kuruma başvurmaktadır. Ancak Kurum tarafından öngörülen yaptırımlar arasında tazminat yer almamaktadır. Tazminat için mahkemelere başvurulması gerekmektedir.

Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası'nın yürürlüğe girişinden önce meşru bir ilgisi bulunan sivil toplum örgütlerinin, üyelerinin toplumsal ve diğer çıkarlarını korumak üzere kurulmuş örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin ayrımcılık mağdurları yanında veya adına yargısal veya idari usullerde yer alması tamamen tanınmış değildi. Bu sorun örgütlerce uzun süreli sözleşmelerle bazı avukatlara anlaşılması ve bu kişilerin mağdurlara hukuki yardım sunması ve mahkemelerde temsil etmesi yoluyla aşılmaya çalışılıyordu. Yasa ile aynı zamanda Eşit Muamele Kurumu'na da benzer yetki tanınmıştır.

---

<sup>227</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.egyenlobanasmod.hu> (erişim: 18.09.2009)

Üyelerinin toplumsal ve diğer çıkarlarını korumak üzere kurulmuş örgütlerin başvurabilecekleri bir başka yol ise *actio popularis* olarak anılan grup davası açılması yoludur. Bu dava, eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği veya edilmesine yönelik doğrudan tehlikenin mevcut olduğu durumlarda bu örgütlerce, savcılıklar veya Eşit Muamele Kurumu tarafından dava açılabilir. Davacılar tarafından doğrudan tehlikenin bireyin önemli bir özelliğine dayalı olarak ortaya çıktığı ve ihlalin hâlihazırda belirlenmesi mümkün olmayan geniş bir grubu da etkileyeceğinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu yola bir dizi davada başvurulmuştur.

Yaptırımlarla ilgili olarak ise Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası ile farklı bir yaptırım sistemi getirilmemiştir. Farklı başvuru yollarında farklı yaptırımlar ortaya çıkmaktadır. Eşit Muamele Kurumu tarafından öngörülen ve para cezası içeren yaptırımlar söz konusudur. Yasada yer alan düzenlemeler Medeni Kanun ile güçlendirilmiştir. Medeni Kanun ile ayrımcılık yasağı diğer temel haklar kapsamında düzenlenmiş ve bir dizi özel yaptırımlar getirilmiştir. Ancak uygulamada ayrımcılık yasağı kapsamında öngörülen yaptırımların hala caydırıcı olarak ifade edilmesinin mümkün gözükmediği belirtilmektedir. Özellikle tazminat miktarlarının caydırıcı olmadığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır.

Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası'nın yürürlüğe girişinden önce ispat yükünün yer değiştirilmesine sadece iş hukuku alanında yer verilmekteydi. Yasa ile ayrımcılıkla ilgili tüm alanlarda ispat yükünün yer değiştirilmesine izin verilmiştir. Ayrımcılık testi ile ilgili olarak bir yasak bulunmamaktadır ve uygulanması mümkündür. Eşit Muamele Kurumu ile ilgili bir Hükümet Kararnamesinde<sup>228</sup> (*Government Decree 362/2004 on the Equal Treatment Authority and the Detailed Rules of its Procedure*) ayrımcılık testi hukuken olarak kabul edilmiş ve ayrıntılı usul kuralları belirlenmiştir. Kararname ile Eşit Muamele Kurumu soruşturmaları sırasında açıkça ayrımcılık testi yapmaya ve kararlarında delil olarak kullanmaya yetkili kılınmıştır. Macaristan'da çok sayıda sivil toplum örgütü şikâyet başvurularında bulunmakta veya mağdurlar adına yargısal usullerde yer almaktadır.

<sup>228</sup> Kararnamenin İngilizce metni için bakınız, <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/SZMM094A.pdf> (erişim: 18.09.2009)

Macaristan'da ırk ve etnik kökene bakılmaksızın eşit muamelelerin geliştirilmesi noktasında eşitlik kurumu olarak Eşit Muamele Kurumu'nun kuruluşu 2005 yılında yürürlüğe giren Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Yasası ile gerçekleşmiştir. Kurumun görevi ve yetkisi cinsiyet, ırk veya etnik köken, yaş vs. gibi temellerde veya istihdam, eğitim, mallar ve hizmetlere erişim gibi alanlarda yapıldığına bakılmaksızın ayrımcılık içeren muamelelerle mücadele olarak belirlenmiştir. Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin ötesine geçerek kurum tarafından ayrımcı muamele yapan kişi ve kurumlara karşı yaptırımlar öngörmesi sağlanmıştır.

Eşit Muamele Kurumu, eşit muamele ile ilgili olarak sorumlu olacak bir kamu kurumu olarak oluşturulmuştur. Kurum Çalışma Bakanlığı tarafından denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsızlığının güvence altına alınmasına yönelik olarak yasalarda belirlenen görevlerini yerine getirirken herhangi bir talimat alamayacağına dair vurgu yapılmıştır. İkinci bir güvence olarak Çalışma Bakanı'nın denetim ile ilgili görevlerinin Macaristan hukukunda geçerli olan genel düzenlemenin istisnası olarak Eşit Muamele Kurumu'nun kararlarını değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını kapsamadığına dair yasal düzenlemedir.

Ancak tam olarak bir bağımsızlık hala söz konusu değildir. Kurumun bütçesi devlet bütçesinden karşılanmaktadır Çalışma Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır ve bütçenin nasıl harcanacağı kararı kurumun kendisi tarafından alınmaktadır. Kurumun bütçesi önceki yıllara göre düşürülmüş durumdadır. Bağımsızlıkla ilgili bir diğer endişe Kurumun başkanının statüsü ile ilgilidir. Eşit Muamele Yasası'na göre Kurum Başkanı müsteşar statüsündedir ve Eşit Fırsatlar Bakanı ile Adalet Bakanı tarafından ortak önerinin ardından Başbakan tarafından atanmaktadır. Başkan ve başkan yardımcısının hukukçu olması gerekmektedir. Çalışma Bakanı atanması ve görevinden alınması dışında başkanın amiri konumundadır. Başkanın kaç yıl görev yapacağı belirsizdir ve yasal olarak herhangi bir zaman görevine son verilmesi mümkün olabilmektedir.

Eşit Muamele Yasası'na göre Eşit Muamele Kurumu'nun faaliyetlerinin büyük kısmında Eşit Muamele Danışma Kurulu (*Advisory Board of Equal Treatment*) ile işbirliği halinde çalışması

gerekmektedir. Kurul üyeleri insan hakları ve eşit muamele ilkesi alanında yetkin uzmanlardan oluşmaktadır ve Kurula Başbakan tarafından davet edilmektedir. Kurul 6 üyeden oluşmaktadır ve eşit muamele ilkesi kapsamında yasa tasarıları önerilerinin kabul edilmesinde eş yetki sahibidir. Üyelerin seçiminde sivil toplum örgütlerinin ve kamu kurumlarına danışılmaktadır. Kuruma karşı yapılan bireysel başvurularda veya *actio popularis* taleplerinde Kurulun rolü hukuki yorumda bulunarak Kurumun görevine yardımcı olmak olarak sınırlanmıştır.

Eşit Muamele Kurumu, şikâyet üzerine veya resen harekete geçerek eşit muamele ilkesinin ihlal edilip edilmediğine yönelik soruşturma yapmak, hakları ihlal edilen kişiler ve grupların korunması amacıyla *actio popularis* açmak, eşit muamele ile ilgili yasa önerileri ve raporları gözden geçirmek ve yorumda bulunmak ve ayrıca öneriler hazırlamak, kamuoyunu ve hükümeti eşit muamele ile ilkesinin hayata geçirilmesi ile ilgili uyarmak, görevlerini yerine getirirken ilgili sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları ile işbirliği yapmak, ayrımcılıkla ilgili bilgilendirme çalışması yapmak, ayrımcılık mağdurlarına yargısal usullerde destek sunmak, hükümet tarafından uluslararası insan hakları koruma mekanizmalarına ve hükümetlerarası örgütlere sunulmak üzere hazırlanan ülke raporunun hazırlanmasına yardımcı olmak ve yıllık olarak Hükümete çalışmaları hakkında rapor sunmak olarak belirlenmiştir.

Macaristan'da Parlamento tarafından seçilen Medeni Haklar Parlamento Komiseri, Genel Parlamento Komiseri Yardımcısı, Verilerin Korunması için Parlamento Komiseri ve Ulusal ve Etnik Azınlıklar Parlamento Komiseri olmak üzere 4 tane Ombudsman bulunmaktadır. Ombudsmanın ortak bütçesi bulunmaktadır ve tek bir binada faaliyet yürütmektedir. Bütçe yıllık olarak Parlamento tarafından belirlenmektedir. Ombudsman Devlet Başkanı'nın ilgili azınlık gruplarını temsil eden kişi ve kurumların düşüncesini alarak önerisi Parlamento'nun üçte iki çoğunluğu ile seçilmektedir.

Macaristan'da azınlıklarla ilgili olarak 1989 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin ardından 1995 yılında Ulusal ve Etnik Azınlıklar Parlamento Komiseri<sup>229</sup> (*The Parliamentary Commissioner for*

<sup>229</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.kisebbsegiombudsman.hu> (erişim:18.09.2009)

*National and Ethnic Minority Rights*) oluşturulmuştur. Macaristan Azınlıklar Ombudsmanı olarak da anılan kurumun kuruluşu 1993 tarihli bir yasaya<sup>230</sup> (*Act LXXVII of 1993 on the Rights of National and Ethnic Minorities*) dayanmaktadır. Ombudsman Parlamento'ya bağlıdır ve ona karşı sorumludur. Ombudsmanın sürmekte olan yargısal veya idari usullerde talimat verebilmesi mümkün değildir. Ombudsmanın görevleri etnik veya ulusal azınlıkların haklarının ihlal edildiği durumlarda kendisine intikal eden şikâyetlerin veya resen harekete geçerek soruşturulması ve giderilmesi için genel ve özel önlemleri hayat geçirmekle sorumludur. Herkesin Ombudsmana başvurarak soruşturma usulünü harekete geçirme hakkı bulunmaktadır.

Ombudsmanın yetkileri soruşturma ile ilgili geniş ancak giderim noktasında dardır. İlgili kurumu ziyaret etme, ilgili kurumdan bilgi ve veri talep etme, belgeleri inceleme ve örnek alma, ilgili kamu görevlisini dinleme, soruşturma açılmasını talep etme, herhangi bir kamu organından yazılı bir açıklama talep etme yetkileri bulunmaktadır. Ancak Ombudsmanın yürüttüğü soruşturmanın sonucunda hukuken bağlayıcı bir karar vermesi ve ihlal ile ilgili giderim öngörmesi mümkün değildir. Ombudsmanın işlevi sadece ihlali ortaya koymak ve ilgili organa ya da denetimden sorumlu olan organa uygulamanın veya usullerin öneri sunmaktır. Ombudsmanın disiplin usullerini veya ceza yargılamasını harekete geçirme ve bir yasanın anayasaya aykırılığı ya da Anayasanın bir hükmünün yorumlanması için Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yetkisi ve bir yasa hükmünün değiştirilmesi, yürürlükten kaldırılması ya da yürürlüğe konulmasını önerme yetkisi bulunmaktadır. Ombudsman Parlamento'ya yıllık rapor sunmaktadır. Ombudsman ayrıca arabuluculuk mekanizmasını harekete geçirebilmekte, mağdurlara yargısal usullere katılmak hariç olmak üzere hukuki yardım sunma yetkileri de mevcuttur.

Macaristan hakkında İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, Eşit

---

<sup>230</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.kisebbsegiombudsman.hu/data/files/128317683.pdf> (erişim:18.09.2009)



Muamele Kurumu'nun artan başvurular ve iş yükü karşısında yeterli bütçe ve personele sahip olmadığı vurgulanmıştır.<sup>231</sup>

---

<sup>231</sup> ECRI Report on Hungary (Fourth Monitoring Cycle), 24 Şubat 2009, paragraf 34, 41, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/HUN-CbC-IV-2009-003-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)

## 20- Malta

2005 yılında yapılan nüfus sayımına göre Malta'nın nüfusu yaklaşık olarak 400.000 kişiden oluşmaktadır.<sup>232</sup> Ülke nüfusunun %98'i Katolik Hristiyanlık inancına mensuptur ve Malta'da yaklaşık 13.000 ikamet izni sahibi yabancı bulunmaktadır.

Eşit muamele ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler ilk kez 1964 tarihli Malta Anayasası'nda düzenlenmiştir. Anayasada ırk, köken, siyasi görüş, renk, cinsiyet, inanç temelinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca hiçbir yasanın ayrımcılık içeren düzenleme barındıramayacağına yer verilmiştir. Yine Anayasada hiç kimsenin başka bir kişi tarafından yazılı bir hukuk metnine dayanılarak veya herhangi bir kamu makamının işlevlerinin yerine getirildiği gerekçesiyle ayrımcı muameleye tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir.

Malta ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler getiren uluslararası sözleşmelerin büyük çoğunluğuna taraf olmuştur. Malta 1987 yılında Avrupa Sözleşmesi Yasası<sup>233</sup> (*European Convention Act*) kabul edilmiş ve bu yasa ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi iç hukukta doğrudan uygulanabilir hale gelmiştir. Böylece Sözleşme kapsamında yer alan haklar bakımından ayrımcılık yasağı da iç hukukta kabul edilmiş durumdadır. Bu kapsamda ayrımcılığın iddia edildiği durumlarda yargısal usullere başvurulması mümkün olmaktadır. Malta'da yeterli maddi gücü olmayan herkesin devlet tarafından sağlanan ücretsiz adli yardım hizmetinden yararlanma hakkı mevcuttur.

Malta Anayasası haricinde Avrupa Birliği Direktiflerinin iç hukukta uygulanabilmesi amacıyla bir dizi yasa kabul edilmiştir. İstihdam alanında ve özel sektörü kapsayan 2002 tarihli İstihdam ve

---

<sup>232</sup> Bu bölüm Tonio Ellul tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Malta'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Malta\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Malta_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>233</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol\\_7/chapt319.pdf](http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_7/chapt319.pdf) (erişim: 23.09.2009)

Endüstriyel İlişkiler Yasası<sup>234</sup> (*The Employment and Industrial Relations Act*), 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası<sup>235</sup> (*Equal Opportunities (Persons with Disability) Act*), 2003 tarihli Kadın ve Erkek Eşitliği Yasası<sup>236</sup> (*Equality for Men and Women Act*) ve ırk temelinde kin ve düşmanlığa tahriki suç haline getiren Ceza Kanunu bu düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Malta hukukunda ayrımcılığa karşı koruma genel ve özel hukuki düzenlemelerle sağlanmaktadır. 2002 tarihli İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası'nda genel olarak, işverenin, medeni hali, hamilelik veya potansiyel hamilelik, cinsiyet, renk, engellilik, din veya inanç, siyasi görüş ya da işçi veya işveren sendikasına üyelik gibi gerekçelerle çalışanlarına ayrımcılık yapamayacağına yer verilmiştir. Serbest meslekle ilgili bir koruma öngörülmemiştir.

Kamu sektöründe istihdam ile ilgili olarak Kamu Hizmetinin Yönetilmesi Yasası ile düzenleme getirilmiştir. İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası ile Başbakan'a bu yasaı kamu sektörü çalışanları içinde uygulama olanağı verilmiştir. Kamu sektörü çalışanlarının kamu makamları tarafından ayrımcılığa uğradıkları durumda Anayasa ve Avrupa Sözleşmesi Yasası'na dayanması mümkündür.

1990 tarihli İstihdam ve Eğitim Hizmetleri Yasası<sup>237</sup> (*Employment and Training Services Act*) ile işverenlerin ırk, renk, cinsiyet, inanç veya siyasi parti veya diğer siyasi görüşleri temelinde istihdam alanında bir çalışanına ayrımcı muamele yapamayacağı düzenlenmiştir. 2002 tarihli İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası ile mesleki eğitim ve rehberlik ile eşit değerde işe eşit ücret konularında ayrımcılık yasaklanmıştır.

---

<sup>234</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol\\_14/chapt452.pdf](http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_14/chapt452.pdf) (erişim: 23.09.2009)

<sup>235</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol\\_13/chapt413.pdf](http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_13/chapt413.pdf) (erişim: 23.09.2009)

<sup>236</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/Legislation/English/Leg/VOL\\_14/Chapt456.PDF](http://docs.justice.gov.mt/lom/Legislation/English/Leg/VOL_14/Chapt456.PDF) (erişim: 23.09.2009)

<sup>237</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol\\_8/chapt343.pdf](http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_8/chapt343.pdf) (erişim: 23.09.2009)

Malta hukukunda Direktiflerde belirtilen tüm temellerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Ancak tanımı yapılan tek ayrımcılık temeli engelliliktir. 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmamakla birlikte bu iki olgu açıkça yasaklanmıştır. Ayrıca 2002 tarihli İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası kapsamında yayınlanan 2004 tarihli bir Yasal Tebliğ ile Direktiflerin 3. maddesi ile benzer kelimeler kullanarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı belgede Direktiflerde belirtilen temellerde ve istihdam alanında taciz yasaklanmıştır. Taciz aynı şekilde Kamu Hizmetinin Yürütülmesi Kanunu ile kamu hizmetinde çalışma koşulları bağlamında yasaklanmıştır.

Ayrımcılık yapılmasına dair talimat 2004 tarihli bir Yasal Tebliğ ile sadece istihdam alanında yasaklanmıştır. 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası ve 2003 tarihli Kadın ve Erkek Eşitliği Yasası'nda bu yönde düzenleme bulunmamaktadır. Bu yönde kullanılabilecek yargısal usuller Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda yer almaktadır.

İstisnalar ve muafiyetlerle ilgili olarak ise Malta hukukunda İrk Ayrımcılığı Direktifi'nde belirtilen gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler temelinde bir istisnaya yer vermemektedir. İstihdamda Eşit Muamele Direktifi kapsamında ise bazı yasal düzenlemelerle gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik temelinde istisnalar tanınmıştır. Makul uyumlaştırma ile ilgili olarak da İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi Yasası<sup>238</sup> (*Occupational Health and Safety Authority Act*) kapsamında çıkarılan idari düzenlemelerle ve 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası ile işverenlere engellilere yönelik makul uyumlaştırma sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Malta hukukunda normalde iddia eden kişinin iddiasını ispat etmesi, başka bir deyişle ispat yükünün iddia eden kişi üzerinde olması kuralı geçerliken 2002 tarihli İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası ile ispat yükünün yer değiştirilmesi öngörülmüş ancak 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası böyle bir düzenlemeye yer vermemiştir.

---

<sup>238</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol\\_13/chapt424.pdf](http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_13/chapt424.pdf) (erişim: 23.09.2009)

Malta hukukunda ayrımcılık mağdurları için öngörölmüş bir dizi başvuru yolu bulunmaktadır. Farklı yasalar para cezasından hapis cezasına kadar farklı yaptırımlar öngörmüştür. Hukuk mahkemeleri ve Anayasa Mahkemesi haricinde, 2002 tarihli istihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası kapsamında kurulan Endüstri Kurulu, 2000 tarihli Engelliler için Eşit Fırsatlar Yasası kapsamında kurulan Engelliler Ulusal Komisyonu, 2003 tarihli Kadın ve Erkek Eşitliği Yasası ile öngörölen Kadın ve Erkek Eşitliğinin Geliştirilmesi için Ulusal Komisyon, Malta Anayasası kapsamında getirilen Kamu Hizmeti Komisyonu, 1995 tarihli Ombudsman Yasası<sup>239</sup> (*The Ombudsman Act*) ile getirilen Ombudsman<sup>240</sup>, Malta Anayasası ile getirilen Yayın Dairesi veya İstihdam Komisyonu gibi yollar öngörölmüştür. Mağdur haricinde onun yerine başkasının veya mağdurun yanında diğere bir kişinin yargısal ya da idari usullerde yer alması mağdurun izniyle ve meşru bir çıkarı bulunduğu sürece mümkün olabilmektedir.

Yasal olarak Engelliler Ulusal Komisyonu'nun, uygun gördüğü durumlarda engellilere hukuki ve mali yardım sunması mümkündür. 2002 tarihli İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası da ayrımcılık mağdurları adına İstihdam Kurulu'na başvuru yapılabilmesini olanaklı kılmıştır.

Malta'da İrk Ayrımcılığı Direktifi kapsamında bir eşitlik kurumu olarak Eşitliğin Geliştirilmesi için Ulusal Komisyon<sup>241</sup> (*The National Commission for the Promotion of Equality*) oluşturulmamıştır. Kadın ve Erkek Eşitliğinin Geliştirilmesi için Ulusal Komisyonu olarak oluşturulan kurum daha sonra ırk ve etnik temelde ayrımcılıkla mücadele edilmesi görevini de üstlenmiştir. Bu Komisyon bağımsızdır ve 2004 yılında kurulmuştur. Komisyonun Hükümetten ayrı bir tüzel kişiliği vardır ve yargısal temsili Komiser tarafından yerine getirilmektedir. Komisyon, Komiser ve en azından 3 kadın olmak üzere 6 üyeden oluşmaktadır. Üyelerin hepsi başbakan tarafından atanmaktadır. Üyeler 2 yıllık bir süre için atanmaktadır ve yeniden atanmaları mümkündür ancak Komiser belirsiz bir süre için atanmaktadır. Belli durumlarda üyelerin Başbakan tarafından

<sup>239</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, <http://www.ombudsman.org.mt/pdf/chapt385.pdf> (erişim: 23.09.2009)

<sup>240</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.ombudsman.org.mt> (erişim: 23.09.2009)

<sup>241</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.equality.gov.mt> (erişim: 23.09.2009)

görevine son verilmesi mümkündür. Komisyon eşitlikle ilgili konulardan sorumlu Bakanlığa karşı sorumludur. Komisyonun bütçesi Parlamento tarafından bakanlık kapsamında belirlenmektedir.

Komisyon'un temel görevi kadın ve erkek eşitliğinin ve ırk ve etnik köken temelinde eşitliğin geliştirilmesidir ve bu yönde mağdurlara yardım sunma, ayrımcılıkla ilgili konularda araştırmalar yapma, raporlar yayınlama, tavsiyeler yayınlama konusunda yetkilidir ve bugün sadece cinsiyet, ırk ve etnik köken temelinde ayrımcılık konusu üzerinde çalışmaktadır.

Komisyonun işlevleri, Hükümet ve diğer kurumları bir araya getirmek, yasal düzenlemelere ne derece uyulduğuna dair genel soruşturmalar yürütme, bireysel şikâyet başvurularını değerlendirme ve gerekli gördüğünde taraflar arasında arabuluculuk yapma, mağdurlara yardım sunma, 2003 tarihli Kadın ve Erkek Eşitliği Yasası ile ilgili değişiklik önerileri hazırlamak ve sunmak noktasındadır.

Ombudsmanın görevleri ise kamu organları veya kamu görevlileri tarafından başta etnik köken ve ırk temelinde ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişilerin 1995 tarihli Ombudsman Yasası gereğince yaptığı başvuruları incelemektir. Soruşturma sonucunda Ombudsman tarafından alınan tavsiye kararı hukuken bağlayıcı değildir. Ombudsmanın herhangi bir yaptırım öngörme yetkisi de bulunmamaktadır.



## 21- Polonya

Polonya'nın nüfusu yaklaşık 38 milyondur ve nüfus büyük oranda homojenlik taşımaktadır.<sup>242</sup> Nüfusun %96,74'ü Polonyalılardan oluşmaktadır. Yine nüfusun çok büyük bir çoğunluğu Katolik Hristiyanlık inancına mensuptur.

1997 tarihli Polonya Anayasası ayrımcılık yasağı ile ilgili genel bir düzenlemeye yer vermektedir. Düzenlemeye göre herkes yasalar önünde eşittir, kamu makamları tarafından eşit muamele görme hakkına sahiptir ve siyasi, sosyal ve ekonomik hayatında kimse herhangi bir nedenle ayrımcılığa maruz bırakılamaz. Anayasada hangi temelerde ayrımcılığın yasaklandığına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Belirtilen bu genel düzenleme haricinde kadın ve erkekler için, dini örgütlenmeler için, ulusal ve etnik azınlıklar, çocuklar, tüketiciler ve savaş sonucu malul olanlar ve savaş gazileri bakımından özel düzenlemelere yer verilmiştir. Cinsel azınlıklar bu bağlamda Anayasada yer almamıştır. Anayasaya göre, Anayasa tarafından aksi öngörülmedikçe tüm maddeler doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Ancak bu durum bu konuda hukuki bir gelenek olmadığı için Polonya'da hayata geçememektedir. Polonya ayrımcılık yasağı kapsamında hükümler içeren uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraf olmuş durumdadır. Bu sözleşmeler resmi Gazete'de yayımlandıktan sonra iç hukukun bir parçası haline gelmektedir ve uygulanması bir yasa ile düzenlenmesini gerektirmiyorsa doğrudan uygulanabilirlik taşımaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili olarak yasalar düzeyinde en önemli düzenleme İş Kanunu'dur. Ayrımcılık toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim, uyruklu, siyasi görüş, sendika üyeliği, belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma, tam zamanlı ya da kısmi zamanlı çalışma bağlamında yasaklanmıştır. Bu sayılanlar temeller sadece örnek olarak belirtilmiştir ve mevcut düzenleme açık uçludur.

---

<sup>242</sup> Bu bölüm Monika Mazur-Rafat ve Magdalena Pająk tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Poland'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)



Ceza Kanunu da ayrımcılıkla mücadelede bazı fiilleri suç olarak düzenlenmiştir. Soykırım suçu ve hazırlığı, bir kişiye ya da bir gruba karşı etnik veya ulusal kökeni, siyasi görüşü, dini inanç veya inançsızlığı gerekçeleriyle şiddet uygulamak veya hukuka aykırı davranışta bulunmak, aleni olarak bu eylemlerin işlenmesine yönelik teşvik etmek, dini inancı ya da inançsızlığı sebebiyle bir kişinin haklarının sınırlandırılması, sosyal güvenlik veya istihdam ilişkisi nedeniyle bir işçinin haklarının hukuka aykırı olarak ve sürekli olarak ihlali, hukuka uygun olarak bir kişinin işe iadesi kararını uygulamayı reddetmek, faşizm ya da diğer totaliter rejimlerin kamuya yönelik propagandasını yapmak ya da ulusal, etnik, ırk veya dini farklılıklar temelinde kin ve düşmanlığa tahrik etmek, etnik veya ulusal kökeni, siyasi görüşü, dini inanç veya inançsızlığı gerekçeleriyle grupların aleni biçimde aşağılamak ya da bu gruba mensup kişilerin fiziksel bütünlüğüne yönelik saldırı suç olarak düzenlenmiştir. Özel hukuk ve idare hukukunda ayrımcılıkla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

İstihdam ve meslek alanında Polonya hukuku Avrupa Birliği hukukuna uyum sürecinde bazı düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ve taciz tanımlanmış ve ancak bu iki alan haricinde ayrımcılık yasağına dair herhangi bir tanımlama getirilmemiştir.

Makul uyumlaştırma yükümlülüğü bakımından İş Kanunu sadece, cinsiyet, yaş, engellilik, siyasi görüş, inanç ve cinsel yönelim gibi temellerde işverenlere ayrımcılıkla mücadele etme yükümlülüğü getirmiştir. Yasa ile ayrıca ebeveynlik, yaş veya engellilik temelinde çalışanların korunması ve yasal statülerinde farklılık gözetilmesini öngören düzenlemelerin eşit muamele kuralını ihlal etmeyeceği belirtmiştir. Ancak bu düzenlemeler makul uyumlaştırma yükümlülüğünü yerine getirme noktasında yetersiz bulunmaktadır. Bu noktada işverenler açısından engellilere yönelik makul uyumlaştırma yükümlülüğünün yasalarca öngörülmemiş olduğu söylenebileceği ifade edilmektedir.

Mağdurlaştırmaya dair bir tanım Polonya hukukunda bulunmamaktadır ve ayrımcılık mağdurlarını misillemeye karşı koruyabilecek bir hukuki düzenleme de mevcut değildir. Ancak İş

Kanunu ayrımcı muameleye karşı kendi haklarını koruyan çalışanların işe alınmaması veya işten çıkarılmasını yasaklamaktadır. Bu hüküm sadece şikâyet başvurusu yapanları kapsamaktadır ve tanıklar ile diğer ilgili kişiler kapsam dışındadır. Ayrıca işverenlerin diğer davranışları da yasaklanmamıştır. İş Kanunu başka insanlara yönelik ayrımcılık yapılmasını tahrik eden hareketleri de yasaklamaktadır ve talimat yerine tahrik denilmesi Direktiflerin kapsamından ileriye gidilmesi anlamına gelmektedir. Eğer bu fiil sonucunda ortaya bir suç çıkıyorsa söz konusu kişinin cezai sorumluluğuna da gidilebilmektedir.

Kural olarak herkesin istihdam ve emek piyasasına erişim noktasında eşit muamele görmesi gerekmektedir. Ancak bu kurala dair İş Kanunu ile bazı istisnalar öngörülmüştür ve bu istisnalar Direktiflerle uyum içerisinde değildir. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması haline veya çoklu temelde ayrımcılığa açıkça yer veren bir hukuki düzenleme mevcut değildir.

İstihdam ve meslek alanında özellikle istihdam ilişkisinin sonlandırılması, çalışma koşulları, terfi, mesleki eğitime erişim, sendika üyeliği gibi konularda ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu kurallar gerek kamu sektörünü gerekse özel sektörü kapsamaktadır. Din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temellerinde sosyal güvenlik, sosyal yardımlar veya tıbbi bakım alanlarına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sosyal güvenlikle ilgili Anayasada bu hakkı tanıyan düzenleme haricinde Sosyal Güvenlik Sistemi Kanunu eşit muamele ilkesini cinsiyet, medeni hal ve aile statüsü ile sınırlı olarak düzenlemektedir. Sosyal yardım alanında çalışanların görevlerini yerine getirirken ayrımcılık yapamayacağı düzenlenmiş ancak herhangi bir temele gönderme de bulunulmamıştır. Tıbbi bakım ile ilgili olarak yine Anayasada yer alan düzenleme ile çocuklar, hamile kadınlar, engelliler ve yaşlılar için eşit muamele ilkesi kabul edilmiştir. Eğitim alanında engelli çocukların her türlü okulda eğitime erişiminin sağlanması yükümlüğü getirilmiştir. Kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim alanında ise herhangi bir yasal düzenleme

bulunmamaktadır. Barınma hakkına erişim noktasında da herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Bir iş ilişkisinden kaynaklı olarak taleplerin iş mahkemelerinde veya uzlaşma komiteleri ile görülmesi mümkündür. İş mahkemeleri tarafından tazminata da hükmedilmesi mümkün olabilmektedir. Herkesin ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla yargısal usullere başvurarak 1 aylık ücretinden az olmamak üzere tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili olarak bu şekilde bir hukuki yolun öngörülmesi nedeniyle hukuk yargılaması gibi genel usullere başvurulmasına gerek kalmamaktadır.

Bazı durumlarda ayrımcı muamelenin Ceza Kanunu kapsamında soruşturulması ve savcılık veya bizzat mağdur tarafından dava açılması mümkündür. Ayrımcılıkla ilgili özel olarak öngörülmesi herhangi bir idari önlem bulunmamaktadır. Bu yollar haricinde mağdurlar tarafından Medeni Hakların Korunması Komiseri'ne<sup>243</sup> (*Commissioner for Civil Rights Protection*) başvurulması mümkündür.

Polonya'da kural olarak hukuki temsil avukatlar veya hukuki danışmanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. İş davalarında bir sendikanın temsilcisi, iş müfettişi veya o işletmede çalışan başka bir işçi, mağdur adına hukuki temsilci olabilmektedir. Ayrıca Hukuk Muhakemesi Kanunu'na göre kuruluş amaçları arasında eşitliğin korunması ve ayrımcılıkla mücadele yer alan sivil toplum örgütlerinin, mağdurların izni ile yargısal yollara başvurusu ve davalının izni ile de yargılamaya katılması mümkün olabilmektedir. Aynı şekilde toplumsal örgütlenmeler idari usullere başvurabilmekte veya bu usullerde yer alabilmektedir. Bu örgütlenmelerin temsilcileri ceza yargılamasına da katılabilmektedir. Polonya hukukunda istatistiksel verilerin ve ayrımcılık testinin delil olarak kullanılmasına dair açık bir düzenleme ya da açık bir yasaklama bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda ispat yükünün yer değiştirilmesine dair düzenlemeler yer almaktadır.

Yaptırımlarla ilgili olarak ise ayrımcılık yasağı kapsamında Ceza Kanunu ve Kabahatler Kanunu haricinde oluşturulmuş özel bir yaptırım sistemi bulunmamaktadır. Medeni Kanun ve İş Kanunu ile

<sup>243</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.rpo.gov.pl> (erişim: 23.09.2009)

maddi ve manevi tazminat talep edilebilmektedir. Yaptırımla ilgili bu düzenlemelerin etkili orantılı ve caydırıcı olmak konusunda Direktiflerle uyum sağlayıp sağlamadığı tartışma konusudur.

Polonya'da Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin 13. maddesi kapsamında bir eşitlik kumru bulunmamaktadır. Ancak aynı bağlamda işlev üstlenebilecek ve ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın herkesin eşit muamele görmesi ilkesi anlamında yetkili olan bazı yapılar mevcuttur. Bağlayıcı karar verme yetkisi bulunmasa da Medeni Hakların Korunması Komiseri (Ombudsman) bu alandaki en etkili mekanizmadır. Ombudsman diğer kamu kurumlarından bağımsızdır. Anayasaya göre herkesin kamu makamlarınca haklarının ihlal edildiği şikâyeti ile Ombudsmana başvurma hakkı vardır. Şikâyet başvurusu üzerine Ombudsman kendisi harekete geçebilmekte ve soruşturma yürütebilmekte veya ilgili resmi kurumlardan bunu talep edebilmektedir. Ombudsmanın önceden bildirmeksizin her vakayı incelemek, ilgili bilgi ve belgeleri talep etmek yetkileri mevcuttur. Yargısal usullerde ise davanın hangi aşamada olduğu konusunda bilgi istemek, mahkeme ve savcılık dosyalarına erişim talep etmek yetkileri de bulunmaktadır. Ombudsmanın vakayı inceledikten sonra diğer şeylerin yanı sıra hukuk yargılamasına veya idari usullere başvurma yetkisi de bulunmaktadır. Ombudsman tarafından bireysel soruşturmalar haricinde bağımsız genel araştırmalar yürütmek, raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak yetkileri de mevcuttur. Ancak belirtmek gerekir ki Ombudsmanın görev alanı tüm hak ve özgürlükleri kapsamakta ve ayrımcılıkla mücadele öncelikli çalışma alanını oluşturmamaktadır. Ombudsman içerisinde özellikle ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan bir bölüm bulunmamaktadır.

Ombudsman Parlamentonun alt kanadı tarafından 5 yıllığına atanmakta ve üst kanadı tarafından onaylanmaktadır. Ombudsman parlamentonun her iki kanadına da yıllık olarak rapor sunmaktadır. Bütçesi devlet bütçesi tarafından karşılanmakta ve Parlamento tarafından onaylanmaktadır.

2002 yılında Başbakanlığa bağlı olarak danışma organı niteliğinde Ulusal Azınlıklar Takımı adında bir yapı kurulmuştur. Takım bir dizi bakanlığın temsilcisinden oluşmaktadır. Kendi içinde Ulusal

Azınlıkların Eğitimi Alt-Takımı, ingenelerle/Romanlarla ilgili Alt-Takım gibi bazı alt takımlar oluşturulmuştur. Ulusal Azınlıklar Takımı'nın gevleri, ulusal azınlıklar alanında hükümete proje nerileri sunmak, farklı kamu makamlarının çalışmalarını koordine etmek, ulusal azınlıklar ve ihtiyaçları üzerine değerlendirmelerde bulunmak ve öneriler oluşturmak, ulusal azınlıkların haklarının ihlal edilmesini önlemek, Polonya'da bulunan azınlıklarla ilgili araştırmalar yürütmek ve ulusal azınlıklarla ilgili farkındalığın artırılması ve bilgilendirme çalışmaları yapmaktır. Takımın mağdurlara yardım sunmak gibi bir yetkisi bulunmamaktadır.

Ulusal ve Etnik Azınlıklar ve Bölgesel Diller Kanunu ile Başbakanlığa bağlı olarak yine danışma kurulu niteliğinde Etnik ve Ulusal Azınlıklar ve Hükümet Ortak Komitesi kurulmuştur. Komitede azınlık grupların temsilcileri de yer almaktadır ve azınlıkların hakları ve ihtiyaçları hakkında görüşler sunmak, programlar hazırlamak, devlet btcesinden azınlık grupların kültürel kimliğinin korunması için ne kadar para ayrılacağı yönünde öneri sunmak ve bu alanda ayrımcılıkla mücadele alanında görüş sunmaktır.

Engelliler için Hükümet Yetkilisi, Sosyal Politika Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur ve btcesi bakanlıkça belirlenmektedir. İdarenin bir parçası olarak faaliyet göstermektedir ve mağdurlara yardım sunmak, araştırmalar yürütmek, raporlar veya tavsiyeler yayınlamak, ayrımcılık iddialarına karşı dava açmak ya da davalara katılmak yetkisi bulunmamaktadır.

Polonya'da iş hukukunun uygulanmasının denetiminden Ulusal İş Müfettişliği Kurumu sorumludur. Kurum olarak Parlamento'nun alt kanadına bağlıdır. Kurumun iş hukuku ve istihdam alanlarında geniş bir görev ve yetki alanı bulunmaktadır. Ve ayrımcılıkla mücadele de önemli bir rol üstlenebilmektedir.

## 23- Portekiz

Portekiz yaklaşık 10,5 milyon nüfusa sahip, nüfus açısından büyük ölçüde homojen bir ülkedir.<sup>244</sup> Ülkede geçmişte göç veren bir ülke iken günümüzde göç alan bir ülke haline gelmiştir. Nüfusun %84'ü Katolik Hristiyanlık inancına mensuptur.

Ayrımcılıkla ilgili temel düzenlemeler Portekiz Anayasası'nda yer almaktadır. Anayasada yer alan düzenlemeler Avrupa Birliği Direktiflerinde yer alan tüm alanları kapsamaktadır ve maddi kapsamı daha da geniştir. Anayasada soy, cinsiyet, ırk, yaş, engellilik, dil, doğum yeri, din, siyasi veya ideolojik düşünce, eğitim, ekonomik durum, toplumsal koşullar ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaklanmıştır ve ayrımcılığın her türüne karşı koruma güvence altına alınmıştır. Portekiz ayrımcılıkla ilgili hüküm içeren uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraf olmuş durumdadır.

Ceza Kanunu sadece ayrımcılığın en ciddi biçimlerini suç olarak düzenlenmiştir ve bunlar ırkçı ve dini nefret nedenli saldırı veya cinayet, soykırım, ırk ayrımcılığı, din veya inanç temelli ayrımcılık ve ilgili hoşgörüsüzlük, din temelinde aşağılama ve mezarlıklara yönelik saygısızlıktan oluşmaktadır. 1999 tarihli bir kanun ile ırk, renk, uyruklu ve etnik köken temelinde hakların kullanılmasına ayrımcılık yapılması yasaklanmış ve ırk ve etnik köken temelinde farklılık gözetilmeksizin herkese eşit muamele yapılması ilkesi kabul edilmiştir. Bu şekilde toplumsal ve etnik köken temelinde ayrımcılıkla mücadele ile ilgili yasal çerçeve oluşturulmuştur.

İş Kanunu, İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile uyum sağlanması amacıyla değiştirilmiş ve soy, engellilik veya kronik hastalık, yaş, ırk, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim, din, medeni hal, siyasi veya ideolojik görüşler, aile durumu, sendika üyeliği, genetik miras ve malullük temellerinde ayrımcılık yasaklanmıştır.

---

<sup>244</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Manuel Malheiros tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Portugal'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

Din ve inanç özgürlüğü ve tüm din ve inançlara eşit muamele 2001 tarihli bir yasa ile düzenlenmiştir. Irk ve etnik köken temelinde ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler yanında yaş, cinsel yönelim, engellilik, din ve siyasi görüş temelinde sadece iş hukuku alanında ayrımcılık karşıtı hukuki düzenlemeler öngörülmüştür. Serbest meslek alanında herhangi bir özel düzenleme mevcut değildir ve sınırlı bir koruma öngörülmüştür.

2004 tarihli bir yasa ile tüm işverenlere uygun bir yerde çalışanların eşitlik ve ayrımcılık yasağı kapsamında hakları ve ödevleri ile ilgili bilgi sunması yükümlülüğü getirilmiştir. Portekiz’de engellilik temelinde ayrımcılıkla ilgili 2006 tarihinde iki önemli yasa kabul edilmiştir. Yasalarla kamuya açık yerlere ve binalara engellilerin erişimine dair düzenleme yapılmış, diğerinde ise engelliler ve ileride hastalanma riski taşıyan kişilere karşı ayrımcılık yasaklanmış ve buna karşı ceza öngörülmüştür. Yasanın amacı engelliler ve ileride hastalanma riski taşıyan kişilere karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın önlenmesi ve yasaklanması ile temel hakların ihlali oluşturulan fiilleri yasaklanması veya engellilik temelinde ekonomik, sosyal, kültürel ya da diğer hakların sınırlandırılması ya da kullanımının engellenmesidir. Bu yasa tüm gerçek ve tüzel kişileri ve özel veya kamu sektörü kapsamaktadır ve olumlu önlemleri yasaklamamaktadır. Yasa, istihdama, sağlık hizmetlerine, ekonomik faaliyetlere, mallar ve hizmetlere, gayrimenkul kiralınması ve satışına, binalara ve kamuya açık alanlara, kamu ulaşımına ve eğitim kurumlarına erişimi kapsamaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili tanımlar bakımından doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz gibi temel tanımlar hukuki düzenlemelerde yer almış durumdadır. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması olgusu da ayrıca yasalarda yer almıştır. Çoklu temelde ayrımcılık ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır ancak ceza ve idare hukuku ilkeleri açısından böyle bir olgunun varlığı cezaların belirlenmesinde ağırlaştırıcı neden olarak göz önünde tutulabilmektedir.

İşverenler için engelliler bağlamında makul uyumlaştırma yükümlülüğü yasalarca düzenlenmiştir. Devletin bu konuda işverenleri destekleme yükümlülüğü söz konusudur ve devlet

tarafından desteklendiği durumlarda makul uyumlaştırma yükümlülüğü orantısız olarak kabul edilmemektedir. Yine orantısız bir şekilde yükümlülük getirmedeği sürece işverenlerin engellilerin ve kronik hastalık taşıyanların mesleki eğitimlere katılması gibi konularda olumlu önlemler kabul edecekleri düzenlenmiştir. Mağdurlaştırma ile ilgili olarak ise sadece istihdam alanında düzenleme mevcuttur ve İş Kanunu'nda yer alan düzenleme ile işverenlere mağdurlaştırma açısından yasak getirilmiştir. İşçilere herhangi bir haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle yaptıkları şikâyetleri dolayısıyla misilleme ile karşılaşmaları yasaklanmıştır. Ancak İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin iç hukuka aktarılması amacıyla kabul edilen 2004 tarihli bir kanunda bu konuda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemeler Direktiflerde yer alan tüm alanlarda kabul edilmiş durumdadır. İstihdam ve mesleki eğitim alanında ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaklanmış durumdadır. İrk ve etnik köken temelinde ayrıca medeni hak ve özgürlüklerin ve sosyal ve kültürel hakların kullanılması alanında yasaklanmıştır. İstihdamla ilgili düzenlemeler kamu sektörü ve özel sektörü birlikte kapsamaktadır. Portekiz hukukunun uyruklu ve siyasi görüş gibi temellerde de ayrımcılığı yasaklamış olması Direktiflerin öngördüğü kapsamın ötesine geçmiş olduğu ifade edilmektedir.

İş Kanunu'na göre sadece sendikaların para cezası öngören idari usullerde ayrımcılık mağdurlarını destekleme hakkı bulunmaktadır ve sivil toplum örgütlerinin bu şekilde bir müdahale hakkı bulunmamaktadır. İrk ayrımcılığı söz konusu olduğunda 2004 tarihli bir yasaya göre ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele alanında kurulmuş bulunan sivil toplum örgütlerinin mağduru da rızası ile yargısal usullerde mağdur adına veya mağdur yanında yargısal usullerde yer alması olanaklı kılınmıştır. Sivil toplum örgütlerinin herkes gibi Göç ve Etnik Azınlıklar Yüksek Komiserliği'ne<sup>245</sup> (*High Commissioner for Immigration and Intercultural Dialogue*) ve Genel İş Müfettişliği'ne<sup>246</sup> (*Inspectorate-General for Labour*) ırkçı uygulamaları bildirme hakkı bulunmaktadır.

<sup>245</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.acidi.gov.pt> (erişim: 23.09.2009)

<sup>246</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.act.gov.pt> (erişim: 23.09.2009)



Engellilerle ilgili çalışan sivil toplum örgütlerinin mağdurun izni ile ayrımcılık mağdurları yerine veya destek olarak cezai usullerde yer alması mümkündür. İdari usullerde bu örgütlerin engellilerin korunması amacıyla kabul edilmiş mevcut hukuki düzenlemelerin ne şekilde uygulandığı konusunda bilgilendirilmeyi talep etme hakkı bulunmaktadır.

İspat yükünün yer değiştirmesi ile ilgili olarak ceza yargılaması veya soruşturmanın hâkim veya başka bir kişi tarafından yerine getirilmesi gereken durumlar haricinde hukuki düzenlemeler mevcuttur. İstatistiksel veriler de yargısal usullerde delil olarak kullanılabilir. Ancak bugüne kadar istatistiksel delillerin önemli rol oynadığı ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılıkla ilgili bir dava göze çarpmamıştır. Aynı durum, ayrımcılık testi için de geçerlidir ve bu tür delillerin kullanılması önünde bir engel bulunmamaktadır.

Ayrımcılık mağdurları ayrımcı muamele gördüklerine dair iddialarını güvenlik güçlerine, Göç ve Etnik Azınlıklar Yüksek Komiserliği'ne ve Genel İş Müfettişliği'ne bildirebilmektedir. Fiilin bir suç oluşturduğu durumlarda savcılıklar dava açabilmektedir. Küçük suçlar bakımından ise Göç ve Etnik Azınlıklar Yüksek Komiserliği veya Genel İş Müfettişliği faille para cezası verebilmektedir ancak bu nadir olarak başvuru bir yoldur. İrk ayrımcılığı küçük idari suçlar bakımından değerlendirilmektedir ve para cezasına konu olabilmektedir ve tüzel kişiler de bu ceza iki katına çıkabilmektedir. İş Kanunu ile de ayrımcı filler koşullarına göre çeşitli para cezalarına konu olabilmektedir. Ayrıca genel olarak ayrımcılık mağdurlarının zararlarını medeni hukuk çerçevesinde maddi ve/veya manevi tazminat şeklinde talep edebilmesi mümkündür.

2002 tarihli bir yasa ile ırk veya etnik kökene bakılmaksızın ve ayrımcılığa uğramaksızın herkesin eşit muamele görmesi ilkesinin geliştirilmesi ile görevli olarak Göç ve Etnik Azınlıklar Yüksek Komiserliği kurulmuştur. Komiserliğin görevi, Eşitlik ve İrk Ayrımcılığına Karşı Komisyon vasıtasıyla eşit muamele ilkesine aykırı her türlü hukuki düzenlemenin ortadan kaldırılmasına yönelik yasal önlemleri önermek, ayrımcılık mağdurlarına haklarını savunabilmeleri için destek sunmaktır. Yüksek Komiserlik ayrıca

araştırmalar yürütmek, raporlar hazırlamak ve tavsiyeler yayınlamak görevlerini üstlenmiştir. Komiserlik sadece ayrımcılık değil gç konusu ile de ilgilenmektedir. Komiserin temel görevleri Komiserliğin çalışmalarını denetlemek, Eşitlik ve Irk Ayrımcılığına Karşı Komisyon ve Daimi Komisyon'un başkanlıklarını yürütmek ve para cezaları ile ilgili bağlayıcı kararlar almaktır. Komiser Başbakan tarafından 3 yıllık bir süre için atanmaktadır ve Başbakan tarafından görevden alınabilmektedir. Atanması siyasi bir kararla olabilmekte ancak görevini bağımsız olarak sürdürmektedir.

Irk Ayrımcılığı Direktifi ile öngörülen eşitlik kurumu noktasında Komiserliğe yardımcı olmak üzere Eşitlik ve Irk Ayrımcılığına Karşı Komisyon<sup>247</sup> (*the Commission for Equality and Against Racial Discrimination*), Gç ve Etnik Azınlıklar Komiseri oluşturulmuştur. Her iki kurum da sadece etnik köken ve ırk ayrımcılığı değil uyruklu­luk temelinde de ayrımcılıkla ilgili çalışabilmektedir. Bu iki yapı ulusal çapta çalışmaktadır ve Irk Ayrımcılığı Direktifi'nin kapsamında yer alan konuları eksiksiz içermektedir. Her iki kuruma da Şikâyet başvurusunda bulunulması mümkündür. Başvuru yapabilecekler arasında bireyler, sivil toplum örgütleri ve sendikalar vs. yer almaktadır. Komiserlik personeli başvuruculara yardımcı olmakta ve başvuruyu Komisyona ya da Komisere aktarmaktadır. Bu kurumlar başvuru ile ilgili soruşturma yrtmemekte ve barolarla işbirliği halinde hukuki yardım sunmaktadır. Ayrımcılık iddiaları ile ilgili soruştırmalar Genel Müfettişlikler tarafından yürütülmektedir. Genel Müfettişlikler bakanlıklar bünyesinde kurulmaktadır ve bakanlığın çalışma alanı kapsamında tanık dinlemek ve her türlü soruştırmayı yürütmek yetkisine sahiptir. Komisyon ve Komiser Genel Mfettişliklerle resmi ve sürekli bir ilişki içerisinde­dir. Ayrıca Komiserliğe gelen başvurularda arabuluculuk süreçlerine gidilebilmektedir. Ancak arabuluculuk süreci başarısızlığa uğradığında vakanın yargısal usullere yönlendirilmesi mümkün değildir. Ayrımcılıkla ilgili gelen Şikâyet aynı zamanda ceza hukuku bakımından suç oluşturuyorsa başvuru savcılıklara iletilmektedir.

Eşitlik ve Irk Ayrımcılığına Karşı Komisyon ve Komiser'in ayrı bir bütçesi bulunmamaktadır ve Komiserlik bütçesine bağlıdırlar. Komiserliğin bütçesi ise devlet bütçesinden karşılanmaktadır.

<sup>247</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.cicdr.pt> (erişim: 23.09.2009)

Komiser ayrıca Portekiz'in Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme ile ilgili temsilcisi sıfatını taşımaktadır. Komiserliğin ayrımcılık mağdurlarına destek noktasında ayrı bir bütçesi bulunmamakta ve kurum bünyesinde çalışan hukukçular tarafından hukuki yardım sunulmaktadır.

Yüksek Komiserliğin ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele ırk, etnik köken ve uyruklu temelde ayrımcılığın ortadan kaldırılması, sosyal taraflar, sosyal dayanışma kurumları ve diğer ilgili kamusal veya özel kurumlar ile işbirliği halinde sosyal içerme ve etnik azınlıklar konusunda çalışmaları teşvik etmek, kamu makamları ile ortak bir şekilde sosyal içerme konusunda ve dışlamayla mücadele konusunda etkin politikaların tasarlanması ve uygulanması görevleri söz konusudur.

Eşitlik ve Irk Ayrımcılığına Karşı Komisyon 1999 yılında oluşturulmuştur ve etnik köken, uyruklu, ırk ve renk temelde ayrımcılık ile ilgili çalışmaktadır. Komisyon'un başkanlığını Göç ve Etnik Azınlıklar Yüksek Komiseri yürütmektedir. Üye bileşimine bakıldığında 3 yıllığına, Parlamento, Hükümet, sendikalar ve sivil toplum örgütlerince seçilen veya atanan 17 üyeden oluşmaktadır. Komiser ve seçilen 2 üyeden oluşan Daimi Komisyon kurulmuştur ve bu Komisyon cezaların belirlenmesinde tavsiye sunmaktadır. Bu tavsiyeler bağlayıcı değildir. Hükümet tarafından atanan üyeler yine Hükümet tarafından geri çağrılabilir. Sivil toplum örgütleri veya sendikalardan gelen üyeler ise geldikleri kurumları temsil etmedikleri zaman üyelikleri son bulmaktadır. Eşitlik ve Irk Ayrımcılığına Karşı Komisyon ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek, bağımsız raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak görevlerini üstlenmiştir. Ayrıca çalışmaları ile ilgili olarak Hükümete yıllık rapor sunması gerekmektedir ve bu raporlar kamuoyuna açıklanmaktadır.

Bu kurumlar dışında oluşturulmuş ayrıca bir Ombudsman<sup>248</sup> bulunmaktadır ve ayrımcılık konusu da çalışma alanları arasında yer almaktadır. Ombudsman Parlamento tarafından atanmaktadır ve temel görevi vatandaşların haklarının ve özgürlüklerinin yargısal

<sup>248</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.provedor-jus.pt> (erişim: 23.09.2009)

olmayan yollar vasıtasıyla korunması ve kamu makamlarının hukuka uygun hareket etmelerinin güvence altına alınmasıdır. Ombudsman ırk ayrımcılığı ile ilgili konularda tavsiyelerde bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet alanında 2006 yılında oluşturulmuş bir diğer kurum ise Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'dur<sup>249</sup> (*Commission for Citizenship and Gender Equality*). Komisyon'un görevi vatandaşlık ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunulması ve korunması alanlarında kamu politikalarının uygulanmasının güvence altına alınmasıdır. Başta cinsiyet ve cinsel yönelim temelli olmak üzere Avrupa Birliği Andlaşması'nın 13. maddesinde yer alan tüm temellerde ayrımcılık konularında çalışmaktadır. Komisyon'un belirtilen temellerde eğitimler, seminerler, atölye çalışmaları ve tartışmalar yürütmek gibi etkinlikleri olmaktadır. Yukarıda belirtilen karmaşık kurumsal yapının ve şikâyet başvurusu yolunun Irk Ayrımcılığı Direktifi ile tam uyum sağlamadığı belirtilmektedir.

---

<sup>249</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) (erişim: 23.09.2009)



## 24- Romanya

Romanya yaklaşık 22 milyonluk nüfusa sahip bir ülkedir ve nüfusun %89,5'i Romenlerden oluşmaktadır.<sup>250</sup> Ülke nüfusunun geri kalanının 6,6'sı Macarlardan ve %2,5'i Çingenelerden/Romanlardan oluşmaktadır. Nüfusun %86,7'si Ortodoks Hristiyanlık inancına sahiptir. Romanya 2007 yılında Avrupa Birliği üyesi olmuştur. Ülke hakkında ayrımcılıkla ilgili olarak Avrupa Birliği hukukuna uyum çerçevesinde çok fazla çalışma yayınlanmadığı için sınırlı bir çerçevede bilgi sunulmaktadır.

Romanya'da ayrımcılık anayasal düzeyde düzenlenmiştir. Romanya Anayasası'na göre ırk, uyruklu, etnik köken, dil, din, toplumsal cinsiyet, inanç, siyasi görüş, servet veya toplumsal kökenine bakılmaksızın herkesin eşit muamele görmesi hakkı tanınmıştır. Yasalar düzeyinde Ceza Kanunu ile bazı örgütlerin çalışması, faşist, ırkçı ve yabancı düşmanı karakterli semboller kullanımı ve barışa ve insanlığa karşı suç işleyen kişilerin görüşlerinin propagandası yasaklanmıştır.

Romanya'da 2001 yılında kabul edilen Hükümet Kararnamesi ile 2002 yılında Ulusal Ayrımcılıkla Mücadele Konseyi<sup>251</sup> (*Romanian National Council for Combating Discrimination*) oluşturulmuştur. Konsey özerk bir kurumdur. Konseyin görevleri arasında toplumsal köken ya da engellilik gerekçesiyle nüfusun çoğunluğu ile karşılaştırıldığında daha eşitsiz bir durumda bulunan ya da dezavantajlı durumda olduğu için fırsat eşitliği ilkesinden yararlanamayan kişilerin veya grupların korunmasına yönelik belli eylemlerin veya özel önlemlerin kabulünü önermek; bu alanda Hükümete yasa önerileri hazırlamak; iç hukukun uluslararası standartlarla uyumlu hale gelmesi için kamu makamları ile işbirliği yapmak; gerçek ve tüzel kişilerle ve kamu makamlarıyla ayrımcılığın önlenmesi yaptırıma tabi olması ve ortadan kaldırılması için işbirliği yapmak; ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemelerin uygulamasının

---

<sup>250</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan yararlanılarak hazırlanmıştır. Romanya hakkında ayrımcılıkla ilgili Avrupa Birliği hukukuna uyum noktasında bir rapor yayınlanmadığı için kısaca bilgi verilmiştir.

<sup>251</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.cncd.org.ro> (erişim: 23.09.2009)

takibi, gerçek kişilerden, insan hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinden ve diğer kurumlardan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili hukuki düzenlemelerin ihlal edildiğine dair şikâyet başvuruları almak ve bunları yasal statüsü gereği inceleyip cevaplandırmak ve şikâyetlerle ilgili uygun önlemleri almak; eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili araştırmalar yapmak ve sonuçlarını kamuoyuna duyurmak; ayrımcılık yasağı ile ilgili ihlallerde yaptırım öngörmek yer almaktadır.

Konseyn, ırk, uyrukluuk, etnisite, dil, din, sosyal köken, inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim, yaş, engellilik, bulaşıcı olmayan kronik hastalık, HIV virüsü taşımak temelinde ya da mülteci, sığınmacı, emekli, terk edilmiş çocuk, hükümlü olmak temelinde ayrımcılıkla ilgili çalışmalar yürütmektedir. Konseynin şikâyet başvuruları üzerine bağımsız bir soruşturma yürütmek ve ayrımcılık mağdurları ve ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişiler arasında arabuluculuk süreçlerine başvurma yetkisi bulunmaktadır.

Konseynin bir Başkanı ve Başkan Yardımcısı ile 9 kişiden oluşan bir yürütme kurulu bulunmaktadır. Başkan ve Başkan yardımcısı da bu kurulun üyesidir. Üyeler Parlamento her iki kanadının ortak kararıyla seçilmektedir. Konseynin Yürütme Kurulu'nun ayrımcılık yapıldığı kanaatine vardığı durumlarda muameleyi maruz kalan kişinin gerçekte kişi veya bir grup insan veya topluluk olması durumuna göre çeşitli para cezaları öngörebilmektedir.

## 25- Slovakya

Slovakya 5 milyonluk nüfusa sahip ve içerisinde çok sayıda azınlık grup barındıran bir ülkedir.<sup>252</sup> Nüfusun %9,7'si Macarlardan oluşmaktadır ve üçüncü büyük etnik grup %8 ile Çingenelerdir/Romanlardır. Diğer gruplar ise Çekler, Ukraynalılar, Hırvatlar, Almanlar, Polonyalılar, Bulgarlar, Moravyalılar ve Yahudilerdir.

Slovakya Anayasası, insan haklarının, cinsiyet, ırk, renk, dil, inanç, din, siyasi görüş, ulusal ya da toplumsal köken, uyrukluks veya etnik köken, mülkiyet, aile durumu veya herhangi bir başka duruma bakılmaksızın herkes için güvence altına alındığına dair bir düzenlemeye yer vermiştir. Herkesin bu temellerde ayrımcılığa maruz kalmaksızın hukuken tanınmış haklarını kullanma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca, Slovakya ayrımcılıkla ilgili hükümler içeren çok sayıda uluslararası sözleşmeye taraf olmuş durumdadır.

Ciddi anlamda ayrımcılık oluşturan, bir ulusun, etnik grubun aşağılanması, bir kişiye ırkı, etnik kökeni veya inancı nedeniyle şiddet uygulanması, ulusal, ırksal veya etnik nefrete tahrik gibi bazı davranışlar ceza hukuku anlamında suç sayılmaktadır. Ayrıca ulusal, ırksal veya dini nefreti destekleyen veya teşvik eden hareketleri desteklemek de suç olarak kabul edilmiştir. Saldırı veya cinayet suçlarının ırkçı veya dini saiklerle işlenmesi ağırlaştırıcı neden olarak düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği Irk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktiflerinin iç hukuka aktarılması amacıyla 2004 yılında Ayrımcılık Yasası<sup>253</sup> (*Act on Equal Treatment and Combating*

---

<sup>252</sup> Bu bölüm Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006 adlı kitaptan ve Zuzana Dlugosova tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Slovak Republic' den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovakia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovakia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>253</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.snsip.sk/rs/snsip\\_rs.nsf/0/94C0E3E695898640C125709D004237D4?OpenDocument](http://www.snsip.sk/rs/snsip_rs.nsf/0/94C0E3E695898640C125709D004237D4?OpenDocument) (erişim: 24.09.2009)



*Discrimination*) kabul edilmiştir. Yasanın bazı noktalarda eksiklikler taşıdığı ancak Direktiflerle öngörülen standartları büyük ölçüde yakalamış olduğu belirtilmektedir. Ayrımcılık Yasağı Yasası dışında eğitim, sağlık bakımı ve istihdam alanlarında diğer birçok özel yasa da değişiklikler gerçekleştirmiştir. Bu değişikliklerle Direktiflerde yer alan temellerde ayrımcılık dışında diğer bazı temellerde de ayrımcılık yasaklanmış ve Direktiflerin ötesine geçilmiştir. Bu durum bir başka sonucu da ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemelerin karmaşık hale gelmesidir. Özel olarak medeni hal ve aile durumu, renk, dil, siyasi görüş, sendika üyeliği, ulusal ya da toplumsal köken, soy veya diğer temellerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu yeni yasanın uygulamaya dair etkileri henüz yeterince ortaya çıkmadığı ancak ilk derece mahkemelerinde hizmetlere erişim alanında ırk ayrımcılığına dair kararların ortaya çıkmaya başladığı ifade edilmektedir.

Ayrımcılık Yasağı Yasası ile ayrımcılığın yanında ayrımcılık yapılmasına dair talimat, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılığa tahrik de tanımlanmıştır. Tanımlar Direktiflerle uyum taşımaktadır ve hatta ayrımcılığa tahrikle ilgili düzenleme ile Direktiflerin ötesine geçilmiştir. Bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması hali de yasalarca tanınmış durumdadır.

Cinsiyet, ırk ve etnik köken temelinde ayrımcılık, sosyal yardım, sosyal sigorta, sosyal refah ödemeleri, sağlık bakımı, eğitim, barınma dair kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim alanlarında kamu sektörü ve özel sektör ayırımına gidilmeksizin ayrımcılık yasaklanmıştır. İstihdam alanında ise din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temellerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca Yasa ile mallara ve hizmetlere erişim, bazı sosyal hizmetler ve sağlık sigortası alanları dışında, medeni hal ve aile durumu, renk, yaş, mülkiyet, soy veya diğer temellerde ayrımcılık da yasaklanmış durumdadır. Cinsel yönelim temelinde ayrımcılık sadece istihdam alanında tanınmıştır. Görüldüğü üzere, yasa diğer temeller ifadesine yer verdiği için ayrımcılık temelleri sınırlanmış değildir ve açık uçludur. Bu nedenle cinsiyet temelli ayrımcılık vakalarında da bu yasaya dayanılabileceği belirtilmektedir.

Ayrımcılık Yasağı Yasası işverenlere, engellilerin istihdama erişimi, terfileri veya diğer mesleki eğitime erişimi gibi konularda orantısız bir yük getirmediği sürece uygun önlemleri alma yükümlülüğü öngörmüştür. Bu anlamda işverenler tarafından makul uyumlaştırma yükümlüğünün ihlali eşitlik ilkesinin ihlali olarak yorumlanmaktadır. Gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler temelinde bir dizi istisna da öngörülmüştür. Ancak bu konuda ölçütler getirilmediği için Direktiflerle uyumun gerçekleşmediği belirtilmektedir. Yine mevcut hukuki düzenlemelerde çoklu temelde ayrımcılık bakımından bir düzenleme yoktur ve bu yönde henüz ortaya çıkmış bir içtihatla bulunmamaktadır. Eşit muamele ilkesi Direktiflerde yer alan alanların hepsini kapsamaktadır ve tam bir uyum içerisindedir.

Eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğini düşünen herkesin zararının fiili gerçekleştiren kişi tarafından giderilmesi için yargısal usullere başvurma hakkı söz konusudur. Özel olarak kurulmuş iş mahkemeleri bulunmamaktadır ve ayrımcılık mağdurlarının hukuk mahkemeleri önünde ayrımcı muameleyi gerçekleştiren kişinin bu eylemine son vermesini ve uygun olduğu durumlarda eski hale iadeyi talep etme hakkı mevcuttur. Böyle durumlarda ayrımcı muamele sonucunda, mağdur koşulları oluştuğu takdirde maddi ve manevi tazminat davası açabilmektedir.

Yargısal usullerde ispat yükünün yer değiştirilmesi hukuken kabul edilmiş durumdadır. İstatistiksel verilerin delil olarak kullanılması önünde herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır ancak bugüne kadar böyle bir örneğe rastlanmamıştır. Ayrımcılık testi önünde de herhangi bir hukuki engel yoktur ve bazı sivil toplum örgütleri ırk temelinde ayrımcılıkla ilgili davalarda bu delile dayanmış durumdadır.

İş Kanunu, işçilere işverenin ayrımcılık oluşturan davranışına karşı şikâyet başvurusunda bulunma hakkı vermektedir. Böyle bir başvuruda işverenin derhal ve gecikmeksizin başvuruya cevap verme ve aynı davranışı tekrarlamama yükümlülüğü söz konusudur. Ancak bu usul istihdam ilişkisi dışında şikâyetlerle ilgilenecek resmi bir kurum olmadığı için etkili olamamaktadır.

Ayrımcılık vakalarında yaptırım olarak getirilen yargısal usullerde öngörülen maddi ve manevi tazminat dışında ayrıca idari usuller kapsamında öngörülen para cezaları da mevcuttur. Mallar ve hizmetlere erişim, istihdam ilişkilerinde ve eğitimde, iş müfettişleri, ticaret müfettişleri ve eğitim müfettişleri tarafından para cezası verilebilmektedir ancak bu yola henüz hiçbir vakada başvurulmuş olmadığı belirtilmektedir.

Ayrımcılık mağdurlarının, izin verdikleri durumlarda, yargısal usullerde ayrımcılıkla mücadele amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütlerince temsil edilmeleri mümkündür. Ancak Slovakya'da bu şekilde mağdurlara hukuki yardım sunan kurum sayısı oldukça azdır ve bu nedenle temsil ilişkisine nadiren rastlanılmaktadır.

Slovakya'da 1993 yılında kurulmuş bulunan Slovak Ulusal İnsan Hakları Merkezi<sup>254</sup> (*Slovak National Centre for Human Rights*), Ayrımcılık Yasası kapsamında yer alan tüm temellerde ayrımcılıkla mücadele amacıyla bir eşitlik kurumu görevini de üstlenmiştir. Ayrımcılık Yasası'nın kabul edilmesinin ardından Merkezin 1993 tarihli kuruluş yasasında da<sup>255</sup> (*Act of the National Council of the Slovak Republic on Establishing the Slovak National Centre for Human Rights*) değişikliğe gidilmiştir. Söz konusu Yasaya göre merkez bağımsız, yargısal olmayan ve bütçesi devlet tarafından sağlanan bir kurumdur.

Merkezin yönetimi bir Direktör ve 9 üyeli bir Kuruldan oluşmaktadır. Direktör üyelerin önerisi ile Kurul tarafından atanmakta ve görevinden alınabilmektedir. Personel ise Direktör tarafından atanmakta veya işine son verilebilmektedir. Direktör hukuken Merkezi temsil etmektedir. Ayrıca Slovakya Hükümeti Merkezin hukuki ve işlevsel bağımsızlığını güvence altına almakla yükümlüdür. Merkezin bağımsızlığı açısından bir diğer güvence ise yasayla kurulmuş olmasından kaynaklı olarak ancak parlamento tarafından yasayla kaldırılabilmesidir.

---

<sup>254</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.snslp.sk> (erişim: 24.09.2009)

<sup>255</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.snslp.sk/rs/snslp\\_rs.nsf/0/14E5103C671275D0C1256FF00040EDDE?OpenDocument](http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/14E5103C671275D0C1256FF00040EDDE?OpenDocument) (erişim: 24.09.2009)

Merkez, insan hakları alanında denetim ve insan haklarına ve eşit muamele ilkesine saygı anlamında değerlendirmeler yapmak; ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizmle ilgili olarak bilgi toplamak ve sunmak; araştırmalar yapmak ve bu alanda topladığı bilgileri yayınlamak ve eğitsel faaliyetlerde bulunmak gibi görevler üstlenmiştir.

Merkez insan hakları alanında yıllık raporlar hazırlamaktadır. Merkezin hukuken öngörölmüş bir diğer sorumluluğu ise ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük mağdurlarına hukuki yardım sunmak ve tavsiye niteliğinde uzman görüşleri hazırlamaktır. Bu görüşler hukuken taraflar açısından veya kamu makamları ya da özel hukuk kişileri bakımından bağlayıcı değildir. Slovak Ulusal İnsan Hakları Merkezinin Kurulmasına Dair Kanun'da hukuki yardımın hangi biçimlerde yapılacağı belirtilmemiştir. Dolayısıyla bu hukuki danışmanlık biçiminde olabileceği gibi, yargısal usullerde mağdurun temsili veya eşit muamele alanında çalışan avukatlarla ya da hukuki yardım sunan sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapılması şeklinde olabilmektedir. Ancak Merkez tarafından sadece hukuki yardım sunulabilmektedir ve örneğın yargı harçları gibi bir dizi mali konuda destek sunulmamaktadır. Kuruluş yasası gereğince Merkezin eşit muamele ilkesinin ihlali ile ilgili başvuru alan usullerde tarafları temsil etme yetkisi bulunmaktadır. Bu noktada hukuki yardım ücretsiz sunulmaktadır. Ancak genellikle bu durum yerine hukuki danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Slovakya hakkında İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, Merkezin bağınsızlığının güçlendirilmesi, ayrımcılık mağdurlarını yargı organları önünde temsil etme yetkisine sahip olması gerektiği, bütçe ve personel yetersizliğinin giderilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>256</sup>

---

<sup>256</sup> ECRI Report on Slovakia (Fourth Monitoring Cycle), 26 Mayıs 2009, paragraf 31, [http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle\\_04/04\\_CbC\\_eng/SVK-CbC-IV-2009-020-ENG.pdf](http://hudoc.ecri.coe.int/XML/Ecri/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/SVK-CbC-IV-2009-020-ENG.pdf) (erişim: 30.09.2009)



## 26- Slovenya

Slovenya nüfusu büyük ölçüde homojen olan ve nüfusun %83'lük bölümünü Slovenlerin oluşturduğu bir ülkedir.<sup>257</sup> Daha sonra etnik azınlıklar bağlamında nüfus oranına göre sırasıyla Sırp, Hırvatlar, Boşnaklar, Macarlar, İtalyanlar ve Çingene/Roman gelmektedir.

Slovenya Anayasası'nın 14. maddesi ulusal köken, ırk, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, doğum, eğitim, toplumsal statü veya diğer kişisel duruma bakılmaksızın herkesin insan haklarını ve temel özelliklerini güvence altına almaktadır. Eşitlik ile ilgili bu genel düzenleme haricinde, yargısal ve idari usullerde eşitlik, oy verme, istihdam, kamusal organlara katılım, evlilik ve aile, ebeveynlik, dini topluluklar ve cezai anlamda suçlamalarla ilgili özel düzenlemeler söz konusudur. Slovenya ayrıca ayrımcılıkla ilgili uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraf olmuş durumdadır.

İrk Ayrımcılığı ve İstihdamda Eşit Muamele Direktiflerinin uygulamaya geçirilmesi amacıyla Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası<sup>258</sup> (*Act Implementing the Principle of Equal Treatment*) kabul edilmiş ve 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Yine bu alanda Mesleki Rehabilitasyon Engelli Kişilerin İstihdamı Yasası (*The Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons Act*) kabul edilmiş ve aynı yıl yürürlüğe girmiştir. Ancak 2006 yılında Avrupa Komisyonu tarafından Slovenya'ya verilen açıklamalı görüşte İrk Ayrımcılığı Direktifi'nin belli hükümlerinin henüz uygulamaya geçirilmediği vurgulanmıştır. Bunun üzerine yapılan çalışmaların ardından 2007 yılı içerisinde sonuçlanması ve Direktifle uyumun sağlanması beklenmektedir.

Ayrımcılıkla ilgili özel düzenlemeler açısından İstihdam ilişkileri Yasası (*The Employment Relationship Act*) belirtilebilir. 2003 yılında yürürlüğe giren yasa ile ayrımcılık yasağına dair açıkça bir hüküm

---

<sup>257</sup> Bu bölüm Maja Tratar ve Meira Hot tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Slovenia'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovenia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovenia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

<sup>258</sup> Yasanın İngilizce metni için bakınız, [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZUNEO-UPB1\\_ang\\_KONCNA.doc](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZUNEO-UPB1_ang_KONCNA.doc) (erişim: 24.09.2009)

getirilmiştir. Bu yasa haricinde ayrımcılığı açıkça yasaklayan özel yasalara Dini Toplulukların Yasal Statüsüne Dair Yasa, Dernekler Yasası, Siyasi Partiler Yasası ve Medya Yasası örnek verilebilir. Diğer bazı yasalarda doğrudan ayrımcılık yasağına yer verilmemiş olsa da bu yönde yorumlanması mümkün düzenlemeler mevcuttur.

Ayrımcı muameleler bazı durumlarda ceza hukuku açısından suç olarak düzenlenmiştir. Ceza Kanunu, etnik, ırksal veya dini nefrete, hoşgörüsüzlüğe, çatışmaya tahrik ve eşitlik ilkesinin ihlali, suç olarak düzenlenmiştir. Kanunda ayrıca, bir kişinin, uluslararası toplum tarafından tanınan ya da Anayasa ve yasalarca kabul edilmiş olan insan hakları ve temel özgürlüklerden mahrum bırakılması veya uyrukluk, ırk, renk, din, etnik köken, toplumsal cinsiyet, dil, siyasi veya diğer bir görüş, cinsel yönelim, toplumsal statü, doğum, eğitim, toplumsal durum veya diğer bir temelde bir kişiye bir ayrıcalık veya avantaj sağlanması suç olarak düzenlenmiştir.

Slovenya hukukunun genel olarak Avrupa Birliği Direktifleri ile uyumlu olduğu belirtilmektedir. Ancak bu konuda kabul edilen yasalar oldukça yeni tarihli olduğu için herhangi bir içtihat henüz ortaya çıkmış değildir ve yasaların ne şekilde uygulandığına dair fazla veri bulunmamaktadır.

Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası'na göre ayrımcı muamele hayatın her alanında, özellikle istihdam, iş ilişkileri, sendikalara ve diğer örgütlere üyelik, eğitim, sosyal güvenlik ve mallar ve hizmetlere erişim ve bunların arzı alanlarında ve uyrukluk, ırksal veya etnik köken, cinsiyet, sağlık durumu, engellilik, dil, din veya diğer bir inanç, yaş, cinsel yönelim, eğitim, mali durum, toplumsal statü ve diğer kişisel koşullar temelinde yasaklanmış durumdadır. Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası hayatın her alanında ayrımcılığı yasaklamıştır. Ancak sağlık bakımı, sosyal avantajlar ve barınma açıkça bahsedilmemiş olsa da mallar ve hizmetler bakımından değerlendirilebilmektedir.

Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılık yapılmasına dair talimat gibi konuları tanımlamakta ve yasaklamaktadır. Slovenya hukukunda bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması hali açıkça yasaklanmış değildir.

2002 yılında Direktiflerle uyum amacıyla kabul edilen İstihdam İlişkileri Yasası, istihdam alanında geçerlidir ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası'na göre bu alanda özel yasa konumundadır. İstihdam alanında ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişilerin hangi yasanın lehlerine olduğuna bakarak iki yasadaki biri tarafından öngörülen koruma için başvurması mümkündür. Mesleki Rehabilitasyon ve Engelli Kişilerin İstihdamı Yasası ile işe alım, işten çıkarılma ve istihdam ilişkisi sırasında vs. engellilere yönelik doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmış durumdadır.

Slovenya hukukunda gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler bakımından bir dizi temelde ayrımcı muameleyle dair istisnalar öngörülmüştür. Makul uyumlaştırma yükümlülüğü mesleki rehabilitasyon hizmetleri açısından öngörülmüş durumdadır. Bu hizmetler devlet bütçesinden finanse edilmektedir. Çoklu temelde ayrımcılık açısından ise herhangi bir hukuki düzenleme göze çarpmamaktadır.

Ayrımcılık mağdurlarının eşit muamele görme hakkı kapsamında işten çıkarıldıkları durumlarda resmi veya enformel usullere başvurma hakkı söz konusudur. Mağdur, Eşitlik İlkesi Savunucusu'na<sup>259</sup> (*Advocate for Equal Opportunities*) başvurabileceği gibi, insan haklarının veya temel özgürlüklerinin devlet veya kamu makamları tarafından ihlal edildiği durumlarda İnsan Hakları Ombudsmanı'na<sup>260</sup> (*Human Rights Ombudsman*) başvurabilmektedir. Savunucu, konunun incelenmesinden sorumlu yetkili kuruma ayrımcılık iddiası ile ilgili resmi usullerin işletilmesine dair tavsiyede bulunabilmektedir. Mağdurlar ayrıca resmi olarak idari usuller yoluyla konunun soruşturulması için doğrudan idari soruşturma organına başvurabilmektedir. Bu durumda ayrımcılık yapıldığına dair bir karar verilirse para cezası verilebilmektedir. Ayrımcılık mağdurları ayrıca ayrımcı muameleden dolayı doğan zararın tazminini hukuk mahkemeleri yoluyla talep etme hakkına sahiptir.

---

<sup>259</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, [http://www.uei.gov.si/en/areas\\_of\\_work/advocacy/](http://www.uei.gov.si/en/areas_of_work/advocacy/) (erişim: 24.09.2009)

<sup>260</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.varuh-rs.si> (erişim: 24.09.2009)



Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası, şikâyet eden mağdur ile sivil toplum örgütlerinin idari veya yargısal usullerde işbirliğini olanaklı kılmaktadır. Ancak bu düzenleme oldukça genel ifade edilmiştir. Ancak hukuk yargılaması veya idari yargılama da sivil toplum örgütlerinin Direktiflerle uyumlu olarak yargısal usullerde yer alması hukuken tanınmamıştır. Anayasa Mahkemesi, toplulukların ve derneklerin üyelerinin veya diğer kişilerin yasal statülerini etkileyen düzenlemelerle ilgili dava açma hakkı olmadığı düşüncesindedir. Bu durumun istisnası savcılıklar tarafından takipsizlik kararı verilmesi hali ve hukuki düzenlemenin haklarını, hukuki çıkarlarını veya diğer statülerini doğrudan etkilediği durumlar sonucunda hukuken ayrımcılık mağdurları olmaları halidir.

Mağdurların haklarının korunması için idari usuller, yargısal denetim ve anayasal şikâyet mekanizmasına başvuru hakları söz konusudur. İstihdam İlişkileri Yasası ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası ispat yükünün yer değiştirilmesine izin vermektedir. Bir işverenin ayrımcı muamele yaptığına dair karar verildiği durumlarda haksız fiil hukuku kapsamında işçinin tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. Mahkemenin bir işçinin iş sözleşmesine son verilirken ayrımcı muameleye uğradığı kararını vermesi üzerine iş sözleşmesinin feshi geçeriz sayılmaktadır. Anayasanın 26. maddesi ile kamu makamları, yerel yönetimler veya kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilen hukuka aykırı eylem veya işlemlerden dolayı gerçekleşen zarar için tazminat hakkı söz konusudur. Ayrıca tazminatın doğrudan kişiden veya kurumdan talep edilmesi de mümkündür.

Slovenya hukukunda ayrımcılık testinin delil olarak kullanılıp kullanılmayacağına dair bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır ancak mahkemelerin bunları delil olarak kullanabilmesi hukuken mümkündür. İstatistiksel verilerin delil olarak kullanılabilmesi bakımından da aynı durum geçerlidir. Ancak bu konuda bugüne kadar ortaya çıkmış bir içtihat bulunmamaktadır.

Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası'na göre küçük kabul edilebilecek ayrımcı muamelelere bireyler, tüzel kişiler veya bireysel işverenler için para cezası verilebilmektedir. Slovenya hukukunda

öngörülen bu yaptırım yollarına bugüne kadar çok az sayıda başvurulmuş durumdadır.

Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası ile 2004 yılında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması için Hükümet Konseyi (*Council for the Implementation of the Principle of Equal Treatment*) ve Eşitlik İlkesi Savunucusu oluşturulmuştur. İki kurum da 2005 yılı içinde faaliyete geçmiştir ve sadece ırk veya etnik ayrımcılık temelinde değil Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası kapsamındaki temellerde de ayrımcılıkla mücadele alanında çalışmaktadır. Ayrıca yasa ile kadın ve erkeğe eşit muamele alanında çalışan Eşit Fırsatlar Bürosu (*Office for Equal Opportunities*) içinde bazı yükümlülükler getirmiştir. Yasa ile farklı bakanlıkların ve hükümet organlarının etkinliklerini koordine etmek görevi ve Konseyin teknik ve idari görevlerinin yerine getirilmesi görevi de Büroya verilmiştir. Bunların yanında Büroya kadın ve erkeğe eşit muamelenin geliştirilmesi ile ilgili yükümlülüklere ek olarak özellikle ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele ile ilgili Avrupa Birliği düzenlemelerini iç hukuka aktarılması ve istihdam ve iş alanında eşit muamele ile ilgili genel çerçeve gibi ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili düzenleme önerilerinin ve politika formülasyonlarının koordinasyonu görevi de verilmiştir.

Konsey asıl olarak bir danışma organıdır ve temel görevi tavsiyeler yayınlamak ve bireylerin veya birey gruplarının Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası kapsamında durumlarını izlemektir. Konsey ayrımcılık mağdurlarına destek sunmamaktadır ve sistematik ayrımcılıkla mücadele amacıyla kurulmuştur. Konseyin ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri yargısal usullerde takip etmek gibi bir yetkisi bulunmamaktadır. Konsey üyeleri görevleri gereği doğal üye statüsü taşııyorsa (Konseyin Başkanlığını Eğitim Bakanı yürütmektedir) 5 yıllık bir süre için Hükümet tarafından atanmaktadır. Üye sayısı 14'tür ve ilgili azınlık grupları, sivil toplum örgütleri, uzman kurumların temsilcilerinden oluşmaktadır. Konseyin kendi bütçesi bulunmamaktadır.

Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Yasası, bir Eşitlik İlkesi Savunucusu kurulmasını öngörmüştür. Eşitlik İlkesi Savunucusu, Eşit Fırsatlar Bürosu kapsamında faaliyet göstermektedir ve ayrımcılık

yaşığı ile ilgili vakaları incelemektedir. Savunucu ve Kensey birbirinden bağımsız çalışmaktadır. Savunucu, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sunma görevini üstlenmiş durumdadır. Savunucu üç aşamalı bir inceleme usulünü başlatmaktadır ve bu usul ile öngörülen yaptırımların etkisiz olduğu ifade edilmektedir. Savunucu kendisine gelen başvurularda bir yazılı görüş sunmaktadır ve bu tavsiyeler bağlayıcılık taşımamaktadır.

Eşit Muamele İlkesi Savunucusu'nun idari usulleri harekete geçirebilmesine karşın yargısal usullerde yer alması mümkün değildir. Savunucunun kendi bütçesi bulunmamaktadır ve Eşit Fırsatlar Bürosu'nun bütçesinden finanse edilmektedir. Savunucu, Büro tarafından istihdam edilen bir memurdur ve yıllık olarak rapor hazırlamakta ve bu rapor Eşit Fırsatlar Bürosu tarafından Hükümete sunulmaktadır.

Mesleki Rehabilitasyon ve Engelli Kişilerin İstihdamı Yasası ile Slovenya Cumhuriyeti Rehabilitasyon Enstitüsü (*Institute of the Republic of Slovenia for Rehabilitation*) kurulmuştur. Enstitünün görevleri bu alanda profesyonel gelişimin uyumlaştırılması ve koordinasyonu; mesleki rehabilitasyon hizmetlerinde ve araştırma çalışmalarında standartların oluşturulması, eğitim, mesleki rehabilitasyon alanında çalışanlar ve uzmanlar için standartlarının oluşturulması; engellilerin profesyonel başarılarının değerlendirilmesi için metodoloji geliştirilmesi ve bu alanın izlenmesi ve yasayla verilen diğer görevlerdir. Enstitünün bütçesi devlet bütçesinden karşılanmaktadır.

Slovenya'da yaşayan Çingene/Roman Topluluğun durumunun iyileştirilmesi için 1993 yılında Slovenya Cumhuriyeti Hükümeti Etnik Çingene/Roman Topluluğun Korunması Komisyonu kurulmuştur. Daha sonra aynı isimle 2005 yılında yeni bir komisyon kurulmuştur ve Çingene/Roman Topluluğu üyeleri de Komisyon üyesidir. Komisyonun, Çingene/Roman Topluluğun korunmasını öngören Anayasal ve yasal düzenlemelerin uygulamasını izlemek, bu yönde öneriler hazırlamak, devlet organları ile Çingene/Roman Topluluğu arasında görüş alışverişini kolaylaştırmak ve uygulamaya yönelik konuları tartışmaktır. İtalyan ve Macar azınlık açısından da benzer komisyonlar oluşturulmuştur ve bu komisyonlarda bu azınlıkların

temsilcilerini içermektedir.<sup>261</sup> Son olarak bu alanda yine İtalyan ve Macar azınlıklar için öngörölmüş Parlamento kapsamında oluşturulmuş Ulusal Azınlıklar Komisyonu mevcuttur.

Kamu makamları, yerel yönetimler ve kamu görevlileri ile ilgili olarak oluşturulmuş, bağımsız ve tarafsız olarak bireylerden gelen gayri resmi şikâyetleri incelemek üzere İnsan Hakları Ombudsmanı kurulmuştur. İnsan hakları ve temel özgürlüklerinin ihlal edildiğini düşünen herkesin bir dilekçe ile Ombudsmana başvurması veya Ombudsmanın resen harekete geçmesi ile soruşturma açılması mümkündür. Bu usul ücretsizdir. Ombudsmanın tüm kamu makamlarından gizli olup olmadığına bakılmaksızın gerekli bilgi veya belgeleri talep etme, soruşturma açma ve tanıkları dinleme yetkisi bulunmaktadır. Ombudsmanın başvurularla ilgili Anayasa Mahkemesi'ne başvurma yetkisi bulunmaktadır. Yine hukuki düzenlemelerle ilgili olarak aynı yetkisi bulunmaktadır. Ombudsmana kendisine gelen başvurularda öncelikle arabuluculuk yöntemine başvurarak uyuşmazlığın giderilmesine çalışmaktadır. İnsan hakları Ombudsmanı yıllık olarak insan hakları ile ilgili rapor hazırlamakta ve Parlamento'ya sunmaktadır ve raporlarda ayrıca başvurular ve sonuçları hakkında bilgi vermekte ve yasal düzenleme önerileri yapmaktadır. Ombudsmanın bir bölümü özellikle ayrımcılıkla ilgili vakalar üzerinde çalışmaktadır.

---

<sup>261</sup> Komisyonlar hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız, <http://www.uvn.gov.si> (erişim: 24.09.2009)



## 27- Yunanistan

Yunanistan yaklaşık 11 milyonluk bir nüfusa sahip bir ülkedir.<sup>262</sup> Ülkede yaklaşık 762.000 kişi göçmen statüsünde bulunmaktadır. Ülke nüfusunun yaklaşık %97'si Ortodoks Hristiyanlık, %1'i ise Müslümanlık inancına sahiptir.

Yunanistan'da ayrımcılık yasağı ile ilgili temel düzenlemeler Yunanistan Anayasası'nda bulunmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler doğrudan veya dolaylı bir biçimde Anayasanın insan hakları ile ilgili hükümleri içinde yer almaktadır. Ancak bu düzenlemelerin doğrudan uygulanabilirliği tartışmalıdır. Anayasanın 25. maddesinde ise özel sektörde işverenlerin işçilerin anayasal haklarına (aralarında ayrımcılık yasağı ve eşit muamele de vardır) saygı göstermesi yükümlülüğü söz konusudur. Yunanistan ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümler içeren uluslararası sözleşmelerin birçoğuna taraf olmuş durumdadır.

Yunanistan hukukunda ayrımcılıkla ilgili ilk özel yasa Avrupa Birliği Direktifleri ile uyum amacıyla 2005 yılında kabul edilen (*Law 3304/2005 on the "Implementation of the principle of equal treatment regardless of racial or ethnic origin, religious or other beliefs, disability, age or sexual orientation"*) yasadır. Yasa ile herkesin ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime bakılmaksızın eşit muamele göreceği düzenlenmiştir. Bu özel yasa haricinde Medeni Kanun'da istihdam alanında ayrımcılığa uğrayan ve eşit muamele görmek isteyen kişiler için öngörülmüş açık uçlu belli düzenlemeler mevcuttur. Ancak uygulamada bu talepler oldukça nadir dile getirilmektedir.

Ceza hukuku alanında ayrımcılığı genel olarak yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığı yasaklayan özel ceza kanunları vardır ancak bu yasalar nadiren uygulanmaktadır. Irkçılık karşıtı yasal düzenlemeler sadece

---

<sup>262</sup> Bu bölüm Yannis Ktistakis tarafından hazırlanan ve human european consultancy ile the Migration Policy Group tarafından yayınlanan Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Greece'den yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Greece\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01\\_07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Greece_DiscriminationCountryReport_EN_01_07.pdf) adresinden ulaşabilirsiniz. (erişim: 10.09.2009)

1979 tarihli bir yasa ile 2001 tarihli Yabancılar Yasası'dır. Ceza Kanunu cinsel taciz dışında taciz ile ilgili özel bir düzenlemeye yer vermemektedir.

İş hukuku, istihdam alanında cinsiyet ve ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığı yasaklamıştır ve bunun haricinde ayrımcılıkla ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 1984 tarihli istihdam ilişkilerinde cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair çıkarılan yasa sadece özel sektörde çalışan kişiler için geçerlidir. Ayrıca hamile kadınların işten çıkarılması veya ırk ya da etnik kökeni nedeniyle bir işçinin işten çıkarılması gibi ayrımcı muamelelerin ortadan kaldırılmasını ve koruyucu hükümleri öngören bazı yasal düzenlemeler de mevcuttur.

2005 tarihli yeni ayrımcılık karşıtı yasanın kabul edilmiş amacı Direktiflerin iç hukuka aktarılmasıdır ve bu durum dolaylı olarak yasanın amacında belirtilmiştir. Yasa ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın, tacizin, mağdurlaştırmanın, ayrımcılık yapılmasına dair talimatın tanımları yapılmış ve yasaklanmıştır. Ayrıca gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik vb. konularda istisnalar tanınmış durumdadır. Yasa ayrıca İstihdamda Eşit Muamele Direktifi'nin 5. maddesini neredeyse tekrar ederek makul uyumlaştırma yükümlülüğü düzenlemiştir.

Yunanistan hukukunda ayrımcılık testinin delil olarak kullanılıp kullanılmayacağına dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yola sivil toplum örgütlerince bugüne kadar başvurulmadığı için ayrımcılık testi hakkında herhangi bir yargı organı kararı da mevcut değildir. Yine bir kişinin bir özelliği ile ilgili olarak o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması durumu ve çoklu temelde ayrımcılık konularında herhangi bir hukuki düzenleme göze çarpmamaktadır.

2005 tarihli yasa yine İstihdamda Eşit Muamele Direktifi ile neredeyse bire bir uyumlu olarak eşit muamele ilkesinin kamu sektörü ve özel sektör fark etmeksizin istihdam ve meslekler erişim; mesleki eğitim ve rehberliğe erişim; çalışma ve istihdam koşulları; sendikalara ve meslek örgütlerine üyelik konularını düzenlenmiş durumdadır. Bu durum Irk Ayrımcılığı Direktifi ile ilgili olarak benzer

şekilde yaşanmıştır ve sosyal güvenlik, sağlık bakımı, sosyal yardımlar, eğitim, barınma da dâhil kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetlere erişim ve bunların sağlanması konularında da geçerlidir. Yasada serbest meslek sahipleri için bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda temel başvuru yolları yargısal ve idari usullerdir. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık alanında çalışma yürüten tüzel kişilerin mağdurların izni ile mağdurlar adına bu usullere katılması mümkündür. Bu kurumlar genellikle sivil toplum örgütleri ve sendikalardan oluşmaktadır ve ayrımcılık mağdurları adına veya yanında bu usullerde yer almaktadırlar. Ayrımcılık hukukunda geçerli olan ispat yükünün yer değiştirilmesine dair hukuki düzenleme mevcuttur.

Ayrımcı muamelelere karşı öngörülen yaptırımlar açısından eksiklikler göze çarpmaktadır. Öngörülen tek yaptırım sadece işverenler için ve kamuya arz edilmiş mallar ve hizmetler alanında ırk veya etnik köken ya da din temelli olarak ayrımcılık yasağı ya da eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğinde söz konusu olmaktadır ve ceza olarak 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası ve para cezası belirlenmiştir. Para cezaları ayrımcılık mağdurlarına değil devlete ödenmektedir. Ayrıca, Medeni Kanun ile genel bir düzenleme getirilmiş ve herkesin hukuka aykırı bir fiilden dolayı kişisel haklarının zarar görmesine karşı korunacağı belirtilmiştir.

2005 tarihli ayrımcılık karşıtı yasa ile Ekonomik ve Sosyal Konsey'e<sup>263</sup> (*Economic and Social Council of Greece*) eşit muamele ilkesinin uygulamasında yaşanan gelişmelerle ilgili yıllık bir rapor hazırlamak; Hükümete ve sosyal taraflara eşit muamele ilkesinin ve ayrımcılık yasağının geliştirilmesi konusunda öneriler sunmak; ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık konusunda mücadele alanında meşru bir ilgisi bulunan sivil toplum örgütleri ve sendikalarla diyalogu teşvik etmek noktalarında görevler getirilmiştir. Yasa ile üç idari organın eşit muamele ilkesinin geliştirilmesi noktasında görev üstleneceği

---

<sup>263</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız [http://www.oke.gr/oke\\_treat\\_en.html](http://www.oke.gr/oke_treat_en.html) (erişim: 24.09.2009)



öngörülmüştür. Bu kurumlar Ombudsman, Eşit Muamele Komitesi ve İş Müfettişliği'dir.

Ombudsman,<sup>264</sup> 1998 yılında kurulmuştur. Ombudsman bir Direktör (Ombudsman) ve çok sayıda personelden oluşmaktadır. Ombudsmanın ayrımcı muamelelere yönelik ceza vermesi ya da cezai soruşturma yapması mümkün değildir ve kamu makamlarını ayrımcılığın kökenlerini ve ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmak üzere harekete geçirmeye çalışmaktadır. Ombudsman 2005 tarihli yasa ile özellikle kamu sektöründe çocuk hakları, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık ve eşit muamele ilkesi konularında yetkili bir kurum haline gelmiştir. Ombudsman sadece istihdam ve meslek alanında değil tüm alanlarda raporlar hazırlamak ve ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri incelemek yetkisine sahiptir.

Ombudsman ayrımcı muameleye uğradığını düşünen kişilere hukuki yardım, destek ve tavsiye sunmaktadır. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek, raporlar yayınlamak ve tavsiyeler sunmak görevi söz konusudur. Ombudsman vakaların soruşturulması sırasında, ilgili kamu organlarından yardım isteyebilmekte, bilgi ve belge talep edebilmekte, mekânları ziyaret edebilmekte ve uzmanlara rapor hazırlatabilmektedir. Ombudsmanın ulusal savunma, devlet güvenliği ve ülkenin uluslararası ilişkileri gibi nedenler dışında her türlü bilgi ve belgeye erişim hakkı bulunmaktadır.

Eşit Muamele Komitesi (*Equal Treatment Committee of the Ministry of Justice*) bir yasayla kurulmuştur ve Adalet Bakanlığı'nın denetimindedir. 2005 yılında çalışmaya başlayan Komite'nin yetkisi kamu sektörü ve istihdam ve meslek alanları dışında her alanı kapsamaktadır. Komite şikâyet başvuruları alabilmekte ve tarafları arabuluculuk sürecine yönlendirmektedir. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili raporlar yayınlamak ve tavsiyeler sunmak konusunda da yetkilidir. Komitenin herhangi bir yaptırım öngörme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak yine de tanık dinlemek, bilgi istemek gibi yetkileri mevcuttur. Komitede yalnızca bir maaşlı görevli çalışmaktadır. Komitenin ayrımcılık mağdurlarına destek sunmak yetkisine sahip değildir.

---

<sup>264</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız <http://www.synigoros.gr/> (erişim: 24.09.2009)

Komite'nin ayrımcılıkla ilgili yargısal usullerde yer alması veya vakaları bu usullere taşınması mümkün değildir. Komitenin başkanlığını Adalet Bakanlığı Genel Sekreteri yürütmektedir ve bu anlamda bağımsızlığı noktasında eleştirilerle karşılaşmaktadır.

İş Müfettişliği (*Labour Inspectorate Body*) sadece özel sektörde ve istihdam ve meslek alanında faaliyet yürütmektedir. Müfettişlik işçi ve işveren taraflar arasında uzlaştırıcı olarak görev yapmakta ve eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği kanaatine ulaşırsa mağdura değil ama devlete ödenecek şekilde para cezası öngörme yetkisi bulunmaktadır. Müfettişlik ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek, raporlar yayınlamak ve tavsiyeler sunmak gibi yetkilere de sahiptir. Müfettişlik tanık dinlemek ve bilgi ve belge edinmek yetkilerine sahiptir. Müfettişlik Direktör ve 5 müfettişten oluşmaktadır. Müfettişliğin ayrımcılık mağdurlarına destek sunmak gibi bir yetkisi bulunmamaktadır. Müfettişliğin ayrımcılıkla ilgili yargısal usullerde yer alması veya vakaları bu usullere taşınması mümkün değildir. Müfettişliğin bağımsızlığı konusunda da eleştiriler dile getirilmektedir.

Yunanistan hakkında İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) tarafından 2009 yılında yayınlanan raporda, yukarıda belirtilen ve ayrımcılık alanında kurulmuş olan 3 kurum hakkında değerlendirmelerde bulunmuştur. Raporda Ombudsmanla ilgili olarak ayrımcılık mağdurlarına adli yardım da dâhil olmak üzere yardım ve destek sunulması noktasında Ombudsmanın güçlendirilmesi ve Ombudsmana yapılacak şikâyet başvuruları için uygulanan hak düşürücü sürenin uzatılması gerektiğini vurgulanmıştır. Eşit Muamele Komitesi ile ilgili olarak ise, Komitenin bağımsızlığının güçlendirilmesi ve yeterli bütçe ve personel ile desteklenmesi vurgulanmıştır. İş Müfettişliği ile ilgili olarak ise başvuru sayısının azlığının nedenleri ile ilgili olarak araştırma yürütülmesini tavsiye etmiştir.<sup>265</sup>

Birleşmiş Milletler İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 2009 yılında Avusturya tarafından 2008 yılında sunulan

---

<sup>265</sup> ECRI Report on Greece (Fourth Monitoring Cycle), 15 Eylül 2009, paragraf 34, 37, 38, 40 <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Greece/GRC-CbC-IV-2009-031-ENG.pdf> (erişim: 30.09.2009)

rapora<sup>266</sup> dayalı olarak yapılan değerlendirmede, üç kurumdan bağımsız olarak kabul edilebilecek tek kurum olan Ombudsmanın ayrımcılıkla ilgili bireysel başvuruları alma noktasında tek yetkili kurum haline getirilmesi ve başvuruların incelenmesi aşamasında diğer kurumlarla işbirliği halinde çalışma yürütmesi tavsiye edilmiştir.<sup>267</sup>

---

<sup>266</sup> Raporun İngilizce metni için bakınız,

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD.C.GRC.19EN.doc> (erişim: 30.09.2009)

<sup>267</sup> Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Greece, CERD/C/GRC/CO/19, 28 Ağustos 2009, paragraf 18, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/CERD.C.GRC.CO.19.doc> (erişim: 30.09.2009)

## İLGİLİ BELGELER

“Bu belgelerin bir kısmı İnsan Hakları Ortak Platformu internet sitesinde ([www.ihop.org.tr](http://www.ihop.org.tr)) bulunabilir.

- İNSAN HAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ VE KORUNMASI İÇİN ULUSAL KURUMLAR (PARİS İLKELERİ)

- AVRUPA TOPLULUKLARI ANDLAŞMASI İLGİLİ MADDELER

- AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR BİLDİRGESİ İLGİLİ MADDELER

- IRK VE ETNİK KÖKENE BAKILMAKSIZIN KİŞİLERE EŞİT MUAMELE EDİLMESİ İLKESİNİN UYGULAMAYA KONMASINA İLİŞKİN 29 TEMMUZ 2000 TARİH VE 2000/43/EC SAYILI KONSEY DİREKTİFİ

- İSTİHDAM VE İŞ KONUSUNDA EŞİT MUAMELE İÇİN BİR GENEL ÇERÇEVE OLUŞTURULMASINA İLİŞKİN 27 KASIM 2000 TARİHLİ 2000/78/ EC SAYILI KONSEY DİREKTİFİ

- ECRI 2 NO'LU GENEL POLİTİKA TAVSİYESİ: ULUSAL DÜZEYDE İRKÇILIK, YABANCI DÜŞMANLIĞI, ANTİSEMİTİZM VE HOŞGÖRÜSÜZLÜKLE MÜCADELE KONUSUNDA UZMANLIK ORGANLARI

- ECRI 7 NO'LU GENEL POLİTİKA TAVSİYESİ: İRKÇILIK VE İRK AYRIMCILIĞI İLE MÜCADELE İÇİN ULUSAL MEVZUAT

**- AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ ÜLKELER VE AYRIMCILIKLA İLGİLİ ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE TARAF OLMA DURUMLARI**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 No'lu Protokol	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşme	Her Türü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme	Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Uluslararası Sözleşme	111 No'lu ILO Sözleşmesi	Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
Evet	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
ALMANYA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
AVUSTURYA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
BELÇİKA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet
BİRLEŞİK KRALLIK	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
BULGARISTAN	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
ÇEK CUMHURİYETİ	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
DANİMARKA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
ESTONYA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
FINLANDIYA	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
FRANSA	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
HOLLANDA	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İRLANDA	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İSPANYA	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İSVEÇ	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İTALYA	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
GÜNEY KIBRIS	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
LETONYA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
LİTVANYA	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
LÜKSEMBURG	Evet	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet
MACARISTAN	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
MALTA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
POLONYA	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
PORTEKİZ	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
ROMANYA	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
SLOVAKYA	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
SLOVENYA	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
YUNANISTAN	Evet	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet

## İLGİLİ ULUSLARARASI VE ULUSAL KURUMLAR

### ULUSLARARASI KURUMLAR

**- Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı - European Network of Equality Bodies (EQUINET)**

Rue Royale 138

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32 22123182

Faks: +32 22123030

E-mail: [info@equineteurope.org](mailto:info@equineteurope.org)

Websitesi: <http://www.equineteurope.org/>

**- Avrupa Ombudsmanı - European Ombudsman**

1 Avenue du Président Robert Schuman

CS 30403

FR-67001 Strasbourg Cedex

France

Tel: +33 388172313

Faks: +33 388179062

Websitesi: <http://www.ombudsman.europa.eu>

**- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı - European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)**

**Schwarzenbergplatz 11**

**1040 Wien**

**Austria**

Tel: +43 15803060

Faks: +43 158030699

E-mail: [information@fra.eu.int](mailto:information@fra.eu.int)

Websitesi: <http://www.fra.europa.eu>

**- Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi - United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)**

Torsten Schackel

Acting Secretary of the Committee on the Elimination of Racial  
Discrimination

Human Rights Treaties Branch

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)  
Palais des Nations  
CH-1211 Geneva 10  
Switzerland  
Tel: +41 229179614  
Fax: +41 229179029  
E-mail: [tschackel@ohchr.org](mailto:tschackel@ohchr.org)  
Websitesi: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/index.htm>

**- Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe karşı Avrupa Komisyonu- European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)**

Secretariat of ECRI  
Council of Europe  
Directorate General of Human Rights and Legal Affairs-DGHL  
F-67075 Strasbourg Cedex  
France  
Tel: +33 388412964  
Faks: +33 388413987  
Email: [combat.racism@coe.int](mailto:combat.racism@coe.int)  
Websitesi: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp)

**ULUSAL KURUMLAR**

**Almanya**

**-The Federal Anti-Discrimination Agency**

Alexanderstr. 1  
10178 Berlin  
Tel: +49 3018555-1865  
Faks: +49 3018555-41865  
E-mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)  
Websitesi: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Avusturya**

**- Ombud for Equal Treatment**

Taubstummengasse 11  
1040 Vienna  
Austria  
Tel +43 15320244  
Faks +43 15320246  
E-mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)  
Websitesi: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

## **Belçika**

### **-Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism**

Rue Royale - Koningsstraat 138

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32 22123000

Faks: +32 22123030

E-mail: [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

Websitesi: <http://www.diversiteit.be>

## **Birleşik Krallık**

### **- Equality and Human Rights Commission**

3 More London, Riverside Tooley Street

SE1 2RG London

United Kingdom

Tel: +44 2031170235

Faks: +44 2074077557

E-mail: [info@equalityhumanrights.com](mailto:info@equalityhumanrights.com)

Websitesi: <http://www.equalityhumanrights.com>

### **- Equality Commission for Northern Ireland**

Equality House

7 - 9 Shaftesbury Square

Northern Ireland

BT2 7DP Belfast

United Kingdom

Tel: +44 2890500600

Faks: +44 2890248687

E-mail: [information@equalityni.org](mailto:information@equalityni.org)

Websitesi: <http://www.equalityni.org>

## **Bulgaristan**

### **- Commission for Protection against Discrimination (CPD)**

35 Dragan Tzankov Str. 1125 Sofia

Bulgaria

Tel: +35 928073030

Faks: +35 928708448

E-mail: [kzd@kzd.bg](mailto:kzd@kzd.bg)

Websitesi: <http://www.kzd-nondiscrimination.com>



### **Çek Cumhuriyeti**

#### **- Public Defender of Rights - Ombudsman**

Údolní 39  
602 00 Brno  
Czech Republic  
Tel: +42 542542777  
Faks: +42 542542772  
E-mail: [kancelar@ochrance.cz](mailto:kancelar@ochrance.cz)  
Websitesi: <http://www.ochrance.cz/en>

### **Danimarka**

#### **- Danish Institute for Human Rights**

Strandgade 56  
DK - 1403 Copenhagen K  
Denmark  
Tel: +45 32698888  
Faks: +45 32698800  
E-mail: [center@humanrights.dk](mailto:center@humanrights.dk)  
Websitesi: <http://www.humanrights.dk/>

### **Estonya**

#### **- Office of the Chancellor of Justice**

Kohtu 8  
EE-15193 Tallinn  
Estonia  
Tel: +37 26938404  
Faks: +37 26938401  
E-mail: [info@oiguskantsler.ee](mailto:info@oiguskantsler.ee)  
Websitesi: <http://www.oiguskantsler.ee>

### **Finlandiya**

#### **- Office of the Ombudsman for Minorities**

Mikonkatu 4  
P.O. Box 34  
FIN-00023 Helsinki Government  
Finland  
Tel: +358 106047048  
Faks: +358 106047002

E-mail: [ofm@ofm.fi](mailto:ofm@ofm.fi)

Websitesi: <http://www.vahemmistovaltuutettu.fi>

**- Parliamentary Ombudsman of Finland**

Arkadiankatu 3

FI-00102 Helsinki

Finland

Tel: +35 894323335

Faks: +35 894322268

E-mail: [ombudsman@parliament.fi](mailto:ombudsman@parliament.fi)

Websitesi: <http://www.oikeusasiamies.fi>

**Fransa**

**- National Authority for Combating Discrimination and Promoting Equality (HALDE)**

11, rue Saint Georges

75009 Paris

France

Tel: +33 155316100

Faks: +33 155316149

E-mail: [contact@halde.fr](mailto:contact@halde.fr)

Websitesi: <http://www.halde.fr>

**Hollanda**

**- Equal Treatment Commission (CGB)**

P.O. Box 16001 NL-3500 DA Utrecht

Netherlands

Tel: +31 308883888

Faks: +31 308883883

E-mail: [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl)

Websitesi: <http://www.cgb.nl/>

**- National Bureau Against Racial Discrimination (LBR)**

Schaatsbaan 51

NL-3013 AR Rotterdam

Netherlands

Tel: +31 102010201

Faks: +31 102010222

Websitesi: <http://www.art1.nl/>

## **Írlanda**

### **- The Equality Authority (EA)**

2 Clonmel Street  
EIR-Dublin 2  
Ireland  
Tel: +353 14173336  
Faks: +353 14173331  
E-mail: [info@equality.ie](mailto:info@equality.ie)  
Websitesi: <http://www.equality.ie/>

### **- Irish Human Rights Commission**

4th floor, Jervis House, Jervis Street  
Dublin 1  
Ireland  
Tel: + 353 18589601  
Faks: + 353 18589609  
E-mail: [info@ihrc.ie](mailto:info@ihrc.ie)  
Websitesi: <http://www.ihrc.ie>

### **- Office of the Ombudsman**

18 Lr. Leeson Street  
Dublin 2  
Ireland  
Tel: +353 16395600  
Faks: +353 16395674  
E-mail: [ombudsman@ombudsman.gov.ie](mailto:ombudsman@ombudsman.gov.ie)  
Websitesi: <http://www.ombudsman.gov.ie>

## **Íspanya**

### **- Observatory for Racism and Xenophobia in Spain**

C/José Abascal, 39  
28003 Madrid  
Spain  
Tel: +34 915689471  
Faks: +34 915689436  
E-mail: [oberaxe@mtas.es](mailto:oberaxe@mtas.es)  
Websitesi: <http://www.oberaxe.es/>

### **- Office of the Ombudsman**

Calle Zurbano, 42  
28010 Madrid  
Spain  
Tel: +34 94327900  
E-mail: [registro@defensordelpueblo.es](mailto:registro@defensordelpueblo.es)  
Websitesi: <http://www.defensordelpueblo.es>

## **isvec**

### **- The Equality Ombudsman**

Box 3686  
103 59 Stockholm  
Sweden  
Tel: +46 812020700  
Faks: +46 812020800  
E-mail: [do@do.se](mailto:do@do.se)  
Websitesi: <http://www.do.se>

### **- The Parliamentary Ombudsmen**

Box 16327,  
103 26 Stockholm  
Sweden  
Tel: +46 87864000  
Faks: +46 87866115  
E-mail: [justitieombudsmannen@riksdagen.se](mailto:justitieombudsmannen@riksdagen.se)  
Websitesi: <http://www.jo.se>

## **italya**

### **- National Office against Racial Discrimination (UNAR)**

Largo Chigi 19  
00187 Rome  
Italy  
Tel: +39 667792267  
Faks: +39 667792272  
E-mail: [antidiscriminazioni@pariopportunita.gov.it](mailto:antidiscriminazioni@pariopportunita.gov.it)  
Websitesi: <http://www.pariopportunita.gov.it>

## **Kibris**

### **- Office of the Commissioner for Administration (Ombudsman)**

6 Gladstone Str.  
CY-1095 Nicosia Lefkosia  
Cyprus  
Tel: +357 2245 6300  
Faks: +357 2267 2881  
E-mail: [ombudsman@ombudsman.gov.cy](mailto:ombudsman@ombudsman.gov.cy)  
Websitesi: <http://www.ombudsman.gov.cy>

### **Letonya**

**- Office of the Ombudsman**

25 Baznicas str.

LV-1010 Riga

Latvia

Tel: +371 67686768

Faks: +371 67244074

E-mail: [tiesibsargs@tiesibsargs.lv](mailto:tiesibsargs@tiesibsargs.lv)

Websitesi: <http://www.tiesibsargs.lv>

### **Litvanya**

**- Office of the Equal Opportunities Ombudsman**

Pylimo g. 35 01141 Vilnius

Lithuania

Tel: +370 52612787

Faks: +370 52612725

E-mail: [mvlgk@lrs.lt](mailto:mvlgk@lrs.lt)

Websitesi: <http://www.lygybe.lrs.lt>

### **Lüksemburg**

**- The Centre for Equal Treatment-Centre pour l'égalité de traitement**

26, place de la Gare L-1616

Luxembourg

Tel: +352 26483033

Faks: +352 26 48 38 73

E-mail: [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)

Websitesi: <http://www.cet.lu>

### **Macaristan**

**- The Equal Treatment Authority**

Margit krt 85

1024 Budapest

Hungary

Tel: +361 3367842

Faks: +361 3367418

E-mail: [ebh@ebh.gov.hu](mailto:ebh@ebh.gov.hu)

Websitesi: <http://www.egyenlobanasmod.hu>

**- Parliamentary Commissioner on the Rights of National and Ethnic Minorities**

Nádor u. 22

1051 Budapest

Hungary

Tel: +36 14757100

Faks: +36 12691615

E-mail: [info@kisebbsegiombudsman.hu](mailto:info@kisebbsegiombudsman.hu)

Websitesi: <http://www.kisebbsegiombudsman.hu>

**Malta**

**- The National Commission for the Promotion of Equality**

Flat 4, Gattard House, National Road,

Blata l-Bajda HMR 02 Malta

Tel: +356 25903850

Faks: +356 25903851

E-mail: [equality@gov.mt](mailto:equality@gov.mt)

Websitesi: <http://www.equality.gov.mt>

**- Office of the Ombudsman**

11, St Paul Street Valletta VLT 07 Malta

Tel: +356 21247944

Faks: +356 21247924

E-mail: [office@ombudsman.org.mt](mailto:office@ombudsman.org.mt)

Websitesi: <http://www.ombudsman.org.mt>

**Polonya**

**- Commissioner for Civil Rights Protection**

Aleja Solidarnosci 77 00-090 Warsaw

Poland

Tel: +48 225517700

Faks: +48 228276453

E-mail: [rzecznik@rpo.gov.pl](mailto:rzecznik@rpo.gov.pl)

Websitesi: <http://www.rpo.gov.pl>

**Portekiz**

**- Commission for Equality and against Racial Discrimination (CICDR)**

Rua Alvaro Coutinho, 14

P-1250-025 Lisboa Portugal

Tel: +351 218106100  
Faks: +351 218106117  
E-mail: [cicdr@acime.gov.pt](mailto:cicdr@acime.gov.pt)  
Websitesi: <http://www.cicdr.pt>

**- Portugal Ombudsman Office**

Rua Pau de Bandeira, 7-9  
1249-088 Lisbon Portugal  
Tel: +351 213926600  
Faks: +351 213961243  
E-mail: [provedor@provedor-jus.pt](mailto:provedor@provedor-jus.pt)  
Websitesi: <http://www.provedor-jus.pt>

**- Commission for Citizenship and Gender Equality**

Av. da República, 32 - 1º  
1050-193 Lisboa  
Portugal  
Tel: 21 798 30 00  
Faks: 21 798 30 98  
E-mail: [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)  
Websitesi: <http://www.cig.gov.pt>

**Romanya**

**- National Council for Combating Discrimination**

Piata Walter Maracineanu nr 1-3  
Sector 1, Bucharest  
Romania  
Tel: +40 213126578  
Faks: +40 213126585  
E-mail: [contact@cncd.org.ro](mailto:contact@cncd.org.ro)  
Websitesi: <http://www.cncd.org.ro>

**- Romania Advocate of the People**

Str. Augeniu Carada  
nr. 3, Sector 3  
Bucharest  
Romania  
Tel: +40 213129476  
Faks: +40 213124921  
E-mail: [avp@avp.ro](mailto:avp@avp.ro)  
Websitesi: <http://www.avp.ro>

## **Slovakya**

### **- Slovak National Centre for Human Rights**

Kycerskeho 5 81105 Bratislava

Slovakia

Tel: +421 220850111

Faks: +421 220850135

E-mail: [info@snslp.sk](mailto:info@snslp.sk)

Websitesi: <http://www.snslp.sk>

## **Slovenya**

### **- Human Rights Ombudsman**

Dunajska cesta 56

1109 Ljubljana

Slovenia

Tel: +386 1 4750050

Faks: +386 1 4750040

E-mail: [info@varuh-rs.si](mailto:info@varuh-rs.si)

Websitesi: <http://www.varuh-rs.si>

### **- Office for Equal Opportunities**

Erjavčeva 15

1000 Ljubljana

Slovenia

Tel: +386 14781480

Faks: +386 14781491

E-mail: [uem@gov.si](mailto:uem@gov.si)

Websitesi: <http://www.uem.gov.si>

## **Yunanistan**

### **- Greek National Commission for Human Rights**

Neofytou Vamva 6 106 74 Athens

Greece

Tel: +30 2107233221

Faks: +30 2107233217

E-mail: [info@nchr.gr](mailto:info@nchr.gr)

Websitesi: <http://www.nchr.gr>



**- Greek Ombudsman**

5 Hadjiyanni Mexi St.

115 28 Athens

Greece

Tel: +30 2107289600

Faks: +30 2107292129

E-mail: [communication@synigoros.gr](mailto:communication@synigoros.gr)

Websitesi: <http://www.synigoros.gr>

**SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ**

- European Network Against Racism (ENAR) [www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)
- European Disability Forum (EDF) [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)
- International Gay & Lesbian Association – Europe (ILGA-Europe) [www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)
- AGE, the Older People’s Platform [www.age-platform.org](http://www.age-platform.org)
- Social Platform of NGOs [www.socialplatform.org](http://www.socialplatform.org)
- European Blind Union [www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)
- European Union of the Deaf [www.eudnet.org](http://www.eudnet.org)
- Inclusion Europe [www.inclusion-europe.org](http://www.inclusion-europe.org)
- Autism Europe [www.autismeurope.org](http://www.autismeurope.org)
- European Roma Information Office [www.erionet.org](http://www.erionet.org)

## KAYNAKÇA

### Yayınlar

- Aileen McColgan, Jan Niessen, Fiona Palmer, Comparative Analyses on National Measures to Combat Discrimination Outside Employment and Occupation, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2006
- Alemu Fitsum, Testing to Prove Racial Discrimination: Methodology and application in Hungary, Roma Rights, No. 3/2000. European Roma Rights Center, Budapest, 2000, <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1016> (erişim: 10.09.2009)
- Alessandro Simoni, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Italy, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Italy\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Italy_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Andràs Kadar, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Hungary, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Ann Numhauser-Henning, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Sweden, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Sweden\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Sweden_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Anna-Elina Pohjolainen, İnsan Hakları Ulusal Kurumlarının Geçirdiği Evrim, Birleşmiş Milletlerin Rolü, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Ocak 2006, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/evolution.doc> (erişim: 10.09.2009)
- Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, International Council on Human Rights Policy, Switzerland, 2005, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/NHRIen.pdf> (erişim: 10.09.2009)
- Capacity Building of Civil Society dealing with Anti-Discrimination Training Manual, Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005
- Christa Tobler, Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2005

- Christa Tobler, Jacques Beglinger, Essential EC Law in Charts, HVG-ORAC, Budapest, 2007
- Colm O'Conneide, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report United Kingdom, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.UK\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.UK_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Dieter Schindlauer, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Austria, human european consultancy, the Migration Policy Group, Country Report Austria'dan yararlanılarak hazırlanmıştır. Raporun İngilizce metnine [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.AustriaDiscriminationCountryReport\\_EN\\_08.01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.AustriaDiscriminationCountryReport_EN_08.01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Dogmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Hart Publishing, Non-Discrimination Law, Oxford and Portland, 2007
- Dynamic Interpretation European Anti-Discrimination Law in Practice I, Case Studies 2006, Report by Equinet's Working Group 3 on Dynamic Interpretation, the European Network of Equality Bodies, 2007, <http://www.equineteurope.org/multiattachments/2536/DocumentName/Dynamic Interpretation 2007 FINAL.pdf> (erişim: 10.09.2009)
- Dynamic Interpretation European Anti-Discrimination Law in Practice II, Case Studies 2006, Report by Equinet's Working Group 3 on Dynamic Interpretation, the European Network of Equality Bodies, 2008, <http://www.equineteurope.org/multiattachments/2536/DocumentName/Dynamic Interpretation 2007 FINAL.pdf> (erişim: 10.09.2009)
- Edita Ziobiene, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Lithuania, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Evelyn Ellis, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, New York, 2005
- Examples of Good Practises, Specialised Bodies to Combat Racism, Xenophobia, Antisemitism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, Ocak 2006
- Fiona Palmer, Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof, European Anti-Discrimination Law Review, No: 4, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Kasım 2006
- François Moysse, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Luxembourg, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Luxembourg_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)

- Frank Bernard, The World-wide Growth of the Ombudsman, Bülent Nuri Esen'e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1977
- Gauthier de Beco, Avrupa'da Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Human Rights Law Review, Vol.7-2, Oxford University Press, 2007,  
<http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/avrupa.pdf> (erişim: 10.09.2009)
- Gay Moon, Enforcement Bodies, Non-Discrimination Law, Dogmar Schiek, Lisa Waddington, Mark Bell, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2007
- Giancarlo Cardinale, The Challenges Ahead for European Anti-discrimination Legislation: An ECRI Perspective, European Anti-Discrimination Law Review, The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, Sayı: 5, Temmuz 2007
- Gita Feldhune, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Latvia, human european consultancy, the Migration Policy Group,  
[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Latvia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Hüseyin Pazarıcı, Uluslararası Hukuk, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006
- İdil Işıl Gül, Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006
- İlke Göçmen, Avrupa Birliği Hukukunda Direktiflerin Bireyler Arasındaki İlişkilere Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008
- John Spencer, Maureen Spencer, International Law and Discrimination, Discrimination Law, Malcolm Sargeant (editor), Pearson Longman, Harlow, 2004
- Kerem Altıparmak, Türkiye'de İnsan Haklarında Kurumsallaş(ama)ma,  
<http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/kurumsallasma.doc> (erişim: 10.09.2009)
- Lema Uyar (derleyen ve çeviren), Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006
- Lorenzo Cachón, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Spain, human european consultancy, the Migration Policy Group,  
[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Spain\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_02.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Spain_DiscriminationCountryReport_EN_02.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Maja Tratar, Meira Hot, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Slovenia, human european consultancy, the Migration Policy Group,  
[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovenia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovenia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Manuel Malheiros, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Portugal, human european consultancy, the Migration Policy Group,

- [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Mark De Vos, Beyond Formal Equality-Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2007
  - Mark Bell, Isabelle Chopin, Fiona Palmer, Developing Anti-Discrimination Law in Europe, The 25 EU Member States Compared, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2007
  - Matthias Mahlmann, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Germany, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Germany\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Germany_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
  - Mehmet Emin Akgül, Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Yetkisi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008
  - Monika Mazur-Rafał, Magdalena Pająk, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Poland, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Poland_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
  - Morten Kjaerum, İnsan Hakları Ulusal Kurumları, İnsan Haklarının Uygulanması, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/insanhaklarininulusalkurumlari.pdf> (erişim: 10.09.2009)
  - Müslüm Akıncı, Bağımsız İdari Otoriteler ve Ombudsman, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999
  - National Human Rights Institutions, A Handbook on the Establishment and Strengthening of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, United Nations, New York-Geneva, 1995, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training4en.pdf> (erişim: 10.09.2009)
  - Nicos Trimiklioniotis, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Cyprus, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Cyprus\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_08.01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Cyprus_DiscriminationCountryReport_EN_08.01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
  - Niels-Erik Hansen, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Denmark, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
  - Nihal Jayawickrama, The Judicial Application of Human Rights Law, Cambridge University Press, Cambridge, 2002

- Non-Discrimination in International Law- A Handbook for Practitioners, (editor) Kevin Kitching, Interights, London, 2005
- Olivier De Schutter, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Belgium, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.BelgiumDiscriminationCountryReport\\_EN\\_08.01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.BelgiumDiscriminationCountryReport_EN_08.01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Pavla Boucková, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Czech Republic, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.CzechRepublic\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.CzechRepublic_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Rikki Holtmaat, Catalysts for Change-Equality Bodies According to Directive 2000/43/EC- Existence, Independence and Effectiveness, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Belgium, 2006
- Rikki Holtmaat, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report The Netherlands, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Netherlands\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Netherlands_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Sarah Joseph; Jenny Schultz; Melisa Castan, The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary, Oxford University Press, New York, 2000
- Scott Davidson, Equality and Non-Discrimination, Defining Civil and Political Rights: The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee, Ashgate, 2005
- Shivaun Quinlivan, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Ireland, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Ireland\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Ireland_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Sibel İnceoğlu, Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı: 11, İstanbul, 2006
- Sophie Latraverse, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report France, human european consultancy, the Migration Policy Group, [http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.France\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.France_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)
- Specialised Bodies to promote Equality and-or Combat Discrimination-Final Report, PLS Ramboll Management, 2002,

<http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report052002.pdf>, (erişim: 10.09.2009)

- Tackling Multiple Discrimination - Practices, Policies and Laws, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Italy, 2007, s.

- Terese L. Rees, Mainstreaming Equality in the European Union, Routledge, USA, 1998

- Timo Makkonen, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Finland, human european consultancy, the Migration Policy Group,

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: (erişim: 10.09.2009)

- Tonio Ellul, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Malta, human european consultancy, the Migration Policy Group,

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Malta\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Malta_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: (erişim: 10.09.2009)

- Vadim Poleshchuk, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Estonia, human european consultancy, the Migration Policy Group,

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Denmark_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)

- Yannis Ktistakis, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Greece, human european consultancy, the Migration Policy Group,

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Greece\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Greece_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)

- Zuzana Dlugosova, Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report Slovak Republic, human european consultancy, the Migration Policy Group,

[http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovakia\\_DiscriminationCountryReport\\_EN\\_01.07.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/125.Slovakia_DiscriminationCountryReport_EN_01.07.pdf) (erişim: 10.09.2009)

### **Elektronik Kaynakça**

- 16.06.2002 tarihli ve 24787 sayılı Resmi Gazete,

<http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm> (erişim: 10.09.2009)

- Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu,

<http://www.avrupa.info.tr/DelegasyonPortal.html> (erişim: 10.09.2009)

- Avrupa Konseyi Üye Devletlere İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi için Ulusal Kurumların Oluşturulmasına dair R(97)14 sayılı Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı,

- <http://www.nhri.net/pdf/CoeRecommendation1997no14.pdf>, (erişim: 10.09.2009)
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komitesi, 2 No'lu Genel Yorum, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(symbol\)/CRC.GC.2002.2.En?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(symbol)/CRC.GC.2002.2.En?OpenDocument), Türkçe çevirisi, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CHK/chk1.pdf> (erişim: 10.09.2009)
- Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 10 No'lu Genel Yorum, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/af81bf2fed39cec1802566d50052f53b?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/af81bf2fed39cec1802566d50052f53b?Opendocument), Türkçe çevirisi, <http://ihop.org.tr/dosya/ESKHK/ESKHKGY10.doc> (erişim: 10.09.2009)
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, 18 No'lu Genel Yorumu, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument) (erişim: 10.09.2009)
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, 6 No'lu Genel Tavsiye, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom6>, Türkçe çevirisi, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CEDAW/CEDAWGT6.doc> (erişim: 10.09.2009)
- Bulgarian Commission for Protection Against Discrimination ([http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com\\_content&task=blogsection&id=6&Itemid=30&lang=en](http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=6&Itemid=30&lang=en)), (erişim: 10.09.2009)
- Council Decision establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006), [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jul/2000750\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/2000750_en.html) (erişim: 10.09.2009)
- Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 10.09.2009)
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 10.09.2009)
- Council Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal



treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions,

<http://www.ei->

[ie.org/payequity/EN/docs/EU%20Documents/2002%2073.pdf](http://www.ei-ie.org/payequity/EN/docs/EU%20Documents/2002%2073.pdf) (erişim: 10.09.2009)

- Council Recommendation of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women, 84/635/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

- Council Regulation (EC) No 1035/97 of 2 June 1997 establishing a European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997R1035:EN:HTML> (erişim: 10.09.2009)

- Council Regulation (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights, [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/reg\\_168-2007\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/reg_168-2007_en.pdf) (erişim: 10.09.2009)

- European Commission against Racism and Intolerance General Policy Recommendation No:1 Combating Racism, Xenophobia, Anti-Semitism and Intolerance, 04.10.1996, [http://www.coe.int/T/e/human\\_rights/ecri/4-Publications/](http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/4-Publications/) (erişim: 10.09.2009)

- European Commission against Racism and Intolerance General policy recommendation No:7 on national legislation to Combat Racism and Racial Discrimination, 13.12.2002, [http://www.coe.int/T/e/human\\_rights/ecri/4-Publications/](http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/4-Publications/) (erişim: 10.09.2009)

- European Court of Human Rights HUDOC Database, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> , (erişim: 10.09.2009)

- European Ombudsman, <http://ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm> (erişim: 10.09.2009)

- European Ombudsman Institute-Legal Bases, <http://www.ordineurope.info/> (erişim: 10.09.2009)

- Fact Sheet No.19, National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, United Nations, Geneva, <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet19en.pdf> (erişim: 10.09.2009)

- Fact Sheet About FRA, [http://fra.europa.eu/fraWebsite/about\\_us/about\\_us\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/about_us/about_us_en.htm) (erişim: 10.09.2009)

- International Ombudsman Institute, <http://www.law.ualberta.ca/centres/ioi/> (erişim: 10.09.2009)

- Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, 17 No'lu Genel Yorum,

[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/4872085cc3178e3bc12563ee004beb99?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/4872085cc3178e3bc12563ee004beb99?Opendocument), Türkçe çevirisi,  
<http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/17.doc> (erişim: 10.09.2009)  
- İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ne Ek Protokol'ün,  
<http://www2.ohchr.org/english/law/cat-one.htm#part4> (erişim: 10.09.2009)  
- National Human Rights Institutions Forum, [www.nhri.net](http://www.nhri.net) (erişim: 10.09.2009)  
- National institutions for the promotion and protection of human rights, Resolution 48/134 of 20 December 1993, A/RES/48/134,  
<http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r134.htm> (erişim: 10.09.2009)  
- The Charter of Fundamental Rights of the European Union,  
[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) (erişim: 10.09.2009)  
- The Community Programme for Employment and Social Solidarity,  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html) (erişim: 10.09.2009)  
- The Community Programme for Employment and Social Solidarity (Progress), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> (erişim: 10.09.2009)  
- Treaty Establishing the European Community,  
[http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/htm/C\\_2002325EN.003301.html](http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/htm/C_2002325EN.003301.html), (erişim: 10.09.2009)  
- The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI),  
[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ECRI/1-Presentation\\_of\\_ECRI/Default.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ECRI/1-Presentation_of_ECRI/Default.asp#TopOfPage) (erişim: 10.09.2009)  
- The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA),  
[http://www.fra.europa.eu/fra/index.php?fuseaction=content.dsp\\_cat\\_content&catid=2](http://www.fra.europa.eu/fra/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&catid=2) (erişim: 10.09.2009)  
- United Nations Treaty Body Database, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 10.09.2009)  
- Vienna Declaration and Programme of Action,  
[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En) (erişim: 10.09.2009)