Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı

Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri

- VT/2010/007 -

Yazarlar: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas ve Romaniţa Iordache

Mayıs 2012

İstanbul Bilgi Üniversitesi
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

European Commission

Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı – PROGRESS (2007-2013) tarafından desteklenen bir girişimdir.

human european consultancy

MPG Strategic thinking equality and mobility
MIGRATION POLICY GROUP

ÖNSÖZ

PROGRESS

Bu yayın Avrupa Birliği'nin 2007-2013 yılları arasında yürütmekte olduğu İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı (kısaca PROGRESS) tarafından desteklenmiştir. PROGRESS Programı Avrupa Komisyonu'nun İstihdam, Sosyal İşler ve Sosyal İçerme Genel Müdürlüğü tarafından yönetilmektedir. Program, Avrupa Birliği'nin Sosyal Gündem'inde belirtilmiş olan istihdam ve sosyal işler alanındaki hedeflerinin hayata geçirilmesine mali destek sunmak, böylelikle bu alanlarda Lizbon Stratejisi hedeflerine erişmeye yönelik katkıda bulunmak amacıyla oluşturulmuştur.

Yedi yıllık program, AB27, EFTA/EEA (Avrupa Serbest Ticaret Birliği/Avrupa Ekonomik Alanı) ve AB'ye aday ve potansiyel aday ülkelerde uygun ve etkili istihdam ve sosyal mevzuat ve politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilecek tüm aktörleri hedeflemektedir.

PROGRESS'in misyonu, Üye Devletlerin daha çok sayıda ve daha iyi çalışma olanakları yaratma ve sosyal olarak daha bütünlenmiş bir toplum oluşturma taahhüt ve çabalarına destek olmaya yönelik olarak AB'nin desteğini güçlendirmektir. Bununla ilgili olarak PROGRESS aşağıdakilerin gerçekleştirilmesinde aracı olacaktır:

- PROGRESS'in politika alanlarında analiz ve politik tavsiye sunulması;
- AB mevzuatının ve PROGRESS politika alanlarında yer alan politikaların uygulanmasının izlenmesi ve raporlanması;
- Üye Devletler arasında AB hedefleri ve öncelikleri hakkında politika alışverişi, karşılıklı öğrenme ve desteğin geliştirilmesi;
- İlgili aktörlerin ve toplumun genelinin görüşlerinin aktarılması.

PROGRESS hakkında daha fazla bilgi edinmek için bakınız: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327.

EL KİTABI

Bu rehber *Migration Policy Group* (MPG) ile işbirliği içinde *Human European Consultancy* (HEC) tarafından hazırlanmıştır.

Human European Consultancy, Avrupa Birliği kurumları, Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı ve diğer hükümetler arası örgütler ve ajanslar gibi müşteriler için projeler yönetmekte ve uygulamaktadır. Projelerin ana konuları insan hakları, eşit haklar ve ayrımcılık yasağı, sivil toplumun gelişimi ve sonuç odaklı çalışmalara yönelik metodolojilerin geliştirilmesi ve uygulanması, kalite koruma ve uygulamaların izlenmesidir. Sunulan hizmetler arasında şunlar bulunmaktadır: (AB Üyesi) devletlerde ve AB düzeyinde veya uluslararası düzeyde geçerli olan konular ve meseleler üzerine araştırmalar yapmak, raporlar hazırlamak, uzmanlara yönelik

toplantılar ve seminerler düzenlemek ve/veya (bir dizi) seminer düzenlemek. http://www.humanconsultancy.com.

Migration Policy Group hareketlilik, farklılık/çeşitlilik, eşitlik, ayrımcılık yasağı üzerine politika ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi konusunda çalışmalar yürüten bağımsız bir sivil toplum örgütüdür. MPG bu çalışmaları yürütürken, toplumun farklı kesimlerinden aktörler arasında bilgi alışverişinin kolaylaştırıcılığını yapmakta ve çalıştığı konulardaki sorunlara ve fırsatlara etkili cevaplar üretmektedir. MPG ayrımcılık yasağı konusunda eşitlik kurumları, sivil toplum örgütleri, kamu görevlileri ve uygulayıcılara yönelik çok sayıda çalışma, araştırma ve eğitim düzenlemiştir. Aynı zamanda bu alanlarda oluşturulmuş olan bir dizi uzmanlık ağını da koordine etmektedir. MPG, Ayrımcılık Yasağı Avrupa Hukuk Uzmanları Ağının içerikten sorumlu yöneticisi olarak Avrupa ayrımcılık yasağı mevzuatını ve AB hukukunun uygulanmasına yönelik olarak ulusal ölçekte alınmış olan tedbirleri yakından takip etmekte, yıllık ülke raporları, karşılaştırmalı analizler, tematik raporlar veya özel bildirimlerin çıkarılması çalışmalarını yönetmektedir. http://www.migpolgroup.com.

"Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri" (VT/2010/007) projesi çerçevesinde hazırlanmış olan bu rehberin amacı STK'ların ayrımcılık yasağı ve eşitlikle ilgili yürüttüğü çalışmalarda kapasitelerinin güçlenmesini sağlamak üzere STK'lara yönelik özel bir eğitim materyali ve faaliyetler tasarlamaktır.

Proje ile amaçlanan eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili mevzuat ve politikaların hayata geçirilmesinde sivil toplum kuruluşlarının etkisi ve etkinliğini artırmaktır. Bunu mümkün kılmak için Avrupa'nın 32 ülkesinde ulusal ölçekte bir dizi bilinç artırma semineri düzenlenmiştir.

Bu rehberin genel bölümlerinde MPG ve HEC tarafından geçmişte yürütülmüş olan iki projenin içeriği temel alınmıştır. Bunlar "Ayrımcılık Yasağı Üzerine Çalışan Sivil Toplumun Kapasitesinin Haritalanması (2004)" ve "Ayrımcılık Yasağı ve Farklılıklar Eğitimi (2006)" projeleridir. Proje kapsamında yer alan tüm eğitim modülleri, projenin uygulanacağı ülkelerde Şubat 2011'de yürütülmüş olan ihtiyaç değerlendirmesi yapıldıktan sonra belirlenmiştir.

PROJE EKİBİ

Proje yönetimi: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC) ve Marcel Zwamborn (HEC).

Rehberin yazarları ve ulusal eğitim ekiplerine rehberlik: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas ve Romaniţa Iordache.

PROJENİN TÜRKİYE UYGULAMASI

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi bu projenin Türkiye'deki yürütücüsü olmuştur. Bu kapsamda Kasım 2011 ve Şubat 2012'de sivil toplum kuruluşlarına yönelik iki seminer düzenlenmiştir. Projede İdil Işıl Gül, Burcu Yeşiladalı ve Ulaş Karan uzman ve eğitmen olarak yer almıştır. Bu rehber HEC tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Rehberin Türkçe nihai okuma ve düzeltisi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından yapılmıştır.

İstanbul Bilgi Üniversitesi
İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi
Kurtuluş Deresi Cad. Yahya Köprüsü Sok. No:1
Dolapdere 34440 Beyoğlu – İstanbul
Tel: 0212 311 50 00
Faks: 0212 256 53 63
E-posta: insanhaklarimerkezi@bilgi.edu.tr
Web adresi: http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ....6
1 ARKA PLAN: AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN AVRUPA HUKUKUNUN KURUMSAL VE HUKUKİ ÇERÇEVESİ....8
1.1 Avrupa Birliği'ne giriş....8
1.1.1 Ayrımcılık yasağı ve eşitlik alanlarında çalışan AB kurumları ve rolleri....8
1.1.2 Ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin AB hukukunun genel ilkeleri ve kaynakları....13
1.1.3 AB hukukunun uygulanmaması....17
1.2 Avrupa Konseyi'nin ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları ve düzenlemeleri hakkında kısa bilgi....19
1.2.1 İlgili Avrupa Konseyi kurumları....19
1.2.2 İlgili düzenlemeler....20
1.3 Birleşmiş Milletler'in ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları ve düzenlemeleri hakkında kısa bilgi....21
2 ARKA PLAN: AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN AVRUPA MEVZUATININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ....24
2.1 Ayrımcılık tanımları....24
2.1.1 Doğrudan ayrımcılık....24
2.1.2 Dolaylı ayrımcılık....25
2.1.3 Taciz....26
2.1.4 Ayrımcılık talimatı....27
2.1.5 Mağdurlaştırma....27
2.2 Direktiflerin maddi kapsamı....28
2.3 Direktiflerin kişisel kapsamı....28
2.4 Olumlu eylem....29
2.5 Engelliler için makul uyumlaştırma....30
2.6 Direktiflerde ayrımcılığın yasaklanması ile ilgili istisnalar....30
2.6.1 Gerçek mesleki şart....31
2.6.2 Yaşa dayalı muamele farklılıkları....31
2.6.3 Diğer istisnalar....32
2.7 Hakların savunulması: Adalete erişim....32
2.8 İspat yükünün yer değiştirmesi....33
2.9 Yaptırımlar....33
2.10 Bilinçlendirme, bilginin yaygınlaştırılması ve sivil toplumun katılımı....33
2.11 Eşitlik kurumları....34
2.12 Raporlama....35
3 AYRIMCILIKLA MÜCADELEDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ ROLÜ....36
3.1 STK nedir?....36
3.2 Ayrımcılıkla mücadelede STK'ların rolü nedir?....36
3.3 Bir STK'nin rolünü yerine getirebilmesi için nelere ihtiyacı vardır?....38
3.4 STK'lar ayrımcılıkla mücadelede başka kuruluşlardan neden daha iyi konumdadır?....38
3.5 STK'ların önündeki engeller nelerdir ve bu engeller nasıl aşılabilir?....39

4 EĞİTİM MODÜLLERİ/STK FAALİYETLERİ 41
4.1 Bilgi toplama ve eylem planlama 41
4.1.1 Tanım 41
4.1.2 Hedefler 42
4.1.3 Kapsam 42
4.1.4 İçerik 43
4.1.5 Stratejik planlama nedir? 47
4.2 İzleme 51
4.2.1 Konu 51
4.2.2 Tanımlar 51
4.2.3 Kapsam 52
4.2.4 İçerik 52
4.3 Durum tespitine yönelik test 68
4.3.1 Tanım 68
4.3.2 İçerik 68
4.4 Davranış Kuralları 78
4.4.1 Tanım 79
4.4.2 Kapsam 79
4.4.3 İçerik 79
5 KAYNAKLAR 88

GİRİŞ

Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabına hoş geldiniz!

Bu eğitim rehberi 32 Avrupa ülkesinde yürütülen 'Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri' (VT/2010/007) başlıklı AB tarafından finanse edilen proje çerçevesinde geliştirilmiştir. Projenin yürütüldüğü ülkeler tüm AB Üyesi Devletler (Lüksemburg hariç), Norveç, dört aday ülke olan Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti (FYROM), İzlanda, Sırbistan ve Türkiye ve AB'ye katılım sürecindeki Hırvatistan'dan oluşmaktadır.[1] Beşinci aday ülke olan Karadağ projeye katılmamıştır.

Proje İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı (PROGRESS) tarafından finanse edilen bir Avrupa Komisyonu girişimidir. *Human European Consultancy* (www.humanconsultancy.com), *Migration Policy Group* (www.migpolgroup.com) ve 32 ülkenin her birindeki yerel ortaklar tarafından yürütülmektedir.

Proje eğitim materyalleri ve faaliyetleri geliştirerek ayrımcılık yasağı ve eşitlik konularında çalışan sivil toplum kuruluşlarının (STK) kapasitelerini güçlendirmeyi hedeflemektedir. STK'lar ayrımcılık yasağı politikalarının ve mevzuatının anlaşılmasında ve uygulamaya konulmasında hayati bir rol oynamaktadırlar. STK'lar, haklarının genellikle farkında olmayan ayrımcılık mağdurlarının, potansiyel mağdurların ve toplumun genelinin bilincini artırmak ve temsil ettikleri kişiler adına konuşmak ve onları savunmak bakımından temel bir konumdadır.

Bu rehber ulusal ölçekte eğitim seminerleri düzenleyen ulusal eğiticiler tarafından kullanılmak ve STK'lara, eşitliği ve ayrımcılık yasağını teşvik etmek amacını taşıyan çalışmalarında yardım etmek amacıyla hazırlanmıştır. Ulusal seminerlerin katılımcıları tüm ayrımcılık temellerini içerecek şekilde çalışmalar yapan çeşitli sivil toplum kuruluşlarından gelmektedir. Bahsi geçen ayrımcılık temelleri şunlardır; ırk veya etnik köken (Romanlar dâhil), din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim. Toplumsal cinsiyet konusu bu eğitim projesi kapsamında yer almasa da, toplumsal cinsiyetle ilgili konular tüm faaliyetlerde göz önünde bulundurulacaktır.

Bu eğitim rehberinin içeriği 'Ayrımcılık Yasağı Üzerine Çalışan Sivil Toplumun Kapasitesinin Haritalanması' (VT/2004/45) ve 'Ayrımcılık Yasağı ve Farklılıklar Eğitimi' (VT/2006/009) gibi önceden yürütülmüş olan AB destekli projelerde geliştirilen deneyim ve materyale dayanmaktadır. Bu projeler sivil toplum kuruluşlarının mevcut durumlarının haritalanması ile bu kuruluşların bilgi, anlayış ve kapasitelerini artırmak için bir dizi eğitim yürütülmesini içermiştir.

Bu proje, özellikle sivil toplum kuruluşlarının etkisini ve etkinliğini artırmak suretiyle önceki projeleri tamamlayıcı bir nitelik taşıdığından, eşitlik ve ayrımcılık yasağı

[1] Lihtenştayn ve Lüksemburg, bu ülkelerdeki STK'lar alternatif eğitim olanaklarına sahip olduğundan, projeye dahil edilmemiştir. Sırbistan, proje başladığında potansiyel aday ülke konumundayken 2 Mart 2012'de AB'ye aday ülke statüsüne geçmiştir.

konularında politikaların uygulanması ve geliştirilmesinin sürdürülmesi ve izlenmesi açısından önemlidir.

Bu rehber ayrımcılık yasağının ve eşitliğin geliştirilmesinde ve güvence altına alınmasında AB kuruluşlarının, kurumlarının ve ajanslarının (Avrupa Parlamentosu, Konsey, Komisyon, Avrupa Birliği Adalet Divanı (ATAD) ve Temel Haklar Ajansı (FRA)) rolünün yanı sıra, ayrımcılık yasağına ilişkin AB hukuku genel ilkeleri ve kaynaklarının genel bir görünümü dâhil, AB hukuki çerçevesini sunmaktadır. Aynı zamanda ayrımcılık yasağı ve eşitlikle ilgili politika ve mevzuatın geliştirilmesi ve uygulanmasında STK'ların rolünün önemini tanımlamaktadır.

Bu rehberin hazırlanması esnasında, projeye dâhil olan 32 ülkenin hepsinde ulusal ölçekteki ihtiyaçları ve özellikleri tespit etmeyi hedefleyen bir değerlendirme yapılmıştır. Sonuç olarak ulusal eğiticiler bu ihtiyaç tespiti aşamasında belirlenen, ulusal ölçekteki ihtiyaçları ve ulusal bağlamı yansıtan modüllerde eğitim alacaklardır. Bu modüller şöyledir:

1. Bilgi toplama ve eylem planlama
2. İzleme
3. Durum tespitine yönelik test
4. Davranış kuralları

Bu rehber bu başlıklar altında bazı bölümler içermektedir. Bu bölümler eğitim el kitabının ana hatlarını oluşturmaktadır.

1 ARKA PLAN: AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN AVRUPA HUKUKUNUN KURUMSAL VE HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Planlanan öğrenim çıktıları:

- Katılımcıların ayrımcılık yasağına ilişkin AB Hukuku'na ve kuruluşlarına dair temel, güncel bilgiler elde etmesi; ve
- Katılımcıların yürürlükteki Avrupa standartlarında öngörüldüğü kapsamıyla ayrımcılık kavramına dair anlayışlarını geliştirmeleri.

1.1 Avrupa Birliği'ne giriş

Avrupa Birliği (AB) egemenliklerinin—özellikle yasama yetkilerinin—bir kısmını AB'ye devreden 27 Üye Devlete sahiptir: 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.

Bu rehberin yazım tarihi itibariyle Hırvatistan AB'ye katılım sürecindedir. AB ve Hırvatistan arasındaki AB Katılım Antlaşması (Aralık 2011'de imzalanmıştır) AB'ye Üye Devletler ve Hırvatistan tarafından onaylandıktan sonra Hırvatistan 1 Temmuz 2013'te AB'nin 28. Üye Devleti olacaktır.

İzlanda, Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti, Karadağ (bu projeye katılmamıştır), Sırbistan ve Türkiye ise resmi aday ülke statüsündedir.

AB aynı zamanda potansiyel aday ülkeler ile de görüşmeler yürütmektedir. Bu ülkeler Arnavutluk, Bosna-Hersek ve 1244 sayılı BM Güvenlik Konseyi Kararı çerçevesinde Kosova'dır.

1.1.1 Ayrımcılık yasağı ve eşitlik alanlarında çalışan AB kurumları ve rolleri

Avrupa Birliği kurumları ve organları arasında, **dört farklı kurum ve bağımsız bir ajans** ayrımcılık yasağı ve eşitlik alanlarında AB'de AB'nin vazifelerini yerine getirmekle görevlendirilmiştir:[2]

AB kurumları:
A. Avrupa Parlamentosu (Avrupa Birliği halklarını temsil eder);
B. Avrupa Birliği Konseyi (ulusal hükümetleri temsil eder);
C. Avrupa Komisyonu (AB çıkarlarını bir bütün olarak temsil ve muhafaza eder);

[2] AB dışında ayrımcılık yasağı ile ilgili eylemler AB Ortak Dış ve Güvenlik Politikası'nın (CFSP) bir parçasıdır. Avrupa Birliği Konseyi tarafından görevlendirilen Birlik Dışişleri ve Güvenlik Politikası Yüksek Temsilcisi (Yüksek Temsilci), Konsey'in 26 Temmuz 2010 tarihli ve OJ L.201/30 3 Ağustos 2010 kararıyla kurulmuş olan (Madde 27.3 Avrupa Birliği Antlaşması-TEU) Avrupa Dış Eylem Servisi (EEAS)'nin yardımıyla CFSP'yi (Madde 18 TEU) yürütür. EEAS yapısı ve yasal dayanağı ile ilgili bakınız: http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.

D. Avrupa Birliği Adalet Divanı (Avrupa hukukunun üstünlüğünü gözetir); ve

AB ajansı:

E. Temel Haklar Ajansı (AB hukukunun uygulanmasında AB kuruluşlarına ve AB ülkelerine temel haklara ilişkin yardım ve uzmanlık hizmetleri sunan AB Ajansı).

A. Avrupa Parlamentosu

- Parlamentonun üç temel rolü vardır:
  - Konseyle **Avrupa yasalarını tartışma ve geçirme yetkisini** paylaşır;
  - **Tüm AB kurumları** ve özellikle Komisyon üzerinde **demokratik gözetim** uygular. Tüm komisyon üyelerinin adaylığını kabul etme ya da reddetme yetkisine sahiptir ve bir bütün olarak Komisyonu denetleme hakkına sahiptir; ve
  - Konseyle **AB bütçesi üzerindeki yetkiyi** paylaşır. İzlenen sürecin sonunda, Konseyle ortaklaşa, bütçeyi bütünüyle kabul eder ya da reddeder.
- Aylık genel kurul toplantıları Strasburg'daki (Fransa) Parlamento 'Merkezi'nde düzenlenir. Lüksemburg idari makamların ('Genel Sekreterlik') merkezi olduğundan Parlamenter heyet toplantıları ve herhangi bir ek genel kurul toplantısı Brüksel'de (Belçika) düzenlenir.
- Avrupa Parlamentosu'nun 736 üyesi her beş yılda bir genel seçim yoluyla doğrudan seçilir; herhangi bir AB vatandaşı seçimler için adaylığını koyabilir ve AB vatandaşları hangi Üye Devletin sınırları içerisinde yaşıyorlarsa orada oy verebilirler.
- Komiteler belli konularla ilgilenmek üzere kurulmuşlardır. İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi, Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, Dış İşleri Komitesi ve Kişisel Özgürlükler, Adalet ve İç İşleri Komitesi vardır. Dilekçe Komitesi AB tarafından korunan haklarının ihlal edildiğini düşünen bireyler tarafından yapılan başvuruları yanıtlar.

B. Avrupa Birliği Konseyi

- Brüksel (Belçika) merkezli kurum, **Avrupa Birliği'nin ana karar organıdır**.
- Konsey şu konularda **karar verme ve koordinasyon** sorumluluğuna sahiptir:
  - Avrupa Parlamentosu ile birlikte birçok alanda yasama çalışmaları yaparak **Avrupa hukukunu kabul etme;**
  - Üye Devletlerin **geniş kapsamlı ekonomik politikalarını koordine etme;**
  - Avrupa [Devlet ve Hükümet Başkanları] Konseyi (AB üyesi devletlerin devlet ve hükümet başkanlarının düzenli toplantıları) tarafından belirlenen rehber ilkeler doğrultusunda **AB'nin ortak dış ve güvenlik politikalarını belirleme ve uygulama;**
  - AB adına, üye olmayan devletlerle ve uluslararası kuruluşlarla **uluslararası sözleşmeler akdetme;**

- Polis faaliyetlerinde ve ceza hukukuna dair meselelerde adli işbirliği yapmaya yönelik olarak Üye Devletlerin eylemlerini **koordine etme** ve **gerekli tedbirleri alma;**
- Avrupa Parlamentosu ile ortaklaşa, **Avrupa bütçesini onaylama.**

- Konsey, Avrupa Birliği Konseyi'nde bir araya gelen Üye Devlet bakanlarından oluşur. Gündemdeki konuya bağlı olarak, her ülke ilgili konudan sorumlu bakan tarafından temsil edilir.
- Konsey Başkanlığı altı aylık dönemler boyunca Üye Devletler tarafından dönüşümlü olarak yürütülür. Buna ek olarak, ulusal dışişleri bakanlarından oluşan Dışişleri Konseyi'nin daimi bir başkanı bulunmaktadır. Bu kişi AB'nin Dışişleri ve Güvenlik Politikasından sorumlu Yüksek Temsilcisidir.
- AB Konseyi, tüzük, direktif, karar, ortak eylem, tavsiye ya da görüş yayımlayabilir. Ayrıca sonuç, beyanname ya da ilke kararları benimseyebilir.
- AB Konseyi, Avrupa Birliği'nin genel politik yönünü ve önceliklerini tanımlayan ve kendi Başkanı ve Komisyon Başkanı ile birlikte Üye Devletlerin devlet ve hükümet başkanlarından oluşan **Avrupa [Devlet ve Hükümet Başkanları] Konseyi'nden** ayırt edilmelidir. Avrupa [Devlet ve Hükümet Başkanları] Konseyi Lizbon Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle Aralık 2009'da Birliğin yedi kurumundan biri haline gelmiştir. Konsey Başkanı (şu anda Belçika'dan Herman Van Rompuy) nitelikli çoğunluk tarafından seçilir ve bir kez yenilenen, iki buçuk sene boyunca süren bir görev süresine sahiptir.

C. Avrupa Komisyonu

- Brüksel merkezli yürütme organıdır.
- Avrupa Komisyonu'nun temel rolleri arasında şunlar bulunmaktadır:
  - Parlamento ve Konseye **mevzuat teklifinde bulunmak**;
  - **AB politikalarını** ve bütçesini **yönetmek ve uygulamak** (örneğin ayrımcılık karşıtı politikalar); ve
  - **"Antlaşmaların koruyucusu"** olarak her bir Üye Devletin AB hukukunu gerektiği gibi uyguladığını kontrol etmek.
- Beş yıllık bir süre için hükümetler tarafından tavsiye edilen, Konsey tarafından atanan ve Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanan, tarafsız ve bağımsız hareket eden ve belli bir politika alanına ilişkin sorumlulukla donatılmış olan her bir Üye Devletten Komiserlerden oluşur.
- Adalet Genel Müdürlüğü dört müdürlükten oluşur: Hukuk, Ceza Adaleti, Temel Haklar ve Birlik Vatandaşlığı, ayrıca Ocak 2011'den beri Eşitlik Müdürlüğü. Adalet Genel Müdürlüğü şu görevlerle donatılmıştır:
  - Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın uygulanmasını teşvik etmek;
  - Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele etmek için politikalar geliştirilmesini koordine etmek. Eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin farkındalığı teşvik etmek. Genel olarak etnik azınlıklar özel olarak ise Romanlara yönelik ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik politikaların geliştirilmesini koordine etmek;

- Özellikle Avrupa Birliği sınırları içerisinde serbest dolaşım hakkı doğrultusunda, Avrupa bütünleşmesinden tamamıyla yararlanmalarını sağlamak yoluyla vatandaşların günlük hayatlarındaki haklarını geliştirerek ve koruyarak vatandaşlık niteliğini yükseltmek;
- Avrupa yargı alanını geliştirmek ve ulusal sınırlar ötesinde haklarını elde etmelerinde vatandaşlar, tüketiciler ve işletmeler için yasal kesinlik ve eşit şartlar sağlamak;
- Yargı kararlarının karşılıklı olarak tanınmasına dayanan, ceza usulü hukukunun asgari kurallarını uyumlaştıran (örneğin mağdurların veya suç şüphesi atında bulunan kişiler ve sanıklar için) , tutarlı bir AB ceza adaleti politikası geliştirmek; ve
- Güvenilir hukuki politikaların geliştirilmesine yönelik olarak AB kuruluşları ve ulusal parlamentolar ile yakın bir diyaloğa girmek.

D. Avrupa Birliği Adalet Divanı (Divan)

- AB'nin ana mahkemesidir, Lüksemburg merkezlidir.
- Divan'ın rolü AB hukukunu yorumlamak ve tüm AB Üyesi Devletlerde AB hukukunun aynı şekilde uygulandığınıgüvence altına almaktır.
- Adalet Divanı, her Üye Devletten birer hâkimden oluşur. Adalet Divanı'na, görevi Divan'a dava ile ilgili gerekçeli görüşleri sunmak olan sekiz hukuk sözcüsü yardım eder. Hâkimler yenilenebilen altı yıllık dönemler boyunca Üye Devletlerin hükümetlerinin ortak kararıyla atanır.
- Divan'ın yargı yetkisi:
  - **Ön karar** taleplerinin değerlendirilmesi: Eğer bir ulusal mahkeme AB hukukunun yorumu ya da geçerliliği hakkında şüpheye sahipse, bazen Divan'dan görüş talep edebilir, bazen bu talepte bulunması zorunludur. Söz konusu hukuki işlemlerin tarafları, meselenin Divan'a intikali için, ulusal hâkimden Divan'dan ön karar talebinde bulunmasını isteyebilir ya da hâkim dosyayı kendiliğinden Divan'a göndermeye karar verebilir. Tüm mahkemeler meseleyi Divan'a gönderebilir; ancak son merci olan ulusal mahkeme meseleyi Divan'a göndermekle yükümlüdür. Divan, tavsiyesini ön karar şeklinde ortaya koyar ve örneğin ulusal mevzuatın AB hukuku ile uyumlu olup olmadığını belirtir. Divan kararının yöneltildiği ulusal mahkeme, huzurundaki ihtilafın çözümüne karar verirken, Divan'ın ortaya koyduğu yorumla bağlıdır. Divanın kararı aynı şekilde aynı sorunun öne sürüldüğü diğer ulusal mahkemeleri de bağlar.
  - **Bir yükümlülüğü yerine getirmeme** durumunda başlatılan işlemler: Komisyon ya da Üye Devletler, bir Üye Devletin AB hukuku uyarınca yükümlülüklerini yerine getirmediğine inanmak için geçerli bir nedeni varsa o devlet aleyhine işlemler başlatabilir. İlgili Üye Devlete yöneltilen şikâyetlere cevap verme fırsatının verildiği bir ön değerlendirme usulünün ardından, Komisyon, Divan huzurunda bir ihlal davası açabilir.
  - AB kurumlarının **doğru çalışmasını güvence altına alan** diğer yargı yetkileri: İlk Derece Mahkemesi tarafından verilen kararlara karşı yapılan başvurular, Avrupa Birliği Kamu Personeli Mahkemesi kararlarına karşı

yapılan başvurulara ilişkin Adliye Mahkemesi'nin temyiz incelemeleri, Avrupa Birliği'nin bir kuruluşu, kurumu, ofisi ya da ajansı tarafından alınan bir tedbirin iptaline ilişkin davalar, Avrupa Birliği kuruluşlarının, kurumlarının, ofislerinin ya da ajanslarının eylemsiz kalmalarının hukuka uygunluğunu inceleyen eylemsizlik davaları.

- Adalet Divanı, Genel Kurul olarak veya 13 hâkimden oluşan Büyük Daire şeklinde toplanabileceği gibi, üç veya beş hâkimlik Daireler şeklinde de toplanabilir. Kararlar çoğunluk tarafından alınır. Karşı oy usulü yoktur; Divan kararları müzakerelere katılan tüm hâkimler tarafından imzalanır ve halka açık duruşmada okunur.

E. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (FRA)

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (FRA) 1 Mart 2007'de kurulmuş olan bağımsız bir AB ajansıdır ve Viyana (Avusturya) merkezlidir.

FRA; AB kuruluşlarına ve AB ülkelerine, AB hukukunu uygulamalarında onlara bu bağlamda temel haklara ilişkin yardım ve uzmanlık hizmetleri sunmayı hedefler.

Ajansın temel görevi AB hukuku kapsamında tüm AB ülkelerinde temel hakların durumuna ilişkin tarafsız, güvenilir ve karşılaştırılabilir veriler toplamak ve yaymaktır.

FRA'nın bir başka görevi de temel haklar hakkındaki bilinci artırmaktır.

Ajans aşağıdakileri yapmaya yetkili değildir:

- Bireysel şikâyetleri incelemek;
- Düzenleyici karar verme yetkisi kullanmak; ya da
- AB ülkelerini sistematik ve sürekli olarak izlemek.

FRA'nın teşkilat yapısı ve işlevleri 168/2007 sayılı Tüzükle düzenlenmiştir. Ajans birden fazla yılı kapsayan Çerçeve programlarda belirtilen tematik alanlar içerisinde ve yıllık iş programlarına dayanarak araştırmalarını planlar. Güncel Çerçeve Program, 2007-2012 dönemini kapsamakta ve aşağıdaki tematik alanları içermektedir:

(a) Irkçılık, yabancı düşmanlığı ve bunlarla bağlantılı hoşgörüsüzlük;
(b) Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelime dayanan veya azınlıklara mensup kişilere yönelmiş olan veya bu temellerin bir kaçının bir araya gelmesinden kaynaklanan ayrımcılık (çoklu ayrımcılık);
(c) Mağdurların zararını giderme;
(d) Çocukların korunması dâhil çocuk hakları;
(e) Sığınma, göç ve göçmenlerin entegrasyonu;
(f) Vize ve sınır kontrolü;
(g) Birliğin demokratik işleyişine Birlik vatandaşlarının katılımı;
(h) Bilgi toplumu ve özellikle özel hayata saygı ve kişisel bilgilerin korunması; ve

(i) Etkin ve bağımsız yargıya erişim.

FRA, hem ulusal düzeyde hem de Avrupa düzeyinde çalışan diğer kurum ve kuruluşlarla yakın bir şekilde çalışır. Avrupa Konseyi ile özel bir işbirliği antlaşmasına sahiptir ve ayrıca bir Temel Haklar Platformu (FRP) üzerinden sivil toplumla işbirliği yapar.

FRA, AB'yi ve 27 AB ülkesini kapsar**.** Ek olarak, aday ülkeler gözlemci olarak Ajansın çalışmasına katılabilir. Her aday ülke için mevcut olan Ortaklık Konseyleri her ülkenin FRA'nın çalışmasına katılımının niteliğini, kapsamını ve tarzını belirler.

Hırvatistan Temmuz 2010'dan beri FRA'da gözlemci statüsünde yer almaktadır.

Avrupa Birliği Konseyi ayrıca FRA'nın çalışmasına katılmak için AB ile İstikrar ve Ortaklık Antlaşması yapmış ülkeleri de davet edebilir.

1.1.2 Ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin AB hukukunun genel ilkeleri ve kaynakları

AB, Antlaşmalarda belirlenen yetki sınırları içerisinde hareket etmelidir. Katmanlı yetki (veya yerindenlik) ilkesi yetki kullanımının hukuka uygunluğunu düzenler: AB münhasır yetki sınırları içerisinde olmayan alanlarda (bir başka ifadeyle yetkinin Üye Devletlerle paylaşıldığı alanlarda) ancak ilgili hedeflere Üye Devletler tarafından yeterince ulaşılamayacağı hallerde harekete geçebilir.

Uyuşmazlık halinde, AB hukuku ulusal hukuka üstündür. Adalet Divanı, AB'nin, Üye Devletlerin egemenlik yetkilerinin sınırlandığı yeni bir hukuk düzeni oluşturduğuna; ve ulusal mahkemelerin, AB mevzuatından önce veya sonra kabul edilmiş olduğuna bakmaksızın çelişen ulusal mevzuatı uygulamayı reddetmek anlamına da gelse, AB hukuku hükümlerini tam olarak uygulamakla yükümlü olduğuna karar vermiştir.
AB hukuku kaynakları üç kategoriye ayrılabilir:

- Birincil kaynaklar: Üye Devletler arasında antlaşmalar ve üye olmayan devletlerle yapılan sözleşmeler;
- İkincil kaynaklar: tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşler ile AB'nin İşleyişi ile ilgili Antlaşmanın (TFEU) 288. maddesinde sayılmamış olan tebliğ ve tavsiyeler;
- Ek kaynaklar: Divan içtihadına göre geliştirilen AB hukukunun Genel İlkeleri.

Birincil kaynaklar

Birincil hukuk (birincil ya da hukukun asıl kaynağı) Avrupa Birliği hukukunun en üstün kaynağıdır ve tüm diğer hukuk kaynaklarının üzerindedir. Adalet Divanı, iptal davası (TFEU 263. madde) ve ön karar (TFEU 267. madde) gibi çeşitli dava şekilleri yoluyla bu üstünlüğü güvence altına almakla yükümlüdür.

Birincil kaynaklar şunlardır:

- Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu (AKÇT) ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) kuran antlaşmalar (Paris Antlaşması (18 Nisan 1951), Roma Antlaşmaları – Euratom Antlaşması ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu tesis eden Antlaşma (25 Mart 1957));
- Avrupa Birliği Maastricht Antlaşması (7 Şubat 1992) ve icra kuruluşlarının birleşmesi ile ilgili Antlaşma (8 Nisan 1965).
- AB'yi değiştiren başlıca antlaşmalar: Tek Avrupa Senedi (17 ve 28 Şubat 1986), Amsterdam Antlaşması (2 Ekim 1997), Nice Antlaşması (26 Şubat 2001) ve Lizbon Antlaşması (13 Aralık 2007, 1 Aralık 2009'da yürürlüğe girdi).
- Bu antlaşmalara ekli Protokoller.
- Kurucu antlaşmaların belirli bölümlerinde değişiklik yapan ek antlaşmalar.
- Yeni Üye Devletlerin AB'ye katılım antlaşmaları (1972: İngiltere, İrlanda ve Danimarka; 1979: Yunanistan; 1985: İspanya ve Portekiz; 1995: Avusturya, Finlandiya ve İsveç; 2003: Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya; 2005: Bulgaristan ve Romanya).
- Lizbon Antlaşması Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın **bağlayıcılığını** öngörmüştür. Dahası, AB Antlaşması'nın 6. maddesi Şart'a antlaşmalar ile aynı hukuki değeri verir. Örneğin, Adalet Divanı, Mart 2011'de, 2004/113/EC sayılı Direktif'e dayalı *Association Belge des Consommateurs Test v. Achats and Others* başlıklı ve C-236/09 sayılı davada, Şart'ın 21. ve 23. maddelerine büyük önem atfederek, sigortalanan bireyin cinsiyetinin sigorta antlaşmalarında bir risk faktörü olarak değerlendirilmesinin ayrımcılık teşkil ettiğine karar vermiştir.
- Şart tüm AB kuruluşları ve kurumlarının tüm işlemleri bakımından geçerlidir; ancak Üye Devletler bakımından yalnızca AB hukukunun uygulanması bakımından geçerlidir.
- Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi AB'nin müzakere ettiği, imzaladığı ve onayladığı ilk insan hakları sözleşmesidir. Tüm Taraf Devletler için olduğu gibi, AB bakımından da yeni yükümlülükler öngörmektedir. Bununla birlikte, bu yeni yükümlülüklerin kesin kapsamı ve sınırının değerlendirilmesi gerekmektedir.

AYRIMCILIK YASAĞI VE EŞİTLİĞE İLİŞKİN HÜKÜMLER

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın Konsolide Hali[3]

Madde 10: Birlik, politikalarının ve faaliyetlerinin tanımlanmasında ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlayacaktır.

Madde 19: (eski Madde 13 Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma-TEC)

1. Antlaşmaların diğer hükümlerine halel getirmeksizin ve bu Antlaşmaların Birliğe verdiği yetkilerin sınırları dâhilinde, özel bir yasama usulüne göre

[3] Resmi Türkçe çeviri değildir.

oybirliğiyle hareket ederek ve Avrupa Parlamentosu'nun onayını aldıktan sonra, Konsey, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelime dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun bir şekilde harekete geçebilir.

2. Birinci paragrafın derogasyonu suretiyle, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulüne göre hareket ederek, 1. paragrafta atıfta bulunulan hedeflere ulaşmaya katkıda bulunmak amacıyla Üye Devletler tarafından uygulanan eylemleri desteklemek için, Üye Devletlerin yasalarının ve tüzüklerinin uyumlaştırılması hariç, Birliğin teşvik edici tedbirlere yönelik temel ilkelerini kabul edebilir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı[4]

Madde 20: Herkes hukuk önünde eşittir

Madde 21:

1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya toplumsal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim gibi temellere dayalı herhangi bir ayrımcılık yasaklanacaktır.
2. Antlaşmaların uygulanması kapsamında ve bu antlaşmaların özel hükümlerine halel getirmeksizin, uyrukluktan kaynaklanan herhangi bir ayrımcılık yasaklanacaktır.

İkincil kaynaklar

TFEU'nun 288. maddesi AB hukukunun ikincil kaynaklarını listeler. Bunlar şöyledir: Tüzükler (genel uygulamaya sahip ve bütünüyle bağlayıcıdır ve tüm Üye Devletlerde doğrudan uygulanabilir), direktifler (hedeflenen sonuç bakımından Üye Devletler üzerinde bağlayıcıdır fakat uygulanmalarına ilişkin şekil ve yöntem bakımından ulusal makamlara takdir yetkisi bırakır), kararlar (muhatapları bakımından bütünüyle bağlayıcıdır) ve tavsiyeler ve görüşler (bağlayıcılığı yoktur).

- **Tüzükler**
  - Bağlayıcı hukuktur;
  - Doğrudan uygulanabilir: Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasına binaen, açıkça öngörülmüş olan tarihte veya böyle bir tarih belirtilmemişse yayımlandığı tarihten itibaren yirmi gün sonra yürürlüğe girer;
  - Uygulanması bakımından ulusal düzenleme yapılmasına ihtiyaç duymaz;
  - Ulusal mahkemelerde bireyler tarafından dayanak yapılabilir; ve
  - Genel uygulama – tüm Üye Devletlerde uygulanır ve geçerlidir.

[4] Resmi Türkçe çeviri değildir.

- **Direktifler**
  - Bağlayıcı hukuktur;
  - Belirtilen tarihte ya da Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlanmasından yirmi gün sonra yürürlüğe girer;
  - Ancak kabul edildiği günden itibaren belirli bir süre içerisinde **ulusal düzlemde uygulamayı sağlayacak düzenlemeler yapılmasını gerektirir**;
  - Üye Devletlerin öngörülen sürenin bitiminden önce uygulamayı sağlayacak ulusal düzenlemeleri yapmış olması gerekir—bu sürece direktifin **aktarımı** adı verilir;
  - Söz konusu direktifin aktarımı için belirlenen sürenin henüz bitmediği durumlarda dahi, ulusal hukukun AB hukuku ile ihtilafa düşen herhangi bir hükmünü bertaraf ederek, ilgili Direktifler tarafından belirtildiği gibi ayrımcılık yasağına ilişkin genel ilkelerin tam etkinliğini güvence altına almak, ulusal mahkemelerin sorumluluğundadır;
  - Aktarım için belirlenen süre biter bitmez, bireyler ulusal mahkemeler önünde ancak Devlete ya da Devletin makamlarına karşı ve belirli koşullar karşılanmışsa, Direktiflere dayanabilir; ve
  - Üye Devletler bir direktifin **uygulanmamasından** ya da hatalı aktarımından **sorumlu olabilir.**

- **Kararlar**
  - Bağlayıcı hukuktur;
  - Ancak yalnızca yöneldikleri kişiler için (örneğin rekabet hukukunu ihlal ettiği tespit edilen bir şirket) bağlayıcıdır; ve
  - Ulusal mahkemeler önünde bireyler tarafından dayanak yapılabilir.

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik alanlarında, AB hukukunun ikincil kaynağı direktiflerdir. Bu alanda en önemli iki direktif aşağıdaki Konsey Direktifleridir:[5]

- Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 29 Haziran 2000 tarihli ve **2000/43/EC** sayılı Direktif (Irk Direktifi ya da Irk Eşitliği Direktifi olarak da anılır);
- İstihdam ve meslekte eşit muameleye dair genel çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve **2000/78/EC** sayılı Direktif (İstihdam Çerçeve Direktifi ya da İstihdamda Eşitlik Direktifi olarak da anılır).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili Direktifler şunlardır:

[5] Bu direktiflerin Türkçe çevirilerine şu kaynaktan ulaşabilirsiniz: Gül, İ.I. ve Karan, U. (2011), *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, Yeşiladalı, B. ve Ayata, G. (editörler), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s.199-222, http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/docs/Ayrimcilik_Yasagi_Kavram_Hukuk_Izleme_ve_Belgeleme.pdf.

- Mal ve hizmetlere erişimde ve bunların arzında erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Direktif;
- İstihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesine dair 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı Direktif.

Komisyon 2008 yılında, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve din veya inanç gibi durumlara ilişkin koruma seviyesini, 2000/43/EC sayılı Direktif uyarınca ırk veya etnik kökenden kaynaklanan durumlara ilişkin olarak sağlanan koruma seviyesine çekmek için, istihdam alanı dışında da din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelime bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair bir Direktif teklifinde bulunmuştur. Bu direktif henüz kabul edilmemiştir, ancak teklife ilişkin Konsey görüşmeleri devam etmektedir.

Tamamlayıcı hukuki kaynaklar

Tamamlayıcı hukuk, yargısal kökene sahip olan ve birincil ve/veya ikincil mevzuatın sorunları çözmediği durumlarda kullanılan yazılı olmayan Avrupa hukuku kaynaklarından oluşur.

Adalet Divanı, hukukun genel ilkeleri olarak şu ilkeleri geliştirmiştir:

- Eşitlik/ayrımcılık yasağı;
- Orantılılık;
- Yasal kesinlik/meşru beklentiler/geçmişe yürümeme;
- Savunma hakkı.

Adalet Divanı; istihdam ve meslek konularında ve mal ve hizmetlere erişimde ve bunların arzında, erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesini uygulayan, özellikle 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı Konsey Direktiflerinin yanı sıra, **ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Direktif** ile **istihdam ve meslekte eşit muameleye dair genel çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC** sayılı Direktifi yorumlayan çeşitli kararlar vermiştir.

1.1.3 AB hukukunun uygulanmaması

Bir AB Üyesi Devletin uygulamanın yürürlüğe konduğu tarihte bir direktifin ulusal hukuka **tam** ve **doğru** olarak aktarımını sağlamadığı bir durumda, bireyler yine de ulusal mahkemelerin huzurunda Direktiflerin hükümlerine dayanabilir. Bu **'doğrudan etki'** ilkesi olarak bilinir.

Mağdur birey, dayandığı hükmün bir ulusal mahkeme tarafından uygulanabilecek kadar açık ve koşulsuz ve böylece ulusal mahkeme tarafından uygulanabilecek nitelikte olduğunu göstermelidir. Bununla birlikte, genel olarak doğrudan etki ilkesinin

yalnızca bir kamu kuruluşuna ya da 'Devletin uzantısı'na karşı yönlendirilmiş şikâyetler için geçerli olduğu kabul edilir.

Bunun gibi, bireyler ya da kuruluşlar arasındaki hukuki ihtilaflarla bağlantılı olarak, Direktifler ayrıca **'dolaylı etki'** denilen unsura sahiptir. Yukarıda açıklandığı gibi, Devletler ve özellikle yerel mahkemeler Direktiflerde belirtilen sonuçları elde etmek için ellerinden gelen her şeyi yapmakla yükümlüdür. Bu nedenle, dolaylı etki, yerel mahkemelerin, mevcut ulusal hukuku, uygulanmış olması gereken Direktif ile uyumlu şekilde yorumlamalarını gerektirir.

Ayrımcılık yasağı Direktifleri açısından, doğrudan ya da dolaylı etkinin hangi koşullarda olacağına karar vermek, nihayetinde, Adalet Divanı'nın yetkisindedir.

Eğer bir Üye Devlet belirtilen süre içerisinde bir Direktifi **uygulamazsa**, bu nedenle bireyin uğrayacağı zararlardan sorumludur. Bu *Francovich* zararları olarak adlandırılır.[6]

Üye Devletler 19 Temmuz 2005 tarihine kadar Irk Eşitliği Direktifi'nin (2000/43/EC) ve 2 Aralık 2005 tarihine kadar İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin (2000/78/EC) ve bu tarihlerden sonra her beş yılda bir her iki Direktif'in uygulanmasına ilişkin AB'ye rapor sunmakla yükümlüdür. Komisyon 2006'da ve 2008'de Irk Eşitliği Direktifi'nin ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin uygulanmasına ilişkin durumu raporlamıştır. Genel olarak uygulama olumlu olarak değerlendirilmiş ve tüm Üye Devletler direktifleri ulusal hukuklarına aktarmıştır. Bununla birlikte, hala bu direktiflerin yanlış aktarımından kaynaklanan ve süreci devam etmekte olan işlemler vardır.

2000/78/EC sayılı Direktif'in 19. maddesi ve 2000/43/EC sayılı Direktif'in 17. maddesi uyarınca, STK'ların ulusal hükümetler tarafından Komisyona sunulmuş olan bilgileri tamamlayan, bunlara ek yapan ve gerekli yerlerde eleştiride bulunan ve düzeltme yapan bir raporu Komisyona sunmaları gerekmektedir.

Bu bölümde kullanılan kaynaklar:

AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU);
Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı;
Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi; ve

[6] 1991 yılında Avrupa Adalet Divanı tarafından karar verilen *Francovich and Bonifaci v. Italy* (birlikte görülen davalar C-6/90 ve C-9/90) Davası. *Francovich* davasında, ATAD, bu ilke uyarınca yükümlülük tesis etmek için hem gerekli hem de yeterli olan üç koşul listelemiştir. Bunlar:
- İhlal edilen kural, bireylere ilgili hakların verilmesini gerektirir;
- Bu tür hakların içeriği söz konusu direktifin hükümlerini temel alarak tahkik edilebilir; ve
- Devletin yükümlülüğünün ihlali ve zarara uğrayan bireyin uğradığı kayıp ve zarar arasında rastlantısal bir bağ olması gerekir.

Ayrıca, AB hukukunun ihlâlinin de zarara uğrayan birey için yeterince ağır olması gerekir.

İstihdam ve meslekte eşit muameleye dair genel çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi.

Ek kaynaklar:

European Court of Human Rights, Fundamental Rights Agency (2010), *Handbook on European Non-Discrimination Law*.

1.2 Avrupa Konseyi'nin ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları ve düzenlemeleri hakkında kısa bilgi

1.2.1 İlgili Avrupa Konseyi kurumları

Avrupa Konseyi Avrupa birliğini ilerletmek, insan haklarını korumak ve sosyal ve ekonomik ilerlemeyi kolaylaştırmak amacıyla İkinci Dünya Savaşı'nın sonunda kurulmuştur. Tüm AB Üyesi Devletler ve aday ülkeler dâhil, 47 Üye Devlete sahiptir. Avrupa Konseyi insan haklarını ve özellikle azınlık haklarını korumak için, özel görevlerle donatılmış aşağıdaki kurumları kurmuştur:

a. İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (AİHS) uygulanmasını denetleyen **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi** (**AİHM**). AİHM ve Avrupa Birliği Adalet Divanı (ATAD) birbirlerini etkileyen ve yeni koruma standartları geliştiren çok dinamik bir diyalog başlatmıştır. Böylece, AİHM AB hukukundan etkilenerek, *D.H. and Others v. The Czech Republic* (2007) davasında olduğu gibi, dolaylı ayrımcılık tespitinde bulunmuş ve olumlu eylem (pozitif eylem), ispat yükünün paylaştırılması, istatistiksel verilerin kullanılması ve 14. maddenin olası bir ihlalinin değerlendirilmesinde sosyo-hukuki araçların değerlendirilmesi gibi birçok unsuru AB hukuk uygulamasından uyarlamıştır. Benzer şekilde, ATAD, *P. v. S. and Cornwall County Council* örneğinde olduğu gibi daha sıklıkla, insan onuru gibi insan hakları kavramlarını sık sık kararlarına dâhil etmektedir. AİHM, bilhassa, Direktiflerin kapsamı dışında kalan ancak 14. maddede belirtildiği üzere Avrupa Sözleşmesi tarafından garanti altına alınan haklarından yararlanmada ya da 12 No'lu Protokolü onaylayan Taraf Devletler bakımından ulusal mevzuatta düzenleme altına alınan tüm haklardan yararlanmada ayrımcılık davalarını karara bağlayabilir.
b. **Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri**, insan haklarının etkili gözetimini teşvik etmek ve Avrupa Konseyi insan hakları standartlarının uygulanmasında Üye Devletlere yardım etmek amacıyla görev yapar ve bölgede insan haklarının korunması konusunda hukukta ve uygulamada ortaya çıkan eksiklikleri tespit ederek, insan haklarının korunmasına yönelik tavsiye ve bilgi sağlar.
c. **Avrupa Sosyal Haklar Komitesi,** Avrupa Sosyal Şartı, 1988 Ek Protokolü ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasını denetler;
d. **Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşmesi Danışma Komitesi,** Sözleşme'nin uygulanmasını denetler;

e. **Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI),** Avrupa Konseyi'nin ırkçılık, ırk ayrımcılığı, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı ve hoşgörüsüzlük ile mücadelede uzmanlaşmış bağımsız insan hakları gözetimi kuruluşudur.

1.2.2 İlgili düzenlemeler

– İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi, Sözleşme tarafından sağlanan diğer haklardan istifade etmekle sınırlı kalacak şekilde ayrımcılığa karşı koruma sağlar.[7]

– Sözleşmenin 12 No'lu Protokolü.[8] 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 12 No'lu Protokol genel bir ayrımcılık yasağı öngörmüştür. Bu projeye dâhil olan 32 ülkeden; Hırvatistan, Kıbrıs, Finlandiya, Hollanda, Romanya, Sırbistan, Slovenya, İspanya ve Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti bu rehberin yazımı tarihinde (Mayıs 2011) 12 No'lu Protokol'ü onaylayarak, hukuken bağlanmıştır.

Tüm etkili ulusal hak arama yolları tükendiğinde, bir kişi, eğer söz konusu dava Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ve Sözleşme'ye ek ihtiyari protokollerin kapsamında olan konularla ilgiliyse, Strasburg'daki Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurabilir. 14. maddenin ihlali, ancak Sözleşme'de korunan bir hak bağlamında iddia edilebilir; ya da ilgili devlet 12 No'lu Protokol'e taraf olduysa, o devletin yasalarınca korunan herhangi bir hak bakımından ayrımcılık yasağının ihlali ileri sürülebilir.

– (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı, potansiyel olarak savunmasız olan farklı grupların hakları açısından belirli hükümlerin yanı sıra ayrımcılık yasağı ile ilgili (Madde E) genel hükümler de içerir. Bu gruplar şunlardır; çocuklar ve gençler, kadınlar, engelliler, göçmen işçiler ve yaşlılar.

---

7 AİHS'nin 14. maddesi: "Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayırımcılık [ayrımcılık] yapılmadan sağlanır."

8 AİHS'nin 12 No'lu Protokolü 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili Protokol Mart 2011 itibariyle 18 onaya ve onaylanmamış 19 imzaya sahiptir. 1. Madde: "1- Yasa ile öngörülmüş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasî veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır. 2- Hiç kimse, hangisi olursa olsun hiçbir kamu makamı tarafından özellikle 1. fıkrada belirtilen gerekçelere dayalı bir ayrıma maruz bırakılamaz."

Eğer ilgili Üye Devlet kolektif başvuru usulünü kabul etmişse, Avrupa Sosyal Şartı uyarınca, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne kolektif başvuru yapılabilir. Bu projeye dâhil olan 32 ülkeden, aşağıdaki devletler kolektif başvuru usulünü kabul etmiştir: Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, Slovenya, İsveç ve Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti. Kolektif başvuru usulü uyarınca, aynı zamanda yalnızca Finlandiya, ulusal STK'ların, Avrupa Sosyal Şartı bağlamında şikâyet yoluna başvurabilmesine olanak tanımıştır.

Bu bölümde kullanılan kaynaklar:

İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) ve ilgili sözleşmenin İhtiyari Protokolleri;
Ulusal Azınlıkların Korunmasına dair Çerçeve Sözleşme'ye ilişkin Danışma Komitesi tarafından hazırlanan tavsiye niteliğindeki görüşlerin inceleme özetleri;
Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe karşı Avrupa Komisyonu tarafından ya da Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından hazırlanan ülke raporlarının özetleri.
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından şu konularda hazırlanan bilgi notları: eşcinsellik, ırk ayrımcılığı, ruh sağlığı, Romanlar ve Gezginler ve transseksüellerin hakları;[9] ve
European Court of Human Rights, Fundamental Rights Agency (2010), *Handbook on European Non-Discrimination Law*.

1.3 Birleşmiş Milletler'in ayrımcılık yasağı ve eşitlik kurumları ve düzenlemeleri hakkında kısa bilgi

Birleşmiş Milletler Örgütü'nde, bir insan hakkı olarak eşitlik hakkı dâhil, insan haklarının korunması için kapsamlı bir sistem geliştirilmiştir:

- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS/ICCPR): Uygulanması İnsan Hakları Komitesi tarafından izlenmektedir;[10]
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS/ICESCR): Uygulanması Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi tarafından izlenmektedir;[11]

[9] Bilgi metinlerine şu adresten ulaşılabilir: http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/.

[10] MSHS, 26. madde: "Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal 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."

[11] ESHKS, 2. madde: "2. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayrım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt eder."

- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (IAOKS/ICERD): Uygulanması Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından izlenmektedir;[12]
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (KKAÖS/CEDAW): Uygulanması Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi tarafından izlenmektedir;[13]
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (ÇHS/CRC): Uygulanması Çocuk Hakları Komitesi tarafından izlenmektedir;[14]
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHS/CRPD): Uygulanması Engellilerin Hakları Komitesi tarafından izlenmektedir.[15]

Devletin Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye ek İlk İhtiyari Protokol'e taraf olması ya da Her Türlü Irk Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ya da Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme uyarınca bireysel başvuru hakkını kabul etmesi halinde, ilgili Komitelere bireysel başvuruda bulunulabilir.

STK'lar ayrıca, alternatif raporlar, notlar ve bildirimler aracılığıyla, ayrımcılık vakalarına ve eşit muamele sağlamaya yönelik yükümlülüklerin tam olarak yerine

---

[12] IAOKS, 1. madde: "1. Bu Sözleşmede, 'ırk ayrımcılığı' terimi, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak ve zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı herhangi bir ayrım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır."

[13] KKAÖS, 1. madde: "İşbu sözleşmeye göre, 'kadınlara karşı ayırım' [ayrım] deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım [ayrım], mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir."

[14] ÇHS, 2. madde: "1. Taraf Devletler, bu Sözleşmede yazılı olan hakları kendi yetkileri altında bulunan her çocuğa, kendilerinin, ana babalarının veya yasal vasilerinin sahip oldukları, ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasal ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayrım gözetmeksizin tanır ve taahhüt ederler. 2. Taraf Devletler, çocuğun ana-babasının, yasal vasilerinin veya ailesinin öteki üyelerinin durumları, faaliyetleri, açıklanan düşünceleri veya inançları nedeniyle her türlü ayırıma [ayrıma] veya cezaya tabi tutulmasına karşı etkili biçimde korunması için gerekli tüm uygun önlemi alırlar."

[15] EHS, 2. madde: "... 'Engelliliğe dayalı ayrımcılık' siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayrım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin [makul uyumlaştırma] gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar..." (Ayrıca 3. maddeye bakınız.) 5. madde: "1. Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. 2. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvencesi altına alır. 3. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin [makul uyumlaştırmanın] yapılması için gerekli tüm adımları atar. 4. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilemez.

getirilmediği hususuna MSHS, IAOKS, KKAÖS, ÇHS ve EHS kapsamındaki dönemsel Devlet raporlarını inceleyen Komitelerin dikkatini çekerler.

2006'da BM İnsan Hakları Konseyi, her dört yılda 192 BM Üyesi Devletin tümünün insan hakları durumunun incelenmesini sağlayan **Evrensel Periyodik Gözden Geçirme** (UPR) sistemini kurmuştur.

60/251 sayılı BM Genel Kurul Kararı "Konsey'in, her Devletin insan hakları yükümlülüklerini ve taahhütlerini yerine getirmesine ilişkin, tarafsız ve güvenilir bilgilere dayalı, evrensel bir periyodik inceleme başlatmasını" öngörmektedir.

STK'lar UPR bağlamında hem ulusal düzlemdeki tartışmalara, hem ulusal raporların hazırlanmasına, hem de "diğer ilgililer" başlığını taşıyan rapora katkı sunabilirler. Ayrıca insan haklarına duyarlı hükümetleri, gözden geçirme esnasında belli sorunları gündeme getirmeye teşvik edebilirler.

STK'ların sunduğu bilgiler Çalışma Grubu toplantısındaki gözden geçirme esnasında yapılan etkileşimli tartışmaya katılan Devletlerden herhangi biri tarafından kullanılabilmektedir. STK'lar aynı zamanda UPR Çalışma Grubu oturumlarına katılabilir ve Devlet gözden geçirmelerinin sonuçları değerlendirilirken İnsan Hakları Konseyi'nin düzenli oturumlarında açıklama yapabilir.

Bu bölümde kullanılan kaynaklar:

KKAÖS, IAÖKS, ÇHS ve MSHS Komitelerine sunulan ulusal periyodik raporların incelemesinin **ilgili** bölümlerinin özetleri.

Office of the High Commissioner for Human Rights, *Technical Guidelines for the Submission of Stakeholders;* ve

FIDH Delegation to the UN (2009), *The Universal Periodic Review Handbook.*

2 ARKA PLAN: AYRIMCILIK YASAĞINA İLİŞKİN AVRUPA MEVZUATININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Irk Eşitliği Direktifi'nin (2000/43/EC) ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin (2000/78/EC) beyan edilen amacı "[ırk veya etnik kökene] [din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime] dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla bir çerçeve oluşturmaktır." **Erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesini uygulayan Direktifler de (2006/54/EC – değiştirilen direktif – istihdam ve meslek; 2004/113/EC – mal ve hizmetlere erişim ve bunların arzı) büyük ölçüde aynı amacı taşır.** Birlikte değerlendirildiğinde, AB ayrımcılık yasağı direktifleri, şunları öngörür:

- Ulusal mevzuatın ayrımcılığa karşı asgari bir koruma standardı;
- Üye Devletlerin ayrımcılığı yasaklayan mevzuatı uygulamak ve eşit muameleyi artırmak ve teşvik etmek amacıyla ayrıntılı düzenlemeler yapma ve mekanizmalar oluşturmalarına yönelik asgari yükümlülükler.

Aşağıda Irk Eşitliği Direktifi ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin temel hükümlerinin bir özeti verilmiştir. Ancak, ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuat sürekli gelişmektedir. Bu nedenle, buradaki bilgiler bu rehberin hazırlandığı tarih (Mayıs 2012) bakımından geçerli bilgilerdir. Bu özet, rehberin ana bölümleri için bir arka plan oluşturması amacıyla hazırlanmıştır.

2.1 Ayrımcılık tanımları

Direktifler (Madde 2) '**ayrımcılık temelleri**' olarak adlandırılan ırk veya etnik köken (2000/43/EC sayılı Direktif) ve engellilik, din veya inanç, yaş ve cinsel yönelim (2000/78/EC sayılı Direktif) temellerine dayalı, hem **doğrudan** hem de **dolaylı** ayrımcılığı yasaklar.

2.1.1 Doğrudan ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık (Madde 2.2 (a)) bir kişiye (B) **ayrımcılık temellerinden birine dayalı olarak**, **karşılaştırılabilir bir durumda**, diğer bir kişiye göre (C) **daha az tercih edilir şekilde** muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde gerçekleşir.

- Yaştan kaynaklanan sebepler dışında, doğrudan ayrımcılığı haklı kılacak genel gerekçeler yoktur;
- Ayrımcılık yapan kimsenin (A) saik veya kastının ne olduğu önemli değildir; mesele B'ye daha az tercih edilir şekilde davranılıp davranılmadığıdır;
- 'Daha az tercih edilir şekilde muamele' kişinin reddini, dışlanmasını, daha az tercih edilir şart ve koşulların ya da daha kötü bir hizmetin kişiye sunulmasını ya da bir seçim veya fırsatın tanınmamasını içerebilir;

- Doğrudan ayrımcılığın tespiti, nispeten şartları aynı ya da benzer olan ancak B'ye kıyasla daha tercih edilir şekilde muamele edilmiş olan ya da edilecek gerçek ya da farazi bir karşılaştırma öznesini (C) gerektirir;
- B'nin ayrımcılığa temel teşkil ettiği iddia edilen özelliklere gerçekten sahip olması gerekmemektedir. Doğru ya da yanlış bir şekilde, B bu özelliğe sahip olan ('varsayılan temelde ayrımcılık') bir kişi olarak algılanabilir ya da bu özelliklere sahip olan veya olduğu varsayılan biri ile bağlantılı olduğu düşünülebilir ('dolayısıyla ayrımcılık');[16] ve
- Ayrımcılık temellerinden herhangi birine dayanarak kişilere daha az tercih edilir şekilde muamele etme niyeti taşıyan her türlü ilan/reklam doğrudan ayrımcılık teşkil eder.[17]

2.1.2 Dolaylı ayrımcılık

Görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, ayrımcılık temellerinden biri kendileri için geçerli olan kişiler bakımından, başka kişiler ile karşılaştırıldığında **belirli bir dezavantaj yaratıyorsa** ve söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama **meşru bir amaçla haklı kılınmadıkça dolaylı ayrımcılık** (Madde 2.2 (b)) teşkil eder. **İlgili düzenleme, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla haklı kılınabilmesi** ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların **uygun ve gerekli olması gerekir.**

- İlgili düzenleme, ölçüt veya uygulamanın tüm ayrımcılık temelleri bakımından 'tarafsız' görünmesi gerekir (örneğin, belirli bir boyun üzerinde olmak ya da iki yıldan daha uzun bir süre boyunca ilgili bölgede yaşamış olmak); eğer bu düzenleme, ölçüt veya uygulama ayrımcılık temellerinden herhangi birini açık bir şekilde işaret ediyor ya da hedef alıyorsa (örneğin, beyaz olmak), muhtemelen doğrudan ayrımcılıktır;
- İlgili düzenleme, ölçüt ya da uygulama, bir işi yürütmek ya da bir okula ya da üniversiteye kabul edilmek için gerekli kabul ve ilan edilmiş koşullar olabilir; işten çıkarılacak kişilerin seçimine ilişkin ölçütler gibi önceden belirlenmiş usuller olabilir; ya da işe alıma ilişkin kulaktan kulağa yayılan kural veya uygulamalar olabilir;
- Bazı durumlarda, dezavantaj açık ve tartışma götürmez olacaktır, örneğin, başörtüsünü yasaklayan bir kıyafet düzenlemesinin Müslüman kadınlar ve Sih erkekler için dezavantaj oluşturması ya da beş yıllık çalışma deneyimine sahip olma şartının işe müracaat eden gençler için dezavantaj oluşturması gibi;
- Bazı durumlarda ise, dezavantajı göstermek için bazı verilerin toplanması gerekebilir; örneğin, ilk önce yarı zamanlı çalışanların işten çıkartılmasının kadın çalışanları daha dezavantajlı bir konuma getirdiğini ortaya koymak için, yarı zamanlı çalışanların orantısız bir şekilde kadınlardan oluştuğunu ve tam-zamanlı çalışanların erkeklerden oluştuğunu ortaya koymak gerekecektir;

---

16 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law* Davası C-303/06 (17 Temmuz 2008).

17 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV* Davası C-54/07 (10 Temmuz 2008).

- Bir düzenleme, ölçüt ya da uygulama bir durumda nesnel olarak haklı olarak kabul edilebilirken, bir başka durumda haklı olarak kabul edilemeyebilir.

Direktifler tarafından şart koşulan orantılılık testi[18] (ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişi tarafından seçilen düzenleme, ölçüt veya uygulama meşru bir amaca varmak için uygun ve gerekli bir araç mıdır?) her durumda uygulanmalıdır. Örneğin, bir işe başvururken en az üç yıllık bir sürücü ehliyetine sahip olma şartı, muhtemelen, belirli engellilik düzeyine sahip kişiler ve bazı toplumlarda kadınlar için, orantısız bir şekilde dezavantaj oluşturur. Eğer iş tam zamanlı bir sürücü olmayı gerektiriyorsa, bu durumda bu ölçüt haklıdır. Eğer söz konusu iş, örneğin denetim yapmak ya da başka bir şehirdeki toplantılara katılmak gibi, ancak ender olarak sürücülük yapmayı gerektiriyorsa, sürücü ehliyetine sahip olma şartı, örneğin kişinin farklı yerlere gitmesi gerekliliği nedeniyle meşru sayılabilirse de, bu amaca varmak için uygun ve gerekli olmayabilir. İşveren için küçük bir ek yük oluşturan ve daha az ayrım gözeten diğer tedbirler düşünülmelidir.

2.1.3 Taciz

Direktiflere göre, ayrımcılık temellerinden herhangi biriyle bağlantılı olarak, bir kişinin (B) onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle, istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde **taciz** (Madde 2.3) ayrımcılık sayılır.

- Tacizin gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde bir karşılaştırma öznesine gerek yoktur;
- 'İstenmeyen' genel olarak 'hoş karşılanmayan' ya da 'davetsiz' anlamına gelir;
- İstenmeyen muamele sözlü ya da yazılı olabileceği gibi tasvir, duvar yazısı (graffiti), el kol hareketleri, yüz ifadeleri, taklit, fıkralar, şakalar ya da fiziksel temas dâhil herhangi bir davranışı içerebilir;
- Yeterince ağır tek bir olay tacizin varlığı için yeterlidir;
- Muamele, eğer B, ayrımcılığın yasaklandığı temellerden birine sahipse veya bir ayrımcılık temeli ile *bağlantısı* varsa, ayrımcılık temellerinden herhangi birine ilişkin kabul edilecektir. B, yanlış bir şekilde söz konusu ayrımcılık temeline sahip bir kişi olarak algılandığı için ya da bir aile üyesi ya da bir arkadaş gibi bu özelliğin geçerli olduğu biriyle bağlantısı olduğu için ya da bu ayrımcılık temelinin geçerli olduğu kişileri desteklediği bilindiğinden, tacize uğrayabilir;
- Eğer kişi (A) istenmeyen muameleyi, B'nin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak **niyetiyle** yapıyorsa, bu durumda B üzerindeki gerçek etkisine bakılmaksızın, bu taciz anlamına gelir; ve
- A bu niyete sahip değilse bile, A'nın istenmeyen muamelesi, **bu etkiye sahipse**, bu muamele taciz anlamına gelecektir. Muamelenin bu etkiye sahip

[18] *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* Davası C-167/97 (1999); *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* Davası 170/84 (1986)

olup olmadığını belirlemek için, mahkeme B'nin muameleyi nasıl algıladığını ve diğer ilgili koşulları değerlendirecektir.

2.1.4 Ayrımcılık talimatı

Direktifler (Madde 2.4) bahsi geçen temellerden birine dayalı olarak kişilere yönelik **ayrımcılık yapılması talimatını**, ayrımcılık sayar.

- Bir talimat, örneğin ayrımcılığın yasaklandığı temellerden birine sahip herhangi bir kişiyi reddetmek ya da dışlamak gibi doğrudan ayrımcılık yapmaya yönelik olabilir; ya da talimat örneğin, ayrımcılığın yasaklandığı temellerden birine sahip kişiler için dezavantaj oluşturan bir ölçüt uygulamak gibi dolaylı olarak ayrımcılık yapmaya yönelik olabilir;
- Talimat aynı kuruluşta çalışan bir kişiden diğerine verilebileceği gibi, bir kuruluştan bir diğerine yönelik de olabilir. Örneğin bir işverenin bir iş bulma ajansına belirli bir etnik kökene mensup olanların başvurularını kabul etmeme talimatı vermesi halinde bir kuruluştan diğerine ayrımcılık talimatı söz konusudur;
- Eğer kişi ayrımcılık talimatına uyuyorsa, kendisi de ayrımcılık yapmış sayılır; ve
- Eğer kişi talimata uymayı reddederse ve sonuç olarak daha az tercih edilir bir muameleye maruz bırakılırsa, ayrımcılık talimatının hedefi olan ayrımcılık temeline ilişkin bir doğrudan ayrımcılık iddiasında bulunabilir.

2.1.5 Mağdurlaştırma

Direktifler mağdurlaştırmayı ayrımcılığın bir türü olarak kabul etmez (2000/43/EC Madde 9; 2000/78/EC Madde 11). Ancak Direktifler, Direktiflere ya da ulusal ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak amacıyla yapılan bir şikâyete veya başlatılan bir işleme ilişkin olarak, böyle bir şikâyet veya başvuruyu yapanlar ile bunları destekleyenleri "herhangi bir olumsuz davranıştan veya olumsuz sonuçtan korumak için gereken" tedbirlerin ulusal hukuk sistemlerine dâhil edilmesini öngörmektedir. Bu yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla birçok Üye Devlet **mağdurlaştırmayı** da yasaklamaktadır.

- Mağdurlaştırmanın yasaklandığı hallerde, Direktiflere ya da ulusal ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için şikâyet etme ya da bir işlem başlatma ya da bunları destekleme eylemi genellikle 'korunan eylem' olarak adlandırılır;
- Korunan eylem yalnızca şikâyet eden ya da işlem başlatan kişinin değil, aynı zamanda mağdur için mahkemede tanıklık etmeyi, diğer şekilde kanıt sağlamayı ya da bu davayı desteklemeyi isteyen herhangi bir kişinin eylemi de olabilir;
- Mağdurlaştırma, yalnızca aleyhinde şikâyet edilen veya işlem başlatılan işveren ya da hizmet sağlayıcısı tarafından değil, örneğin gelecekteki olası bir işveren gibi herhangi bir kişi tarafından da yapılabilir;
- Bir kişinin korunan bir eylemin sonucu olarak olumsuz bir muameleye maruz

bırakıldığını göstermek için, bir karşılaştırma öznesi tespit etmeye gerek yoktur;
- Mağdurlaştırma, korunan eylemin bağlantılı olduğu ilişki (örneğin çalışma ilişkisi) sona erdiği zaman da gerçekleşebilir; örneğin, bir kişi önceki işinde ayrımcılık şikâyetinde bulunduğu için önceki işvereninin referans vermeyi reddetmesi ya da yeni bir işveren tarafından işe alınmaması gibi.[19]

Eğer Üye Devletler mağdurlaştırmayı yasaklamamışsa, bu durumda gerekli korumayı sağlamak için ulusal mevzuatlarında başka yolları kabul etmelidir.

2.2 Direktiflerin maddi kapsamı

2000/78/EC (Madde 3) sayılı Direktif aşağıdaki alanlarda ayrımcılığı yasaklar:

- İstihdam, serbest meslek ve mesleğe erişim (terfi dâhil);
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim;
- İşten çıkarma ve ücret de dâhil istihdam ve çalışma koşulları; ve
- İşçi, işveren ya da diğer mesleki örgütlere üyelik ve faaliyetlere katılım.

2000/43/EC (Madde 3) sayılı Direktif ayrımcılığa karşı çok daha geniş koruma sağlar ve aşağıdaki alanlarda geçerlidir:

- İstihdam, serbest meslek ve mesleğe erişim (terfi dâhil);
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim;
- İşten çıkarma ve ücret dâhil istihdam ve çalışma koşulları;
- İşçi, işveren ya da diğer mesleki örgütlere üyelik ve faaliyetlere katılım;
- Eğitim;
- Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dâhil sosyal koruma;
- Sosyal avantajlar; ve
- Barınma dâhil, halka sunulan mal ve hizmetlere erişim ve bunların arzı.

İstihdamda Eşitlik Direktifi yalnızca istihdam alanında geçerli olduğundan, çok daha dar bir maddi kapsama sahiptir.

2.3 Direktiflerin kişisel kapsamı

Direktifler kamu sektöründe ve özel sektörde gerçek ya da tüzel kişiler tarafından yapılan ayrımcılığı yasaklar. Yani, yasaklanan temellere dayalı ayrımcılık yapmama yükümlülüğü bakımından, küçük bir işletmenin sahibi ile büyük bir özel şirket, bir belediye ya da bir kamu kurumu arasında bir fark bulunmamaktadır.

Direktifler ayrımcılığa karşı bireyleri yani gerçek kişileri korur. Ek olarak 2000/43/EC sayılı Direktif (başlangıç paragrafı 16) ayrımcılığa karşı korumanın kapsamına, uygun olduğu hallerde ve ulusal gelenek ve uygulamalara uygun olarak, mensupları ırk veya

[19] *Coote v. Granada* Davası C-185/1997 (22 Eylül 1998).

etnik köken temelinde ayrımcılığa uğrayan tüzel kişilere de koruma sağlanmasını dâhil etmektedir.

Vatandaşlık

Direktifler, **kişinin vatandaşlığına bakmaksızın**, yasaklanan herhangi bir temelde ayrımcılığa karşı, bir Üye Devletin ülkesinde bulunan her kişiyi korur. Böylece, örneğin Macaristan'da, yasaklanan herhangi bir temele dayanarak ayrımcılığa maruz bırakılan Ukraynalı ya da Çinli bir kişi, Direktifler uyarınca, Macaristan'da bu tür bir ayrımcılığı tecrübe eden bir Macaristan vatandaşı ile aynı şekilde korunmalıdır.

Direktifler (Madde 3.2) göç kontrolüyle bağlantılı olarak **vatandaşlığa dayalı** ayrımcılığa karşı korumayı, özellikle kapsam dışı bırakır. Çoğu Üye Devlet, ulusal mevzuatına, vatandaşlığı yasaklanan bir ayrımcılık temeli olarak dâhil eder. Vatandaşlığın Direktiflere dâhil edilmemesi, Üye Devletlerin Direktifler uyarınca ayrımcılığın yasaklandığı temeller için geçerli olmayan istisnaları, vatandaşlıkla ilgili olarak uygulamasını mümkün kılar. Ayrımcılık Yasağı Direktiflerinden farklı olarak, Üye Devletlerin vatandaşlarının AB sınırları içerisinde serbestçe dolaşmasına ilişkin AB hakkı (örneğin, Birlik vatandaşlarının ve onların aile üyelerinin Üye Devletlerin topraklarında serbestçe dolaşması ve ikamet etmesi hakkına dair 29 Nisan 2004 tarihli ve 2004/38/EC sayılı Direktif) AB vatandaşlarına ve onların ailelerine vatandaşlığa dayalı ayrımcılığına karşı koruma sağlar. Diğer AB mevzuatı (örneğin, 2003/109/EC ya da 2003/86/EC sayılı Direktif) Üye Devletlerde ikamet eden ve çalışan belirli üçüncü ülke vatandaşları ve aileleri için belirli eşitlik hakları sağlar.

2.4 Olumlu eylem

Direktifler (Irk Eşitliği Direktifi Madde 5; İstihdamda Eşitlik Direktifi Madde 7) uygulamada tam eşitlik sağlanmasının şu anki ya da gelecekteki ayrımcılığı yasaklamaktan daha fazla çabayı gerektirdiğini kabul eder; bu nedenle, ayrımcılık temellerinden biriyle bağlantılı olan geçmişteki ya da şu anki dezavantajları önlemek veya gidermek için alınacak tedbirlere izin verir.

- Bu tür dezavantajlar, örneğin, istihdama ya da kamu ya da özel sektör tarafından sunulan hizmetlere erişim açısından orantısızlık, istihdama ya da sosyal hayata düşük katılım ve özel ihtiyaçların varlığı şeklinde ortaya çıkabilir;
- Burada ifade edilen olumlu eylem tedbirleri orantılı olmalıdır, yani amaca—ilgili grubun dezavantajlı duruma düşmesini engellemek veya bu durumu gidermek—varmak için uygun ve gerekli olmalı ve diğerleri için orantısız bir şekilde dezavantaj oluşturmamalıdır; ve
- Bu nedenle, olumlu eylem tedbirleri belli bir süre için söz konusu olmalı ve ölçülü olmaya devam edip etmedikleri sürekli olarak gözden geçirilmelidir.

2.5 Engelliler için makul uyumlaştırma

2000/78/EC sayılı Direktif (Madde 5), engelli kişilerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uyumun bir gereği olarak, işverene 'orantısız bir yük' getirmediği müddetçe engelli bir kişinin istihdama erişimini, katılımını veya işte ilerlemesini ya da eğitimden geçmesini sağlamak için, işverenlerin belirli bir vakada ihtiyaç duyulduğunda uygun tedbirleri almalarını gerektirir. Bir düzenleme, ölçüt ya da uygulamanın, fiziksel koşulların ya da uygun yardımcı araçların yokluğunun, engelli kişinin istihdam veya eğitime katılımı bakımından dezavantaj oluşturduğu durumlarda, işverenlerin, uygun tedbirleri almalarının mümkün olup olmadığını değerlendirmeleri beklenir.

- Direktif (Madde 2.2 (b)(ii)) bir engellinin, bir düzenleme, ölçüt veya uygulamadan dolayı dezavantajlı duruma düşmesi durumu; dolaylı ayrımcılıktan kaçınma yükümlülüğü ve makul uyumlaştırma sağlama yükümlülüğü arasındaki ilişkiyi vurgular.Bir işverenin makul uyumlaştırmayı sağlaması söz konusu olduğunda, işverenin, bu düzenleme, ölçüt ya da uygulamanın nesnel haklılığını ileri sürmesi zor olacaktır; ve
- İlgili Üye Devlet, fon sağlamak dâhil, işverenlere makul uyumlaştırma konusunda yardımcı oluyorsa, bir engelli için makul uyumlaştırma sağlamanın işveren üzerinde yarattığı külfetler—maddi külfet dâhil—orantısız sayılmayacaktır.

Makul uyumlaştırma örnekleri:

- İşyerindeki bir kazanın ardından, bir beden işçisi bedenini kullanarak yaptığı işine devam edemezse; işveren uygun bir eğitim verebilir ve onu bir ofis işine transfer edebilir;
- Bir tekerlekli sandalye kullanıcısı bir idari asistanlık ilanına başvurur. Çalışma yeri dördüncü kattadır. Eğer işveren zemin kat dâhil, çok katlı bir binada hizmet veriyorsa, idari asistanın görevini zemin kattaki ofiste yapılacak şekilde düzenleyebilir ve merdivenleri çıkabilen başka bir çalışanı dördüncü kata gönderebilir. Bununla birlikte, işveren yalnızca dördüncü kattaki ofiste hizmet veriyorsa ve asansör yoksa, bu durumda işverenin bu kişinin bu işi yapmasını sağlamak için alabileceği uygun tedbirler (orantısız yük) yoktur; ve
- Rehber köpek kullanan görme engelli bir kişinin trafiğin en yoğun olduğu saatlerde yolculuk yapmak zorunda kalmamasını ve işe daha kolay ulaşmasını sağlamak için, işverenin çalışma saatlerini değiştirmesi gereksiz bir yük teşkil etmez.

2.6 Direktiflerde ayrımcılığın yasaklanması ile ilgili istisnalar

Direktiflerin amacı ayrımcılıkla mücadele etmek için bir çerçeve sağlamak olduğundan, Direktifler yalnızca sınırlı koşullarda ve yalnızca belirli testler karşılandığında ayrımcılığa izin verir.

2.6.1 Gerçek mesleki şart

Direktifler (Irk Eşitliği Direktifi Madde 4, İstihdamda Eşitlik Direktifi Madde 4.1) tüm ayrımcılık temelleri için, gerçek bir mesleki şartı (GMŞ) karşılamak amacıyla ayrımcılık yapılmasına izin verir. Bu istisna, güdülen **amacın meşru olması ve aranan şartın orantılı olması kaydıyla**, söz konusu olan belirli mesleki faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, kişinin ilgili ayrımcılık temeline ilişkin bir niteliğe sahip olmasını gerektiren "gerçek ve belirleyici bir mesleki şart"ın mevcut olduğu bir durumda, bir işverenin belirli bir pozisyon için bir kişi seçerken ayrımcılık temellerinden birine dayanarak ayrımcılık yapmasına olanak verir. Örneğin siyah olmak, bir aktörün bir filmde Nelson Mandela rolünü oynaması için gerçek ve belirleyici bir şartsa, filmin yönetmeni ırk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılık yapabilir.

İstihdamda Eşitlik Direktifi (Madde 4.2), mesleki faaliyetin veya bu faaliyetin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği nedeniyle, kişinin dininin veya inancının söz konusu kuruluşun değerler sistemi bakımından, gerçek, meşru ve haklı bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, kiliselerin ve değerler sistemi dine veya inanca dayanan diğer kuruluşların din veya inanç temelinde ayrımcılık yapmalarına izin verir. Direktif ayrıca kiliselerin ve değerler sistemi dine veya inanca dayanan diğer kuruluşların kendileri için çalışan kişilerin iyi niyetle ve kuruluşun değerler sistemine sadakat içerisinde hareket etmelerini şart koşma hakkına olanak verir.

Belirli bir iş pozisyonu için, bir temele dayanarak ayrımcılık yapmak için, örneğin din gibi, bir GMŞ istisnasına dayanabileceğini gösterebilen bir işveren, söz konusu pozisyon için bir ikinci GMŞ geçerli olmadıkça, örneğin, cinsel yönelim gibi diğer temellerin herhangi birine dayanarak ayrımcılık yapmamalıdır.

Belirli bir işi yapmak için gereken bir kişi tipi hakkındaki öteden beri süregelen varsayımlar gerçek mesleki şart testini geçemeyebilir. Örneğin, bir işverenin, bir kişinin, bir resepsiyon görevlisi olarak çalışmak için, "genç ve enerjik" olması gerektiğini gösterebilmesi mümkün değildir; bu tür bir koşul muhtemelen, yaş ve engellilik sebeplerine dayanan bir ayrımcılığa neden olur.

2.6.2 Yaşa dayalı muamele farklılıkları

İstihdamda Eşitlik Direktifi'ne göre (Madde 6.1), **muamele farklılığı nesnel ve makul olarak meşru bir amaçla haklı kılınabiliyorsa,** (meşru istihdam politikaları, işgücü piyasası ve meslek içi eğitim hedefleri dâhil), **bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli ise,** ulusal mevzuat yaşa dayalı ayrımcılığa izin verebilir. Direktif yaşa dayalı muamele farklılıklarının aşağıdakileri içerebileceğini belirtir:

- Gençler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumluluğu taşıyan kişilerin, mesleki entegrasyonunu artırmak veya korunmalarını güvence altına almak amacıyla, işten çıkarma ve ücret koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama erişim ve mesleki eğitim, istihdam ve meslek için özel koşulların oluşturulması;

- İstihdam veya istihdamla bağlantılı çeşitli avantajlara erişim bakımından yaş, profesyonel tecrübe veya hizmette kıdem ile ilgili asgari şartların belirlenmesi;
- Söz konusu göreve ilişkin eğitim şartlarına veya emeklilikten önce makul bir süre istihdam edilme gerekliliğine bağlı olarak işe alım için azami bir yaş belirlenmesi.

Çoğu Üye Devlet istihdamla ilgili, yaşa ilişkin hükümleri içeren ulusal mevzuata sahiptir; giderek artan bir şekilde, ulusal mahkemelere ve Adalet Divanı'na bu tür hükümlerin 6.1 sayılı madde uyarınca kabul edilir olup olmadığına dair sorular sorulmaktadır.[20]

Direktif (Madde 6.2), ayrıca bu durumun cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sonuçlanmaması kaydıyla, emeklilik ya da maluliyet tazminatı almak için yaş sınırları belirlemenin ve sigorta hesaplamalarında yaş ölçütleri kullanmanın yaşa dayalı ayrımcılık olarak kabul edilemeyeceğini ifade eder.

2.6.3 Diğer istisnalar

İstihdamda Eşitlik Direktifi (Madde 3.4) ulusal mevzuatın, silahlı kuvvetler tarafından engellilik ya da yaşa dayalı olarak yapılan ayrımcılığa karşı korumayı kapsam dışı bırakmasına olanak sağlar.

İstihdamda Eşitlik Direktifi (Madde 3.3) Direktif'in sosyal güvenlik ya da diğer devlet yardımları için geçerli olmayacağını öngörür.

İstihdamda Eşitlik Direktifi (Madde 2.5) Direktif'in ulusal hukukun koyduğu ve demokratik bir toplumda, kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafaza edilmesi ve ceza gerektiren suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan tedbirlere halel getirmeyeceğini ifade etmektedir. Ayrıca, emeklilik yaşı, medeni hal ve buna bağlı menfaatlere ilişkin ulusal kanunlara da halel getirmez (başlangıç paragrafı 22).

2.7 Hakların savunulması: Adalete erişim

Her Üye Devletin adli ve/veya idari usulleri, gerçekleştiği iddia edilen ayrımcılığı içeren ilişki sona erdikten sonra dahi, Direktiflerden birine aykırı olarak, ayrımcılığa maruz bırakıldıklarına inanan tüm kişiler için erişilebilir olmalıdır (Direktif 2000/43/EC, Madde 7; Direktif 2000/78/EC, Madde 9).

Direktiflerin her ikisi de, Direktifteki hükümlere uyulmasını sağlamakta meşru bir menfaati bulunan dernek ve örgütlerin ayrımcılık mağdurlarına destek olabilmesine veya onlar adına (mağdurların onayıyla) adli ve/veya idari usul başlatabilmelerine

[20] Örneğin: *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA* Davası C-411/05 (2007) ECR I-8531, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* Davası C-388/07 (5 Mart 2009); *Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co LG* Davası C-555/07 (9 Ocak 2010).

olanak sağlar. Hangi kuruluşların "meşru menfaat"e sahip olacağını tanımlayan ölçütler ulusal mevzuat tarafından düzenlenir.

2.8 İspat yükünün yer değiştirmesi

Direktifler (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 8; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 10) ayrımcılık yasağına ilişkin hukuk davaları ile idari davalarda ispat yükünün şikâyetçiden davalıya hangi koşullarda geçeceğini belirtir.

- **Eğer** şikâyetçi (ya da onun adına herhangi bir kişi), bir mahkeme veya başka bir yetkili makamın huzurunda ayrımcılık (doğrudan ya da dolaylı) bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, bu durumda mahkeme ya da diğer yetkili makam davalıdan bir açıklama bekleyecektir. Davalı **ayrımcılığın** şikâyetçiye yönelik muamelesinde **hiçbir rol oynamadığını kanıtlayamadıkça**, mahkeme ya da diğer yetkili makam **şikâyetçinin iddiasını kabul etmelidir;** ve
- Eğer şikâyetçi ayrımcılığın gerçekleştiğine dair bir karine ortaya koyamıyorsa, bu durumda mahkeme ya da diğer yetkili makam iddiayı reddetmelidir.

İspat yükünün yer değiştirmesi, ayrımcılık ya da tacize ilişkin iddiaların söz konusu olduğu davalar dâhil olmak üzere, ceza davalarında asla uygulanmaz. İspat yükünün yer değiştirmesi, bazı Üye Devletlerde, soruşturma işlemlerine de uygulanmaz.

2.9 Yaptırımlar

Direktifleri aktarırken, (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 15; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 17) Üye Devletler ulusal ayrımcılık yasağı mevzuatının ihlaline karşı yaptırımlar olmasını ve bu yaptırımların uygulanmasını sağlamalıdır. Ayrımcılık yaptırımları "etkili, orantılı ve caydırıcı" olmalıdır, yani, mağdur için uygun kişisel giderimi sağlamalı ve gelecekte hem söz konusu davalıyı hem de diğerlerini benzer ayrımcılık eylemlerinden caydırmalıdır. Tazminatın yaptırımlar arasında düzenlenmesi halinde, söz konusu olabilecek tazminat için yasal düzenlemede bir üst sınır öngörülemez.

2.10 Bilinçlendirme, bilginin yaygınlaştırılması ve sivil toplumun katılımı

Direktifler ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşit muameleyi teşvik etmek için ulusal mevzuatta düzenleme yapmanın yalnızca bir ilk adım olduğunu kabul eder. Bu nedenle, Üye Devletler, sivil toplumda bilinci artırma, geniş kapsamlı bir anlayış geliştirme ve eşit muamele ilkesini STK'ların gündemine taşıma ve bu amaç için STK'lar ve sosyal ortaklarla birlikte çalışma yükümlülüklerini taşır. Üye Devletlerin, Direktifler kapsamındaki faaliyet alanlarını düzenleyen kanun, kural ve sözleşmelerin eşit muamele ilkesiyle çelişmemesini sağlama yükümlülükleri de vardır.

- Üye Devletler (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 10; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 12) eşit muamele ve ayrımcılık yasağına ilişkin geçerli kanunlarını ve

kanunlarının Direktiflere uyum sağlaması için kabul ettikleri tüm yeni tedbirleri sivil toplumun dikkatine sunmalıdır. Bu "ülkenin tamamında tüm uygun araçlarla" yapılmalıdır. Bu da bilgilerin, toplumun tüm kesimlerine sunulmasını ve farklı engellere sahip ve farklı dil gereksinimleri olan insanlara uygun biçimde, erişilebilir ve anlaşılabilir şekilde sunulmasını gerektirir;

- Üye Devletlerin (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 12; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 14) ayrımcılığın yasaklandığı herhangi bir temele dayalı (ulusal hukuk tarafından tanımlanmış) ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmakta meşru bir menfaati bulunan STK'larla "diyaloğu teşvik" etmesi gerekir. Bu tür bir diyalog göstermelik olmaktan öteye geçmelidir ve düzenli olarak uygulanmalıdır. Üye Devletlerin bu yükümlülüğü, hükümetleri tarafından Direktiflere uyum sağlamak için atılan adımların iyileştirilmesini güvence altına almaları için STK'lara önemli bir fırsat sunar;
- Üye Devletler (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 11; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 13) eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla sosyal ortaklar arasındaki diyaloğu artırmalıdır. Bu, işyeri uygulamalarının izlenmesi, toplu iş sözleşmeleri, etik kurallar, tecrübe ve iyi uygulamaların araştırılması veya bu bilginin alışverişi yolları ile gerçekleşebilir. Üye Devletlerin, ulusal gelenek ve uygulamalarla bağdaşan hallerde, Direktiflerde ve ilgili ulusal uygulama tedbirlerinde yer alan asgari şartlarla uyumlu, ayrımcılık yasağı kuralları getiren toplu sözleşmeleri teşvik etmesi beklenir;
- Üye Devletler (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 14; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 16) Direktifleri uygulayan ulusal mevzuata öncelik vermeli ve eşit muamele ilkesine aykırı olanları iptal etmelidir. Ayrımcılık yasağı ve eşitliğe karşı tutarlı bir yaklaşım sergilemek için, Üye Devletler aynı zamanda, sözleşmelerde, toplu sözleşmelerde, işyerlerinin iç kurallarında veya serbest meslek ve işçi ve işveren örgütlerinde uygulanan kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı her türlü düzenlemenin geçersiz ilan edilmesini veya değiştirilmesini sağlamalıdır.

2.11 Eşitlik kurumları

Irk Eşitliği Direktifi (Madde 13) ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılık yapılmaksızın herkese eşit muameleyi teşvik etmek amacıyla, her Üye Devletin bir kurum ya da kurumları görevli kılmasını gerektirir. Bu kurumlar bireylerin haklarını güvence altına almakla görevli insan hakları kurumlarının ya da diğer kuruluşların bir parçası olabilir. Üye Devletler farklı tür kurumlar tayin etmiş ve bunlara farklı işlevler vermiştir. Direktif bu tür kurumların asgari olarak sahip olması gereken yetkilerini şu şekilde sıralar:

- Ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sunmak;
- Bağımsız anket ve araştırmalar yürütmek; ve
- Bağımsız raporlar yayımlamak ve ayrımcılığa ilişkin konular hakkında tavsiyelerde bulunmak.

İstihdamda Eşitlik Direktifi, bir ulusal kurum tayin etme zorunluluğu öngörmemektedir. Bununla birlikte, birçok Üye Devlette, eşitlik kurumları, ulusal mevzuat uyarınca, toplumsal cinsiyet dâhil olmak üzere, ayrımcılık temellerini daha geniş kapsamlı tanımlamaktadır.[21]

2.12 Raporlama

Üye Devletlerin iki Direktifi nasıl uyguladığına ilişkin olarak (Irk Eşitliği Direktifi, Madde 17; İstihdamda Eşitlik Direktifi, Madde 19) Avrupa Komisyonu'na her beş yılda bir rapor sunması gerekir. Komisyon, Avrupa Parlamentosu'na yönelik raporunu hazırlarken, Temel Haklar Ajansı'nın, ilgili sosyal ortakların ve STK'ların görüşlerini de dikkate alır. Komisyon raporunun, her Üye Devlet tarafından alınan tedbirlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisine dair bir değerlendirme de sunması gerekir.

Bu bölümde kullanılan kaynaklar ve referanslar:

Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 29 Haziran 2000 tarihli ve **2000/43/EC** sayılı Konsey Direktifi;

İstihdam ve meslekte eşit muameleye dair genel çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve **2000/78/EC** sayılı Konsey Direktifi;

EU Agency for Fundamental Rights and European Court of Human Rights – Council of Europe (2010), *Handbook on European Non-Discrimination Law.* 2010. İngilizcesi için bkz. http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf. Türkçe çevirisi için bkz. http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_TR.pdf;

European Anti-discrimination Law Review, ayrıca Ayrımcılık Yasağı Avrupa Hukuk Uzmanları Ağının diğer yayımları http://www.non-discrimination.net/publications; ve

Schiek, D., Waddington, L., ve Bell, M. (2007), Cases, *Materials and Text on National, Supranational and International Non-discrimination Law*, Hart Publishing.

[21] Daha ayrıntılı bilgi için, lütfen şu adresi ziyaret ediniz: http://www.equineteurope.org. Toplumsal cinsiyet Direktifleri toplumsal cinsiyet konusunda uzmanlaşmış bir kurum ya da kurumlar kurmak için benzeri bir şart öngörür.

3 AYRIMCILIKLA MÜCADELEDE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ ROLÜ

Planlanan öğrenim çıktıları:

Katılımcıların, sivil toplum kuruluşlarının (STK) ilerlemeyi etkilemede ve eşitliği artıran ve ayrımcılıkla mücadele eden politikaların etkili olarak uygulanmasını teşvik etmede oynayabildiği ve oynaması gerektiği rolleri anlaması.

3.1 STK nedir?

STK, üyeleri adına konuşma yetkisine sahip bir yönetim kuruluna, yasal olarak düzenlenmiş bir tüzüğe, açık bir amaca ve görünür faaliyetlere sahip yerel, ulusal ya da uluslararası bir gruptur. Normal olarak, herhangi bir hükümete, özel sektör kuruluşuna ya da herhangi bir siyasi partiye bağlı olmayan, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Amaçları genellikle sosyal ve yasal sorunları çözerek ve sivil toplumun gelişmesinde diğer demokratik kurumlarla eşit rol oynamaya çabalayarak iyi yaşam koşullarının sağlanmasını teşvik etmektir.

3.2 Ayrımcılıkla mücadelede STK'ların rolü nedir?

Ayrımcılıkla mücadelede STK'ların hangi rolü oynayabileceklerini değerlendirirken, 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi'nin 7. ve 12. maddeleri ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi'nin 9. ve 14. maddelerinin STK'lara biçtiği özel rollere bakılmalıdır.

Bir ülkede barış, demokrasi, iyi yönetişim, sağlık, refah ve eşitlik hedeflerine başarıyla varılabilmesi için, STK'lar olmazsa olmaz kurumlardır.

Ayrımcılıkla mücadelede sivil toplum araçları olarak STK'ların rolü aşağıdakileri içerebilir:

- Ayrımcılığa maruz bırakılan insanların ihtiyaçlarını dillendirmek ve bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlamak için çeşitli yollar sunmak;
- Stratejik dava yolu dâhil, ayrımcılığa uğramış mağdurların adalete erişimlerini desteklemek;
- Bilinç artırma faaliyetleri yoluyla toplumda farklılıklara saygıyı ve eşitliği artırmak;
- Karar verme süreçlerini etkilemek için mekanizmalar kurmak;
- Tüm politikalara ayrımcılık yasağı ve eşit muameleyi dâhil etmek;
- Yetkili makamları ve kuruluşları ayrımcılığa karşı eylemde bulunmaya davet etmek;
- Ayrımcılığı izlemek, belgelemek ve ifşa etmek;
- Eşitliği siyasi gündemde tutmak ve seferberliğe teşvik etmek;
- Etkili eşitlik ve ayrımcılık yasağı politikalarının kabul edilmesi için savunu faaliyetleri yürütmek;
- Eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin politikaların uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.

Bir STK:

- Ortak hedeflere ulaşmak için diğer STK'larla ortak olarak çalışabilir;
- Grupları kampanyalara katılmaları, kendi savunu faaliyetlerini yürütmeleri, haklarını savunmaları ve uygulamaları için güçlendirebilir;
- Ortak hedeflere ve amaçlara ulaşmak için, gerektiğinde, *hükümetlerle ortaklaşa* çalışabilir;
- Hükümetler, eşitliği ve ayrımcılık yasağını teşvik etme hedeflerine ters düşen politikalar geliştirdiklerinde, gerektiğinde, *hükümetlere karşı* çalışabilir;
- *Hükümet* politikaları *çerçevesinde* etkin ve etkili bir şekilde hizmetler sunabilir; ya da STK'lar ile hükümet arasında yürütülen müzakereler çerçevesinde stratejiler geliştirebilir;
- Kendi hedeflerini ileriye götürmek için ve gerektiğinde, hükümet politikalarına aykırı stratejiler kabul etmek üzere, gerekli ve uygun olduğunda, *hükümet* politikalarının *çerçevesi dışında* etkin ve etkili bir şekilde hizmetler verebilir;
- Kendi hizmetlerinin koordinasyonunu sağlayabilir ve hükümeti *hükümet ve STK'lar arasındaki hizmetlerin koordinasyonuna* ilişkin tartışmalara dâhil edebilir,
- Hükümetlere, toplumda endişe yaratan konulara ilişkin etraflıca ve uzmanlık kullanarak oluşturulmuş tavsiyeler verebilir;
- İhtiyaçlar doğrultusunda değişimi savunabilir ve değişim için kampanya yürütebilir;
- Üzerinde detaylı olarak çalışılmış tavsiyeler sunarak ve hem hükümette hem de muhalefette yer alan politikacıları ve etkilenen diğer kişileri bilgilendirerek, mevzuat ve politika oluşturma süreçlerine önemli ölçüde rehberlik edebilir ve katkıda bulunabilir;
- Hükümetlerin ve özel sektör kuruluşlarının aktif olarak ayrımcılık yaptığı ya da ayrımcılıkla mücadele etme yükümlülüklerini yerine getirmekte başarısız olduğu durumlara ya da performanslarını geliştirmeye ihtiyaç duydukları durumlara dikkati çekebilir; demokratik toplumu nitelendiren kuvvetler ayrılığı işlevinin takipçisi olabilirler. Bu rolü üstlenirken, STK'lar, gerektiğinde savunu, lobicilik ve müzakere yoluyla hükümeti ve iş camiasını hedef almalıdır;
- Eşitlik ve ayrımcılık yasağı hedeflerine aykırı olan icrai ve ihmali edimlere (yapma ve yapmama şeklinde ortaya çıkan fiillere), idari uygulamalara ya da politikalara, uygun bir şekilde seçilmiş mekanizmaları kullanarak karşı koyabilir;
- Ayrımcılıkla mücadelede tüm yeni gelişmelerden yararlanılmasını sağlamak üzere gelişmeleri takip edebilir, örneğin yeni mevzuat (ulusal, AB ve uluslararası), yeni politikalar (ulusal, AB ve uluslararası), yeni fon kaynakları ve önemli yargı kararları (hem ulusal, hem de AB ve uluslararası düzeyde);
- Üyelerine ve kamuya karşı açık, şeffaf ve hesap verebilir olmalıdır;
- İletişim ağları ve ittifaklar kurarak ve özgün inisiyatifleri ve çözümleri teşvik ederek, STK'ların sivil topluma katılım gücünü artırabilir. Bu çaba, eşitliği destekleyerek toplum içerisinde önyargıyı azaltmaya yardımcı olabilir;
- STK'lar arasında oluşabilecek ihtilafları önlemek için ilgili alanlarda çalışan diğer STK'larla bir işbirliği ruhu içinde ve şeffaf bir şekilde çalışabilir;

- Uluslararası dikkatin hükümet uygulamalarına odaklanmasını sağlayan uluslararası belgeleri onaylaması için bir devlet üzerinde baskı uygulayabilir; ve
- Ulusal ve uluslararası kuruluşlara, bir ülkenin ayrımcılığa ilişkin durumunu incelerken kullanmaları gereken önemli ve güvenilir bilgiler verebilir.

Özet olarak, çoğu STK'nın rolü, ayrımcılıkla mücadelede hükümetin rolünü tamamlamak ve haklarını savunmaları için bireylere ve gruplara yardım etmek için, hükümetlerin ve özel sektör kuruluşlarının eylemlerini denetlemek, izlemek ve eleştirmektir.

3.3 Bir STK'nin rolünü yerine getirebilmesi için nelere ihtiyacı vardır?

- İnsan kaynakları,
- Bilgi, beceri ve uzmanlık;
- Açıklık, şeffaflık, hesap verebilirlik (STK'lar hesap verebilirlik ve şeffaflık—gönüllü eylemlerde temel meseleler—ile ilgili tartışmalarda ön planda yer almıştır);
- Finansman sağlama, uygun materyaller ve bilgi teknolojisi kaynakları;
- Örgütün kendi yapısı içerisindeki ayrımcılık karşıtı tutumlar ve farklılıklara saygı politikaları; ve
- Aşağıdakiler için uygun ulusal mevzuat ve politika çerçevesi:
  - Kamuyu bilgilendirme özgürlüğü;
  - Kamu kuruluşları tarafından karar verme süreçlerinde şeffaflık;
  - Kamu politikalarının geliştirilmesinde sivil toplumun müzakerelere ve karar alma süreçlerine katılımı;
  - Gönüllü gruplar tarafından yürütülen lobi yapma ve savunma faaliyetleri;
  - Ayrımcılık vakalarında STK'lar için *yargı süreçlerine müdahale ve bu süreçlerde taraf olma yetkisinin tanınması*.

3.4 STK'lar ayrımcılıkla mücadelede başka kuruluşlardan neden daha iyi konumdadır?

- Gönüllü kuruluşlar çeşitli toplum ve topluluklarla yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde ilişkiye geçilmesinde önemli bir rol oynar;
- Siyasete karşı duyulan hoşnutsuzluk artarken, gönüllü ve sosyal faaliyetlere katılmak, insanların zamanlarını ya da maddi kaynaklarını vererek ve kendilerini ilgilendiren meseleleri destekleyerek kamu yaşamına katkıda bulunmalarının bir yoludur;
- Gönüllü kuruluşlar, insanların kendilerini ilgilendiren meseleleri tartışabildiği, bu meselelerle meşgul olabildiği ve değişimi savunabildikleri yerler haline gelmeye başlamıştır; ve
- Kamu yararına yönelik olarak sunduğu taahhüt nedeniyle, STK'lar eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin politikaların etkisini ve etkinliğini artırmak için uygulanması gereken uzmanlığı geliştirebilir.

3.5 STK'ların önündeki engeller nelerdir ve bu engeller nasıl aşılabilir?

- STK'ların kayıt altına alınmak için izlemesi gereken şartlar ve karmaşık kurallar bulunmaktadır. Tescillenmek isteyen STK'ların bu kurallar hakkında detaylı bilgiye sahip olduğundan, doğru adımları attığından ve gereken belgeleri aldığından emin olması gerekir;
- STK'lar eğer tescilli değilse, belirli faaliyetleri yürütmesi yasaklanabilir. STK'ların bunun ne kadar önemli olduğuna ve kayıt altına alınıp alınmamaya karar vermesi gerekir;
- STK'ların tescilden sonra dahi belirli faaliyetlerinin yasaklanması söz konusu olabilir. STK'ların ulusal mevzuata uyması ya da ilgili kanun keyfî veya orantısızsa, uygun bir mekanizmayla kanuna karşı koyması gerekir;
- STK'lar kendilerini alakadar eden siyasi tartışmalara katılmak üzere gerekli statüye veya itibara sahip olmayabilir. Bu durum meydana geldiğinde, STK'ların gerekli statüye sahip bir bireyle ya da kuruluşla çalışması gerekir;
- STK'lar için resmi kayıtlara erişim, karar verme sürecinde şeffaflık, kamu müzakereleri, lobi ve savunu faaliyetleri açısından uygun bir yasal çerçeve eksikliği bulunabilir. Bu durum gönüllü gruplar için de geçerli olabilir. STK'ların faaliyetlerini gerektiği gibi yürütmelerini sağlayan düzenleyici bir çerçevenin eksikliği STK'ların çabalarının etkinliğini ciddi bir şekilde engellediğinden, STK'lar geçerli mevzuatı yaratıcı bir şekilde kullanmak ve diğer gruplarla beraber ilgili normların kabul edilmesini savunmak zorundadır;
- STK'lar çeşitli şikâyetlerde bulunmak için gereken statüye sahip olmayabilir. STK'lar bu statü veya itibara sahip kişileri destekleyebilir, onlara yardım edebilir ya da stratejik olarak açılan davalarda kuralları yeniden düzenlemeye çabalayabilir;
- Meselelerin bir STK tarafından tarafsız olarak savunulduğu inancını tehlikeye sokabilecek, hükümetle ya da siyasi bir partiyle işbirliği algısı olabilir. Etkili bir STK, bir fikri desteklerden, bir siyasi partiyle bağının olmaması konusunda dikkatli olmalıdır ve durumun böyle olduğundan emin olmak için gerekli adımları atmalıdır;
- Genellikle gönüllülere güvenmenin ve personelin ağır iş yükünün bir sonucu olarak, STK'ların özellikle kurumsal ve finansal yönetimde bilgi ve beceri eksikliği olabilir. STK'ların kurumsal ve finansal yönetimin önemini kavradıklarından emin olmaları gerekir;
- STK'ların yaşadığı maddi kaynak eksikliği ve sınırlı kaynaklar, mevcut ulusal fonlara, AB fonlarına ve uluslararası fonlara erişime ilişkin bilgi ve yönlendirme eksikliği bulunabilir. Ulusal eşitlik kurumları, STK koordinasyon organları, ulusal/yerel AB temsilcilikleri ve bölgesel/uluslararası yardım kuruluşları ile uygun fon kaynakları hakkında bilgi almak için temasa geçilmelidir;
- Hükümet ve STK'lar arasında 'ortaklıklar' yetersiz veya eksik olabilir. Hükümetler STK faaliyetlerinin yaygınlaşması ve yerleşmesi için gerekli olan unsurları tanımlayan kuralları ve tüzükleri çıkarır ve uygular. Kar amacı güden kuruluşlar teknik bilgi, kaynak ve teknik yardım sunarken, STK'lar yapılan işin sonucunda elde edilen çıktının sürdürülebilir olabilmesi için pratik ve gerçekçi bilgiler, ilişkiler ve uygulama ağları sunar;

- STK'lar tarafından özel sektörden gelen potansiyel destek yeterli seviyede kullanılmıyor olabilir. STK'lar özel sektör ile 'iş bağlantıları' kurmaya çalışmalıdır. Günümüzde, artan sayıda STK, özel sektör kuruluşları ile ilgili meseleleri ele almaya yönelik 'ortaklıklar' kurmaktadır;
- STK'lar ilgili konulara duyarsızlık nedeniyle toplumun bazı kesimlerine ulaşılamayabilir; yasal ya da politik hedefler dışarıdan dayatılabilir; kültürel ya da dilsel engeller bulunabilir. STK'ların, ayrımcılık ile ilgili meseleler, toplumdaki grupların dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalması meseleleriyle ve bunların siyasi ve toplumsal tarihi konusunda bilinç kazandırma konusunda donanımlı ve mümkün olduğu hallerde farklı dillerde çalışabilecek işgücüne ihtiyacı vardır;
- STK'ların yetersiz lobi yapma ve savunu becerileri ve yeni medya ile sınırlı ilişkileri olabilir. Özellikle mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplarla çalışan STK'lar, hem bu grupların ve STK'ların çalışmalarından yararlanan diğer kesimlerin haklarını koruma konusunda, hem de nüfusun genelinin ve hedef aldıkları grupların—medya dâhil—bilinçlenmeleri ve eğitim ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için dikkatli bir şekilde iletişim stratejileri geliştirmelidir.

Bu bölümde kullanılan kaynaklar:

Council of Europe, *Fundamental Principles on the Satus of Non-Governmental Organisations in Europe*, http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/ONG/Fundamental Principles E.pdf.

(Bu belge İngilizce, Fransızca, Arnavutça, Bulgarca, Letonca, Litvanca, Rusça ve Sırpça dillerinde mevcuttur.)

Public Interest Law Initiative (2001), *Pursuing the Public Interest: A Handbook for Legal Professionals and Activists*, Columbia Law School.

4 EĞİTİM MODÜLLERİ/STK FAALİYETLERİ

Projeye katılan ülkelerin her birinde yürütülen ihtiyaç değerlendirmesi çalışması esnasında, ulusal düzlemdeki çalışmalarda hangi konulara öncelik verilmesine ihtiyaç duyulduğu tespit edildi. Bu çerçevede ülke uzmanları tarafından belirlenen ihtiyaçları karşılamak üzere aşağıdaki meseleleri içeren bir eğitim modülü tasarlanmıştır.

1) Bilgi toplama ve eylem planlama
2) İzleme
3) Savunu
4) Ortaklıklar
5) Medya
6) Durum tespitine yönelik test
7) Davranış kuralları

Bilgi toplama ve eylem planlamaya ilişkin ilk modül (4.1) politikaları daha iyi uygulaması ve bu politikalar üzerinde daha etkili olabilmesi için STK'lara stratejik araçlar sunmayı hedeflemektedir. Bu eğitimlerin uygulandığı ülkelerin tamamında ortak bir modül olacaktır.

Tüm ülkelerde ortak olacak ilk modüle ek olarak ülke uzmanlarından üç modül daha seçmeleri talep edilmiştir. Bu çerçevede, Türkiye'deki ihtiyaç değerlendirmesi sonuçlarından hareketle şu modüller seçilmiştir:

1) İzleme
2) Durum tespitine yönelik test
3) Davranış kuralları

4.1 Bilgi toplama ve eylem planlama

"Benim altı sadık hizmetkârım var,
Her şeyi bana öğreten işte onlardır,
Adlarıysa NE ve
NE ZAMAN ve NEREDE
ve NASIL ve NEDEN ve KİM'dir."
Rudyard Kipling

"Eylemle sonuçlanmamış bir fikir pek bir şey ifade etmez ve düşünce eseri olmayan bir eylem de hiçbir şeydir."
Georges Bernanos

4.1.1 Tanım

Bu rehberde 'bilgi', eyleme geçirilmesi gereken bir bilgi parçası anlamına gelir. 'Stratejik planlama' bir kuruluşun gelecekteki faaliyetlerine ilişkin, bilgiler, finansman sağlama, mevcut insan kaynağı ile diğer kaynaklar hesaba katılarak yapılan bir

değerlendirmedir. Bu tür bir analizin nihai hedefi genel olarak ve/veya belirli bir eylemi yerine getirmek için stratejik bir plan geliştirmektir.

4.1.2 Hedefler

Bu proje sivil toplum kuruluşlarının, eşitlik ve ayrımcılık yasağı politikalarına ilişkin etkisini ve etkinliğini artırmayı hedefler. Güçlü ve etkili bir STK eylemi için stratejik planlama bir sıçrama tahtasıdır. Hiçbir stratejik plan mevcut bilgileri ve benzer şekilde planlanan diğer eylemleri değerlendirmeden üretilemez. Bu modülün hedefleri aşağıdakilerdir:

- STK'lar faaliyetlerini stratejik olarak planlayabilmek için gerekli bilgi ve beceri kazanacaktır. STK'lar üstlendikleri faaliyetler için hangi kaynaklara sahip olduklarını ve uğraştıkları faaliyetler için hangi kaynaklara sahip OLMADIKLARINI tanımlayabilecektir. Bu da zaman ve maddi kaynaktan tasarruf yapmalarını ve yoğunlaşmaları gereken meseleleri tespit etmelerini sağlar.
- STK'lara toplum üzerindeki etkilerini azami düzeye çıkarmak için var olan en iyi araçlar önerilecektir. STK'lar mevcut ve elde edilmesi gerekli bilgiler ile planlanan faaliyetler arasındaki bağlantıları görecektir.

4.1.3 Kapsam

Bu modül STK'ların bilgiyle eylemi eşleştirerek nasıl stratejik planlama yapabileceklerini ortaya koymayı amaçlar. Genellikle farklı eylemlerin tasarlanmasında, planlanmasında ve yürütülmesinde ve sonuçların ve etkilerin izlenmesi ve değerlendirilmesinde nelerin gerekli olduğu tartışılacaktır.

Stratejik planlama hem bu rehberdeki diğer modüllerin kapsadığı farklı eylem türlerine ilişkin olarak, hem de genel olarak yapılabilir. Bu modül bu tür eylemlerin planlanmasında bir başlangıç noktası hizmeti görmektedir; ancak modülde bu eylemler ayrıntılı olarak ele alınmayacaktır. Bunun yerine dava takibi dâhil olmak üzere teker teker mağdurlara verilecek desteğe ağırlık verilmiştir. Bunun için de farklı ayrımcılık türlerinin tanımlanması önemlidir. Bununla birlikte, bu modülde farklı ayrımcılık türleri tartışılmayacaktır; çünkü ayrıntılı bir yasal analiz yapılmaksızın da STK'lar tarafından eylem planlaması yapılabilir (ve genellikle de yapılmaktadır).

Bu modülde kaynak oluşturma ve kapasite geliştirme konuları yer almamaktadır. Bölümde ayrımcılığı tanımlamaya yönelik arka plan materyali sunulacaktır (örneğin; bu eğitim rehberdeki ilgili bölüme ve Avrupa Hukuk Uzmanları Ağı tarafından yayımlanan *How To Present a Discrimination Claim Handbook* adlı kaynağa bakın).

Bu modülde yer alan egzersizler kendi ulusal bağlamınıza uyarlanmalıdır.

4.1.4 İçerik

EGZERSİZ: Aşağıdaki üzerine bir beyin fırtınası yapın:

a) Ayrımcılık nedir?
- Ayrımcı muamelenin sorumlusu kimdir?
- Mağdurları kimdir?
- Hangi alanlarda gerçekleşir?
- Hangi temellere dayalı olarak gerçekleşir?

Birlikte sorgulama ve değerlendirme:
- Ulusal ayrımcılık yasağı mevzuatı neleri kapsar
- Avrupa ayrımcılık yasağı mevzuatı neleri kapsar?

EGZERSİZ: Aşağıdaki sorular üzerine bir beyin fırtınası yapın:

b) STK'lar ayrımcılıkla mücadele etmek için neler yapabilir?
- Bilinç artırmak;
- Ayrımcılığın/kamu politikalarının/önleyici tedbirlerin (bu tür tedbirlerin yokluğu dâhil) izlenmesi;
- Ayrımcılığın raporlanması;
- Politika ve kanunların benimsenmesi için savunu faaliyetleri yürütülmesi;
- Ayrımcılığa maruz kalan bireylerin desteklenmesi (dava takibi dâhil);
- Değişime yönelik kampanyaların düzenlenmesi; ve
- Ağların kurulması ve yönetilmesi.

Birlikte sorgulama ve değerlendirme:
- Hangi eylemlerin hangi geniş eylem alanlarına uygun olacağını açıklayın.

c) STK'lar rollerini yerine getirmek için nelere ihtiyaç duyarlar?
- Vizyon/misyon;
- Bilgi;
- İnsan kaynağı;
- Araç-gereç gibi kaynaklar;
- Eylem stratejisi; ve
- Finansman.

Birlikte sorgulama ve değerlendirme:
- İfade edilen ihtiyaçların farklı unsurlarını açıklayın (örneğin; insan kaynağı ihtiyacının uzmanlık ve deneyimi kapsaması); ve
- Katılımcılardan stratejik planlama açısından, STK'ların ihtiyaçlarını öncelik/önem sırasına göre dizmelerini isteyin.

d) STK'ların rollerini yerine getirmeleri için hangi bilgilere ulaşması gerekir? Bilgi kaynakları nelerdir?

Bilgi türü	Bilgi kaynağı
Nüfus sayımı	Merkezi istatistik kurumu (Türkiye İstatistik Kurumu)
Sosyolojik incelemeler	Araştırma enstitüleri/merkezleri
Gazete haberleri	Medya
Akademik makaleler	Akademik kurumlar
TV ya da radyo haberleri	TV ya da radyo
Başvurucunun beyanı	Başvurucu
Şahit beyanları	Şahit
Belgeler	Ayrımcılığın sorumlusu
İstatistik	Merkezi istatistik kurumu (Türkiye istatistik Kurumu) ve diğer kamu kurumları
Uzman görüşleri	Delil toplama
Teyp ya da video kayıtları	YouTube, sosyal medya
Fotoğraflar	
Politika belgeleri	(Yerel) hükümet
Kanunlar	İnternet
Durum tespitine yönelik testlerin sonuçları	Testi uygulayanlar
İzleme yapan kuruluşların raporları	Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, AB Temel Haklar Ajansı, ulusal ya da uluslararası STK'lar
Bilgi edinme başvurularından edinilen bilgiler	Kamu kurum ve kuruluşları

EGZERSİZ: Farklı renkteki yapışkanlı not kâğıtlarına (post-it) bilgi türlerini ve STK eylemlerinin çeşitlerini yazınız. Katılımcılardan bilgilerle eylemleri eşleştirmelerini isteyin.

e) Bilgiye nasıl erişilir ve/veya nasıl bilgi toplanır?

Kamuya açık bilgiler için internete göz atın, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'na bakarak, bu hakkın nasıl ve hangi kapsamda kullanılabileceğini öğrenin ve/veya kendiniz delil toplayın—örneğin mensupları hakkında bilgi sahibi olan kuruluşları ve toplulukları ziyaret edin ve onlarla görüşün.

EGZERSİZ: Katılımcılardan bilgiye erişim ya da bilgi toplamaya ilişkin deneyimlerini paylaşmalarını isteyin.

İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Tayland modeli: Eğitim hakkı

1998'de, çocuğu saygın bir devlet ilkokulu olan *Kasetsart Demonstration* Okulu'na kabul edilmeyen bir ebeveyn, gizli kabul sürecinin açıklanması için bilgi alma hakkı talep eder. Öğrencileri yoğun olarak *dek sen*'den veya elit ailelerden gelen

çocuklardan oluşan okuldaki kabul süreci bir giriş sınavı içermektedir. Resmi Bilgi Komisyonu kabul edilen 120 öğrencinin giriş testlerinin kamuya açıklanmasına karar verir. Testler ifşa edildiğinde, testi geçemeyen 38 öğrencinin, ebeveynleri tarafından okula yapılan ödemelerle—yani rüşvet yoluyla—kabul edilmiş oldukları ortaya çıkar. Söz konusu ebeveyn bunun ardından dava açar ve resmi bir hukuki danışma organı, ebeveynin lehine karar vererek, Tayland Anayasası'nın eşitlik maddesinin ihlal edildiğine hükmeder. Danışma organı ayrıca tüm devlet okullarının yolsuzluk ve ayrımcılığa neden olan politikalarını terk etmelerini talep eder.

(Kaynak: Article XIX ve Asociación por los Derechos Civiles, *Access to Information: An Instrumental Right for Empowerment*, s. 27-28, http://www.article19.org/data/files/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf.)

f) Bilgiler mağdurları desteklemek üzere faaliyetlerle nasıl eşleştirilir?

Ayrımcılık yasal kovuşturmalar kapsamında ve haricinde oluşabilir. Hukuk davalarında ya da iş mahkemelerinde, genel kural taraflardan her birinin iddia ettiği olguları kanıtlama ve lehteki hukuki sonuçların kaynağını gösterme sorumluluğu taşımasıdır. Genellikle, bir hukuk davasında ya da iş mahkemesinde öne sürülen bir ayrımcılık iddiasının gerçekleşmiş olması olasılığının yüksek olduğu ispatlanmalıdır—böylece öne sürülen deliller makul bir bireyin bir ayrımcılık olayı meydana geldiğini varsaymasına yol açar. İdari davalarda ve ceza davalarında, resmi makamlar genellikle farklı derecedeki belirsizlikleri temel alarak kanıtları soruşturur ve tespit eder. Eşitlik kurumları iç mevzuatlarına göre idari işlemleri takip eder ya da şikâyetleri soruşturur.

Yargılamada kullanılan deliller şahit beyanlarını, belgeleri ya da herkesin bilgisi dâhilindeki olayları içerir. Tüm yargılamalarda, ayrımcılık iddiasında bulunan bireyler ellerindeki delilleri sunma yükümlülüğü taşırlar. Birçok davada, şahit beyanlarına ve belgelere ya da faillerden sağlanan bilgilere dayanılarak bir ayrımcılık karinesi ortaya konur.

Ayrımcılık yasağına ilişkin direktifler farklı ayrımcılık türlerini tanımlar. Ayrımcılığın türü her ne olursa olsun, bir dava açarken, mağdurların temel bilgileri sunması gerekir.

EGZERSİZ: Katılımcılara aşağıdaki hikâyeyi verin ve hangi bilgilerin toplanmasına ihtiyaç bulunduğunu tespit etmelerini isteyin.

“Yerel Roman topluluğu liderleri, ilçelerinde yaşayan Roman çocukların yalnızca Romanların yaşadığı yerel yerleşim alanlarına en yakın okullara kaydolabildiği gerçeğine dikkatinizi çekerler. Ayrıca, ebeveynlerinin diğer okullara kayıt ettirmeye çalıştığı bir kaç Roman çocuğun yerleşim alanına yakın okullara sevk edildiğini söylerler. Bu okul zihinsel engeli olan çocuklar için planlanmış bir müfredat uygulamaktadır. Roman liderler size tüm çocukların okuldaki eğitimleri esnasında

zihinsel becerileri açısından test edilmediğini anlatırlar. Okul, ülkenizde yürürlükte olan okula kayıt politikasına uymaktadır."

Sorular	Cevaplar
1. Kim yaptı?	
2. Ne yaptı?	
3. Kime yaptı?	
4. Ne zaman yaptı?	
5. Nerede yaptı?	
6. Nasıl yaptı?	
7. Kanuna aykırı uygulamanın sonucu nedir?	
8. Kanuna aykırı uygulamadan kim sorumlu?	
9. Kanuna aykırı uygulamayı kim gördü, duydu ya da bu uygulamaya şahit oldu?	
10. Bu iddiayı kanıtlayan belgeler, istatistiki veriler ya da uzman görüşleri var mı?	
11. Mağdurun sahip olduğu yasaklanan ayrımcılık temeli nedir? Irk ya da etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim, din ya da inançtan mı kaynaklanıyor? Ayrımcılık gerçek mi, varsayılan temel üzerinden mi, dolayısıyla mı, çoklu temelde mi?	
12. Mağdurun maruz kaldığı muamelenin karşılaştırılabildiği kontrol kişisi ya da grubu kimdir? Taciz, mağdurlaştırma, ayrımcılık talimatının gerçekleştiği ya da makul uyumlaştırma olanağının sağlanmadığı durumlarda bir "karşılaştırıcı" tanımlaması yapmaya gerek yoktur. Bazı Üye Devletlerde (örneğin, insanlık onuruna saygıdan kaynaklanan bir tutum) ayrımcılık, ideal bir asgari muamele standardına göre tesis edilebilir.	
13. Dava (Avrupa) ayrımcılık yasağı mevzuatına dâhil midir?	

EGZERSİZ: Katılımcılara temsil ettikleri STK'ların aldıkları şikâyetlerin kayıtlarını tutup tutmadıklarını ve eğer öyleyse hangi şablonu kullandıklarını sorun. Bu şablon, faaliyetlerini raporlamaları, diğer STK'larla bilgi paylaşmaları ve şikâyetleri takip etmeleri için faydalı olacak mı?

Onlara bu vakada hangi hakların ihlal edildiğini ve neden bu durumun yanlış olduğunu düşündüklerini sorun. Bu problem bireysel ya da sistemik mi? Hangi temel bilgiler eksik ve hangi başka delilleri ve nasıl elde etmeleri gerekir?

Stratejik planlama konusuna girmek üzere, katılımcılardan Roman çocukları ve ebeveynlerini bireysel olarak ilgilendiren meseleleri tanımlamalarını isteyin, bununla birlikte yapısal ayrımcılığa sebep olan genel uygulamaları ortaya çıkaran meseleleri sorun. Onlara kendi STK'larının bireysel vakalarla, yapısal sorunlarla ya da her ikisiyle de ilgilenip ilgilenmediğini sorun. Eğer sonuncu olasılık geçerliyse, bireysel ve genel sorunlara yönelik faaliyetler arasındaki dengeyi nasıl kurduklarını öğrenin?

Ayrımcılık mağdurlarının iddialarının doğruluğunu ortaya koymak için mağdurlar üzerinde oluşan baskıyı azaltabilecek çeşitli delil kaynakları göz önünde bulundurulmalıdır, örneğin, istatistiki verilerin kullanımı, durum tespitine yönelik test, bilgi edinme hakkının kullanımı, ses ve video kayıtları, adli tıp uzmanlarının görüşleri ve ikinci derece delillerden sonuçlar çıkarma.

Durum tespitine yönelik test için lütfen ilgili modüle (4.3) bakınız. Durum tespitine yönelik test ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak için bkz. *Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing,* http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theroleofSituationTesting_EN_03.09.pdf. Kanıtlara ilişkin daha fazla bilgiye ulaşmak için ise bkz. Avrupa Hukuk Uzmanları Ağı tarafından yayımlanan *How To Present a Discrimination Claim Handbook*.

4.1.5 Stratejik planlama nedir?

SUNUM

Stratejik planlama bir kuruluşun kendi yönünü tanımlama ve bu stratejiyi izlemek için kendi insan ve mali kaynaklarının tahsisi hakkında kararlar alma sürecidir. SWOT analizi (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler), PEST analizi (politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik), STEER analizi (sosyo-kültürel, teknolojik, ekonomik, ekolojik ve düzenleyici etkenler) ve EPISTEL (çevre, politik, bilişim, sosyal, teknolojik, ekonomik ve hukuki) dâhil, stratejik planlamada, çeşitli teknikler kullanılabilir. Stratejik planlama en az üç temel soruyla ilgilenir:

a) Ne yapıyoruz?
b) Bunu kimin için yapıyoruz?
c) Nasıl başarılı oluruz?

Birçok kuruluşta stratejik planlama, bazıları 20 yılı kapsayacak şekilde yapılsa da, bir kuruluşun bir sonraki yıl ya da—daha tipik olarak—üç ila beş yıl arasında (uzun dönemli) hangi alanlarda faaliyet göstereceğini ve ilerleyeceğini belirlemede kullanılan bir süreç olarak görülür. Nereye gittiğini belirlemek için, kuruluşun tam olarak nerede durduğunu bilmesi ve sonra nereye gitmek istediğini ve oraya nasıl ulaşması gerektiğini belirlemesi gerekir. Sonuçta oluşan belgeye 'stratejik plan' adı verilir. Stratejik planlamaya ilişkin birçok yaklaşım bulunmaktadır ancak üç adımlık bir süreç kullanılabilir:

- Durum – geçerli durumu ve nasıl meydana geldiğini değerlendirin;
- Hedef – hedefleri ve/veya amaçları tanımlayın (bazen ideal durum adı verilir); ve
- Yol/tasarı – hedeflere/amaçlara ulaştıracak olası bir rotanın haritasını çıkarın.

Bir diğer seçenek *Gör-Düşün-Çiz* yöntemidir:

- Gör – bugünkü durum nedir?
- Düşün – hedefleri/amaçları tanımlayın;
- Çiz – hedeflere/amaçlara ulaşmak için bir rotanın haritasını çıkarın.

SWOT analizi, stratejik planlamada kullanılan en faydalı yaklaşımdır. Bu aracın ana hedefi kuruluşun güçlü ve zayıf yönleri gibi içsel stratejik etkenleri ve fırsatlar ve tehditler gibi kuruluşun kontrolünün dışındaki dışsal etkenleri analiz etmektir.

Bir stratejik plan tasarlarken, ana hedeflerden biri bunu eylem planlarına kolayca aktarılabilir bir şekilde geliştirmektir. Çoğu stratejik plan üst düzey girişimlere ve kapsayıcı hedeflere yöneliktir, ancak bunlar planı gerçekleştirebilmek için gerekecek olan gündelik projelere ve görevlere dönüştürülmez.

Gelecekte varılmak istenen sonuçların belli, belirli bir zaman sınırı içinde ve genel ve devam eden ifadelerine hedefler ya da amaçlar adı verilir. İnsanlar genellikle aynı anda birden fazla hedefe sahip olurlar. Hedeflerin birbirleriyle uyumlu bir şekilde bir araya geldiğinden emin olmak en iyisidir. Hedef A hedef B ile uyumlu görünüyor mu? Bu hedefler, birleştirilmiş bir strateji oluşturmak üzere birbirlerine uyum gösteriyor mu?

Stratejik planlamada bir yaklaşım kısa vadeli, orta vadeli ve uzun vadeli hedeflere sahip olunmasını önermektedir. Bu modelde, kısa vadeli hedeflere nispeten kolayca ulaşılacağı beklenebilir, bu hedeflere ulaşılmasına sadece az bir mesafe kalmıştır. Diğer yandan, uzun vadeli hedefler çok zordur ve ulaşmak neredeyse imkânsızdır. Bir hedefi bir sonraki için atlama tahtası olarak kullanmak **hedef dizilimi** yapmayı gerektirir.

Bir kişi ya da grup işe kolay, kısa vadeli hedeflere ulaşarak başlayabilir, sonra orta vadeli ve daha sonra da uzun vadeli hedeflere yönelir. Hedef dizilimi bir ‘hedef merdiveni’ yaratabilir. Bir kuruluş tarafından birbiriyle çelişmeyen hedefler koordine edilebilir. Kuruluşun bir bölümünün hedefleri kuruluşun başka bir bölümünün hedefleriyle uyumlu bir şekilde iç içe geçmelidir.

Basit bir stratejik döngünün öğeleri kısa vadeli stratejik faaliyetlerin yanı sıra, geniş kapsamlı uzun vadeli stratejilerde de kullanılabilir.

EGZERSİZ: Aşağıdaki şemayı temel alarak, Romanların eğitimi örneği üzerinden giderek stratejik planlama sürecini gösterin. Bu modül dava takibi dâhil olacak şekilde hukuki yardıma yoğunlaşsa da, katılımcılar hukuk yolları dışında bir strateji seçmek

isteyebilirler. Bir STK hukuki hizmetlerden farkındalık artırmaya vs. stratejik planlama döngüsünün tamamını yürütebildiği gibi bunun tersini de uygulayabilir.

Katılımcılara hukuki yardım hizmetleri ve stratejik dava yolu arasındaki farklılıkları hatırlatın. Onlara davanın karara bağlanmasında yardımcı olabilecek diğer STK'lar/eşitlik kurumları olup olmadığını sorun. Aşağıda, tartışmayı yönlendirecek bazı sorular bulunmaktadır:

- STK'nız ne yapıyor?
- STK'nız nasıl bir desteğe sahip: finansal, kişisel, diğer?
- Mağdur ne istiyor?
- Bu istek STK'nızın hedeflerine uyuyor mu?
- STK'nız ne kadar ileri gitmek istiyor?
- Bu davanın karara bağlanmasında kim hangi seviyede role sahiptir?
- Diğerlerinin ne yapması gerekir?

Stratejik dava yolu mu hukuki hizmetler mi?

Bazen aynı zamanda etkili dava yolu da adı verilen stratejik dava yolu, toplumda daha geniş kapsamlı değişiklikler yaratma hedefiyle bir davanın seçilmesini ve bir mahkeme salonuna taşınmasını içerir. Stratejik dava yoluna başvuranlar sadece eldeki konuyu çözmek dışında, kalıcı bir etki bırakmak üzere kanunları kullanmak isteyebilirler. Bu, stratejik davaların davanın sonucu ile olduğu kadar nüfusun daha geniş bir kesimi ve hükümetler üzerindeki etkisiyle de ilgilendiği anlamına gelir.

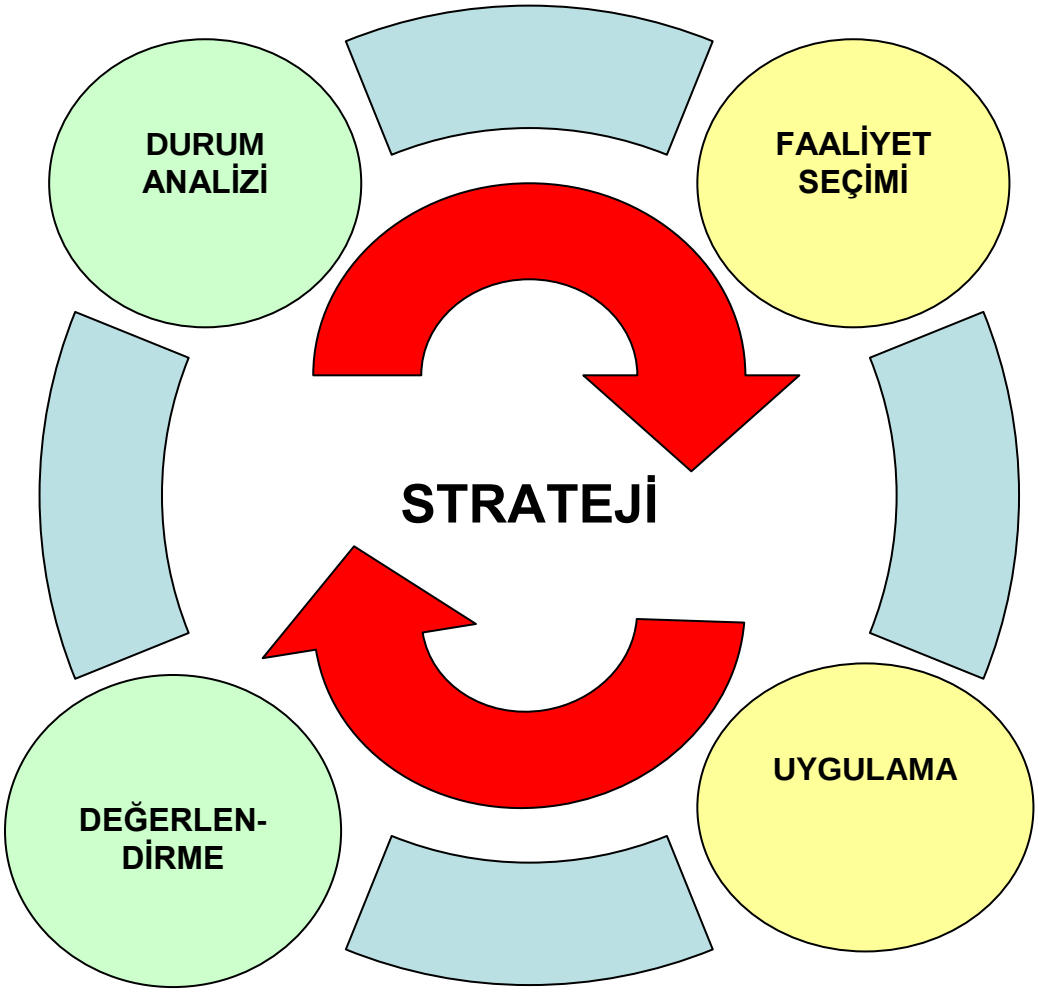
Stratejik dava yolu mu hukuki hizmetler mi? Bununla birlikte, stratejik dava yolunun hukuki hizmetler kapsamındaki birçok geleneksel uygulamadan çok daha farklı olduğunu unutmamak gerekir. Geleneksel hukuk hizmeti veren kuruluşları müşterilere bireysel olarak hizmet verir ve hangi meseleleri öne sürerlerse sürsünler bu müşterileri temsil etmek ve onlara tavsiyelerde bulunmak için özenle ve sebat ederek çalışırlar. Ancak geleneksel hukuk hizmetleri, müşteri odaklı olduğundan ve kuruluşun sağladığı kaynaklarla sınırlı olduğundan, genellikle resmin tamamını hesaba katarak davaları inceleme fırsatı bulunmaz. Diğer taraftan, stratejik dava yolu, politikaların ve daha geniş kapsamlı davranış kalıplarının değiştirilmesine yoğunlaşır. Bu nedenle, stratejik dava yolu geleneksel hukuki hizmetlerde olduğu gibi mümkün olan en fazla insana en iyi hizmeti vermek üzere tasarlanmamıştır.

Savunu. Sosyal adalet için çalışan savunucular, davalar açarak hukuki ve toplumsal değişikliklere zemin hazırlamak için mahkemeleri kullanabilirler. Bu, genellikle belirli bir konu hakkında farkındalığı artırmak ya da dezavantajlı bir grubun haklarını desteklemek için planlanmış genel bir savunu kampanyasının bir parçasıdır. Stratejik dava yoluna başvuran birçok grup veya birey başka kişileri kendi meseleleri için ikna etmeye ya da hükümeti yasaları değiştirmesi için etkilemeye çalışır.

Sonuçlar. Başarılı bir şekilde kullanıldığında, stratejik dava yolu ezber bozan sonuçlara yol açabilir. Bu sonuçlar, vatandaşlar için temel bakım hizmetlerinin

sağlanması, azınlıkların eşitlik haklarının garanti altına alınması ya da çevreye zarar veren bir faaliyetin durdurulması için bir hükümeti harekete geçmesini sağlayabilir. Hangi stratejik dava yolunun başarıya ulaşabileceği ile ilgili bir sınırlama yoktur.[22]

Modülün sonunda birlikte sorgulama ve değerlendirme aşamasında, katılımcılara soru şablonu, stratejik döngü, gerçekleştirebilecekleri eylemler ve ihtiyaç duydukları bilgiler arasındaki bağlantıları gösterin.



[22] Geary, P. (2009), *Children's Rights: A Guide to Stratejic Litigation,* Child Rights Information Network, Londra.

4.2 İzleme

"Bilimsel akıl doğru soru sormayı becerdiği kadar doğru cevapları sunmaz."
Claude Levi-Strauss

4.2.1 Konu

Bu modül, eşitlik ve ayrımcılık yasağıyla ilgili olarak kamu kurumları/özel sektör kuruluşlarının **uygulamalarının ve politikalarının stratejik olarak izlenmesini** ve **eşitlik etkisi açısından değerlendirilmesini** ele almaktadır.

Bu modül STK'ların stratejik izlemenin ve eşitlik etkisi değerlendirmesinin neler olduğunu kavramasını sağlayacaktır. Ek olarak, STK'lar bir izleme projesini tasarlayıp planlayabilecektir. Son olarak, STK'lar diğer aktörler (özel kuruluşlar ve kamu kurumları, akademi vs.) tarafından yürütülen izleme ve değerlendirmede STK'ların rolünü daha iyi anlayacaktır.

4.2.2 Tanımlar

İzleme, değerlendirme, inceleme – bu terimler genellikle bilimsel çalışmalarda, STK sektöründe, farklı yapıdaki kurum ve kuruluşlar tarafından kullanılır. Bu terimler farklı bağlamlarda farklı anlamlara gelir. Bu terimler için sayısız tanım bulunmasına karşın, bu terimleri aşağıdaki şekilde anlıyoruz:

İzleme çoğunlukla, ne tür eylemlere geçilmesi gerektiğini belirlemek üzere bir durumun, olayın ya da bireysel bir vakanın yakından izlenmesi olarak tanımlanır.[23]

Bu modülde **stratejik STK izlemesinden** bahsediyoruz. STK'lar tarafından yürütülen stratejik izleme, **toplumsal bir gerçeğin** seçili bir parçasının **planlı ve sistematik olarak incelenmesi** olarak tanımlanabilir. Bu modül çerçevesinde bakıldığında izleme, insan hakları, ayrımcılık yasağı ve eşitliğe yoğunlaşmaktadır. İzleme, **uyarlanmış belirli bir çerçeve içinde** ve belirli bir **ilerleme hedefine** yönelik olarak yürütülür.[24]

Etki değerlendirmesi belirli politikaların ve usullerin, bunlardan etkilenen kişiler/gruplar üzerindeki (ya da öne sürülen politikaların ya da usullerin yarabileceği) etkisinin bir değerlendirmesidir.

Bu modülde, geçerli veya planlanan bir politikanın (yazılı ya da yazılı olmayan, resmi ya da enformel), usulün, projenin ya da hizmetin ve bunların, yaş, engellilik, toplumsal cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç veya cinsel yönelime göre karakterize edilmiş farklı eşitlik gruplarının, bunun yanında toplumsal olarak

[23] Guzman, M. ve Verstappen, B. (2003), *What is Monitoring?,* Human Rights Monitoring and Documentation Series, Cilt 1, HURIDOCS, s.5.
[24] Şu kaynaktan uyarlanmıştır: Nowicki, M. ve Fialova, Z. (2004), *Human Rights Monitoring*, Helsinki Foundation for Human Rights, Varşova, 2004, s.13.

dezavantajlı konumdaki diğer grupların üzerindeki etkisinin kapsamlı ve sistematik bir analizi olarak tanımlanabilecek bir **eşitlik etkisi değerlendirmesi** (EED) anlatılmaktadır.

4.2.3 Kapsam

Modülün sınırları göz önüne alınarak, bu bölümde temel olarak STK'lar tarafından üstlenilen insan hakları izlemesine (eşitlik ve ayrımcılığa ilişkin izleme sürecini ön plana çıkararak) ve kısmen eşitlik etkisi değerlendirmesine odaklanacağız.

Bu modülde, ayrımcılıkla mücadele eden STK'lar tarafından belirli bir proje ya da kuruluşun ilerleme sürecine ilişkin bilginin sistematik olarak derlenmesini ve analizini, elde edilen sonuçların karşılaştırmasını ve yürütülen projenin, belirlenmiş olan hedefler ve amaçlar üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak uygulanan izleme ve değerlendirme konusu ele alınmamıştır.

4.2.4 İçerik

A. İzleme

Neden izleme?

STK'ların neden izleme yapmaya istekli olduğunu açıklayan farklı sebepler vardır. Genel bir cevap şu şekildedir: Belirli bir gerçeklik hakkında daha fazla ayrıntı elde etmek için. Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın yasaklanması genellikle yasal standartlardır. Bununla birlikte, insanların hayatlarında geçerli olan kâğıt üzerindeki mevzuat değil toplumsal gerçekliktir.

STK'lar toplumsal gerçeklik hakkında topladıkları bilgileri değişimi etkilemek için ya da durumu daha iyi bir hale getirmek için bir araç olarak kullanmalıdır. Bir izleme faaliyetinin farklı işlevleri olabilir.

Derinlemesine inceleme işlevi – belirli bir konu veya durum hakkında bilgimiz olmadığı için, ne olduğunu **bilmek** isteyebiliriz. Bir proje, ayrımcılığın niteliği ve kapsamı hakkında belgelendirilmiş bilgiler elde etmek için yürütülebilir.

Örnek: Emeklilik yaşına gelmiş çalışanların işten çıkarılması ile ilgili uygulamalar hakkında fazla bilgi sahibi değiliz ve bunun üzerinde çalışmayı planlıyoruz. Emeklilik yaşına ulaşmış kişilerin işlerini bırakmaya zorlandığı bazı vakalar olduğunu duyduk ancak bunun gerçek bir sorun olup olmadığını ya da bir veya iki olaydan ibaret olup olmadığını bilmiyoruz; yani sorunun kapsamını bilmiyoruz.

Örnek: Kimi zaman, işverenin ayrımcılık yapma niyetini gösteren yaşa (ve cinsiyete) atıfta bulunan iş ilanları çıktığını biliyoruz ancak bu uygulamanın kapsamını bilmiyoruz. Gerçek durumun ne olduğunu öğrenmek için bir izleme projesi

düzenlemeye karar verdik. Bu ciddi bir sorun mu? Eğer öyleyse, sorunun niteliği ve kapsamı nedir ve hangi çözümleri gerektirir?

Tamamlayıcı işlev – değişime etki etmek amacıyla düzenlenen başka faaliyetlere **katılım** sağlayabiliriz. Ayrımcılığın niteliği ve kapsamı hakkında azımsanmayacak seviyede bilgiye sahibiz, elimizde farklı kaynaklar vasıtasıyla (örneğin, medya raporları, şikâyetler, sohbetler vs.) gelen bilgiler var, ancak rakamsal verilere sahip olmak istiyoruz. Olguları bir araya getirmemiz, delilleri elde etmemiz ve kanıta dayalı sağlam argümanlara sahip olmamız gerekiyor.

Örnek: Birçok kaynaktan (medya raporları, tekil davalar, resmi olmayan şikâyetler, diğer projeler) LGBT gruplarına dâhil olan kişilerin sık sık iş yerlerinde tacize uğradığını öğreniyoruz. Bunun gerçek ve ciddi bir sorun olduğunu biliyoruz. Elimizdeki bilgiye dayanarak, politikalarda ve uygulamalarda değişiklikler yapılmasını ve sorunlara çözümler bulunmasını savunuyoruz ancak değişim yönünde yaptığımız çağrıyı rakamsal verilerle desteklemek istiyoruz. Bu problemi geniş ölçekte göstermek ve bizi eleştirenlere neden bahsettiğimizi bildiğimizi kanıtlamak istiyoruz.

Örnek: Belirli bir dini grubun ülkemizde ayrımcılığa maruz kaldığı bilinen bir gerçektir. Medyadan eriştiğimiz bilgi ve bu gruptan aldığımız şikâyetlerden, bir ibadet yeri inşa etmek için izin almakta ve dini faaliyetler vs. için kamuya açık bir yeri kiralama konusunda problemler yaşadıklarını biliyoruz. Bu durumun değişmesi için gerekli adımların atılmasını savunmak amacıyla (başka grupların durumuyla ilgili yapılan karşılaştırma da dâhil) grubun hangi zorluklarla karşılaştığını gösteren bir izleme çalışması yürütmeye karar veriyoruz.

Önleyici işlev – STK'lar tarafından yürütülen izlemenin amacı çoğunlukla araştırma yapmak, bilgi toplamak ve belgeleme yapmakken, STK'ların izledikleri belirli bir durumu **etkilemek** istedikleri öncelikli durumlar vardır. Farklı kurumların izleniyor olmasının bu kurumların tutumlarını etkileyebileceğini biliyoruz. STK'lar tarafından yürütülen izlemenin bilimsel araştırmalardan (yan etkilere sahip olsa da farklı bir niteliktedir) farkı budur.

Örnek: Farklı izleme türleri önleyici izleme için iyi uygulama örneği olabilir. Bir STK gözlemcisinin bir duruşmayı izleme amacı adil bir duruşma yapılmasını güvence altına almak ve taraflardan birine manevi destek sunmaktır. Böylece, karşı karşıya bulundukları önyargılı bir tutumu ya da uğradıkları ayrımcılığı araştırmak için belirli bir etnik azınlığın temsilcilerine karşı açılan davaları takip ederken, bir gözlemci sadece orada bulunmasıyla bile duruşmayı ve davacıların tutumunu etkileyebilir. Aleni bir biçimde ya da dikkat çekecek kadar açıkta yapılan bir izleme, olası bir ayrımcı muamelenin ya da önyargılı bir tutumun meydana gelmesini önleyebilir.

Örnek: Seçimlerin izlenmesi (örneğin, engellilerin oy kullanma yerine erişimi açısından) benzer bir etkiye sahip olabilir. Aslında, durumu belgelemeye ek olarak, gözlemcilerin orada bulunmaları da çoğunlukla serbest ve demokratik seçim standartlarına uyulmasını sağlar.

Örnek: Yürüyüşler, gösteriler, din temelli grupların toplantıları ya da LGBT onur yürüyüşleri gibi halkın bir araya geldiği etkinliklere yönelik izleme yaptığımızda (barışçıl toplanma hakkı ve devletin katılımcıları koruma ve güvenlik tedbirlerini sağlama yükümlülüğü açısından), hedefimiz durumu tarafsız bir şekilde belgelemektir, ancak sadece gözlemcilerin varlığıyla (çoğunlukla rozetlerle ya da diğer görünür kimliklerle katılırlar, bazen emniyet güçleri tarafından davet edilirler), yetkili makamların ilgili halk toplantısının gerekli standartlara göre düzenlenmesini güvence altına alacağından emin olmak istiyoruz.

EGZERSİZ: Öncelikle izlemenin inceleme, tamamlama ve/veya önleme amaçlı işlevlerine (hem aşina olduğunuz gerçek projeler hem de hayal ürünü projeler) sahip farklı izleme projelerinden örnekler verin.

Ne izlenir?

Temel olarak izleme, yerel düzeydeki ve seçili bir konu üzerine yoğunlaşan küçük ölçekli izleme projelerinden (sadece bir okulda belirli bir etnik azınlığın maruz kaldığı ayrı tutma (*segregasyon*) muamelesinin izlenmesi gibi) geniş kapsamlı ve gelişmiş araştırma projelerine dek (söz konusu azınlığa yönelik ülke genelinde eğitimde uygulanan ayrımcılığın izlenmesi gibi veya sadece eğitim alanı için değil, birçok çeşitli alanda izleme yapılması gibi) ilgilendiğimiz her hangi bir konu veya durum üzerinde yürütülebilir.

Bununla birlikte, izlemeyi yapmaya yönelik nihai kararları vermeden önce **bazı temel soruları** cevaplamamız iyi olacaktır:

- **Neden izlemek istiyoruz?** Kuruluşumuzun misyonuna ve stratejisine, genel hedeflerimize ve amaçlarımıza nasıl uyuyor? İzleyerek ne elde etmek istiyoruz? Hedefimiz bilgi edinmek mi (derinlemesine incelemeye yönelik işlev) veya mevcut stratejimizi ve savunu hedeflerimizi rakamsal verilerle desteklemek mi (tamamlayıcı işlev) yoksa belirli bir vakada ayrımcılığın gerçekleşmesini önlemek (önleyici işlev) mi?
- Bir izleme projesi yapmak **gerekli midir**? Hedeflerimize ulaşmak için farklı, daha iyi, daha kolay, daha ucuz araçlar ya da yöntemler var mı? Örneğin, mevcut verileri ve bilgileri kontrol etmeliyiz—diğerleri zaten durumu/vakayı izliyor olabilir (kamu kurumları, eşitlik kurumları, akademik kurumlar, uluslararası kuruluşlar, başka STK'lar). Bu çabaları tekrarlamamızın bir faydası yoktur, bunun yerine mevcut olan bilgiyi kullanmalıyız.
- İzlemenin **sonuçlarını nasıl kullanacağız**? Toplanan olguların, delillerin ve bilgilerin bizim tarafımızdan ya da başkaları tarafından nasıl kullanılabileceğine dair açık bir öngörüye sahip miyiz?
- Son olarak, **kaynaklarımıza** ilişkin soruları cevaplamak zorundayız—yeterince yetkin miyiz? Kurumsal bakış açısına göre hazır mıyız? Etkili, yararlı bir izleme projesi yapmak için yeterli personele ve materyal kaynaklarına sahip miyiz? Bir dış yardıma ihtiyacımız var mı? Eğer öyleyse, kimden? Gerektiği hallerde, yeterli sayıda bağlantımız ya da paramız var mı?

Belirli bir izleme konusu seçimi açıkça kuruluşumuzun misyon ve stratejisine, yerel ve ulusal bağlama, mevcut ihtiyaçlara, bilgi eksikliklerine vs. bağlı olacaktır. Aşağıda, yukarıda belirtilen konulara ek olarak, izlemenin yararlı olabileceği birkaç tane daha konu örneği ve olası somut izleme projesi bulunmaktadır:

Genel olarak:

- Belirli azınlıkların haklarına kamu kurumları (yerel yönetim, kamu hizmetinden sorumlu kişiler, polis, cezaevi yönetimi vs.) ne kadar saygı gösteriyor (veya kamu kurumları tarafından bu azınlıkların haklarına saygı nasıl hayata geçiriliyor)?
- Belirli azınlık haklarına belirli özel kuruluşlar (işverenler, hizmet sağlayıcılar vs.) en düzeyde saygı gösteriyor?
- Belirli bir kanun (ya da politika) azınlıkların haklarının yerine getirilmesini nasıl etkiliyor (yürürlüğe girmeden önce ya da belirli bir süre sonra)? Bunun hakkında daha fazla bilgiye ulaşmak için, eşitlik etkisi değerlendirmesi ile ilgili aşağıdaki yer alan bölüm B'ye bakın.

Özel olarak:

- Belirli işveren(ler) tarafından istihdamda yapılan yaş ayrımcılığının izlenmesi – şartlar ve koşullar (ödeme, tatil), terfi ve eğitime erişim;
- LGBT'lerin polis tarafından uğradığı tacizin izlenmesi;
- Eğitimde ayrımcılığın izlenmesi – belirli bir etnik azınlığın eğitime erişimi;
- Engellilerin belirli hizmetlere erişiminin izlenmesi; ve
- Kapalı ya da açık kurumlarda (cezaevleri, hastaneler, askeri tesisler ve insanların ikamet ettiği diğer yerler) dinin gereklerini yerine getirme hakkının izlenmesi.

EGZERSİZ: Size göre önemli olan ve izleyerek incelenmesi gereken bir konu (ya da konular) tanımlayın. İzlemenin kuruluşun misyonu ve stratejisine uyup uymadığı, gerekli olup olmadığı, izleme sonucunda elde edilecek bulguların ve kaynakların olası kullanım alanları ile ilgili 'temel sorular'a cevap verin.

Eşitlik ve ayrımcılık politikalarının ve uygulamalarının izlemesini kim yürütmelidir?

Eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele üzerine çalışan STK'lar izleme projeleri yürütmek zorunda mıdır? Bu sorunun cevabının 'hayır' olduğunu kolayca iddia edebiliriz.

Veri toplaması, araştırma yapması ve inceleme/anket yürütmesi gereken birkaç kurum vardır. Bazı durumlarda, bazı kurumlar izleme yapmakla yükümlüyken, bazı durumlarda ise, bunu yapıp yapmamaları isteklerine ve buna karar vermelerine bağlıdır. Bu kurumlar hangileridir? Muhtemel kurumların listesi aşağıda sunulmaktadır:

- Ulusal istatistik ofisleri ve bunların yıllık araştırma planları;
- AB Direktiflerine göre, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmesi, ayrımcılıkla ilgili herhangi bir mesele hakkında bağımsız raporlar yayımlaması ve tavsiyelerde bulunması gereken eşitlik kurumları (örneğin, 2000/43/EC sayılı Direktif'in 13. maddesine bakınız);
- İstatistiki verileri ve diğer bilgileri toplaması ve politikalarını değerlendirmesi ve politikalarının ve uygulamalarının sonuçlarını değerlendirmesi gereken diğer ulusal ya da yerel kamu kurumları (yerel bağlama dayalı olarak),
- Aşağıdakiler de dâhil olmak üzere, farklı ülkeler için karşılaştırmalı verilere sahip (olması gereken) uluslararası kurumlar ve kuruluşlar:
  - Avrupa Komisyonu: Bir dizi konuyu araştıran tekil çalışmaların yanı sıra uzun vadeli projeler, kendi ülkelerindeki gelişmelere ilişkin raporlar sunan uzmanları bir araya getiren özel ağlar;[25] ve
  - Avrupa Konseyi, AGİT, BM: Veri toplarlar, çeşitli çalışmalar yürütürler;
- Sosyal araştırma yürüten birçok bilim insanı ve akademisyen, üniversite ve diğer araştırma kurumları, düşünce kuruluşları;
- Müşterileri ve potansiyel müşterileri ve onların çalışanları hakkında veri toplayan, araştırma yapan özel kuruluşlar, şirketler;
- Ara sıra da olsa etkileyici araştırma ve izleme faaliyetleri yürüten medya (bir dereceye kadar).

Peki, STK'ların rolü nedir? STK'ların rolü en az dört aşamada yer alır:

- **İlham vermek**. STK'lar izleme yükümlülükleri bakımından diğer kuruluşların yerine geçmemelidir. Bunun yerine, STK'lar ilham vermeli, bir tetikleyici görevi görmeli, sorunun derinine inen sorular sormalı ve diğer kuruluşları (kamu, özel, akademik) veri toplamaları, incelemeler yapmaları ve politikaları izlemeleri için teşvik etmelidir. STK'lar farklı ülkelerden örnekler sunabilir ve başarılı uygulama örneklerini paylaşabilir;
- **İşbirliği yapmak.** STK'lar başka kuruluşlar tarafından düzenlenen izleme projelerinde rol oynayabilir. Kendi çalışmalarıyla edindikleri bilgi ve delilleri sunabilir, uluslararası karşılaştırmalı araştırmalarda yerel ya da ulusal başvuru noktası görevini üstlenebilir ya da çalışmada ortak olarak rol alabilir. AB Üye Devletleri, örneğin, eşit muamele ilkesini geliştirmek üzere ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan STK'larla diyaloğa geçmeyi teşvik etmelidir (2000/43/EC sayılı Direktif'in 12. maddesi ve 2000/78/EC sayılı Direktif'in 14. maddesi). Bu nedenle bilgilerinin ve tecrübelerinin kullanılabileceği zamanlarda, STK'lara danışılmalıdır.
- **Alarm sistemi (*watchdog*) rolü üstlenmek.** Bilgi toplamak ve izleme yapmak kimi zaman ilgili kuruluşların (eşitlik kurumları gibi) yükümlülüğündedir, ancak uygulamada, kamu kurumlarının, belirli durumlarda, rollerini yeterince yerine getirmedikleri ortaya çıkar. STK'lar belirli kurumların bu yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini (ve nasıl yerine getireceğini) değerlendirmek için 'alarm

[25] Avrupa Komisyonu tarafından yetkilendirilen farklı uzman ağları ve başlatılan çalışmalarla ilgili bakınız: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/experts/index_en.htm.

sistemi' gibi bir çalışma başlatabilir ya da başlatmalıdır. Aslında, bir STK diğer kurumların izleme yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini araştırmak üzere bir izleme projesini yürütebilir; ve

- Bağımsız STK izlemesi **yürütmek**. Eğer bir bilgi eksikliği, mevcut bilgilerde bir boşluk varsa ya da başka araştırmaların güvenilirliği sorgulanıyorsa, STK'lar bağımsız izlemeye başlayabilir. STK'lar kimi zaman böyle bir çalışma yürütmek için daha uygun konumdadır, çünkü STK'lar ayrımcılık mağdurlarına daha yakındır, diğer kurumlardan daha güvenilirdir ve hassas verilere daha kolay erişebilir.

İzleme yapmaya, bilginin derlenmesi, savunu stratejisi kapsamında izlenen kamu kurumlarına/kuruluşlara geribildirim yapılması, tavsiye sunulması, bulguların kamuoyu ile paylaşılması (rapor verme) dâhildir.

EGZERSİZ

1. Ülkenizde izleme, veri toplama, araştırma ve incelemeler yapması gereken tüm kurumları (veya kurum türlerini) listeleyiniz;
2. Kuruluşunuzun çalışma alanında, size göre kim izleme yapmalı, veri toplamalı ve incelemeler yapmalı (örneğin, LGBT'lerin tacize uğraması ya da bir iş yerindeki yaş ayrımcılığı)? İlgili kurumları tanımlayın ve listeleyin. Bu kurumlar yükümlülüklerini yerine getiriyor mu?

EGZERSİZ: İzleme rollerini yerine getirirken, STK'ların diğerlerini (ilgili listelenmiş kurumlar) nasıl etkileyebileceğini tartışın.

Nasıl izleme yapılır? – Adım adım izleme

İzleme aşamaları dikkatli ve stratejik bir yaklaşım içinde planlanmalıdır. İzleme elbette, STK'lar tarafından farklı yollarla kullanılabilen bir yaklaşımdır. Nispeten basit, küçük, kısa vadeli projeler (tek bir gösteriyi izleme ya da bir ay boyunca yerel gazete(ler)in içeriğini izleme) olabildiği gibi, daha karmaşık ve gelişmiş izleme projeleri (ülke genelinde diğerleri arasında daha görünür olan bir etnik azınlığın eğitime erişiminin izlenmesi) olabilir.

İzlemenin hazırlanmasındaki ve uygulanmasındaki başlıca adımlar nelerdir?

1. İzleme konusunun açıkça ifade edilmesi
2. Ne öğrenmek istediğimizin tanımlanması (izleme konuları ve soruları)
3. Hukuki analiz ve masa başı araştırmasının yapılması
4. İzlemenin yöntemlerinin seçilmesi ve araçların geliştirilmesi
5. Planlama (lojistik)
6. Pilot çalışma yapılması ve araçların geliştirilmesi
7. Toplanan verilerin derlenmesi/işlenmesi/analiz edilmesi
8. Raporlama/geri bildirim yapılması/iletişim
9. İzleme sonuçlarından faydalanılması

Örnek: *Yukarıdaki izleme adımlarını kısaca tanımlarken, muhtemel bir izleme projesi fikrini bir örnek olarak kullanacağız. STK'nın ilgi alanına bağlı olarak, izlemenin belirli unsurları elbette farklılaşır. Örneğimizde, diğer grupların yanı sıra, engellilere destek olan ve genellikle belediye ölçeğinde çalışan ancak aynı zamanda ulusal düzeydeki ağlar kapsamındaki diğer örgütlerle işbirliği yapan küçük yerel bir STK'yı temsil ediyoruz. Kuruluşumuzun birkaç yarı zamanlı çalışanının yanı sıra birkaç gönüllü ve destekçisi de bulunmaktadır.*

İzleme konusunun açıkça ifade edilmesi

Bu, çalışmalarımızdan edindiğimiz tecrübeye, ön araştırmamıza ve masa başı araştırmamıza dayanarak nelerin izlenmesi gerektiğini ve hangi bilgilerin arandığını belirlemeyi kapsar.

Örnek: *Kuruluşumuzdan, belediyemiz sınırları içindeki hizmetlere erişimi sınırlayan engelleri kaldırma çabaları açısından, engellileri desteklememiz sıklıkla isteniyor. Yapılan bireysel şikâyetler ya da çağrılar belediyemizde yalnızca küçük değişikliklere yol açıyor, yeteri kadar yatırım yapılmıyor ve hala birçok engel var. Yerel yönetim çok çabaladığını ve bu koşullar altında elinden geleni yaptığını iddia ediyor. Belediye sınırları içerisinde, bir savunu stratejisi planlamak için, izleme yapmaya karar veriyoruz. Engellilerin bu binalarda sunulan hizmetlerin yanı sıra, belediyenin mülkiyetindeki kamu binalarına erişimini izlemek istiyoruz. İki öğeye bakmayı planlıyoruz: Hala var olan ve ortadan kaldırılması gereken engeller ve eğer varsa (son yıllarda neler yapılmış olduğunu kontrol etmek üzere) yakın zamandaki gelişmeler.*

Ne öğrenmek istediğimizin tanımlanması (izleme konuları ve soruları)

İzleme konusunun tanımlanması genellikle sadece bir ilk adımdır. Belirli öğelere/meselelere/sorunlara bölünmesi gerekir ve cevapların aranacağı somut sorular formüle edilmelidir. Bu, izlemenin kapsamı hakkındaki kararların tam olarak verildiği aşamadır.

Örnek: *Belediyeye ait binaları ve kamu binalarını izlemeye karar veriyoruz, örneğin yerel hükümet binaları, karakollar, mahkemeler, postaneler, yüzme havuzları, okullar, sağlık merkezleri ve hastaneler. Çeşitli engellilik ve hareketlilik sorunları (örneğin, tekerlekli sandalye ya da koltuk değneği kullanan kişiler, görme engelliler ve diğer problemleri olan kişiler) açısından bu binaların ve buralarda verilen hizmetlerin erişilebilir olup olmadığını bilmek istiyoruz.*

İzleme yapılması gereken birçok bina ve birçok hizmet bulunmaktadır. Her biri için, belirli sorular üretmek zorundayız, örneğin mimari engeller açısından, postanenin tekerli sandalye erişimi olup olmadığını, eğer öyleyse, bu erişimin iyi olup olmadığını ve tekerlekli sandalye kullananlar tarafından kullanılıp kullanılmadığını sorabiliriz. Eğer bu erişim yoksa postane hizmetlerini kullanmak isteyen tekerlekli sandalye kullanan kişiler için başka herhangi bir çözüm var mı? Postane gişesi tekerlekli

sandalye kullananlar için yeterince alçak mı? Eğer alçak değilse, nasıl hizmet veriliyor?

İkinci soru dizisi güncel gelişmelerle ilgilidir. Örneğin, son üç yılda (mevcut yerel yönetim seçildiğinden beri) neler yapıldığına bakmaya karar verilebilir. Böylece, izlenen her kuruma ilişkin, son üç yılda erişilebilirlik açısından nelerin değiştiğini, bu değişiklikleri kimin yaptığını ve kimin bu değişiklikler için harcama yaptığını bilmemiz gerekiyor.

Farklı hizmetlerin sunulduğu birkaç binanın izlenmesine karar verildiğinden, soru listesi uzun olacaktır.

Hukuki analiz ve masa başı araştırmasının yapılması

Uygulamaları ve politikaları hukuki standartlara göre izlemek için, mevcut hukuki durumu bilmemiz ve anlamamız gerekmektedir. Bu, genellikle STK'lara destek veren avukatların yardımıyla yapılır. **Hukuki analiz** uluslararası hukuk ve anayasa hukuku ile parlamento ve hükümet düzenlemelerinden (hem ulusal hem yerel) farklı kurumların farklı türdeki iç düzenlemelerine dek, izleme ile ilgili meselelere ve sorulara ilişkin (analizin derinliği bu meselelere bağlı olacaktır) farklı hukuki kaynakları kapsar. Aynı zamanda mahkeme kararlarını içerebilir.

Ayrıntılı hukuki analiz, elbette ki yürütülen izleme projelerinin hepsinde gerekli olmayacaktır. İzleme projelerinin birçoğunda, izlenen konuya ilişkin temel haklara dair farkındalık yaratmak yeterli olacaktır. Araştırma ve savunu faaliyetlerinde kullanılabilecek, yasal düzenlemelerdeki ya da mahkeme kararlarındaki önemli değişiklikleri kaçırmamak için, önemli yasal gelişmeler proje süresince izlenmelidir.

Masa başı araştırması (ilgili her çeşit bilgi, materyal, delil, yayın, rapor, medyada yer alan haber vs. dâhil olacak şekilde mevcut verilerin toplanması ve analizi) belirli bir meseleyle ilgili çalışmalar düzenleyen kuruluşların düzenli olarak yaptıkları bir araştırmadır. Bir izleme projesinin başlangıcında daha ayrıntılı olarak ve daha yoğun bir şekilde ele alınmalıdır.

Aşina olmadığımız veya unutmuş olabileceğimiz (tarihi) belgeler olabilir. İlgili konuda yetkinlik sağlamak, esin almak ve karşılaştırma yapabilmek için, izlemenin konusuyla ilgili tüm materyali tanımlamak faydalıdır. Ayrıca, masa başı araştırması en azından proje süresince devam etmelidir, çünkü süreç içinde yeni materyaller ortaya çıkar ise (ya da mevcut materyal yeni keşfedilirse), bunların farkında olmalı ve uygun olduğu takdirde kullanmalıyız.

Örnek: *Vakamızda, hukuki analizler iki öğeye odaklanabilir—birincisi engelleri ortadan kaldırmaya yönelik olarak hükümetin eyleme geçmesini gerektiren genel ayrımcılık yasağı standartları (örneğin BM sözleşmeleri), ikincisi ulusal mevzuat. Bu bağlamda, atıfta bulunabileceğimiz ulusal kanunlardan ve düzenlemelerden kaynaklanan herhangi bir yükümlülük var mı?*

Masa başı araştırması birçok şeye bakmayı gerektirir. Geçmişte başka biri benzeri bir izleme çalışması yürüttü mü? Başka belediyelerde? Ulusal düzeyde? Başka ülkelerde? Kullanabileceğimiz herhangi bir metodoloji var mı? Yerel yönetim tarafından düzenlenmiş herhangi bir rapor, kent konseyinin/yerel konseyin konuyu ele aldığı toplantıların tutanakları, herhangi bir belge, plan, bütçe planı, taahhüt var mı? Belediyemizle ilgili durumu diğerleri ile karşılaştırarak göstermemizi sağlayacak ulusal düzeyde derlenmiş herhangi bir karşılaştırmalı çalışma var mı?

İzlemenin yöntemlerinin seçilmesi ve araçların geliştirilmesi

STK'lar tarafından yapılan izleme, bilimsel bir araştırma değildir. Bununla birlikte, genellikle bilimsel araştırma araçları kullanılır ve bazen bir sosyolog ya da istatistikçiden yardım alınabilir.

STK izlemesi vaka çalışmaları, röportaj ya da mağdur tanıklıklarını temel alan **niteliksel verilere** dayanır. Özellikle eşitlik ve ayrımcılık yasağı alanında, güvenilir **niceliksel verileri** (rakamlar ve istatistikler) bulmak her zaman mümkün değildir. Konuya bağlı olarak, bazı durumlarda mevcut en iyi bilgiler muhtemelen niteliksel veriler olacaktır. Örneğin, istihdam alanında, çalışanların cinsiyetleri ve yaşlarına ilişkin niceliksel verileri toplamak nispeten kolay olacaktır, ancak cinsel yönelime ilişkin karşılaştırmalı verilerin olması uzak bir ihtimaldir. Bu nedenle, niteliksel verileri elde etmek için dahi dikkatli ve hassas bir şekilde planlama yapmamız gerekir.

Elbette, kuruluşların düzenli olarak topladığı (başka kuruluşların hazırladığı raporlardan, şikâyetlerden, medyadan vs. alınan) bilgiler vardır. Bununla birlikte, stratejik izlemeyi planlarken, gerekli bilgileri toplamak, seçmek, analiz etmek ve işlemek için daha sistematik bir yol geliştirmeye çalışmak önemlidir.

STK için bilgi elde etme yöntemleri nelerdir? Aşağıdakiler bazı olası yöntemlerdir:

- Masa başı araştırmasına devam edilmesi
- Şikâyetlerin analizi (ayrımcılığa uğrayan kişilerin şikâyetleri)
- Medya analizi (basın, internet, işitsel-görsel medya)
- Mevcut istatistiki verilerin analizi
- Resmi kayıtların analizi (mahkeme dosyaları, kamu kurumlarından gelen belgeler, arşivler gibi)
- Kişisel deneyimlerin dinlenmesi ve kaydedilmesi:
  - Yapılandırılmamış mülakatlar/enformel tartışmalar
  - Odak grup mülakatları (birkaç kişi ile hep beraber)
  - Yönlendirilmiş mülakatlar (yarı yapılandırılmış)
  - Soru formu temelli mülakatlar (açık veya kapalı/çoktan seçmeli/sorular)
- Soru formu ile yapılan anketler: internet, posta yoluyla vs. (katılımcılar sorulara yazılı olarak kendileri cevap verirler)
- Belgelenmiş vakalar (vaka incelemesi)
- Gözlem (bireylerin, mekânların, olayların gözlemi), dışarıdan ya da katılarak
- Fiziksel ölçümler (binaların, tesislerin ekipmanların ölçümü)

- Deney (örneğin durum tespitine yönelik test)

Örnek: *Eğer, masa başı çalışmasından sonra, önceden yöneltilmiş tüm soruların cevaplarına hala sahip olmadığımıza ve önemli bilgilerin hala kayıp olduğuna inanıyorsak, bunların nasıl elde edileceğine dair bir karar alınmalıdır. Olası ve tamamlayıcı birçok yol bulunmaktadır. Örneğin, engellilerle (kişisel deneyimlerine ilişkin), belirli binaların yöneticileri ile ve çalışanları (verdikleri hizmetler ile ilgili), yerel yönetim temsilcileri ile yapılandırılmamış ve soru formu destekli mülakatlar; engelli kişilerle odak grup çalışmaları; binaların sabit göstergelere göre ve bir şablona dayanarak izlenmesi; ve gelişmelerle, bütçeleme vs. ile ilgili resmi kayıtlar. Diğer belediyelerdeki durumla ilgili karşılaştırmalı veriler (erişilebilir ise) toplanabilir. Deneyler yapılabilir. Örneğin; belirli bir engelliliği olan kişilerden binalara ve hizmetlere erişmeyi denemeleri ve bu çabalarını belgelemeleri istenebilir. Mimari engellerin fiziksel ölçümleri ve fotoğraf envanteri kullanılabilir.*

Planlama (lojistik)

Stratejik izleme iyi ve dikkatli planlama gerektirir. **Kimin neyi**, **nasıl** ve **ne zaman** yapacağına, bunun **ne kadar zaman** alacağına ve bunun için **ne kadar** para gerektiğine dair karar verilmesi gereken birçok detay vardır. Ayrıntılı bir eylem planı oluşturulması her zaman tavsiye edilir (mali destek sunan kuruluş tarafından talep edilmese bile). Planın uygulanması izlenmelidir.

Örnek: *Önceki tercihlere bağlı olarak, ampirik araştırma araçlarını kimin geliştireceğine, bunları kimin test edeceğine ve geliştireceğine, mülakatları ya da bina ziyaretlerini kimin yapacağına, verileri kimin analiz edeceğine ve raporlar yazacağına, rehber ilkeleri, sonuçlar içeren broşürleri vs. kimin hazırlayacağına ve bu eylemlerin her birinin ne zaman gerçekleşmesi gerektiğine karar verilmelidir. Ayrıca şunlar hakkında karara varılmalıdır: Raporlar nasıl yayımlanmalı ve dağıtılmalıdır? Sonuçlar nasıl sunulmalıdır? Özellikle iyi bir dönem/tarih var mıdır (zamanlama bazen çok önemlidir)? Yeterli sayıda çalışan ve/veya gönüllü var mı? Eğitim görmeleri gerekiyor mu? Hangi ekipmanlar gerekli (kamera, ses kayıt cihazı)? Ne için ne kadar para gerekiyor?*

Proje planının uygulanması izlenmelidir. Kimin neden sorumlu olduğunu, görevlerin tamamlanması gereken zamanı ve görevin durumunu belirten sadece dört sütunluk basit bir tablo hazırlamak faydalı olabilir.

Pilot çalışma yapılması ve araçların geliştirilmesi

Bilgi toplamak için (soru formları, yönergeler, şablonlar vs.) hangi araçların geliştirildiğine ve uyarlandığına bakılmaksızın, bu araçların test edilmeleri çok önemlidir. Aşağıdakileri bilmemiz gerekir.

Kişiler (hem veri toplayanlar hem de mülakat edilen kişiler) araçları anlıyor mu? Yönergeler ve sorular yeterince açık mı? Belirli bir aracın kullanılması aranan bilgi

türünü sağlıyor mu? Olası cevapların seçimi (kapalı sorularda verilen cevap dizisi) uygun mu? Eksiksiz mi? Çok mu uzun, çok mu kısa?

Aracın tespit edilmesine yönelik teste genellikle 'pilot proje' denir. Test yapıldıktan sonra sonuçlar analiz edilmeli ve araçlarda uygun bir şekilde ayarlama yapılmalıdır, böylelikle, bu araçlar değiştirilebilir, güncellenebilir ve kimi zaman kullanılmamasına ya da yenilerini geliştirmeye karar verilir.

Bir pilot çalışma yaparak ve araçları test ederek, aksi durumda yapılabilecek hatalar yok edilebilir ve gereksiz iş önlenebilir.

Örnek: *Bir soru formu ya da bina ziyaret çizelgesini test etmeye yönelik bir karar alınırsa, doğru soruların sorulup sorulmadığı, sorular arasında neyin eksik olabileceği ve hangi soruların silinebileceği ya da ekleneceği test edilebilir.*

Toplanan verilerin derlenmesi/işlenmesi/analiz edilmesi

Bu aşamada her şey uygulanan izleme projesinin türüne bağlıdır. Durum tekil bir izleme projesinde (izleme çalışması sadece bir kereliğine yapıldığında), periyodik olarak tekrar edilen bir izleme projesinde (sonuçlar karşılaştırılır) ve sürekli izleme yapılan bir projede (periyodik raporlarla bazen yıllarca sürebilir) farklı olacaktır.

Veri toplama sürecinde STK'lar tarafından dikkate alınması gereken bazı önemli meseleler vardır:

- Güvenilirlik açısından bilgi kaynaklarının belgelenmesi, ancak bunların her zaman ifşa edilmemesi;
- İzleme çalışması nedeniyle risk altında (mesleki olarak ya da saygınlıkları açısından) olabilecek kişilerin kimliğinin korunması, kendilerinin tam yazılı izni olmadan doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kimliklerini açıklayarak bu kişilerin herhangi bir riske açık hale getirilmemesi;
- Verilerin doğrulaması ve çeşitli bilgi toplama yöntemlerinin—birbirini tamamlayan farklı yöntemler—kullanılması;
- Veri toplarken, yalnızca mevcut duruma ilişkin bilgilere odaklanılmaması, aynı zamanda mevcut durumun sebeplerinin, mevcut durum hakkındaki açıklamaların ve önerilerin temel alınarak daha derine inmeye çalışılması;
- Açıkça izleme konularını gösteren durumların ya da iyi örnekler oluşturan ilginç alıntıların aranması ve not edilmesi; ve
- Tarafsız olunması, durumun olduğu gibi izlenmesi, sadece ihlallerin değil (bazı STK'ların özellikle yapma eğiliminde olduğu gibi) aynı zamanda uygulamaların ve gelişmelerin not edilmesi, problemin farklı aktörlerin/tarafların görüş açısına göre incelenmesi.

Niceliksel verilerin işlenmesi, kullanılan yöntemlere ve örneğin boyutuna bağlıdır. Bazen bir kâğıt parçası ve bir kalem olabilirken, bazen bir hesap makinesi gerekebilir, bazen de profesyonel istatistiksel yazılım ve bu yazılımı nasıl kullanacağını bilen

uzmanların yardımı gerekli olabilir. Bununla birlikte, bir genel kural bulunmaktadır; araştırma araçlarını kullanmadan önce, verilerin nasıl işleneceğini bilmek önemlidir.

Uzunca ve işlevsel olacağını düşündüğümüz bir soru formu tasarlamak, verileri buna göre toplamak ve sonra bu verileri nasıl işleyeceğinizi düşünmeye başlamak çalışmamızı tehlikeye sokabilir. Niceliksel bir araştırmada veri işleme araçları ve izleme araçları bir arada kullanılmalı ve birlikte tasarlanmalıdır.

Örnek: *Projemizde, bazı engellilerin tecrübelerinde ve yaşam öykülerinde muhtemelen birçok niteliksel bilgi bulunmaktadır. Bununla birlikte, birçok binayı izlemeye karar verdiğimizden, problemin ölçeğini göstermek için bazı niceliksel analizler yapmaya da karar verebiliriz (örneğin, belediye binalarının yüzde 70'inde, tekerlekli sandalye erişiminin bulunmaması). Bu ölçekte, bir kalem ve kâğıt muhtemelen hesaplamaları yapmak için yeterli olacaktır ve özel bir yazılıma ihtiyaç duyulmayacaktır.*

Raporlama/geri bildirim yapılması/iletişim

İzleme raporları projeye, kuruluşun yaklaşımına, bölgenin/yörenin geleneklerine, kullanılan yöntemlere ve hedef grup(lar)a bağlı olarak farklı görünebilir. Uluslararası bir sözleşme mekanizması kapsamında hazırlanan bir gölge raporun, politikacılara ya da karar verici makamlara yönelik hazırlanan bir rapordan farklı bir yapısı olacaktır. Kamu ya da medyaya yönelik olarak hazırlanan bir rapor, ulusal veya uluslararası bir mahkemenin huzurunda, stratejik dava yolunu desteklemeyi amaçlayan daha kapsamlı bir rapordan daha farklı olacaktır.

Bununla birlikte raporların bazı ortak öğeleri bulunmaktadır. Bunlar:

- İçindekiler listesi;
- İzlemenin neden gerekli olduğunu açıklayan, izlemenin amaçlarını belirten ve izleme raporunun yazarları, kapsamı, zaman dilimi vs. hakkında bazı temel bilgiler veren kısa bir giriş;
- İzlemeyi mümkün kılan, izleme esnasında işbirliği yapan, konuşmayı ya da mülakat yapmayı kabul eden ve delilleri sunan vs. kişilere teşekkür yazısı;
- Raporun başında ya da sonunda, varılan temel sonuçlar ve başlıca tavsiyeleri aktaran bir metin (ya da özet);
- Hukuk analizi – standartların neler olduğu (anayasal, uluslararası, yerel);
- Raporun ana bölümü – veriler, deliller, örnek vaka incelemeleri, bulguların ilginç bir şekilde sunumu;
- Varılan sonuçlar;
- Tavsiyeler (daha ayrıntılı olarak);
- İzleme esnasında kullanılan metodoloji hakkında bilgi (kimi zaman çok detaylı olabilir, kullanılan izleme araçları örnekleri de dâhil edilebilir); ve
- Bibliyografya.

Örnek: *İzleme sürecinde ve izlemenin uygulanması esnasında, rapor üzerinde düşünülmelidir. Raporda alıntı, fotoğraf, örnek vaka incelemeleri kullanılabilir. Ayrıca raporun tek başına yeterli olup olmadığına karar verilmesi gerekir. Örneğin, ayrıca hazırlanacak bir özetin faydalı olup olmayacağına ya da bir politika metni, kent konseyine yönelik bir önerge, bulgulara ilişkin bir broşür ya da bir PowerPoint sunumu gibi ek belgelerin düzenlenmesinin uygun olup olmayacağına dair kararlar verilmelidir.*

İzleme sonuçlarından faydalanılması

İzleme raporunun dağıtımı projenin bitmesi anlamına gelmemelidir (ne yazık ki, kimi zaman gerçekleşen budur; basılı raporlar raflarda tozlanır, her zaman internet aracılığıyla yaygınlaştırılmaz, proje hesapları kapatılır ve STK yeni meselelere yelken açar).

İzleme sonuçları savunu faaliyetlerini harekete geçirebilir. İzleme sonuçları tüm savunu çabalarında kullanılmalı ve gerekirse yinelenmelidir. İzleme sonuçları nasıl kullanılabilir? Aşağıdakiler dâhil olacak şekilde, birçok yöntem olasılığı bulunmaktadır:

- Savunu ve lobi faaliyetlerinde (toplantılar, seminerler, yuvarlak masa toplantıları, medya ile çalışma, politika metinleri, bilgilendirici broşürler, kanun tasarısı taslakları vs.);
- Uluslararası kuruluşlara sunulan gölge raporlar dâhil raporlama faaliyetlerinde;
- Dava takibinde (deliller, savunma, izleme esnasında rastlanan belirli örnek davalar); ve
- Farkındalık artırma faaliyetlerinde, eğitimlerde.

Örnek: *İzleme çalışmamızın sonuçlarını ilk önce kime ve ne zaman sunmak istediğimizi—yerel medya, kent konseyi, yuvarlak masa toplantısı vs.— tanımlayan bir medya ve sosyal yardım stratejisi tasarlanmalıdır.*

EGZERSİZ: Bir izleme projesinin planlaması

- Kuruluşunuzun tecrübe ya da ilgi alanına bağlı olarak konunuzu seçin;
- Stratejik hedefiniz nedir? İş hedefiniz nedir?
- Araştırma göreviniz (izleme konusu) nedir? Araştırma konuları ve soruları nelerdir (hangi bilgilere ihtiyacınız var ve neden)?
- Bu bilgileri elde etmek için hangi yöntemler uygundur/en iyisidir (bilgileri nasıl elde edeceksiniz)?
- Planlanan izlemenin kapsamı nedir (coğrafi kapsam, örneklem, zaman dilimi vs.)?
- Hangi kaynaklara ihtiyaç vardır (mali kaynak, insan kaynağı, diğer)?

EGZERSİZ: Kendi tercihinize göre bir izleme aracı tasarlayın (mülakat yönergesi ya da soru formu, kontrol listesi vs.).

EGZERSİZ: STK tarafından yürütülen izleme çalışmaları ile sosyal araştırmalar arasındaki benzerlikler ve farklılıklar şunlar açısından nelerdir: hedef, yöntem, örneklem, sonuçlar, tavsiyeler, savunu vs.?

B. Eşitlik etkisi değerlendirmesi

Eşitlik etkisi değerlendirmesi nedir?

Eşitlik etkisi değerlendirmesi (EED) farklı eşitlik grupları üzerinde ne etkiye sahip olabileceklerini görmek için geçerli ve yeni politikaları, projeleri ve hizmetleri derinlemesine incelemenin etkili bir yoludur. Amacı, ilgili kurumları:

- Bir eşitlik grubunun (ya da gruplarının) bir kurumun önerilen ya da mevcut politikası ya da uygulaması nedeniyle dezavantajlı bir durumda olup olmadığı hakkında; ve
- Bir kurumun politikalarının ya da uygulamalarının nasıl geliştirilebileceği veya eşit fırsatların daha etkin bir şekilde nasıl ilerletilebileceği hakkında bilgilendirmektir.

Bir EED asla kendi içinde bir amaç olarak addedilmemelidir. Bir kurum bir EED'den alınan bilgilerle, politikalarının ya da uygulamalarının ayrımcılığa neden olmaması ve eşitliğin ilerlemesine katkıda bulunmasını sağlamak için, her ne eylem gerekliyse uygulamalıdır.

EED sadece bazı AB ülkelerinde yerleşmiştir, birçok diğer AB ülkesinde ise, yeni ve hatta bilinmeyen bir kavramdır. EED ilk defa 1998 yılında Kuzey İrlanda'da ve 2001'de İngiltere, Galler ve İskoçya'da—resmi bir EED yürütme şartı ile—kabul edilmiştir.

EED esasen resmi makamlarca ve kamu hizmeti veren kurumlar tarafından yapılır. Eğer mümkünse, bir resmi makam tarafından ileride yapılacak bir eyleme (yeni bir politikanın kabulü, geçerli bir politikanın değiştirilmesi) karar verilmeden **önce**, bir EED uygulanmalıdır.

Politika geliştirme sürecinde EED'nin beş aşaması
(Kaynak: *Equality and Human Rights Commission*, Birleşik Krallık)

- Aşama 1: Politika geliştirilmesinden önceki safhaların ya da politikanın gözden geçirilmesinin planlanması
  - (i) Bir politika ya da hizmetin bir EED gerektirip gerektirmediğine karar verilmesi;
  - (ii) EED kapsamının belirlenmesi.
- Aşama 2: Politika taslağının oluşturulması ve etkisinin değerlendirilmesi
- Aşama 3: İzleme, değerlendirme ve gözden geçirme yaklaşımlarının politikaya dâhil edilmesi
- Aşama 4: Politikanın imzalanması ve yayımlanması

- Aşama 5: Eylem planının izlenmesi ve gözden geçirilmesi.

Eğer politika ya da uygulama zaten yürürlükteyse, bir EED benzeri bilgiler sunar ve kuruluşa yetkili olması için bir değişikliğin gerekli olup olmadığını belirtir.

EED prosedürü nasıl uygulanır?

Tüm vakalarda ve tüm kurumlar tarafından kullanılabilecek tek bir EED yolu yoktur. EED, incelenmekte olan belirli bir politikaya ya da uygulamaya ve ilgili makamın ya da kurumun işlevlerine, boyutuna ve kaynaklarına bağlıdır. İlgili kurumlar işlerinin niteliğini ve hedeflerini tamamıyla yansıtmak ve istikrar sağlamak üzere kendi EED metodolojilerini geliştirmelidir. Farklı kurumların farklı yaklaşımları vardır. Bununla birlikte, EED tarafından gönderme yapılması gereken ve neredeyse evrensel olan bazı temel sorular ve sorunlar vardır:

- Karar, politika ya da uygulama:
  - Herhangi bir grubun eşitlik fırsatları üzerinde (yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, etnik kökene vs. göre) olumsuz bir etkiye sahip olabilir mi?
  - Farklı eşitlik gruplarının üyeleri arasındaki ya da bir eşitlik grubunun üyeleri ve diğerleri arasındaki ilişkiler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir mi?
- Olumsuz etki doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa yol açabilir mi ya da ayrıca ayrımcılık yasağı yasasının hükümlerini ihlal edebilir mi?
- Karar, politika ya da uygulama tüm gruplar ya da belirli gruplar için fırsat eşitliğini artırmak konusunda daha etkin olabilir mi?
- Karar, politika ya da uygulama farklı eşitlik gruplarının üyeleri arasında ya da bir eşitlik grubunun üyeleri ve diğerleri arasında iyi ilişkiler geliştirmek konusunda daha etkin olabilir mi?
- Daha fazla araştırma, katılım ya da müzakere gerekli mi? Bir araştırma, katılım ya da müzakereyi üstlenme, politika ya da uygulamanın önemi ile doğru orantılı mıdır? Farklı bir sonuca götürmesi mümkün müdür?

EED yapmak için geliştirilen pratik araçların çeşitli örnekleri rehberin sonundaki kaynakçada bulunabilir. Bazı örnekler bazı kuruluşların EED'leri eylemin temeli olarak kullandıklarını gösterir, bu da EED'nin arkasında yatan temel fikirdir.

Sorulacak EED soruları bir hizmetin ya da kamu görevinin hangi açılardan değerlendirileceğine bağlı olacaktır. Eşitlik etkisi değerlendirmesi bir ulusal ya da yerel yönetim politikası ya da hizmetlerin ya da polis faaliyetleri gibi kamu görevlerinin sunulmasına ilişkin bir politika ile bağlantılı olarak yürütülebilir. Eğitim kurumlarının ya da sağlık hizmetleri veren kurumların politikaları ve uygulamaları da değerlendirilebilir.

EED sorularını cevaplamak için, yukarıda izleme bölümünde belirtilen bir dizi yöntem kullanılabilir.

Eşitlik etkisi değerlendirmesinde STK'ların rolü

EED üzerine şu ana kadar kaleme alınan birçok yazı kamu kurumlarının yaptıkları ya da yapılmasını önerdikleri şeylerin yarattığı eşitlik etkisini bilme yükümlülüklerine yoğunlaşmaktadır. Bu metinlerde STK'lara nadiren vurgu yapılırken, genellikle STK'ların (çoğu zaman uzmanlaştıkları bir alandaki) kendi deneyimlerini bir kamu kurumunun EED sürecine dâhil etmelerine yönelik bir rolleri vardır.

İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından karara varıldığı gibi: "Katılım ve müzakereden elde edilebilecek bilgi ve görüşler EED'ler için çok önemlidir, şöyle ki bu bilgi ve görüşler resmi makamların işlevlerini yerine getirme şeklinden etkilenen kesimlerin bir girdi elde etmelerini sağlar, bunun yanında hem elde edilen sonuçlar iyileştirilir hem de hizmetlerden faydalananlar ve çalışanlar daha donanımlı hale gelir. […] Bu tür daha geniş kapsamlı katılım ya da müzakere yaklaşımları, kamu sektörü yükümlülükleri kapsamındaki toplulukları ve grupları ve daha büyük eşitlik gruplarını içermelidir. Bu grupların büyük bir bölümü, katılım açısından engellerle karşılaşırlar, bunun anlamı da özel, hedeflenmiş sosyal yardım faaliyetlerinin ve desteğin gerektiğidir."[26]

Tarif edilen durum, EED'nin resmi bir yükümlülük haline geldiği belirli bir ülke bağlamı ile ilgilidir. STK'ların, EED ile bağlantılı olası rolü, özellikle EED geleneği olmayan ülkelerde tartışılmalıdır. Özellikle, eğer kamu kurumları ya da özel sektör kuruluşları tarafından EED uygulanmıyorsa, STK'lar tarafından bu tür bir araştırmanın yapılmaması için bir neden yoktur. Pratikte EED, yukarıda tartışılan çeşitli izleme biçimleri gibi, STK'lar tarafından yürütülen savunu çalışmaları hakkında bilgi aktarmak ve bu çalışmaları desteklemek için kullanılabilen ve değişim için gerekli hareketliliğe yol açan, yapılandırılmış bir eşitlik izlemesi biçimidir.

EGZERSİZ

1. STK'ların EED'ye ilişkin olası rolü nedir (örneğin, STK bir aktör olarak EED'lerin uygulanması için diğerlerine esin kaynağı olur ve EED fikrini yaygınlaştırır; STK'nın bir aktör olarak diğerleri tarafından uygulanan EED'ye katılımı, örneğin, hedef gruplara katılım, ilgili makamlara bilgi ve geri bildirim verme, politikalarda ve uygulamalarda değişiklik önerisi yapma; STK'nın bir dış değerlendirici olarak EED yapması)?
2. Belirli bir ülke bağlamında belirli bir STK'nın olası rolü nedir? EED ile ilgili olası faaliyetler hakkında karar verin ve bir eylem planı tasarlayın.

[26] Equality and Human Rights Commission (2009), *Equality Impact Assessment Guidance: A Step-by-step Guide to Integrating Equality Impact Assessment into Policymaking and Review,* s.15.

4.3 Durum tespitine yönelik test

'Test etmek hatayı fark etmek, kabul etmek ve düzeltmektir. Bir şey yapmaya çabalayıp büyük oranda başarısız olmak hiçbir şey yapmayı denemeden başarı kazanmaktan çok daha iyidir.'
Dale E. Turner

Bu modülün hedefleri aşağıdaki gibidir:

- STK'ların durum tespitine yönelik testi organize etmeye ve uygulamaya yönelik bilgi ve beceri elde etmesi; ve
- STK'lara durum tespitine yönelik testi denemeleri ve güçlü ve zayıf yönlerini incelemeleri için fırsat sunulması.

Bu modülün içeriği hazırlanırken kısmen *Center for Victims of Torture* tarafından yürütülen Yeni Taktikler Projesi kapsamında yayımlanan şu kaynaktan faydalanılmıştır: Bodrogi, B. (2007), *Testing for Discrimination: Identifying and Prosecuting Human Rights Abuses*, http://www.newtactics.org.

4.3.1 Tanım

Durum tespitine yönelik test bu rehber kapsamında, bir dava açılmasına yönelik hazırlıklar kapsamında, farkındalık artırma ve savunu çalışmalarında ve kampanyalarda ayrımcılığı tespit etmek ya da ayrımcılığın gerçekleştiğini doğrulamak için kullanılabilecek bir delil anlamına gelmektedir.

4.3.2 İçerik

EGZERSİZ: Durum tespitine yönelik testin ne olduğu, hangi alanlarda ve hangi ayrımcılık temellerinde kullanılabileceği ve test esnasında nelerin gözlenebileceği hakkında bir beyin fırtınası yapın.

a) Durum tespitine yönelik test nedir?

Durum tespitine yönelik test (doğrudan) ayrımcılığı kanıtlayabilmek için kullanılan bir delildir. Durum tespitine yönelik test, ayrımcılığa karşı korunan bir karakteristik özelliğe sahip (etnik köken, ten rengi, engellilik, cinsiyet ya da yaş) bir şikâyetçiye bu kişiyle benzer niteliklere ve özelliklere sahip başka birine göre daha az tercih edilir şekilde davranılmış olduğu ya da farklı bir muamele edildiği ya da edilmiş olduğu ANCAK bu farklı muamelenin altında yatan tutumun ya da sebebin belirsiz olduğu varsayıldığında kullanılır.

Durum tespitine yönelik testin temel özelliği, şikâyette bulunan kişi ile ayrımcılığın yasaklandığı bir özellik (etnik köken, ten rengi, engellilik, cinsiyet ya da yaş) açısından benzer özelliğe sahip test yapan bir kişinin olması; ve ayrımcılığı yasaklanan özellik dışında tüm nitelikleri açısından şikâyetçi ile benzer özellikleri olan

test yapan başka bir kişinin (kontrol testi yapan kişi) aynı kuruluşa (ayrımcılık yaptığı iddia edilen) aynı amaç ve aynı sorularla başvuruyor olmasıdır.

İstihdamda gerçekleşen etnik ayrımcılığa ilişkin alınan bir şikâyet üzerine, ilgili kuruluşa ilk önce aynı etnik azınlık grubundan test yapmak üzere bir kişi gönderilir, kısa bir süre sonra ise (muhtemelen aynı gün) çoğunluk grubundan (kontrol) test yapmak üzere bir kişi gönderilir. Eğer azınlık test kişisi reddedilirse ve kontrol test kişisi işe alınırsa, durum tespitine yönelik test, ayrımcılık iddiasını doğrulamış olur.

Bu yöntemin hayli masraflı olduğunu dikkate alacak olursak, eğer ayrımcılık, tanık ifadeleri, yazılı deliller vs. gibi diğer araçlar ve delillerle kanıtlanabiliyorsa, durum tespitine yönelik test yapmaya değmez.

b) Durum tespitine yönelik test nasıl yapılır?

Test koordinatörü

Şikâyetçi ile kapsamlı bir mülakat yapılması ve eksiksiz delil toplanması, daima durum tespitine yönelik testin uygulamasından önce gelir. Durum tespitine yönelik test, test koordinatörü tarafından yönetilir. Bu kişinin görevi şikâyetçi ile mülakat yapmak, olguları eksiksiz bir şekilde netleştirmek ve test yapacak kişileri seçmektir. Koordinatör yapılacak testin kurgusunu geliştirir ve durum tespitine yönelik testin sonuçlarını analiz eder. Test koordinatörü, test yapan kişileri görevlerine hazırlamakla ve onlara tüm gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. Test uygulamasından önce, test edilecek kuruluş ya da şirket hakkında tüm ilgili bilgiyi ortaya çıkarmak için bilgi toplama sürecini yönetir. Örneğin bir bar işletmesi test edilirken, güvenlik görevlilerinin nasıl çalıştığını görmek ve açılış saatlerini tespit etmek için mekânı ziyaret etmek ve giriş yerini saptamak gerekli görülebilir.

Test esnasında, sorun yaşayan test kişileri olması halinde, durum tespitine yönelik testi koordine eden kuruluş bu kişilere hukuki destek sağlamakla yükümlüdür.

Durum tespitine yönelik test, testi yapan kişinin ikamet ettiği yerden uzakta uygulanabilir. Bu durumda, koordinatör ulaşımı ve konaklamayı organize etmekten sorumludur. Koordinatör, gerekli hallerde destek sunmak için, testi yapan kişilere her zaman eşlik etmeye çaba göstermelidir.

Testi yapan kişilerin hazırlanması

Durum tespitine yönelik testten önce vaka, testi yapacak kişilere açıkça anlatılmalı, durum tespitine yönelik testin tam senaryosu verilmeli ve uygularken üstlenecekleri rol açıklanmalıdır. Testi yapan kişiler aşağıdaki uygulama ilkeleri hakkında bilgilendirilmelidir:

- Uygun ve düzgün bir şekilde giyinin;
- İşverenlerle, bar sahipleriyle vs. daima işbirliği içinde olun;

- Duygularınızı göstermeyin ve provokasyondan kaçının;
- Göreviniz sadece deneyimlerinizi raporlamaktır;
- Asla test edilen işveren, personel vs. hakkında yorum yapmayın veya şikâyette bulunmayın;
- Deneyimlerinizi soru formunda tam olarak bildirmekle yükümlüsünüz;
- Eğer gerekirse, bir mahkeme ya da makam huzurunda tanık ifadesi vermekle yükümlüsünüz;
- Gizlilik yemininize uymakla yükümlüsünüz. Test yapan hiçbir kişinin, vaka hakkında, durum tespitine yönelik test hakkında veya durum tespitine yönelik test esnasında elde edilen herhangi bir bilgi ya da izlenim hakkında üçüncü bir tarafla konuşmasına izin verilmez; ve
- Testi yapan kişiler, durum tespitine yönelik test koordinatörünün mutlaka bilgisi dâhilinde ve izni alınarak durum tespitine yönelik testler hakkında ifade verebilir.

Soru formu

Durum tespitine yönelik testin ardından, testi yapan kişiler soru formunu tamamlamalıdır. Bu form, işverenin iş ilanı ya da şirketin kendisi hakkında verdiği bilgilere ilişkin soruları içerir. İşverenin tutum ve davranışları hakkında ek sorular mevcuttur. (Testi yapan kişiye beklemesi söylendi mi? İçeri girdiklerinde birbirlerini selamladılar mı? İşveren kendini tanıttı mı ve test yapan kişiyle el sıkıştı mı?) Testi yapan kişinin verdiği yanıtlar azınlık test kişisi ile çoğunluk test kişisine gösterilen farklı muameleyi açıkça gösterebilir. Muhtemelen, durum tespitine yönelik test yapıldıktan yıllar sonra dahi, test yapan kişilerin mahkemede ya da idari davalarda hatırlamak zorunda olacağı bilgiler içerdiğinden, soru formunun doldurulması daima mecburidir.

Testi yapan kişinin öznel izlenimlerinin ötesinde, soru formu somut delillerin de rapor edilmesini ve testi yapan kişinin öznel ve nesnel unsurlar arasındaki farklılıkları görebilmesini sağlayabilir. Asıl şikâyetçinin soru formunu daima tamamlaması gerekir. Analiz sırasında, testi yapan kişilerin ve asıl şikâyetçinin sonuçlarının yanı sıra, azınlık ve çoğunluktan testi gerçekleştiren kişilerin sonuçları da karşılaştırılır.

Testi yapan kişilerin gönderilmesi

Kurguyu yaparken, verilecek en önemli karar, testi yapacak kişileri gönderme sırası ve birinin diğerinin başına gelene tanık olacak—duyacak ve görecek—kadar yakın olmasının gerekip gerekmediğine ilişkin verilen karardır.

İstihdama ilişkin durum tespitine yönelik testler esnasında altın kural, reddetmek için kullanılan en yaygın gerekçenin (örneğin pozisyonun önceden dolmuş olması gibi) açıklanabilmesi için, azınlık test kişisini önce göndermektir. Eğer azınlık test kişisi bu sebeple reddedilirse ve 30 dakika sonra, çoğunluk test kişisi işe alınırsa, bu durumda ayrımcılığın gerçekleştiği doğrulanmış olur.

Hizmetlere erişimle ilgili durumlarda, durum tespitine yönelik test planlanmalıdır, böylelikle, kontrolü yapan çoğunluk test kişisi ulaşılabilir durumda olmalı, neler olduğunu duymalı ve tanık olmalıdır. (Güvenlik görevlileri azınlık test kişilerinin içeriye girmesine izin veriyor mu? Ardından barda ya da restoranda bu kişilere servis yapılıyor mu?) Azınlık test kişileri girişte reddedilse bile, kontrolü yapan çoğunluk test kişileri içeri girip mekânı kontrol edebilir.

Kurgu daima duruma ve yapılmış olan şikâyetin aslına göre tasarlanmalıdır.

Durum tespitine yönelik test sırasında gözlenecek unsurlar:

- Test edilen şirketin, işletmenin ya da kuruluşun parametreleri: Adres, dış görünüş, kaç oda olduğu, yerleşim planı, açılış saatleri, güvenlik personelinin ve diğer personelin vs. sayısı;
- Kurum adına hareket eden ya da test sırasında karşılaşılan kişi(ler), adları, kademeleri/pozisyonları ya da statüleri, görünüşleri, yaşları;
- Test yapan kişiye karşı sergiledikleri tutum ve davranışlar: Hoş mu düşmanca mı, kaba mı kibar mı davrandıkları, testi yapan kişiye selam verip vermedikleri, oturacak bir yer ayarlayıp ayarlamadıkları, kahve ikram edip etmedikleri, ‘siz’ diye mi yoksa 'sen' diye mi hitap ettikleri, gülümseyip gülümsemedikleri;
- Durum tespitine yönelik testin nesnesine ilişkin kim ne söyledi ve ne tür bilgiler elde edildi: Eleman açığı var mı? Girişe izin veriliyor mu?

Testi yapan kişilerle hukuki ilişkiler

Testi gerçekleştiren kişilerden, etnik köken, ten rengi, cinsel yönelim ya da engellilik gibi hassas verilerini el altında bulundurması ve yetkili mahkemeye ya da makamlara teslim etmesi için testi uygulayan kuruluşa izin vermeleri her zaman istenmelidir. Durum tespitine yönelik testten önce kuruluş ve test yapan kişiler arasında bir sözleşme yapılmalıdır, bu sözleşmede test yapan kişilerin kişisel bilgileri, görevleri, testin yapıldığı yer, test yapan kişilerin şahitlik yapma yükümlülüğü ve iş için aldıkları ücret olmalıdır. Testi uygulayan kuruluş, test yapan kişiler için durum tespitine yönelik test esnasında uğradıkları zararlara karşı hukuki koruma sağlama görevini üstlenmelidir. Test yapan kişiler aynı zamanda durum tespitine yönelik test ve vaka hakkındaki bilgilere ilişkin bir gizlilik sözleşmesi imzalamalıdır.

Uyarı

Durum tespitine yönelik testlerin maliyeti yüksektir ve kapsamlı bir planlama ve örgütlenme gerektirir. Kuruluşlar daha önce fiili şiddet kullandığı bilinen şirketlerde test uygulamayı asla planlamamalıdır. Test yapan kişi, güvenlik personelinin daha önce azınlık gruplarına mensup kişileri dövdüğü ya da bu kişileri taciz ettiği mekânlara asla gönderilmemelidir.

- Asla daha önce fiili şiddet kullandığını bildiğiniz şirketlerde test uygulaması yapmayın;

- Yalnızca, talimatların tarafsızca, duygusallığa yer bırakmadan uygulanmasını ve gözetilmesini sağlayabilecek test kişileriyle çalışın;
- Yeni test yapacak kişileri işe alırken, kişiliklerinin işleri için uygun olduğundan emin olun;
- Test yapılacak diskoyla, bar işletmesiyle ya da şirketle daha önceden çatışma yaşamış test kişilerini göndermeyin; ve
- Mecburi ise, belirli bir alanda ayrımcılıkla mücadelede yetkin olan devlet makamlarını sürece dâhil edin ve onlardan bulgular hakkında resmi bir rapor vermelerini talep edin.

Testi uygulayan kişilerin ruhsal esenliği

Test yapan tüm kişiler süreç sırasında duygusal olarak derinden etkilendiklerini fark edebilirler. Koordinatörler, eğer durum tespitine yönelik test 'başarılı' olursa, ayrımcılığa ve insanlık onurunu zedeleyici davranışlara maruz kalacaklarından, ayrımcılığın yasaklandığı özelliklere sahip test kişilerine özel bir dikkat göstermelidir.

Koordinatörün görevi, durum tespitine yönelik testin ve soru formlarının tamamlanmasının ardından, test yapan kişilerin olanları konuşabilecek ve duygularını yansıtabilecek zamana sahip olduklarından emin olmaktır.

Test yapan kişilerin, soru formlarını tamamlamak ve gerçekleşen olaylar üzerine konuşmak için koordinatörün yanına dönmesinin ardından, durum tespitine yönelik testin onlar üzerinde bırakabileceği duygusal etkiye dikkatlerini çekmek koordinatörün görevidir. Test yapan bir kişi, test yapan kişilerin bulunduğu kayıt listesine eklendiğinde, koordinatörün, söz konusu test yapan kişinin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için ruhsal açıdan uygun olduğundan emin olması gerekir. Açıkçası, test yapan kişilerin duygusal gerilimle başa çıkıp çıkamayacaklarını kendilerinin değerlendirebilmeleri gerekir.

İdeali, durum tespitine yönelik testleri yapan kuruluşların test yapan kişileri seçebilecekleri geniş bir havuzları olması, böylece test yapan kişilerin dönüşümlü olarak çalışabilmesidir. Eğer böyle bir durum söz konusu değilse, testler uygulandıktan sonra, testi yapan kişilere duyguları ile başa çıkabilmeleri için sosyal ya da psikolojik yardım önerilmelidir.

BEYİN FIRTINASI: İyi test uygulaması yapan bir kişinin özellikleri hakkında beyin fırtınası yapın.

İyi test uygulaması yapan bir kişinin özellikleri

Testin uygulanması sırasında, kuruluş sadece testi yapan kişilere bağlıdır. Durum tespitine yönelik testin temel delil olduğu bir vakanın sonucu test yapan kişilerin tanıklıkları tarafından belirlenecektir. Durum tespitine yönelik testte birçok şeyin testi yapan kişilere bağlı olduğunu farz edersek, iş için en uygun ve yetkin kişilerin seçilmesi esastır. Test yapan kişiler kendilerini iyi tanımalıdır ve tacize

uğrayabileceklerinden ve alçaltıcı muameleye maruz kalabileceklerinden, duyguları ile uygun bir şekilde başa çıkabilmeleri gerekir. Olağanüstü durumlarda, güvenlik görevlileri test yapan kişilere fiziksel saldırıda bulunabilir. Test uygulayıcılarının yaratıcı olmaları, tarafsızca düşünmeleri ve çatışmaları hızlıca çözmeleri gerekebilir. Test için tasarlanmış bir kurgu olmasına karşın, testi yapan kişilerin kendilerini savunmak zorunda kalabilecekleri beklenmedik olaylar meydana gelebilir. Bu nedenle, iyi test yapan bir kişi aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- Tarafsız gözlem yapabilme becerisi;
- Önyargısız olma ya da önyargıların farkında olma ve bu önyargıları bastırabilme becerisi;
- Güvenilir;
- Sözünde duran;
- Uzun bir süre boyunca çalışacağı konusunda güven verebilen;
- Tarafsız;
- Durum tespitine yönelik test esnasında duygularını bastırabilme becerisine sahip;
- Serinkanlı, kışkırtmaya tepki verme eğiliminde olmayan;
- Kendini iyi tanıyan;
- Bağımsız düşünebilme ve kendi başına karar verebilme becerisine sahip;
- Yaratıcı;
- Test edilen şirket ya da işletmeyle hiçbir şekilde herhangi bir ilişkiye girmemiş; ve
- Mümkünse suç sabıkası olmayan.

Öznellik ve durum tespitine yönelik test

Test yapma deneyimleri gösteriyor ki, olası basmakalıp düşüncelerin ötesinde, birçok öznel öğe de test yapan kişilerin kararlarını etkileyebilir. Daha çok sayıda test yapan kişi ya da daha çok sayıda test çifti ya da daha çok test, sonuçların daha nesnel olmasını sağlar. Testi yapan kişiler de gözlemlerinde öznel olabilirler. Koordinatörlerin soru formlarında mümkün olan en fazla sayıda tarafsız verinin sorulduğundan emin olmaları gerekir!

Kurguyu yapmaya başlamadan önce, belirli bir durum ya da senaryonun öznel etkenlerini etraflıca düşünmek gereklidir. Günlük hayatlarımızda, azınlıklara karşı ayrımcılık yapıldığı ve kalıpyargılar olduğu bilinse de, belirli bir aday ve işveren arasında oluşabilecek kişisel sempatiyi görmezden gelemeyiz. En derin kalıpyargılarımız—ister bir azınlık grubundan olsun ister olmasın—kimden hoşlanıp kimden hoşlanmadığımızı etkiler. Aynı zamanda, başkaları hakkındaki görüşlerimiz de giyim tarzından ve saç şeklinden etkilenebilir. Bazı kişilerin konuşma tarzını, dış görünümünü, hatta el sıkma tarzını itici bulabiliriz. Test sonuçları belirli bir işverenin azınlık mensubu olan bir başvurucuyu reddedebildiğini ve başka birini işe alabildiğini gösterir. Gerçek bir ayrımcılık vakası ile test yapan kişiler arasında yapılan talihsiz bir seçim arasında ayrım yapmak kesinlikle zordur.

Test yapan kişilerin öznel izlenimlere ve duygulara sahip olabileceğinin de akılda tutulması gerekir. Azınlık grubundan testi yapan kişi, belirli bir durumda işverenin kendisine azınlık kökenini vurguladığını hissedebilirken, azınlık testi yapan başka kişi böyle bir tutum algılamayabilir.

Öznel etkenler tamamen göz ardı edilemese de, daima açık ve kesin sonuçlara ulaşılmaya çalışılmalıdır. Bu sonuca ulaşmak için ideal bir yol, soru formu kullanmaktır. Soru formunda, 'evet' ya da 'hayır' ile cevaplanabilecek sorular bulunmalıdır. Örneğin, içeri girdiğinizde size selam verdiler mi? Oturacak bir yer gösterildi mi? Ne kadar beklemek zorunda kaldınız? Daha fazla test yapan kişi ya da test çifti göndermek ya da daha fazla test uygulamak daha nesnel sonuçlar verir. Tecrübe gösteriyor ki sadece bir test genellikle net sonuçlar vermemektedir.

EGZERSİZ: Ne kadar hatırladığımızı ya da hatırlamadığımızı göstermek için Afrika Tam-tamı. 6-8 kişilik gruplara birkaç satırlık kısa bir hikâye verin. İlk katılımcıdan hikâyeyi okumasını ve bir sonraki katılımcının kulağına hızlı bir şekilde fısıldamasını (gruplardan zamana karşı yarışmalarını isteyebilirsiniz) isteyin. Son katılımcıya ne duyduğunu sorun. Gruba asıl hikâyeyi anlatın. Bireysel algının bilgileri nasıl gerçek anlamından saptırdığını tartışın.

Testin telefonla uygulanması

Şikâyetçiler bir kuruluştan yardım almadan önce, belirli bir işvereni ya da şirketi kendileri test etmiş olabilirler. İşverene bir azınlık grubuna mensup olduklarını anlatmış olabilirler ve mülakat için gelmemeleri söylenmiş olabilir. Şikâyetçi için, bu açık bir ayrımcılıktır. Bununla birlikte, uygulamalar göstermiştir ki; telefonla yapılan test, kişisel görüşmeler sırasında, işveren sonuçta başvurucuyu işe alabileceğinden, bazen yanıltıcı olabilir. Kişisel temas ve iyi bir izlenim bu örneklerde kalıpyargıları geçersiz kılabilir. Bu nedenle, telefonla yapılan testleri kullanırken ya da sadece telefonla test yaparken dikkatli olmak önemlidir.

Ayrıca bir şikâyetçi işverenle yalnızca telefonda konuşmamış aynı zamanda onunla tanışmışsa, bu durumda durumu telefonla yapılan bir test aracılığıyla test etmenin yeterli olmadığını akıldan çıkarmamak önemlidir.

Şikâyetçiler telefonda azınlık kökenlerini ifşa etmekten vazgeçirilmelidir. Bu, olguları açıklamaya ya da gerektiğinde yasal işlem başlatmaya yardımcı olmaz. Kişisel bir ziyaret ya da mülakat esnasında alınan tepkiler her zaman daha belirleyicidir.

c) Delil olarak durum tespitine yönelik testler

Çoğu Avrupa ülkesinde, ceza ya da hukuk mahkemelerinde durum tespitine yönelik testlerin delil olarak sunulmasına dair hukuk sistemi birörnek değildir. Bununla birlikte, eğer usul hukuku, mahkemelerin göz önüne alabileceği delil türlerini sınırlamıyorsa, bu durumda test sonuçları göz ardı edilmemelidir. Test yapan kişilerin tanıklıkları ve soru formları da delil olarak kabul edilebilir.

En büyük sorun, ayrımcılık meydana geldikten sonra uygulanan bir durum tespitine yönelik testin bir önceki ayrımcı muameleyi kesin olarak kanıtlayamamasıdır. Bununla birlikte, eğer asıl şikâyetçi ve test yapan kişiler aynı hususta ve aynı ayrıntılarla tanıklık yaparlarsa, ayrımcılık yapmamanın standart uygulaması olduğunu iddia eden davalının konumu genellikle zayıflayabilir. Durum tespitine yönelik testler eşit olmayan muamelenin tesadüfi değil, sistematik olduğunu kanıtlamak için kullanılabilir.

Test yapan kişiler aynı zamanda davacı olarak mahkemeye çıkabilir ve zararlarının tazmin edilmesini talep edebilirler. Bununla birlikte, test yapan kişilere—işlerinin bir parçası olarak insanlık onurunu zedeleyici davranışlara maruz kalmayı beklemeleri gerektiği iddia edilerek—daha düşük tazminat veren ya da hiç tazminat vermeyen mahkemelerin bulunduğu bazı Avrupa ülkeleri vardır.

Durum tespitine yönelik testler ayrıca farkındalık artırma, kampanyalar düzenleme ya da savunu çalışmaları yapma amacıyla kullanılabilecek deliller sağlayabilir.

Durum tespitine yönelik test uygulamasına getirilen bir eleştiri

Teste yönelik yapılan en yaygın eleştiri, para karşılığı provokasyon yapıldığıdır. Kuruluşların “ücretli ajanları gizlice bilgi toplamak için ilgili şirkete ya da bara girerler”. “Bir kâğıt parçasına, önemsedikleri kurgu olabilecek bazı şeyleri not ederler ve para alan bu tanıklar sonra ilgili kuruluşun amaçlarına hizmet etmek için mahkemeye çıkarlar.”

Bu yöntemin yeni uygulandığı ülkelerde testin nasıl değerlendirileceğini tahmin etmek zordur. Test yapan kişilerin ve kuruluşların iyi niyetle hareket ettiği konusunda mahkemeleri ikna etmek avukatların işidir. Durum tespitine yönelik testleri uygularken devlet makamlarını sürece dâhil etmek, en azından erken aşamada bu amaca ulaşmaya yardımcı olabilir. Ayrıca teste izin veren Avrupa ülkelerinde, benzer durumlara ilişkin içtihatlardan yararlanmak davacıların isteğine bağlıdır.

BEYİN FIRTINASI: İstihdam ve/veya kamu hizmetlerine erişimle ilgili durum tespitine yönelik testler hakkında beyin fırtınası yapın.

d) Örnekler

Durum tespitine yönelik test okula kayıt esnasında meydana gelen ayrımcılık olaylarını ortaya çıkarmak için kullanılabilir, ancak cinsel yönelime dayanan tacizi ortaya çıkarmakta kullanılamaz—ancak bu bir şirkette her gün meydana gelen bir olaysa ve bir işçi hazırsa ve durumu test etmeyi istiyorsa kullanılabilir.

İstihdamda ayrımcılığı test etme sürecinde atılabilecek somut adımlar

- Asıl şikâyetçiyle ayrıntılı bir mülakat yapın: Ne zaman ve kiminle konuşmuş olduğu, iş tanımının ne olduğu, hangi niteliklerin ve deneyim seviyesinin gerektiği, reddedilmesinin sebebi hakkında mülakat yapın;
- İş ilanını bulun: Testin lojistiğini planlamak için, iş ilanı metni eksiksiz bir şekilde bilinmelidir;
- Eleman açığı bulunup bulunmadığını öğrenmek için, isim vermeden iş ilanında verilen numarayı arayın. Bir şikâyetçi çok geç kalmışsa ve ilgili iş pozisyonu zaten dolmuşsa, durum tespitine yönelik testler uygulanamaz;
- Yeterli sayıda test yapan kişiler seçin ve lojistiği planlayın;
- Test yapan kişilere tüm gerekli bilgileri verin;
- Soru formlarını analiz edin; ve
- Takip edin: Bir şirket her adaydan vereceği cevap için birkaç gün beklemesini istemiş olabilir. Bu durumda, birkaç gün sonra, test yapan kişiler şirketi aramak ve sonuçlar hakkında bilgi almak zorunda kalacaktır.

İstihdamda ayrımcılığı test ederken, şikâyetçi ile mülakat yapıldıktan sonra, test yapan kişileri hemen seçmek ve test için hazırlamak önemlidir. Test yapan kişilerin, cinsiyet, yaş, dil yeterliliği ve mesleki nitelikler gibi işin yapılması için gereken niteliklerin yanı sıra, tüm önemli ve görünür nitelikler açısından aynı olmaları önemlidir. Eğer test uygulanırsa, test yapan kişilerden iş arayan normal (gerçek) adayların yaptığı gibi davranarak, ilk önce işvereni aramaları ve sonra şirkete gitmeleri istenecektir.

Hizmetlere erişimde ayrımcılığı test etme sürecinde atılabilecek somut adımlar

- Asıl şikâyetçiyle ayrıntılı bir mülakat yapın: İşletmenin adresi ve ismi; tam olarak ne zaman ziyaret ettiği; ödenen bir giriş ücreti olup olmadığı; güvenlik personeli olup olmadığı; varsa kaç tane olduğu; kabul/giriş politikasının ne olduğu; reddedilme için ne tür bir gerekçe öne sürüldüğü; şikâyetçinin bir şikâyet formu isteyip istemediği; formun kendisine verilip verilmediği; hangi hizmetlerin (disko, özel parti, kumarhane) sunulduğu; daha önce orada bulunup bulunmadığı ve o zaman kabul edilip edilmediği; personeli, sahibini, yöneticiyi şahsen tanıyıp tanımadığı; daha önce orada bir çatışma yaşayıp yaşamadığı; ilgili tarihte alkollü içki alıp almadığı; nasıl giyindiği; yalnız mı yoksa bir partnerle/eşlik eden biriyle mi olduğu; sözlü ya da fiziksel istismara maruz kalıp kalmadığı; eğer kaldıysa kim tarafından maruz bırakıldığı; güvenlik personelinin üniforma giyip giymediği; eğer giyiyorlarsa, üniformalarında bir ibare olup olmadığı; herhangi bir makama resmi bir şikâyette bulunup bulunmadığı; eğer bulunduysa, sonucun ne olduğu?
- İşletmeyi tanıyın: Açılış saatleri, giriş ücreti, güvenlik personeli, konumu veya bulunduğu yer, giriş/kabul politikası;
- Güvenlik personelinin önceden uyguladığı fiziksel ya da sözlü istismarı araştırın. Test yapan kişiler için bir tehlike olasılığı var mı?

- Uygun ve vasıflı test kişileri seçin ve bu kişileri işe hazırlayın;
- Tüm koşulları hesaba katarak lojistiği planlayın (giriş ücreti, güvenlik personeli, vs.)
- Durum tespitine yönelik testten sonra, soru formlarının hemen tamamlanmasını sağlayın; ve
- Soru formlarını analiz edin.

EGZERSİZ: Romanların eğitimi ile ilgili bir vakada gelen şikâyetle ilgili bir durum tespitine yönelik test planlayın. Eğitim sırasında vaktiniz olursa, katılımcılardan durum tespitine yönelik testi canlandırmalarını isteyin. Onlara aşağıdaki örnek soru formunu verin.

Bir okulu test etmek için kullanılacak soru formu

Testi yapan kişinin kimliği

1. Testi yapan kişinin adı: .....
2. Testi yapan kişinin milliyeti, etnik kökeni: .....
3. Yaş: .....
4. Cinsiyet: .....
5. Ten rengi: .....
6. Diğer görünür özellikler: .....
7. Din: .....

Çocuğun kimliği

1. İsim: .....
2. Yaş: .....
3. Etnik köken: .....
4. Din: .....
5. Şimdiye kadar aldığı okul notları (ortalama puan, ödüller): .....
6. Davranış (azarlama, övgü):
7. Hangi okula gidiyor? .....

Okul

1. İsim: .....
2. Adres: .....
3. Testin tarihi: .....

Telefon görüşmesi ve randevu için sözleşme

1. Tarih: .....
2. Kimle konuştunuz? .....
3. Sohbet nasıl geçti? Okul müdürüyle görüşme ayarlamak kolay oldu mu?
4. Telefon görüşmesi ve yüz yüze görüşme arasında ne kadar zaman geçti?
5. Telefon görüşmesi nasıldı (bilgilendirici, dostane, işbirlikçi, küçümseyici, vs.)?

Yüz yüze görüşme

1. Okula kabul için hangi okul çalışanı ile konuştunuz (isim ve pozisyon)?

2. Görüşme nerede yapıldı (adres, oda, büro, sınıf, koridor, vs.)?
3. Ne kadar sürdü?
4. Görüşme esnasında oturacak bir yer gösterildi mi?
   Evet – Hayır
5. Görüşme esnasında kahve ya da içecek ikram edildi mi?
   Evet – Hayır
6. Okulu gezdiniz mi? Okul çalışanı size okulu gezdirdi mi?
   Evet – Hayır
7. Kendiniz, aileniz ve çocuğunuz hakkında ne anlattınız?
8. Size hangi soruları sordular?
9. Siz sormadan hangi bilgileri verdiler?
10. Okul hakkında hangi soruları sordunuz? Cevaplar neydi?
11. Kabul politikası, kabul kriterleri, okul hayatı, pratikler, organizasyon yapısı ve reddedilen öğrenci sayısı hakkında neler öğrendiniz?
12. Öğrencilerin sosyal kökeni hakkında neler öğrendiniz (daha yoksul ailelerden gelen çocukların, Roman çocukların ve üstün yetenekli çocukların vs. sayısı)?
13. Notlar ve puanlar, okula devam eden öğrencilerin sayısı, çoğu öğrencinin gittiği okullar ve onlara sunulan fırsatlar hakkında neler öğrendiniz?
14. Okul bursları, yemek fişleri ve kitap fişleri hakkında neler öğrendiniz? Size doldurmanız için bunlarla ilgili formlar verildi mi?
15. Şehirdeki diğer okullar hakkında neler öğrendiniz?
16. Atmosfer nasıldı (kaba, dostane, umursamaz, işbirlikçi, açık, alçaltıcı, vs.)?
17. Sohbet esnasında herhangi biri etnik kökeniniz, bir azınlık grubu olarak Romanlar ya da Roman öğrenciler hakkında imada bulundu mu?
18. Sizinle konuşan kişi bir tavsiye mektubu sunmanızı istedi mi (bir kurumdan, öğretmenden ya da rahipten)?
    Evet – Hayır
19. Rapor etmek istediğiniz diğer bilgiler:

Tarih:
İmza:

4.4 Davranış Kuralları

'Etik kurallar sadece bir meseleden ibaret değildir, her gün meydana gelen binlerce anın teste tabi tutulduğu bir yaşamdır.'
J. Heywood Thomas*, Paul Tillich: An Appraisal*

Bu modülün hedefleri aşağıdaki gibidir:

- Davranış kurallarının ve tipolojisinin tanımlanması;
- İstihdam ilişkilerinde, mal ve hizmetlere erişimde, hem kamuda hem özel sektörde davranış kurallarına ilişkin iyi uygulama örneklerinin sunulması;
- Davranış kurallarının kabul edilmesi ve hayata geçirilmesi için oluşturulabilecek farklı model ve yöntemlerin tartışılması;

- Davranış kurallarının geliştirilmesinde ve yeterli düzeyde kullanılmasında STK'ların rolünün tartışılması; ve
- Etkili davranış kurallarının olmazsa olmaz unsurlarının tanımlanması.

4.4.1 Tanım

Davranış kuralları terimi farklı ülkelerde, farklı bağlamlarda farklı anlamlara gelse de, bu eğitimin amaçları doğrultusunda bir kuruluşun gönüllü olarak benimsediği, çeşitli sorunları önlemek veya ortadan kaldırmak amacıyla ortaya konan, kuruluşun ilişkide bulunduğu farklı kişi grupları bakımından geçerli olan (çalışanlar, sunulan mal veya hizmetten yararlananlar, müşteriler, ortaklar vs.) asgari davranış standartlarını ve temel değerlerini ortaya koyan bir araç olarak tanımlanabilir. Davranış kuralları herhangi bir işin yürütülmesine ilişkin her husus için geçerlidir ve hem bireylerin hem de bir bütün olarak kuruluşun işleyişini kapsar. **Davranış kuralları** bu modülde, etik kurallarla düzenlenen niyetleri elle tutulur hale getiren bir yapı olarak anlaşılmaktadır. İş ortamının şekillendirilmesinde önemli olduklarından ve her şeyi kapsadıklarından, ayrımcılık yasağı ve eşitlik bağlamında özellikle geçerli ve yararlıdır.

Bu bağlamda **etik kurallar** bir kuruluşun, kendisi adına karar verecek olan kişilerin 'doğru' ve 'yanlış' arasındaki farkı anlamaları ve bu anlayışı kararlarına yansıtmaları amacıyla benimsenir. Etik kurallar toplumsal meselelere odaklanır ve bir kuruluşun, misyon, kalite, gizlilik, bireyler arasındaki farklılıklar ya da çevre gibi konulardaki görüşleri hakkındaki genel ilkelerini içerir.

4.4.2 Kapsam

Bu kısımda farklı davranış kuralları modelleri, etik kurallar, değerler beyanları ve bunların nasıl düzenlemelerle ortaya konduğu, ayrıca bu kuralların kabul edilme süreçleri, nasıl geliştirildikleri ve uygulamanın nasıl izleneceği konuları ele alınacaktır. Burada, (bireyler arasındaki) farklılıkların nasıl yönetileceğine ilişkin meselelere değinilmeyecektir. Ayrıca bu modülde, etik bir işletmenin faaliyette bulunduğu toplumun sorumlu bir vatandaşı olarak—kâr veya diğer başka hedefler pahasına da olsa—hareket etmesi gerektiğini belirten, bir şemsiye terim olarak kabul gören, kurumsal sosyal sorumluluk konusu da ele alınmayacaktır. Davranış kuralları, çevre, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, insan hakları, örgütlenme özgürlüğü, çalışma standartları, iş sağlığı ve güvenliği, yolsuzluk ve rüşvet gibi çeşitli konulara ilişkin etik standartları tanımlayan politika beyanlarını içermesine rağmen, bu modül ayrımcılık yasağı ve eşitlik konularına odaklanmaktadır.

4.4.3 İçerik

1. Etik kurallar/davranış kuralları/değerler beyanı/farklılık politikaları nelerdir? Ne tür kurallar vardır?

Ahlaklı olmak ve iyinin ve kötünün doğası hakkındaki tartışmalar Aristo ve Yunan filozoflarına kadar uzanırken, bir iş ortamında ortaya çıkan ahlaki ya da etik sorunları

değerlendiren bir alan olarak 'iş etiği', 1980'lerde ve 1990'larda hızlanarak gelişen yeni bir alan olmuştur.

Söz konusu dönemde birçok uluslararası şirket, şirketlerin idari ve finansal uygulamalarına ilişkin artan eleştirilere cevaben, kâr maksimizasyonu yaklaşımı ile iktisadi olmayan kaygıları dengelemek amacıyla kendi iç kurallarını geliştirmeye başlamıştır.

Etik kurallar geniş kapsamlı etik niyetleri ifade eder ve bir yapının 'On Emir'i olarak tanımlanabilir. Bu kurallar genellikle üç düzeyde ortaya konur: a) *kurum ya da işletme etik kuralları* – kurumsal etik kurallar ya da kurumsal kurallar; b) çalışanlar *için davranış kuralları* – çalışanların davranışlarını etkilemek için oluşturulmuş kurallar; ve c) bir meslek tarafından ya da ilgili mesleği düzenleyen bir kamu kuruluşu ya da sivil toplum kuruluşu tarafından kabul edilen *mesleki sorumluluk kuralları ya da uygulama kuralları.* **Davranış kuralları** etik kurallarda sıralanan niyetleri somutlaştırır ve bu niyetlerin konu ile ilişkili durumlara aktarılmasını sağlar.

Kısa tipoloji:

a) **Kurumsal etik kurallar** bir şirketin temel değerlerini ifade eder ve şirketin çalışanlarla ilgili beklentilerini tanımlamak ve iş yapma sürecinde ortaya çıkabilecek daha sık rastlanan etik sorunların bazılarını ele alırken rehberlik yapması için kullanılır. Şirketler tarafından gönüllü olarak ya da ulusal mevzuata (örneğin ABD Federal Hüküm Yönergesi) uyumu güvence altına almak amacıyla, mecburi ilkelere uymak üzere kabul edilebilir.

b) **Davranış kuralları** bir birey ya da kuruluş için, sorumluluklarını ya da uygun ve düzgün uygulamalarını ana hatlarıyla belirten kuralları ve ortaya çıkabilecek belirli durumlara yönelik kabul edilebilir davranışları ifade eder. Bu durumlar şunlar olabilir; siyasete sunulan katkılar ve kamu hizmetlerine katılım; gerçeğe aykırı ve yanlış beyanlar; çalışanlara yönelik ayrımcılık ve taciz; rekabet; güvenlik ve çevre; ve çalışanlarla ilişkiler ve çıkar çatışmaları.

Davranış kuralları aşağıdaki şekilde de ifade edilmektedir:

"Bir kuruluşun kararlarına, usullerine ve sistemlerine (a) ana hissedarlarının refahına katkıda bulunduğu ve (b) faaliyetlerinden etkilenen tüm bileşenlerin haklarına saygı duyduğu ölçüde rehberlik eden ilkeler, değerler, standartlar ve davranış kuralları."

The International Federation of Accountants (2007), *International Good Practice Guidance: Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organisations.*

c) **Mesleki etik kurallar** meslek ideallerini ve kabul edilebilir davranışların asgari standartlarını belirler, ayrıca meslek mensuplarının çıkar çatışmalarını ve meslektaş dayanışması, gizlilik ve diğer mesleki sorumluluklar ile ilgili hususları

tanımalarına yardım eden düzenlemeler içerir. En bilinen örnek doktorların Hipokrat yemini olsa da, mühendisler, muhasebeciler, havacılar, avukatlar ve öğretmenler de kendi mesleki kurallarını geliştirmişlerdir. Örneğin, 1994'te Uluslararası Kızıl Haç ve Kızılay Hareketi tarafından STK'lar için Afet Yardımına ilişkin Davranış Kuralları kabul edilmiştir.

Örneğin, ABD'de bulunan Ulusal Sosyal Hizmet Görevlileri Derneği'nin (NASW) Etik Kurallarında davranışlara yön vermek için altı etik ilke sıralanır: hizmet; sosyal adalet; kişinin onuru ve değeri; insan ilişkilerinin önemi; bütünlük ve yetkinlik. NASW'nin daha ayrıntılı Davranış Kuralları ise sosyal hizmet görevlilerinin verilen hizmetlerin amacına, ilgili ücretlere ve muamele alternatiflerine ilişkin müşterilerden bilgilendirilmiş onay alacağını belirtir. NASW Davranış Kuralları ayrıca çıkar çatışmaları, gizlilik, kayıtlara erişim, cinsel ilişkiler, cinsel taciz, aşağılayıcı dil ve hizmetlerin feshi de dâhil olmak üzere çeşitli durumları ele alır.

Collins, D. (2009), *Essentials of Business Ethics: Creating an Organisation of High Integrity and Superior Performance*, Essentials Series, Wiley.

Bu kategorilerin bir çeşitlemesi de **kurumsal antlar ya da şirket antları** olabilir. Antlar, şirketlerin kabul ettiği temel değerlere yönelik verdiği taahhütleri ya da ana hatları sunulan niyetleri yansıtan kurallar ya da **değerler beyanıdır**.

Johnson & Johnson Andından Alıntılar *(Johnson & Johnson Credo)*

En öncelikli sorumluluğumuzun ürünlerimizden ve hizmetlerimizden yararlanan doktorlara, hemşirelere, hastalara, annelere, babalara ve herkese karşı olduğuna inanıyoruz.

Onların gereksinimlerini karşılamak için yaptığımız her şey üstün kalitede olmalıdır.

Dünyanın her yerinde bizimle çalışan erkek ve kadın, bütün personelimize karşı sorumluyuz.

Herkes ayrı birer birey olarak değerlendirilmelidir.

Onurlarına saygı göstermeli ve değerlerini bilmeliyiz.

İşlerini yaparken kendilerini güvencede hissetmelidirler.

Emeklerinin karşılığı adil ve yeterli olmalı, onlar için temiz, düzenli ve emniyetli bir çalışma ortamı yaratılmalıdır.

Çalışanlarımızın ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmak için değişik yollar araştırmalı ve denemeliyiz.

Çalışanlarımız, önerilerde bulunmak ve şikâyetlerini dile getirmekte özgür

olmalıdırlar.

İşe alınma, gelişme ve ilerlemede, nitelikli olanlara eşit fırsatlar tanınmalıdır.

Yetkin bir yönetime sahip olmalıyız ve yöneticilerin eylemleri adil ve etik olmalıdır.

İçinde yaşadığımız ve çalıştığımız topluma ve tüm dünya toplumuna karşı sorumluyuz.

İyi vatandaşlar olmalıyız—iyi çalışmaları ve hayır işlerini desteklemeli ve vergimizi eksiksiz ödemeliyiz.

Sivil gelişmeleri ve daha iyi sağlık ve eğitim olanaklarını teşvik etmeliyiz.

Çevreyi ve doğal kaynakları koruyarak bizim kullanımımıza sunulmuş mal ve mülkü iyi biçimde muhafaza etmeliyiz.

Bu ilkelere göre hareket ettiğimizde, ortaklarımız adil bir getiri elde edebileceklerdir.

Yükümlülük sahiplerine yönelik olan davranış kurallarını kavramanın başka bir yolu da, kurumsal (içsel) amaçlar için düzenlenen kurallar ile tedarikçiler ve yüklenicilere (dışsal bir aktör yükümlülük sahibi olduğunda) dayatılan kurallar arasında ayrım yapmaktır. Kurumun kendisi yükümlülük sahibi olduğunda, çeşitli alanlar için geçerli olarak şirket değerlerini, ilkelerini ve rehber ilkelerini ana hatlarıyla belirten özel belgeler (‘davranış kuralları’ olarak adlandırılır) düzenler. Bunlar, şirketlerin, açıkça ve alenen, çalışanları, müşterileri, hizmet alıcıları, tüketicileri, hissedarları ve tedarikçileri ile hangi şekilde iş yapmayı planladıklarını ifade etmenin bir aracıdır.

Yükümlülük sahipleri, sözleşmeden doğan bir ilişki gereği, özel standartları kabul eden üçüncü taraflarsa, ABD Çalışma Bakanlığı aşağıdaki kategorileri de tanımlar:

- Tüm tedarikçilere, yüklenicilere ve/veya satın alma yapanlara yönelik belirli bir konuya ilişkin şirket politikalarını belirten mektuplar;
- Tedarikçilerin, satın alma yapanların ya da yüklenicilerin, yazılı olarak, şirketin standartlarına uyacaklarını onaylamalarını gerektiren riayet sertifikaları; ve
- Şirket politikasına uyulacağını tedarikçiler için anlaşmaya dayalı bir yükümlülük haline getiren satın alma emirleri ya da itibar mektupları.

2. Davranış kurallarına neden ihtiyacımız vardır? Davranış kuralları farkındalık artırma ve ayrımcılıkla mücadelede neden önemlidir?

Bir kuruluşun davranış kurallarını benimsemesinin sebepleri şunlar olabilir: Markasının kimliğini, andını ve felsefesini tanımlamak; müşterilerini yetkin kılmak ve onları korumak; ortaklarıyla ve çeşitli hedef gruplarla diyaloğu güçlendirmek; kendi müşterilerini ve halkın genelini eğitmek; kuruluşun itibarına zarar veren bir krize yönelik olarak halkla ilişkileri yürütmek amacıyla kendi müşterilerini disiplin altına

almak; akreditasyon şartlarına (üniversiteler açısından) uymak; çalışanlarına uygun davranış biçimlerini belirtmek için atılmış olan tüm adımları göstererek olası şikâyetler durumunda yükümlülükten kaçınmak ya da sorumluluğu sınırlamak; ve davranış kurallarını ya da belirli iş tiplerinde (kamu ihalesi arayışı varsa) ya da belirli alanlarda personelin eğitilmesini mecburi kılan normatif bir düzenlemeyi gözlemlemek.

Danimarka'daki 2005 tarihli bir davranış kuralları incelemesi Danimarka'daki davranış kurallarının çoğunun ayrımcılık yasağı ve eşitlikle ilgili bir madde içerdiğini tespit ederken, 2001 tarihli bir OECD çalışması, incelenen davranış kurallarının yüzde 60'ında ayrımcılık yasağı ve eşitlik meselelerine gönderme yapıldığını tespit etmiştir. Bu maddeler, daha genel bir dil kullanılarak düzenlenebilir ya da tanımlanan ayrımcılık temelleri ve uygulama kapsamı açısından daha geniş tutulmuş olabilir.

Ayrımcılıkla ilgili maddelere örnekler:

"Şirket, tedarikçilerinden toplumsal cinsiyet, din, ırk vs. gibi temellere dayanan herhangi bir ayrımcı muameleden kaçınmalarını bekler.

İşe alma, maaş, eğitime erişim, terfi, fesih ya da emeklilikte ayrımcılık yoktur."

Danish Institute for Human Rights (2005), *Corporate Codes of Conduct in Denmark: An Examination of their CSR Content.*

3. Davranış kurallarına kimin ihtiyacı vardır?

Eğitim, sağlık hizmetleri, sosyal yardım, barınma ve polis hizmetleri gibi çeşitli kamu işlevlerinin ve kamu menfaatine ilişkin farklı faaliyetlerin farklı yönlerini düzenleyen kurallar kamu sektöründe yaygındır. Hâkimler, avukatlar, sosyal hizmet görevlileri ve öğretmenler için mesleki kurallar kabul edilmiştir ve çoğu Avrupa devletinde, bu kurallarla ilgili etik ve hukuki düzenlemelere uyulmaması meslekten ihraca dek giden cezai yaptırımlara yol açar.

Belirgin bir örnek de Birleşik Krallık'ta ilgili eşitlik mevzuatı uyarınca eşitlik kurumları tarafından yayımlanan uygulama kurallarıdır. Bu kurallar işverenlerin, hizmet sağlayıcıların ve çalışanların ya da hizmet kullanıcılarının ilgili kanunu anlamalarına yardımcı olur ve işverenlere ya da hizmet sağlayıcılara kanuna uymak için ne yapmaları gerektiği konusunda rehberlik sunar. Mahkemeler, mahkeme huzurunda görüşülen bir meseleyle alakalı olduğu durumlarda, kanun hükmündeki kuralların içeriğini değerlendirmelidir. Uygulama kuralları, işverenlere/hizmet sağlayıcılara kanunlara uymaya çalışmanın yollarından biri olarak kendi davranış kurallarını geliştirmeyi tavsiye edebilir.

Eşitlik kurumları, kanun hükmünde uygulama kurallarının yanı sıra, bazı durumlarda davranış kuralları için bir örnek teşkil edebilecek kanun hükmünde olmayan yönergeler yayınlar. Özel sektör kuruluşları ve STK'lar davranış kurallarını, hem bir

krize ya da çeşitli beklentilere, hem de normatif gereksinimlere yanıt vermek için, iyi uygulama olarak kabul ve tasdik eder.

Uygulama kuralları Büyük Britanya'da Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu ve Kuzey İrlanda'da Eşitlik Komisyonu tarafından geliştirilmiştir.

Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu belgeleri aşağıdakileri içerir:

- Eşit Ücrete ilişkin Uygulama Kuralları;
- İstihdama ilişkin Uygulama Kuralları;
- Hizmetler, Kamu İşlevleri ve Derneklere ilişkin Uygulama Kuralları;
- İleri Eğitime ilişkin Uygulama Kuralları;
- Okullara ilişkin Uygulama Kuralları; ve
- Sağlık Kurumlarına ilişkin Performans Rehberleri.

Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu belgeleri aşağıdakileri içerir:

- Okullar için Engellilik Ayrımcılığına ilişkin Uygulama Kuralları;
- Barınmada Irk Eşitliğine ilişkin Uygulama Kuralları (taslak);
- İşe Alımda Cinsiyet Önyargısını Ortadan Kaldırmaya ilişkin Uygulama Kuralları;
- Ayrımcılık Yasağına ilişkin Uygulama Kuralları; ve
- Göçmen İşçilerin İstihdamına ilişkin İyi Uygulama Rehberi.

4. Davranış Kuralları nasıl ortaya çıkar?

Davranış kuralları ya normlara dayalı yönergeler ile ya da ABD'de ya da Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, bir hukuk davasının akabinde bir mahkeme emriyle güvence altına alınmış yasal bir çözüm yolu olarak kabul edilen hukuki tavsiyeler sonucu ortaya çıkabilir. Davranış kuralları, kamu kurumları ya da özel kuruluşlar tarafından gönüllü girişimler çerçevesinde ya da STK'ların çalışmalarını takip ederek, geliştirilebilir; bu kurallar işverenler, öğretmenler, emniyet görevlileri, hükümet görevlileri ya da sınır memurları gibi olası failler tarafından kullanılacak kurallar olarak geliştirilir.

Örneğin, ABD Federal Hüküm Yönergesi, 1991 yılında, yöneticileri en iyi etik uygulamaları gerçekleştirmeye—şart koşmamakla birlikte—teşvik etme amacıyla yayımlanmıştır. Federal Hüküm Yönergesi ABD'deki işletmelerin yanı sıra, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, birlikler, ortaklıklar, vakıflar ve üniversitelerde de uygulanabilmektedir.

Davranış kuralları kabul edilirken, etkili kuralların geliştirilmesinde, kuralların etik programlarla eşleştirilmesinde, farklılıkların yönetimi eğitiminin dâhil edilmesinde ve

tüm bunların takip edilmesinde üst düzeyden alınacak destek çoğu zaman vazgeçilmezdir.

Ayrımcılık ile mücadele eden STK'lar, aşağıdakileri uygulayarak, ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin açık düzenlemeler getirerek, davranış kurallarının kabul edilmesine katkıda bulunabilir: a) belirli alanlarda bu tür kuralların zorunlu hale gelmesi için karar verici makamlara yönelik lobi faaliyetleri yapmak; b) insan kaynakları yöneticilerinin ve özel sektör kuruluşlarının üst düzey yöneticilerinin bu tür kuralları kabul etmesi gerektiğini savunmak; c) kamu kurumlarının ya da özel kuruluşların temsilcilerinin uyguladığı ayrımcı muamelelerle ilgili davalar söz konusu olduğunda, mahkemede, ilgili kurum ya da kuruluşun davranış kurallarını kabul etmesinin ve çalışanlara yönelik farklılıkların yönetimi ve ayrımcılık yasağı eğitimi sunmasının uygun bir yasal çözüm yolu olduğunu öne sürmek; d) davranış kuralları için ödüller düzenleyerek kamudaki farkındalığı artırmak; ve e) farklı kurumlar için, kendi uzmanlık alanlarındaki hassas konularla ilgili davranış kuralları hazırlamak.

a) STK'lar, davranış kurallarının, özel ya da kamu aktörlerinin belirli türleri için (kamu hizmetleri sağlayan veya kamu ihalelerinde yer alan şirketler) mecburi koşul olarak uygulamaya konması için devlet aktörlerine yönelik olarak (yasa koyucular, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlıkları, ulusal eşitlik kurumları vs.) lobi yapabilir. STK'lar, bu çaba içerisinde, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, akademik kurumlar ve meslek kuruluşları ile ortaklıklar kurabilir.
b) STK'lar ayrıca, davranış kurallarının gönüllülük temelinde kabul edilmesi için insan kaynakları yöneticilerine ve çokuluslu ya da ulusal şirketlerin liderlerine yönelik olarak savunu çalışmaları yürütebilir. STK'lar, davranış kurallarının çerçevesinin taslağının çıkarılmasında, taslak planlama sürecinin kolaylaştırılmasında, iyi uygulama örneklerinin sunulmasında ve farklılık yönetimi eğitimlerinin yürütülmesinde yardım sunabilir. STK'lar ayrıca, farkındalık artırma kampanyaları yürüterek davranış kurallarına ilişkin bilgileri yaymaya katkıda bulunabilirler.
c) STK'lar için bir alternatif de, ayrımcılık vakalarında yasal bir çözüm yolu olarak, mümkün olan yerlerde davranış kurallarının benimsenmesini sağlamak için stratejik dava yolunu kullanmaktır.
d) Çeşitli mağdur olma potansiyeli taşıyan grupları temsil etmek üzere ortaklaşa çalışan ve ayrımcılık yasağı üzerine çalışan STK'lar, davranış kurallarının görünürlüğünü artırmak üzere, ortak faaliyetler ve yarışmalar düzenleyerek ya da ödüller sunarak şirketleri davranış kurallarını benimsemeye teşvik edebilir.
e) STK'lar uzmanlıklarını kullanabilir, davranış kurallarını kendileri hazırlayabilir, bu kuralları farklı kurumlara sunabilir ve kabul edilmesini savunabilirler.

5. Davranış kurallarının temel öğeleri nelerdir?

Davranış kurallarına ve etik programlara ilişkin bir literatür taraması yapıldığında, herkese uyan, ortak bir yaklaşımın olmadığı ortaya çıkar. Öte yandan, davranış kurallarına dâhil edilmesi gereken bazı ortak öğeler olmakla birlikte, bazı temel ön koşullar, davranış kurallarının belirli bir yerel kültüre (ulusal ya da kurumsal) göre

düzenlenmesini sağlar—bunu yaparken belirli hassas meseleleri ya da hassas grupların sorunlarını ele alır—ve kuralları tasarlama sürecinin katılımcı olmasını güvence altına almak için tasarı halindeki davranış kurallarının içerikleri hakkında, bu kurallardan etkilenebilecek kişilere danışılmasını sağlar.

Ayrımcılıkla mücadele etmek ve fırsat eşitliğini teşvik etmek amacı taşıyan davranış kurallarının bazı ortak öğeleri aşağıdaki gibidir:

- İlgili bir kurumun temel değerlerinin tanımlanması (örneğin güvenilirlik, saygı, sorumluluk, adillik, çeşitlilik ve bütünlük);
- Mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplara değinilmesi;
- İlgili 'suçlar'ın tanımlanması ve bunlar hakkında yeterli düzeyde bilgi sunulması (örneğin cinsel taciz, zorbalık, mağdurlaştırma dâhil olacak şekilde, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ve tacizin tanımı ve yaptırımı), ulusal ayrımcılık yasağı mevzuatında yasaklanmış muamelelerin tanımlarının asgari düzeyde yansıtılması;
- Güvenli, gizli ve etkili bir iç şikâyet mekanizmasının kurulması;
- Bir uygulama mekanizması yaratılması: sorumluluklar, etik ya da davranış kurallarına uyulmasından sorumlu görevliler, tüm çalışanlara yönelik bir 'farklılıkların yönetimi' eğitiminin planlanması, tüm çalışanların davranış kurallarına uyacaklarına dair bir beyannameyi imzalamasının sağlanması.
- Açık yaptırımların uygulanması. Bu tür kuralların ne düzeyde etkili olduğu yönetimin bu kuralları yaptırımlar ve ödüllerle ne derece desteklediğine bağlıdır. Özel bir kuruluşun davranış kurallarının ihlal edilmesi, ihlali gerçekleştiren kişileri genellikle bu kuruluşun belirlediği onarım/çözüm yoluna tabi kılar. Örneğin, davranış kuralları istihdamda geçerliyse, bu durumda bu kurallar işverenin disiplin kurallarına gönderme yapmalıdır. Birleşik Krallık'ta, birçok işverenin davranış kuralları, ayrımcılığı ve tacizi—birçok davranış kuralının tersine—ani işten çıkarmanın gerekçesi olan ağır bir kusurlu davranış olarak kabul eder;
- İnceleme ve değerlendirme ile ilgili kurucu öğeler. Örnek olarak, ABD Federal Hüküm Yönergesi davranış kurallarını etkin kılmaya yönelik bir kriter olarak, üst düzey personelin gözetim faaliyetlerine katılması gerektiğini öne sürer.

Lockhead Martin Şirketi'nin Etik ve İş İdaresi Davranış Kurallarından Alıntılar

Pozitif bir çalışma ortamı yaratın

Tüm çalışanlar kendilerine saygı duyulan, tatmin oldukları ve takdir edildikleri bir iş yeri isterler ve böyle bir iş yerini hak ederler. Her türlü ve özellikle ırk, renk, din, cinsiyet, yaş, ulusal köken, engellilik, kıdem ya da medeni durumdan kaynaklanan taciz ve ayrımcılık, iş yeri ortamımızda kabul edilemez.

Her çalışanın dürüstlüğünü, bütünlüğünü, saygınlığını, güvenini, yükümlülüklerini ve vatandaşlığını destekleyen bir ortam sunmak bize iş yerimizde mükemmelliğe ulaşma fırsatı sağlar. Şirket için çalışan herkesin bu tür bir ortamın yaratılması ve

sürdürülmesi için katkıda bulunması gerekmekle birlikte, üst düzey yöneticilerimiz ve yönetim personelimiz, çalışırken hepimizin içindeki en iyiyi ortaya çıkaracak bir ortam yaratmak için özel bir sorumluluk üstlenir.

Davranış kurallarının biçiminde de farklılıklar olabilir: bazı kuruluşlar emreden veya buyuran bir dille kaleme alınmış modeli tercih ederken, bazıları gerçek yaşamdan alıntılar yapar, bazıları da davranış kurallarına neyin uyup neyin uymadığını anlatan 'soru ve cevap' modelini kullanır. Davranış kurallarının ortak özelliklerinden bir diğeri ise dilinin basit olması, hukuk dili ya da mesleki jargondan kaçınılması, söz konusu mesajın, kişilerin, olumlu beklentiler yaratarak, nasıl hareket etmeleri gerektiğini belirten doğrulayıcı bir mesaj olmasıdır. Önemli olan davranış kurallarına uyması gereken herkesin hangi davranışın kabul edilebilir, hangisinin kabul edilemez olduğu konusunda şüphesi olmamasıdır.

Davranış kurallarının erişilebilirliği, dağıtımı ile de ilgilidir. Kuruluşlar, davranış kurallarını tanıtmak için, bunları web sitelerinde, haber bültenlerinde ve uğrak yerlerde yayımlamalıdır. Yayımlama yöntemi ve yayının şekli engellilerin herhangi bir özel ihtiyacını karşılamak için uygun olmalıdır. Çalışanlar, katıldıkları herhangi bir oryantasyon süreci, etik eğitimi ya da farklılıkların yönetimi atölye çalışması esnasında kurallar hakkında bilgilendirilmedi, ardından kurallar metnini imzalamalıdırlar.

Davranış kurallarını geliştirirken, temel değerlerin tanımlanmasına yönelik önerilen egzersiz:

Çalışanları, gönüllüleri ve yararlanıcıları için katılımcı bir ortam yaratmak için çaba gösteren bir STK olduğunuzu farz edin. Beş kişilik küçük gruplara ayrılın ve aşağıdaki adımları takip edin:

1. Bir beyin fırtınası yapın: grubunuz için önemli olan değerleri listeleyin. Değerlerin çok boyutlu olduğunu unutmayın. Örneğin, akademik bir ortam için belirlenen değerler, paydaşlar için ayrı ayrı sıralanacaktır: fakülte, öğrenciler, yönetim ve diğer akademik paydaşlar.
2. Listeyi düzenleyin: Değerler listenizi yönetilebilir bir boyuta indirin (beş ila yedi arasında). Bunu yaparken, değerleri başka kelimelerle ifade edin, bazılarını birleştirin, sentezleyin, bazılarını da listeden çıkarın. Bu değerleri olumlu ifadelere tercüme edin.
3. Listenizi duvara asın: listenizi tüm grupla paylaşın.
4. Gözden geçirin: son dakika değişiklikleri yapın.
5. Birleştirin: bir kolaylaştırıcı listelenen değerler için bir oy pusulası hazırlasın.
6. Oylama yapın: oy kullanan her kişi tercih ettiği ilk beş değeri oy pusulasına yazsın.

5 KAYNAKLAR[27]

Bilgi Toplama ve Eylem Planlama

- Allison, M. ve Kaye, J. (2005), *Strategic Planning for Non-profit Organisations*, ikinci baskı, John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives,* available at: http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing Your Rights and Fighting for Them: A Guide for Romani Activists*, http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf.
- ERRC, Interights ve MPG (2004), *Strategic Litigation of Race Discrimination in Europe: From Principles to Practice*, http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

İzleme

- Guzman, M. ve Verstappen, B. (2003), *What is Monitoring?,* Human Rights Monitoring and Documentation Series, Cilt 1, HURIDOCS.
- Nowicki, M. ve Fialova, Z. (2004), *Human Rights Monitoring*, Helsinki Foundation for Human Rights, Varşova, http://www.hfhrpol.waw.pl/publikacja-3-20-en.html.
- The Advocates for Human Rights (2011), *A Practitioner's Guide to Human Rights Monitoring, Documentation and Advocacy*, www.advrights.org.
- The World Bank (2004), *Monitoring and Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches,* www.worldbank.org.
- Faye Jacobsen, A. (editör) (2008), *Human Rights Monitoring: A Field Mission Manual,* Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston.

Bir proje veya kuruluşun izlenmesi ve değerlendirilmesi

- Shapiro, J. *Monitoring and Evaluation: Toolkit*, Civicus, www.civicus.org. (Fransızca ve İspanyolca dillerinde de mevcuttur).

Etki değerlendirmesi

- Equality and Human Rights Commission (2009), *Equality Impact Assessment Guidance: A Step-by-step Guide to Integrating Equality Impact Assessment into Policymaking and Review*.

[27] Burada sunulan yayınlar rehberde ele alınan konularla ilgili İngilizce kaynakları içermektedir. Türkçe kaynaklar yer almamaktadır.

- NHS (2008), *EIA Guidelines NHS 2007 (*ayrıca *Equality Impact Assessment: Useful Questions for Screening*, EIA templates).
- Portsmouth City Council (2011), *Equality Impact Assessment: Policies, Projects, Services, Functions and Strategies. An Easy Guide for Staff Who Need to Complete EIA, www.*portsmouth.gov.uk.
- Dorset County Council (2011), *Equality Assessment Toolkit, www.*dorsetcc.gov.uk, www.dorsetforyou.com.
- The Open University Equality and Diversity Office in Partnership with MSM Consultants Ltd. (2007), *The Open University Equality Impact Assessment Toolkit: A Practical Guide for Managers to Assess the Impact their Functions, Policies and Procedures Have on Different Groups of People*, www.open.ac.uk.
- *An Introduction to Human Rights Impact Assessment*, www.humanrightsimpact.org (insan hakları etki değerlendirmesinin sekiz aşamasını anlatan ilginç bir web sitesi).
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2004), *Methodology and Tools for Human-rights-based Assessment and Analyses*.
- Harrison, J. ve Stephenson, M-A. (2010), *Human Rights Impact Assessment: Review of Practise and Guidance for Future Assessment*, Scottish Human Rights Commission.

YouTube:

İzleme, değerlendirme ve etki değerlendirmesi konusunda YouTube'dan görsel kaynaklara erişmek de mümkündür. Okuyucular bu anahtar kelimeleri kullanarak arama yapabilir.

Durum tespitine yönelik test

- MPG, *Handbook and Survey on Situation Testing*, www.migpolgroup.com.
- MPG, *Training Pack on Situation Testing*, www.migpolgroup.com.

Youtube:
- http://www.youtube.com/watch?v=FmEjzxKrFGE.
- http://www.youtube.com/watch?v=YyL5EcAwB9c.
- http://www.youtube.com/watch?v=3RhXU-2EJDE.

Davranış kuralları

- UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights (2003), *UN Norms on the Responsibilities of Trans-national Corporations and Other Business Enterprises with Regards to Human Rights*.
- OECD (2001), *Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of Their Contents*.
- The World Bank Group (2003), *Company Codes of Conduct and International Standards: An Analytical Comparison,* Kısım I ve II.

- Danish Institute for Human Rights (2005), *Corporate Codes of Conduct in Denmark: An Examination of Their CSR Content*.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4 (2008), *Continuing the Diversity Journey: Business Practices, Perspectives and Benefits.*
- European Commission (2010), *Trade Union Practices on Anti-discrimination and Diversity,* European Trade Union Anti-Discrimination and Diversity Study: Innovative and Significant Practices in Fighting Discrimination and Promoting Diversity.
- Mele D. (2009), *Business Ethics in Action: Seeking Human Excellence in Organisations*, Palgrave Macmillan.
- Collins, D. (2009), *Essentials of Business Ethics: Creating an Organisation of High Integrity and Superior Performance,* Essentials Series, Wiley.
- Jenkins, R. (2001), *Corporate Codes of Conduct: Self-regulation in a Global Economy*, UNRISD.
- Lagan, L. ve Moran, B. (2006), *Three Dimensional Ethics: Implementing Workplace Values*, Econtent Management.

İnternet kaynakları:

- University of Minnesota'nın insan hakları kütüphanesi koleksiyonu kamu kurumları ve özel kuruluşlara ait 100'den fazla davranış kuralı örneği içermektedir: http://www1.umn.edu/humanrts/links/conduct.html.
- Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanmış olan *The Business Case for Diversity* belgeleri: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm#h2-4.
- Birleşik Krallık'ın eşitlikle ilgili ulusal mevzuatı kapsamındaki *Statutory Codes of Practice*: www.equalityhumanrights.com ve www.equalityni.org.
- ILO, *Corporate Codes of Conduct*: http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/main.htm.
- İşyerinde (genel olarak ABD'de) farklılıkların yönetimi ile ilgili: http://humanresources.about.com/od/workplacediscrimination/Workplace_Discrimination.htm, www.diversityworking.com ve www.diversityatwork.net.
- United Nations Research Institute for Social Development, Business Responsibility for Sustainable Development yayınları: http://www.unrisd.org/80256B3C005BB128/%28httpProjectsForResearchHome-en%29/E7F3F4A25DFB0AE980256B6100514A19?OpenDocument&panel=publications.
- Frey, W. ve Cruz-Cruz, J.A. (2010), *Developing Ethics Codes and Statements of Values*, Connexions, http://cnx.org/content/m14319/latest.

Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri

- VT/2010/007 -

Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı

Türkiye'ye İlişkin Arka Plan

TÜRKİYE

Yazarlar:
İdil Işıl Gül, Burcu Yeşiladalı ve Ulaş Karan
İstanbul Bilgi Üniversitesi
İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi

Human European Consultancy ve Migration Policy Group işbirliği içinde

2012

İstanbul Bilgi Üniversitesi
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

European Commission

Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı – PROGRESS (2007-2013) tarafından desteklenen bir girişimdir.

human european consultancy

MPG Strategic thinking equality and mobility
MIGRATION POLICY GROUP

ÖNSÖZ

Bu yayın *Migration Policy Group* (MPG) ile işbirliği içinde *Human European Consultancy* (HEC) tarafından yürütülen ve Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı (kısaca PROGRESS) tarafından desteklenen "Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri" projesi kapsamında hazırlanmıştır. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi bu projenin Türkiye'deki yürütücüsü olmuştur.

Avrupa Birliği'nin 2007-2013 yılları arasında yürütmekte olduğu PROGRESS Programı Avrupa Komisyonu'nun İstihdam, Sosyal İşler ve Sosyal İçerme Genel Müdürlüğü tarafından yönetilmektedir. Program, Avrupa Birliği'nin Sosyal Gündem'inde belirtilmiş olan istihdam ve sosyal işler alanındaki hedeflerinin hayata geçirilmesine mali destek sunmak, böylelikle bu alanlarda Lizbon Stratejisi hedeflerine erişmeye yönelik katkıda bulunmak amacıyla oluşturulmuştur.

"Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri" (VT/2010/007) projesi ile amaçlanan eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili mevzuat ve politikaların hayata geçirilmesinde sivil toplum kuruluşlarının etkisi ve etkinliğini artırmaktır. Bunu mümkün kılmak için Avrupa'nın 32 ülkesinde ulusal ölçekte bir dizi bilinç artırma semineri düzenlenmiştir.

Bu proje çerçevesinde ayrıca bir Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı hazırlanmış ve diğer dillerin yanında Türkçeye de çevrilmiştir. Bu rapor, Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı'nın eki olarak hazırlanmıştır. Bu raporun amacı, ayrımcılık yasağı ve eşitlik konularıyla ilgili olarak Eğitim El Kitabı'nda ele alınan temalar ve modüller çerçevesinde Türkiye'deki mevcut durumu aktarmaktır.

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından bu proje kapsamda Kasım 2011 ve Şubat 2012'de sivil toplum kuruluşlarına yönelik iki seminer düzenlenmiştir. Bu rapor projede uzman ve danışman olarak yer alan İdil Işıl Gül, Burcu Yeşiladalı ve Ulaş Karan tarafından hazırlanmıştır.

Migration Policy Group (http://www.migpolgroup.com)

Human European Consultancy (http://www.humanconsultancy.com)

İstanbul Bilgi Üniversitesi
İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi
Kurtuluş Deresi Cad. Yahya Köprüsü Sok. No:1
Dolapdere 34440 Beyoğlu – İstanbul
Tel: 0212 311 50 00 Faks: 0212 256 53 63
E-posta: insanhaklarimerkezi@bilgi.edu.tr
Web adresi: http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr

İçindekiler

1 Ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan STK'lar/sendikaların profili 3
2 Ayrımcılık yasağı ile ilgili ulusal düzenlemeler 14
2.1 Direktiflerin iç hukuka aktarılması 14
2.2 Usuller – Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yasal düzenlemelerin ihlalinin giderilmesine yönelik idari ve hukuki başvuru yolları 24
2.2.1 İstihdam ve meslekle ilgili olanlar- tüm ayrımcılık temelleri bakımından 24
2.2.2 İstihdam veya meslekle ilgili olmayan alanlar – ırk ve etnik köken 26
2.2.3 Gerek istihdamla ilgili olan gerekse olmayan şikâyetler için farklı seçeneklerin varlığı 28
2.2.4 Her bir giderim mekanizması için karşılanması gereken teknik usul şartları nelerdir? 29
2.2.5 Farklı usullere erişimin sağlanması için ulusal düzeyde ne tür destek mekanizmaları bulunmaktadır ve engellerin aşılabilmesi için neler yapılabilir? 30
2.2.6 Ayrımcılık yasağı konusunda çalışma yürüten kamu kurumları .. 31
2.2.7 Ayrımcılık yasağı ile ilgili ulusal düzeyde kamusal politikalar 32
2.3 Toplumsal konular 33
3 Eğitim modüllerine ilişkin bilgi 36
3.1 Bilgi toplama ve eylem planlama 36
3.2 İletişim ve Medya 38
3.3 Savunuculuk 39
3.4 Ortaklıklar 42
3.5 İzleme 44
3.6 Davranış kuralları 48
3.7 Durum tespitine yönelik test 52

1 Ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan STK'lar/sendikaların profili[1]

1. Türkiye'de ayrımcılıkla ilgili çalışmalar yürüten ne tür STK'lar/sendikalar bulunmaktadır?

Türkiye'de ayrımcılıkla ilgili çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşları (STK) ve sendikalar çeşitli biçimlerde örgütlenmiş durumdadır. Bunlar, mevzuata uygun olarak kurulan sendikalar, vakıflar ve dernekler ile herhangi bir tüzel kişiliği olmayan platform, girişim, iletişim ağı ve benzeri adlarla anılan oluşumlardır.

Türkiye'de ayrımcılık yasağı alanında çalışan STK'lar farklı kategorilerde ele alınabilir. Bunlar:

- Diğer hak ve özgürlüklerin yanı sıra ayrımcılıkla mücadele alanında çalışmalar yürüten insan hakları örgütleri,
- Farklı etnik gruplar, din/inanç grupları, azınlıklar, lezbiyen, gey, biseksüel, travesti ve transseksüeller (LGBTT), engelliler ve diğer mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplar için çalışan STK'lar,
- Irkçılık, yabancı düşmanlığı ve ayrımcılığa karşı çalışmalar yürüten aktivizm temelli sivil girişimler,
- Sadece belli bir grubu hedef almayan, ayrımcılık yasağı konusunda araştırma odaklı çalışmalar yapan STK'lar.

Lozan Barış Antlaşması ile azınlık olarak tanınan gayrimüslim azınlıklar (Ermeniler, Rum Ortodokslar ve Museviler) ise kendi azınlık vakıflarını yönetmektedir. Sayısı 162 olan bu vakıflar birkaç örnek dışında ayrımcılıkla mücadeleyi çalışmalarının kapsamına almamaktadır.

Türkiye'de ayrımcılık yasağı, eşitlik veya azınlıklar üzerine çalışmalar yapan STK'lardan öne çıkanları şunlardır: Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi (UAÖ), İnsan Hakları Gündemi Derneği (İHGD), İnsan Hakları Derneği (İHD), İnsan Hakları ve Mazlumlar için Dayanışma Derneği (MAZLUMDER), Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TİHV), İnsan Hakları Araştırmaları Derneği (İHAD), Eşit Haklar için İzleme Derneği, Kafkas Dernekleri Federasyonu (KAFFED), Hacı Bektaş Veli Anadolu Kültür Vakfı (HBVAKV), Alevi Vakıfları Federasyonu (AVF), Alevi Bektaşi Federasyonu (ABF), Edirne Roman Kültürünü Araştırma Geliştirme Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (EDROM), (Mersin) Romanlar Sosyal Kültür Dostluk ve Dayanışma Derneği, Helsinki Yurttaşlar Derneği (hYd), Sıfır Ayrımcılık Derneği, Akdeniz'e Göç Edenler Bilim Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (Akdeniz Göç-Der), Kaos Gey ve

[1] Bu bölümün hazırlanmasında şu raporlardan faydalanılmıştır: Sevinç Eryılmaz Dilek ve Ulaş Karan, *Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye'de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi: Haritalama Çalışması Raporu,* İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Aralık 2010, http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/docs/Haritalama_Calismasi_Raporu.pdf (Erişim: 31.07.2011); Burcu Yeşiladalı ve Ulaş Karan, *Haritalama Çalışması: Türkiye'de Ayrımcılıkla Mücadele Alanında Çalışan STK'lar ve Sendikalar*, Human European Consultancy ve Migration Policy Group, Nisan 2008.

Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL), Lambdaistanbul LGBTT Dayanışma Derneği (Lambdaistanbul), Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği, Siyah Pembe Üçgen İzmir Derneği, Sosyal Politikalar, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD), Türkiye Sakatlar Derneği (TSD), Türkiye Körler Federasyonu, Altı Nokta Körler Derneği, Fiziksel Engelliler Vakfı (FEV), Özürlüler Vakfı, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu, Türkiye Kas Hastalıkları Derneği (KASDER), Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği (TOHAD), Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı (Tarih Vakfı), Toplum ve Hukuk Araştırmaları Vakfı (TOHAV), Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM), İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği (AKDER), Uluslararası Hrant Dink Vakfı, Beyoğlu Musevi Hahamhanesi Vakfı, Sosyal Değişim Derneği, Irkçılığa ve Milliyetçiliğe DurDe Girişimi (DurDe) ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV).

Türkiye'de sendikalar ve sendika konfederasyonları genel olarak ayrımcılık yasağı hakkında birikim eksikliği çekmekte ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı dışında kalan ayrımcılık temelleri konusunda veya ayrımcılık yasağı politikaları geliştirmek üzere birkaç örnek dışında çalışma yürütmemektedir. Türkiye'de önde gelen yedi sendika konfederasyonu bulunmaktadır. Bunlardan üçü kamu çalışanı, üçü işçi, biri de işveren sendikası konfederasyonudur: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'dur (TİSK). Sendikalar belirlenmiş iş kolları çerçevesinde faaliyet yürütmektedir ve herhangi bir iş kolunda (örneğin eğitim) birbiriyle rekabet içinde çalışan farklı sendikalar bulunmaktadır. Aynı iş kolunda faaliyet yürüten bu sendikalar büyük oranda farklı konfederasyonlara üyedir. Ayrımcılık yasağı konusu üzerine eğilen sendikalardan biri Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'dır (Eğitim Sen). Bu sendika, KESK'e üyedir.

2. *STK'lar/sendikalar hangi ayrımcılık temeli/temelleri üzerine, hangi kapsamda ve hangi sektör ile ilgili çalışmaktadır (İlgilendiği belirli bir ayrımcılık temeli ya da sektör var mı? Örneğin eğitim)?*

Farklı ayrımcılık temelleri üzerinde çalışan STK'lar arasında çalışma alanları açısından dengeli bir dağılım söz konusudur. Çalışmaları daha uzun bir geçmişe dayanan insan hakları örgütleri, ırk, etnik köken, din, inanç, engellilik, cinsiyet ve cinsel yönelim dâhil olmak üzere çeşitli ayrımcılık temelleri üzerinde çalışmaktadır.

Belirli etnik ya da dini gruplara yönelik çalışmalar yürüten STK'lar kamusal alanda, eğitimde, medyada, siyasette, barınmada, sağlık hizmetlerinde, mal ve hizmetlere erişimde ve istihdamda karşılaşılan ayrımcılık, nefret söylemi, nefret suçları vakalarını izlemekte ve raporlamaktadır. Sayıları çok fazla olmamakla birlikte bazı azınlık vakıfları ayrımcılıkla mücadeleye ve karşılıklı anlayışı artırmaya yönelik çalışmalar düzenlemektedir.

Engelliler için çalışan STK'lar engellilere destek sunmakta ve engellilerin haklarına ve kamu hizmetlerine erişiminin tam anlamıyla gerçekleşebilmesinin güvence altına alınması ve istihdama dâhil edilmeleri için çalışmaktadır. Yakın bir zaman önce bir dizi engelli örgütü bir araya gelerek engellilere yönelik ayrımcılık vakalarının izleme ve raporlamasını yapmaya başlamıştır.

Türkiye'de LGBTT örgütleri ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık üzerine çalışan bazı STK'lar LGBTT'lere hukuki yardım sunmaktadır. LGBTT örgütleri ve kurdukları platformlar LGBTT'lere yönelik insan hakları ihlallerini, nefret söylemi, taciz, damgalanma vakalarını ve nefret suçlarını izlemekte ve raporlamaktadır.

Bir ayrımcılık temeli olarak yaş, Türkiye'de yeni bir kavram olarak ele alınan ve ayrımcılık söz konusu olduğunda çok da fazla akla gelmeyen bir ayrımcılık temelidir. Gençler ve yaşlıların haklarına yönelik ihlaller söz konusu olduğunda meselelerin ayrımcılık boyutuna bakılmamaktadır. Yaşlılar için çalışan STK'lar ayrımcılık yasağı konusunu genellikle gündemlerine almamaktadır. Gençlik STK'ları veya öğrenci örgütleri için de durum farklı değildir fakat son dönemde gençlerin siyasete katılımı, üniversite öğrencilerinin yurtlara erişiminde ve benzeri alanlarda uğradıkları ayrımcılık konusunda çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır.

Demokratikleşme, eğitim, insan hakları, eşitlik üzerine çalışan bazı STK'lar eğitim alanında etnik veya dini gruplara yönelik ayrımcılık, sosyal dışlama, ayrı tutma, ders kitaplarında ayrımcılık veya sadece gayrimüslim azınlıklara yönelik ayrımcılık meselelerini ele almakta, azınlık haklarının geliştirilmesi için çaba göstermekte ve bu konular üzerine araştırmalar ve projeler yürütmektedir.

Türkiye'de sendikalar ve sendika konfederasyonları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı dışında kalan ayrımcılık temelleri konusunda birkaç örnek dışında çalışma yürütmemektedir. Sendikalar, istihdam alanıyla sınırlı olan yetkileri dışında yer alan konularda (sosyal güvenlik sistemi, siyaset vs.) etkin olsalar da ayrımcılıkla mücadele alanında çalışma konusunda bu kadar istekli olmamaktadır. Türkiye'de yaş temelli ayrımcılık, istihdam alanında karşılaşılan temel meselelerden biri olsa da sendikalar bunu sosyal güvenlik tartışmaları kapsamında gündeme getirmekte, bir ayrımcılık meselesi olarak ele almamaktadır.

3. *Ayrımcılık yasağı, STK'lar/sendikaların temel çalışma alanı mıdır yoksa çalışmalarının sadece kısıtlı bir parçası mıdır? Bu kuruluşlar ayrımcılık yasağı üzerine çalışmalar yürütmekte midir?*

AB'nin 2000/43 sayılı Irk Eşitliği Direktifi ve 2000/78 sayılı İstihdamda Eşitlik Direktifinde ele alınan ayrımcılık temellerinin (ırk/etnik köken, din/inanç, engellilik, cinsel yönelim ve yaş) tümü üzerinde çalışan STK bulunmamaktadır.

Ayrımcılık yasağını temel çalışma alanı olarak belirlemiş STK ve sendikaların sayısı oldukça azdır. Ayrımcılık yasağını temel çalışma alanı olarak alan STK'lar arasında engellilik ve LGBTT örgütleri ön plana çıkmaktadır. Bu STK'ların yanı sıra genel

olarak insan hakları alanında çalışan STK'lar için de ayrımcılık yasağı temel çalışma alanlarından biridir.

Diğer yandan bir dizi STK geniş anlamıyla misyon ve vizyonunun bir parçası olarak ayrımcılık konusuyla ilgilenmektedir. Belirli gruplara yönelik çalışmalar yürüten STK'lar ayrımcılıkla mücadeleyi çoğunlukla çalışmalarının bir bileşeni olarak ele almaktadır. Bazıları ise hedef gruplarının hakları için kampanyalar yürütürken ayrımcılık meselesini de bu çalışmaların kapsamına almaktadır.

Başlıca insan hakları STK'larının hemen hemen hepsinin ayrımcılık yasağı üzerine programları bulunmaktadır. Bu kuruluşlar için ırk/etkin köken ve din/inanç en sık ele alınan ayrımcılık temellerinden ikisidir. STK'lar tarafından oluşturulan ağlar ve platformlar her geçen gün ayrımcılık yasağı ve eşitlik konusu üzerine daha fazla kafa yormakta ve bu konular üzerinde çalışmalar yürütmek istemektedir. Bazı STK'lar ayrımcılıkla mücadelede, ayrımcılığın izlenmesinde uluslararası standartlara yer veren rehber nitelikli yayınlar çıkarmaktadır. Bunun dışında belirli ırk/etnik köken veya din/inanç etrafında toplanan kimlik temelli çalışan bazı örgütler ayrımcılık yasağını çalışmalarının kapsamına almamakta veya bu şekilde algılanıyor olmaktan özellikle kaçınmaktadır.

Sendikalar AB Direktiflerinde yer alan temellerde ayrımcılık yasağına yönelik bilinç yükseltmeyi hedefleyen veya ayrımcı uygulamaları ele alan proje ya da etkinlikler düzenlememektedir. Daha önce tüzüğünde ana dilde eğitim hakkına yer veren Eğitim Sen, bu nedenle hakkında kapatılmasına yönelik dava açılması üzerine kapatılmamak için tüzüğünde yer alan anadilde eğitim hakkına dair ifadeyi tüzüğünden çıkarmak zorunda kalmıştır.

4. *STK'lar/sendikalar ulusal düzeyde mi kuruluyor? Bir STK/sendikanın kuruluşu kolay mı yoksa zor mudur?*

Tüm STK'lar/sendikalar izin değil bildirim esasına göre kurulmaktadır. Türkiye'de STK'lar için iki tüzel kişilik türü mevcuttur. Bunlar dernek ve vakıftır. Bir derneğin kurulması çok fazla bürokratik işlem gerektirmemektedir. 5253 sayılı Dernekler Kanunu'na göre bir dernek ve şubelerini kurmak için en az yedi kişi gerekmektedir. Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir. Öte yandan son yıllarda bazı LGBTT örgütlerine yönelik "hukuka ve ahlaka" veya "Türk aile yapısına" aykırı olduğu iddialarıyla bir dizi kapatma davası açılmıştır.

Uluslararası STK'ların Türkiye'de şube açabilmeleri için Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü gerekmektedir. Daha sonra İçişleri Bakanlığı izin vermektedir (Dernekler Kanunu 5. madde). Ulusal düzeyde çalışan STK'lar herhangi bir kamu kurumunun iznini almaksızın diğer ülkelerde faaliyet yürütebilmektedir. Dernekler, kendi aralarında veya vakıf, sendika ve benzeri STK'larla ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere ve yetkili organlarının kararı ile platformlar oluşturabilirler (Dernekler Kanunu 25. madde). Ancak gerçek kişilerin platform kurması mümkün değildir. Dernekler İçişleri

Bakanlığı'na bağlı Dernekler Dairesi Başkanlığı ve Dernekler İl Müdürlüklerinin denetimindedir.

Vakıflar kamu kurumlarının izni olmaksızın tescil edilebilirler. Vakıfların kurulmasında, derneklerden farklı olarak, üyeler değil malvarlığı önemlidir. Kurucular tarafından seçilen mütevelli heyet vakfın yönetiminden sorumludur. Vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün denetiminde çalışmaktadır. Mevcut kanun, yabancı vakıfların Türkiye'deki temsilciliklerinin kayıt edilmesine yönelik bir hüküm içermemektedir. Bu sebepten dolayı bu kuruluşların Türkiye'de temsilcilik açmaları çok güçtür. Türkiye'de vakıflar yurtdışından fon kaynaklarına erişmede sorunlar yaşamaktadır ve erişim Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün iznine tabidir. 27 Şubat 2008'de "Vakıflar Kanunu" başlıklı yeni bir kanun yürürlüğe girmiş ve vakıfların yurtdışından fon almaları kolaylaştırılmıştır.

Sendikalar 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamında kurulmaktadır. Tüm sendikalar önceden izin alınmaksızın bildirim esasına göre kurulur. Hukuka aykırı bir durumun saptanması durumunda resmi makamlarca sendikanın kapatılması için dava açılması gerekmektedir.

5. *STK'lar/sendikaların genel olarak büyüklüğü nedir? (Lütfen önde gelen sendikaların üye rakamlarını belirtin)*

Sendikaların üye sayısı ve işkollarıyla ilgili bilgiler şeffaftır. Bu bilgiler Resmi Gazete'de periyodik olarak yayınlanmaktadır. Öte yandan yayınlanan istatistiklerle gerçek veriler arasında büyük farklar vardır. Doğruya en yakın üye bilgilerinin kamu çalışanları sendikalarına ait olduğu, sendika temsilcileri tarafından ifade edilmektedir. Resmi verilere göre, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde örgütlenen sendikalar yaklaşık olarak üç milyon özel sektör çalışanı ve dokuz yüz bin kamu çalışanını temsil etmektedir.

STK'ların ise küçük örgütlerden büyük örgütlere yüz binden fazla üyesi bulunmaktadır. En büyükleri ise Türkiye genelinde engelliler için çalışan STK'lardır. STK'ların genel durumuna bakılacak olursa, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik çalışmalar yapan STK'lar görece daha küçüktür. Merkezi İstanbul veya Ankara'da bulunan ve farklı şehirlerde üyeleri ve aktif gönüllüleri bulunan bazı STK'lar bulunmaktadır. Bazı etnik ve dini grupları temsil eden ve farklı bölge ve illerde temsilcilikleri bulunan STK'ların oluşturduğu federasyonlar bulunmaktadır.

Belli başlı insan hakları örgütleri ise üye sayısı söz konusu olduğunda görece daha küçük ölçeklidir. İstanbul veya Ankara'da merkezi bulunan ve farlı illerde şubeleri bulunan bazı insan hakları örgütleri ise üye sayısı bakımından daha büyüktür.

LGBTT örgütlerinin ise büyük bir bölümü İstanbul, Ankara, İzmir, Eskişehir ve Diyarbakır'da faaliyet göstermekte ve küçük bir üye ve gönüllü grubu ile çalışmalarını yürütmektedir. Bu dört il dışındaki yerlerde LGBTT girişimlerinin ve derneklerinin sayısı günden güne artmaktadır.

Din/inanç temelinde ayrımcılıkla mücadele eden ve özellikle başörtüsü sorunu üzerine çalışan bazı STK'lar ise Türkiye çapında faaliyet göstermektedir ve yüksek üye sayısına sahiptir.

Engelli örgütlerinin ise merkezleri Ankara ve İstanbul'dadır ve Türkiye genelinde kurulmuş olan şubelerde faaliyet göstermektedir. Ayrımcılığa uğrayan farklı grupları ele alan STK'larla kıyaslandığında engelliler için çalışan STK'ların yüksek üye sayısı olduğu göze çarpmaktadır. Yerel düzeydeki engelli STK'ları ise küçük bir üye ve gönüllü çevresiyle çalışmalarını sürdürmektedir.

6. *STK'lar/sendikalar daha geniş ulusal ağların bir parçası mıdır yoksa sadece kendi bünyelerinde mi çalışmalar yürütmektedir?*

Türkiye'de ulusal ölçekte işleyen STK ağları oldukça az sayıdadır. Ayrımcılık yasağı da dâhil olmak üzere birçok alanda kurumsallaşmış sivil toplum ağları bulunmamaktadır. Örnek olarak verilebilecek bir ağ girişimi İnsan Hakları Ortak Platformu'dur (İHOP). Bu ağ girişimi Helsinki Yurttaşlar Derneği, İnsan Hakları Derneği ve Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi'nden oluşan bir platformdur. İHOP, Türkiye'de insan hakları, özgürlükler ve demokrasinin gelişimi alanlarında çalışmalar yürüten bağımsız bir platformdur. Platformun ilgilendiği çalışma sahalarından biri de ayrımcılık yasağıdır. Bunun dışında Türkiye'de STK'ların kapasite gelişimini ve ağların oluşturulmasını sağlamayı hedefleyen Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) bu başlık altında örnek olarak gösterilebilir. AB tarafından sağlanan fonlar vasıtasıyla kurulan STGM, diğer alanların yanı sıra insan hakları ve ayrımcılık yasağı konusunda da çalışmalar yürütmektedir.

Öte yandan, belirli ayrımcılık temelleri etrafında toplanmış olan STK platformları ve ağları bulunmaktadır. Bunlar cinsel yönelim/cinsiyet kimliği, engellilik, etnik köken ve din/inanç grupları tarafından oluşturulmuş platformlardır. Nefret suçları hakkında yasal düzenleme yapılması amacıyla kurulan Nefret Suçları Yasa Kampanyası Platformu ve engellilik ve/veya ayrımcılık konularında faaliyet gösteren STK'ların oluşturduğu Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu verilebilecek örnekler arasındadır.

Öte yandan Türkiye'de tüm STK'ları bünyesinde toplayan bir ağ mevcut değildir. Türkiye'de STK'lar geçmişte işbirliğine girmeden çalışmalarını yürütmeyi tercih etmekte idi. Bugün ise bu eğilim yavaş yavaş kırılmakta, STK'lar ortaklaşa çalışmalar yürütmeye daha ılımlı yaklaşmaktadır. Acil müdahale gerektiren bazı meselelerde STK'lar arasında koalisyonlar kurulmaktadır (örneğin homofobik veya transfobik saldırılar, nefret suçları, Romanlara yönelik saldırılar, belirli dini veya etnik gruplara veya mültecilere yönelik şiddet eylemleri sonucunda).

Sendikalar, konfederasyon çatısı altında bir araya gelmekte ve çalışma hayatıyla ilgili konularda "Emek Platformu" adı altında birbirleriyle yakın ilişki içinde çalışmaktadır. Emek Platformu bazı sendika konfederasyonları, dernekler ve meslek birliklerinin bir araya gelmesi ile 1999 yılında oluşmuştur ve zaman zaman ortak etkinlikler

düzenlemektedir. Bunun ötesinde, sendikaların büyük şehirlerde bulunan şubelerinin hemen hepsi tarafından da çeşitli platformlar kurulmuştur. İşveren sendikaları da ülke çapında TİSK çatısı altında örgütlenmiş durumdadır. Konfederasyon'a üye sendikalar arasında işbirliği mevcuttur.

7. *STK'lar/sendikalar başkentte mi kurulmuştur yoksa ülke geneline mi dağılmıştır?*

Ayrımcılık üzerine çalışan STK'lar genel olarak İstanbul, Ankara veya İzmir gibi büyük şehirlerde kurulmuştur. Bununla beraber bu STK'lar ulusal veya yerel ölçekte faaliyetler geliştirmekte ve ayrımcılıkla mücadelede yerel ölçekte çalışan STK'larla işbirliği içine girmektedir. Ulusal politikalarda etkili olma amacı güden STK'lar Ankara'da varlık göstermektedir. Başka örgütlerin, diğer illerde şubeleri olmakla birlikte merkezleri İstanbul veya Ankara'dadır.

Sendikaların merkezleri çoğunlukla Ankara ve İstanbul'dadır. Sendikaların Türkiye genelinde şubeleri ve bölgesel temsilcilikleri bulunmaktadır.

8. *Başkentte ve diğer şehirlerde kurulmuş olan STK'lar/sendikalar benzer çalışmalar mı yürütmektedir?*

STK'lar ve sendikaların tercih ettikleri çalışma konuları veya yöntemleri genel olarak coğrafi konumlarına göre değişmemektedir. Bunun yanında, bölgesel ölçekte kurulmuş STK'lar veya sendikalar genel olarak kendi bölgelerinde geçerli olan sorunlarla ilgilenmekte ve bu konuda çözüm üretmeye ve yöre ve bölge halkını ve ilgili kamu otoritelerini etkilemeye çalışmaktadır. Yerel ölçekli STK'lar ve sendikalar ayrımcılık yasağı ve eşitlik üzerine çok fazla eğilmeseler de ayrımcılık mağdurlarıyla ilgilenmekte ve onlara bilgi ve yardım desteği sunmaktadır.

Ankara ve İstanbul'daki STK'lar ve sendikalar diğer çalışmaların yanında lobi çalışmaları, savunuculuk faaliyetleri, ulusal veya uluslararası STK'larla, ulusal ve hükümetlerarası kurumlarla ve medya kuruluşları ile irtibat kurmak gibi çalışmalar da yürütmektedir. Ankara ve İstanbul dışında kalan STK'lar ve sendikalar çoğunlukla bu tür girişimlerde bulunmamakta, medya ile ilişkiler söz konusu olduğunda ana akım medya yerine yerel medya kuruluşları ile irtibat halinde olmaktadırlar.

9. *STK'lar/sendikaların ulusal düzeyde siyasi ve toplumsal itibarı ne düzeydedir? (Kamuoyuna, sivil topluma, şirketlere/işverenlere, hükümete karşı)*

Türkiye'deki aşırı merkezileşmiş kamu yönetimi anlayışından dolayı STK'lar çoğunlukla hükümeti, bir politika ve yaklaşımı benimsemeye veya mevzuatta değişiklik yapmaya teşvik edememektedir. Hükümet politikaları büyük oranda sivil toplumun baskısı veya talepleri doğrultusunda şekillenmemektedir ve bunları göz ardı etmektedir. Hükümet, son yıllara kadar sivil toplumdan gelen taleplerden ziyade Avrupa Birliği taleplerini daha çok dikkate almıştır ve son yıllarda Avrupa Birliği'nin talepleri de göz ardı edilmektedir. Bir grup STK kapsamlı bir ayrımcılık yasasının

hazırlanması için çalışmalar yürütmüştür. Bunun haricinde İçişleri Bakanlığı tarafından Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı hazırlanmıştır. Henüz tasarı haline gelmemiş ve TBMM gündemine gelmemiş olan bu taslakta cinsel yönelim gibi bazı ayrımcılık temellerine ilk başta yer verilmiş ancak sonrasında çıkarılmıştır. Taslağın daha kapsayıcı ve ayrımcılığın tüm temellerini dikkate alacak şekilde gözden geçirilmesi gerektiği konusunda STK'lar ve özellikle LGBTT örgütleri tarafından çeşitli lobi faaliyetleri düzenlenmektedir. Öte yandan sayıları çok fazla olmasa da ayrımcı uygulamalar ve düzenlemelere yönelik davalar açılmakta, bu davalarda sınırlı da olsa STK'ların desteği alınmaktadır. Bu konuda engelli örgütleri daha aktif gözükmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele ile ilgili politikalar söz konusu olduğunda ise, ayrımcılık toplumun geneli ve hükümet tarafından çoğu zaman "hassas" bir mesele olarak algılanmaktadır. Burada gündeme gelen ayrımcılık temeline göre (örneğin engellilik, cinsel yönelim, etnik köken vb.) meseleye yaklaşım değişebilmektedir. Diğer bir nokta, ayrımcılık yasağı, eşcinsellik ve etnik veya dini grupların yaşadıkları sorunlara eğilen STK'ların toplum tarafından yeterli düzeyde itibar görmemesidir. Bu tür kuruluşlar AB veya uluslararası yardım kuruluşları tarafından mali olarak desteklenen projeler yürüttükleri zaman ise kimi zaman "vatan haini" veya "emperyalizmin işbirlikçileri" olarak damgalanabilmektedir. Bunun sonucu olarak bu kuruluşlar itibar kaybına uğramakta, insan hakları ve özel olarak ayrımcılık yasağı konularında toplumun görüşünü etkileme şansını çoğunlukla yitirmektedir ve marjinalleştirilmektedir. STK'ların veya sendikaların ayrımcılık yasağı konulu faaliyetleri ana akım medya organlarında büyük ölçüde yer bulamamaktadır.

Türkiye'de grev hakkı çok sınırlı alanda mümkün ve uygulanması oldukça zor olsa da, sendikalar greve gitmeye karar verdiklerinde, sendikaların karar vericiler, işverenler ve toplumun geneli üzerinde etkisi daha yoğundur. Bu durum, sendikaların üye sayısının yüksek olmasıyla da bağlantılıdır.

10. *Bu alanda çalışan STK'lar/sendikalar kendi aralarında işbirliği yapmakta mıdır? (STK'lar diğer STK'larla, sendikalar diğer sendikalarla ve STK'lar sendikalarla)*

a. *Hangi amaç(lar)la? (örneğin uzmanlık desteği, vaka çalışmaları veya kampanyalarda işbirliği, ortaklaşa etkinlikler)*

Türkiye'de STK'lar ve sendikaların büyük bir bölümü diğerleriyle ortaklaşa çalışmalar yürüttüğünü ifade etmekte ve işbirliğine önem atfetmektedir. Öte yandan işbirliği sadece belirli konularda sınırlı kalmaktadır. Ortak faaliyetler büyük oranda geçici nitelikte ve belirli günlerde veya haftalarda yapılan etkinlikler temelinde olmaktadır. Aynı alanda çalışan STK'lar tarafından benzer projeler düzenlendiği, bu çalışmalar kapsamında genellikle aynı şehirlere gidildiği, aynı insanlara ulaşıldığı, dolayısıyla hem emek hem de güçlükle elde edilen maddi kaynakların bölündüğü, çalışmalar sonunda farklı raporların yayınlandığı ancak bu raporların etkilerinin sönük kaldığı bazı STK'lar tarafından dile getirilmektedir. Hak temelli çalışan insan hakları örgütleri ile diğer alanlarda çalışan kuruluşlar arasındaki işbirliği de zayıf kalmaktadır.

Türkiye'de STK'lar arasında ulusal nitelik taşıyan çok az sayıda işbirliği ağı bulunmaktadır. Var olan işbirliği ağları da sadece belli STK'larla sınırlıdır. STK'lar arasında ortaklaşa yürütülen faaliyetler ekseriyetle geçicidir ve proje veya etkinlik temellidir. İşbirliği yöntemlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

- Ortaklaşa yürütülen vaka izleme çalışmaları
- İşbirliği içinde yürütülen ayrımcılık veya insan hakları ihlallerini izleme ve raporlama çalışmaları
- Ortaklaşa gölge rapor hazırlanması ve Birleşmiş Milletler'in ilgili komitelerine veya ilgili insan hakları mekanizmalarına sunumu
- Önemli günlerde bir araya gelerek ortaklaşa etkinlik veya eylem düzenlenmesi
- Ortaklaşa kampanyalar
- AB tarafından mali olarak desteklenen projeleri ortaklaşa yürütme
- Kamu bilincini artırmaya yönelik kampanyalarda işbirliği

STK'lar ve sendikalar ise aynı tema üzerine çalışmaları durumunda çoğunlukla yerel veya merkezi düzeydeki kamu kurumlarına dilekçe yollayarak etkileşim içine girmektedir.

Her ne kadar sendikalar arasında işbirliği düzeyi yüksekse de ayrımcılık yasağı alanında işbirliği, cinsiyet ayrımcılığı temelinde gerçekleşmekte ve bu temelde de sadece belli sendikalarla sınırlı kalmaktadır. Diğer ayrımcılık temelleri büyük oranda ya sendikaların çalışma alanları ya da işbirliği kapsamı dışında bırakılmaktadır. İşçi ve kamu çalışanları sendikaları arasında işbirliği kuruluş amaçları gereği asıl olarak, kamu ve özel işletmelerle yapılan toplu görüşmeler/sözleşmeler ve istihdama yönelik diğer konularda ortaya çıkmaktadır. Bir grev gündeme geldiğinde ise sendikalar ve sendika konfederasyonları arasında dayanışma daha görünür hale gelmektedir. Bu durumlarda STK'lardan da sendikalara ve sendika konfederasyonlarına destek gelmektedir.

b. Belirli ayrımcılık temelleri üzerinde işbirliği daha mı yoğundur? Eğer böyleyse bunlar hangi ayrımcılık temelleridir?

STK'lar, geleneksel olarak hitap ettikleri topluluk veya grupları etkileyen belirli konular üzerinde çalışırken işbirliğine gitmektedir. Fakat farklı alanlarda insan hakları ihlalleri veya farklı temellerde ayrımcılık vakaları söz konusu olduğunda işbirliği sınırlı hale gelmektedir. Örneğin, ırk ve etnik köken, din ve inanç temelli çalışan STK'lar arasındaki işbirliği sadece belli ve benzer veya aynı konularda çalışan STK'lar arasında kalmaktadır. STK'lar aynı alanda çalışan veya aynı ayrımcılık grubuna yönelik çalışmalar yapan diğer STK'larla işbirliğine gitmeye daha isteklidir. Farklı ayrımcılık temelleri üzerine çalışan örgütler arasında işbirliği hiç yok denecek kadar azdır. AB Direktifleri kapsamındaki ayrımcılık alanlarında (istihdam, eğitim, sağlık hizmetleri, barınma, mal ve hizmetlere erişi vs.) yardımlaşma/işbirliğine çok küçük örnekler dışında rastlanmamaktadır. LGBTT örgütlerinin kadın hakları STK'ları ile güçlü ilişkileri bulunmaktadır. Bu iki grup STK, lobi ve kampanya çalışmalarında birbirlerine destek olmaktadır.

Her ne kadar sendikalar arasında işbirliği düzeyi yüksek olsa da ayrımcılık yasağıyla ilgili işbirliği cinsiyet ayrımcılığı ile sınırlıdır. Diğer ayrımcılık temelleri çalışma kapsamı dışında bırakılmaktadır.

Özetle, AB Direktifleri kapsamındaki ayrımcılık temellerinde, STK'lar ve sendikalar arası yardımlaşma/işbirliği uygulamalarının bazı sınırlı örnekler dışında ortaya çıkmadığı söylenebilir.

11. STK'lar/sendikalar farklı ülkelerdeki benzer STK'lar/sendikalarla birlikte çalışmalar yürütmekte midir (veya iletişim içinde midir)?

a. Komşu ülkelerle?

Uluslararası işbirliğine yönelik olarak bazı uluslararası STK'ların Türkiye temsilciliklerinin Kafkasya bölgesindeki kuruşlarla bağlantısı vardır. Bazı engelli STK'larının, bu STK'ların federasyon ve konfederasyonlarının komşu ülkelerdeki benzeri derneklerle bağlantısı bulunmaktadır. Sivil Toplum Geliştirme Projesi (STGP) girişimiyle Türkiye ile Yunanistan arasında barış ve diyaloğun geliştirilmesi bağlamında Yunanistan'daki STK'larla birlikte toplantılar düzenlenmiştir.

b. Yeni AB Üye Devletleriyle?

STK'ların yeni AB üye devletlerdeki STK'larla yoğun bir iletişimi yoktur. Roman STK'larının Orta ve Güney Doğu Avrupa'daki Roman STK'larıyla ilişkileri bulunmaktadır.

c. Diğerleriyle?

Roman derneklerinin Balkanlar'daki, Orta ve Doğu Avrupa'daki Roman STK'larıyla iletişimi ve işbirliği mevcuttur. Uluslararası STK'ların Türkiye temsilciliklerinin ve ulusal insan hakları örgütlerinin Fransa, Norveç, İsviçre, Britanya, Hollanda, İsveç, Danimarka, Almanya, ABD'deki STK'larla ve uluslararası insan hakları örgütleriyle işbirliği ve iletişimi vardır. Engelli STK'larının AB üye devletlerdeki engelli STK'larıyla işbirliği ve irtibatı vardır. Bu örgütlerin bazıları ise uluslararası ve Avrupa ölçeğindeki engelli örgütleri birliklerine üyedir ve bunlarla işbirliği içindedir. Cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasağı konusunda çalışan STK'ların da Uluslararası Lezbiyen ve Gey Derneği (*International Lesbian and Gay Association, ILGA*) ve benzeri uluslararası STK'larla ilişkisi bulunmaktadır.

Sendikalar, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun *(International Trade Union Confederation, ITUC)*, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (*European Trade Union Confederation, ETUC*) ve diğer uluslararası konfederasyonların üyesidir. Türkiye'deki sendikaların ayrıca diğer ülkelerdeki sendikalarla yakın ilişkisi bulunmaktadır.

12. STK'lar/sendikalar uluslararası düzeyde çalışmalar yürütmekte midir (kampanyalar, vaka çalışması vs. temelinde)?

Türkiye'de kurumsallaşmış bazı STK'ların ve sendikaların büyük bölümü uluslararası federasyonlara veya konfederasyonlara üyedir ve çeşitli biçimlerde bu yapılarla ilişki içerisindedir. Uluslararası düzeyde çalışmalar yürüten STK ve sendikalar özellikle üyesi bulundukları uluslararası federasyonlar ya da konfederasyonlar aracılığı ile uluslararası alanda çalışmalara katılmaktadır. Bununla beraber küresel veya bölgesel düzeyde ortaya çıkmış ağlarla yakın ilişki ve eşgüdüm içerisinde çalışma neredeyse yok denecek kadar azdır.

Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi, Uluslararası Af Örgütü'nün yürüttüğü uluslararası kampanyalarda yer almaktadır. Örgüt, yabancılara ve Romanlara yönelik ayrımcılıkla ilgili kampanyaya dâhil olmuştur. Helsinki Yurttaşlar Derneği bazı Kafkasya ülkelerindeki demokrasiye destek faaliyetlerine katılmış, ayrıca Ermenistan ve Türkiye'den gençlere yönelik küçük ölçekli toplantılar düzenlemiştir. Ayrımcılık yasağı ve eşitlik için çalışan STK'lar için küresel veya bölgesel STK ağlarıyla etkileşim düzeyi çok düşüktür.

Sendikalar çoğunlukla uluslararası düzeyde çalışmamakta, Avrupa çapında veya uluslararası düzeyde yürütülen bazı kampanyaların bildirilerine destek olmaktadır.

13. STK'lar/sendikalar İngilizce dilinde çalışma yürütebiliyor mu?

Yabancı dil eğitimi ve bilgisinin yeterli düzeyde olmamasından dolayı sadece kısıtlı sayıda STK belli bir İngilizce düzeyi gerektiren projelere dâhil olabilmekte ve yurtdışındaki STK'larla bilgi alışverişine girebilmektedir. Sadece çok az sayıda insan hakları örgütü İngilizce çalışmalar düzenlemektedir. Roman STK'ları yeterli seviyede İngilizce bilgisine sahip değildir ve bu durum da bu kuruluşların uluslararası işbirliği ve hibe programlarının dışında kalmalarına sebep olmaktadır. LGBTT örgütleri İngilizce dilinde çalışma yürütmek konusunda görece daha iyi durumdadır, bu kuruluşlar bu sayede uluslararası örgütlerle ortaklıklar kurmakta ve mesajlarını uluslararası platformlara taşıma şansına erişmektedirler. Gayrimüslim azınlık vakıfları ve belli bazı din/inanç veya ırk/etnik köken temelli çalışan gruplar da İngilizce dilinde çalışmalar yürütmektedirler.

Sendikaların bazıları kurmuş oldukları uluslararası ilişkilerden dolayı İngilizce dilinde çalışabilmektedir, fakat çoğu bu kapasiteye sahip değildir.

2 Ayrımcılık yasağı ile ilgili ulusal düzenlemeler

2.1 Direktiflerin iç hukuka aktarılması

Türkiye AB üyesi olmadığı için, 2000/43/EC ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifleri iç hukuka henüz aktarılmamıştır. Ancak, Türkiye aday ülke statüsü kazandıktan hemen sonra, AB müktesebatı ile iç hukukun uyumlu hale getirilmesi noktasında Direktifleri de içeren birçok alanda adım atmıştır. Son yıllarda ise direktiflere uyum noktasında neredeyse hiçbir adım atılmamıştır.

Anayasa, Ceza Kanunu, İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Özürlüler Hakkında Kanun gibi birçok yasal düzenleme eşitlik ve/veya ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümler içermektedir; ancak ayrımcılık yasağına dair başlı başına özel bir kanun bulunmamaktadır.[2] Anayasa'nın 10. maddesinin ilk fıkrasına göre "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Anayasa Mahkemesi madde metninde geçen "benzeri sebeplerle" ifadesinin kapsamını bugüne kadar madde metninde yer alamayan ayrımcılık temellerini de içerecek şekilde yorumlamamıştır. Mahkeme, önüne gelen talebin "benzeri sebepler" kapsamında olup olmadığına dair bir inceleme yapmamış, doğrudan ve sadece kanun önünde eşitlik ilkesinin ihlal edilip edilmediği konusunu karara bağlamıştır. 10. maddenin son paragrafı, tüm devlet organlarına ve idari makamlara bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etme yükümlülüğü getirmiştir. Başka bir ifade ile maddenin konu bakımından kapsamına ilişkin bir sınırlama söz konusu değildir. Anayasa'nın 10. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları belirtilmiş ve devlete bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı maddeye 2010 yılında yeni bir paragraf eklenmiş ve devletin çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alacağı tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı düzenlenmiştir. Bu paragraf, toplumun bazı kesimlerinin karşı karşıya kaldıkları dezavantajların yükünü hafifletmeye ve bir koruma sağlamaya yönelmekle birlikte, devlete geçici ve sürekli olumlu eylemler benimseme yükümlülüğü yüklememektedir. Paragraf sadece bu tür eylemlerin bir koruyucu tedbir olarak benimsenmesine hukuki zemin sağlamaktadır. Başka bir ifade ile Direktiflerle büyük ölçüde uyumlu biçimde olumlu eylemlere sadece izin verilmiştir. Anayasa'nın 70. maddesine göre her Türk vatandaşı, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir ve hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinin konu bakımından kapsamı ise sınırlıdır. Eğer bir kişi kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak: (i) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engellerse veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden

[2] Ulusal mevzuat ağırlıklı olarak "özürlü" kavramını kullanmaktadır. Bu çalışmada, mevzuattan bahsedilen hallerde "özürlü" kavramı muhafaza edilmekte; diğer hallerde uluslararası hukukta da yerleşik olarak benimsenen ve tercih edilen "engelli" kavramı kullanılmaktadır.

birine bağlarsa; (ii) besin maddelerini vermezse veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddederse; (iii) bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engellerse, bu kişi hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir. Etnik köken, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılığın yasaklandığı nedenler arasında sayılmamıştır. Her ne kadar madde metni hangi temellere dayalı olarak ayrımcılık yapılamayacağına dair açık uçlu bir ifadeye yer vermişse de, ceza hukukunun temel ilkelerinden olan kıyas yasağı ve kanunsuz suç veya ceza olamayacağına dair kanunilik ilkesi, açıkça belirtilmemiş diğer temellere dayalı ayrımcılığın madde kapsamında düşünülmesi olanağını ortadan kaldırmaktadır. İstihdama ilişkin olarak ise, madde metni sadece kişinin işe alınması veya alınmaması bakımından ayrımcılığı yasaklamaktadır. Çalışma şartları, ücret, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim, meslek içi eğitim, işten çıkarılma ve çalışanların ya da işverenlerin kurdukları örgütlere üyelik gibi konuları içermemektedir. Madde kamuya arz edilmiş hizmetlere dair düzenleme içerdiğinden dolayı sosyal koruma, sosyal yardımlar ve eğitim konularının da ayrımcılık yasağı kapsamında olduğu söylenebilir. Madde ayrıca hizmetlere erişim ve sunumu da içermektedir. Mallara erişim konusunda ise sadece besin maddelerine gönderme yapmaktadır. Barınma ile ilgili herhangi bir düzenleme ise bulunmamaktadır.

İş Kanunu, ancak istihdam ilişkisi kurulduktan sonra uygulama alanı bulabilmektedir. Kanunun 5. maddesi istihdam ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Aynı madde aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağını da düzenlemektedir. Eğer işveren bu maddede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmezse çalışan kişi dört aylık ücreti tutarına kadar tazminat talep edebilmektedir. Kişi ayrıca, İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir fesih oluşturmayacağına dair 18. maddesi kapsamında mahrum kaldığı diğer haklarını da talep edebilir. Madde metni "yaş", "cinsel yönelim" ve "engellilik" konularına özel olarak yer vermemiş olsa da, bunlar madde metninde yer alan "benzeri sebepler" kapsamında değerlendirilebilir.

Kanunun 21. maddesine göre "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler."

Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi, devlet memurlarının görevini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapması durumunda, bir yıldan üç yıla kadar kademe ilerleme cezasına çarptırılabileceğini düzenlemiştir. Bu maddenin konu bakımından kapsamı sınırlı

değildir. Ancak, etnik köken, yaş, cinsel yönelim ve engellilik konularında ayrımcılık açıkça yasaklanmamıştır.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4. maddesi eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açık olduğunu düzenlemiştir.

Özürlüler Hakkında Kanun'un 14. maddesi istihdam ilişkisi kurulmadan önceki dönem için de geçerli olacak şekilde engellilere karşı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu maddeye göre, işe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz ve çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engellilik haliyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Aynı madde "çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması"nın zorunlu olduğunu belirtmektedir. Aynı Kanun'un 13. maddesi engellilerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve mesleki eğitime ve mesleki rehabilitasyona erişim hakkını tanımaktadır.

Yukarıda belirtilen maddeler kısa ve soyut niteliktedir. Direktif metinleri ile karşılaştırıldığında bir dizi boşluk göze çarpmaktadır. İlk olarak, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımları hiçbir kanunda yer almamıştır. Doğrudan ayrımcılığa dair düzenlemeler etnik köken, yaş, engellilik ve cinsel yönelimi açıkça içermemektedir. Dolaylı ayrımcılık İş Kanunu'nda yer alan cinsiyet ve hamilelik halleri haricinde açıkça yasaklanmamıştır. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmadığı gibi, ayrımcılık yasağının istisnalarının ne olduğu da düzenlenmemiştir.

Yasal düzenlemeler tacizi ayrımcılığın bir türü olarak tanımlamamıştır. İş Kanunu'nun 24. maddesine göre işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa; işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, işçi, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilmektedir. Ceza Kanunu düzenlemesi sadece cinsel tacizi yasaklamaktadır. Devlet Memurları Kanunu'nda taciz ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yukarıda belirtilen yasaların hiç birinde ayrımcılık yapılmasına dair talimat verilmesini açıkça yasaklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Mağdur duruma düşürme (*victimization*) ise son derece sınırlı bir kapsamda yasaklanmıştır. İş Kanunu'nun 18. maddesine göre "mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren

aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz." Devlet memurları açısından bu bağlamda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Etnik veya ırksal köken, yaş, din veya cinsel yönelimle bağlantılı dezavantajlı gruplara yönelik önleyici veya tazmin edici herhangi bir olumlu eylem içeren hüküm de bulunmamaktadır. Engellilerin bu açıdan farklılık arz ettiği söylenebilir. Özel sektörde, (elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde), çalışanların %4'ünün engellilerden oluşması gerekmektedir. Bu oran kamu sektöründe %3 olarak düzenlenmiştir.

İspat yükünün yer değiştirmesi bağlamında, İş Kanunu'nda özel bir hüküm bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, işverenin madde metninde yasaklanan temellere dayalı olarak ayrımcı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, ispat yükü yer değiştirmekte ve işverene geçmektedir. Kanun'un 20. maddesine göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir ve işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Eğer işçi feshin ayrımcılığa dayalı olarak gerçekleştiğini iddia ederse, bu iddiayı işçi ispatlamakla yükümlüdür. Diğer ilgili yasalarda (İdari Yargılama Usul Kanunu da dâhil olmak üzere) ispat yükünün paylaşılması ya da yer değiştirmesi ile ilgili düzenlemeler bulunmamaktadır. Devlet Memurları Kanunu ispat yükü ile ilgili bir düzenleme içermemektedir ve bu durum genel kuralların uygulanacağı anlamına gelmektedir. Özürlüler Hakkında Kanun da ispat yükü ile ilgili bir düzenleme içermemektedir.

Gerek kamuda, gerekse özel sektörde, işverenler engellilere makul uyumlaştırma (*reasonable accommodation*) sunma yükümlülüğü altındadır.

Mesleki eğitim, meslek içi eğitim, mesleki rehberlik, ileri mesleki eğitim ile ilgili düzenlemelerde ırk, etnik köken, yaş, din veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa dair herhangi bir gönderme bulunmamaktadır.

Türkiye'de serbest meslek mensupları ve bir çalışma ilişkisinde yer alan kişiler, yargı organları önünde meslek örgütleri ve sendikalar tarafından temsil edilebilmekle birlikte, idari organlar önünde bu mümkün değildir.

Ayrıca, sendikalar ve meslek örgütlerinin aksine, dernekler sadece kendi üyelerinin menfaatleri ile ilgili davaları açabilmektedir; ancak, üyelerinin yargı ve idari organlarına yaptıkları bireysel başvurularda, üyelerini temsil etmeleri mümkün değildir.

Türkiye'de istihdam alanını düzenleyen yasal düzenlemelerden bir diğeri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'dur. Kanun'un 31. maddesinde işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve

primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. Kanun'un 20. maddesine göre, on altı yaşını doldurmuş olup, Sendikalar Kanunu'na göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. Aynı maddeye göre, on altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Son olarak, ayrımcılığı açıkça yasaklayan az sayıdaki hükmün ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar da etkili, orantılı ve caydırıcı olmaktan uzaktır. Ceza Kanunu ve İş Kanunu haricinde verili hükümlerin ihlal edildiği durumlarda hangi yaptırımların söz konusu olacağı dahi açıkça belirtilmemiştir.

Direktifler henüz iç hukuka aktarılmadığı için, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde konu ile ilgili bir tartışma yaşanmamıştır. Ayrımcılık konusu kamuoyunun gündeminde olmadığı için konu kamuoyu tarafından da tartışılmamaktadır. Direktifler az sayıda kişi tarafından bilinmektedir. Ancak STK'lar ayrımcılık ile ilgili eğitimlerinde Türk mevzuatında yaşanan sorunları vurgulamak için Direktiflere gönderme yapmaktadır.

Türkiye'de ayrımcılık iddiaları ile ilgili çalışan özel bir kurum ya da organ bulunmamaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından ombudsmanlık kurumu oluşturmaya yönelik olarak "Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu" kabul edilmiş olmakla birlikte, Cumhurbaşkanlığı tarafından Kanun'un Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla iptali için Anayasa Mahkemesi'ne açılan dava sonucunda kanun iptal edilmiştir. Bu kanun yerine yeni bir kanun tasarısı hazırlanmış ve TBMM'ye sunulmuştur.[3] Ancak her durumda, bu kurum bir eşitlik kurumu olarak değil, genel yetkilere sahip bir kurum olarak tasarlanmıştır. Kanun'a göre, kamu denetçiliğinin ayrı bir yasal statüsü ve bütçesi olacak ve bir ilâ on kamu denetçisi görev yapabilecektir. İdari organların icrai ve ihmali eylemleri ile ilgili şikâyetlere dayalı olarak kurum konuyu araştırabilecek ve idari organlara önerilerde bulunabilecektir. Yine Kanun'a göre hiçbir organ, makam, merci veya kişi, baş denetçiye ve denetçilere görevleriyle ilgili olarak emir ve talimat veremeyecek, genelge gönderemeyecek, tavsiye ve telkinde bulunamayacaktır. Hem gerçek hem de tüzel kişiler kuruma başvuru yapma hakkına sahiptir. Yabancılar için kuruma başvuru, ancak karşılıklılık ilkesi çerçevesinde mümkün olabilecektir. Başvurucu ismini, soy ismini, imzasını ve iş veya ev adresini veya tüzel kişiler söz konu olduğunda isim, adres ve yetkili kişinin imzasını içerecek şekilde, yazılı ve Türkçe olarak başvurmak zorundadır. Başvurular herhangi bir ücrete tabi değildir ve ilgili valilik ve kaymakamlıklara yapılabilecektir. Başvurular icrai veya ihmali fiilin ardından 90 günlük süre içerisinde gerçekleştirilmek zorundadır. Kurumun inceleme ve araştırma konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgelerin hükümet organlarınca, bu isteğin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur. Devlet sırrı veya ticarî sır niteliğindeki bilgi ve belgeler bu kapsam dışında tutulmuştur. Ayrımcılıkla mücadelede işlevli olabilecek bir diğer kurum ise İnsan Hakları Kurumu'dur. Bu kurumun oluşturulmasına yönelik İnsan Hakları Kurumu Kanun

[3] Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı, http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0991.pdf (Erişim: 31.07.2011).

Tasarısı TBMM'ye sevk edilmiş durumdadır.[4] Kurum'un Başbakanlığa bağlı, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip ve özel bütçeli olması öngörülmektedir. Kurum'un oluşturulması ile Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı'nın lağvedilmesi planlanmaktadır. Kurum'un görev ve yetkileri arasında insan hakları alanındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, sorunların çözüme kavuşturulması doğrultusunda çalışmalar yapmak, şikâyet ve başvuruları incelemek, araştırmak ve bunların sonuçlarını takip etmek, insan haklarının korunmasına, geliştirilmesine ve ihlallerin önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak sayılmıştır. Tasarı'nın 3. maddesinde Kurum'un karar organı olarak bir Türkiye İnsan Hakları Kurulu oluşturulması düşünülmektedir. Tasarı'nın 6. maddesinde Kurum kapsamında oluşturulacak birimlere yer verilmiştir. Bu birimler arasında İhlal İddialarını İnceleme Birimi de yer almaktadır. Birim'in görevi, her türlü insan hakları ihlali iddialarını başvuru üzerine veya re'sen incelemek, araştırmak, değerlendirmek, bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek, sorumlu bulunanlar hakkında yasal işlemlerin başlatılması için girişimde bulunmak olarak belirtilmiştir. Kurum'un Paris İlkeleri ile uyum sağlanması noktasında yürütme organından özerk ve bağımsız faaliyet yürütmesinin sağlanması gerekmektedir. Yürütme organının faaliyetlerinin insan hakları ihlallerinin en önemli kaynaklarından biri olduğu düşünüldüğünde Kurum'un bağımsızlığı daha da önem kazanmaktadır. Ancak Kurum üyelerinin atanma usulü, Kurum'un Başbakanlığa bağlı olması ve Kurul üyelerine güvence sağlanmaması, bağımsızlık ve özerklik konusunda sıkıntılar yaşanmasına neden olabileceğinden, insan hakları ihlallerinin etkili bir şekilde soruşturulması bakımından da sorun yaratabilecek hususlardır.

İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından 2010 yılı başında "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Tasarısı Taslağı" başlığını taşıyan bir yasa tasarısı taslağı hazırlanmıştır. İlgili taslak Türkiye'de ayrımcılıkla mücadele anlamında bugüne kadar ortaya çıkan en önemli taslaktır. Taslağın ilk 7 maddesinde Kanun'un amaç ve kapsamı, ayrımcılık yasağı ile ilgili tanımlar, ayrımcılık türleri ve devletin yükümlülükleri ve ayrımcılığın yasaklandığı alanlar ve istisnaları yer almaktadır. Taslakta yer alan bu düzenlemeler uluslararası hukukta ortaya çıkan standartlara büyük ölçüde uyum sağlamış durumdadır. Söz konusu taslak, 2010 Mart ayında bazı üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılmış ve taslağa ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bu yaklaşım, yasama süreçlerinin demokratikleşmesi yönünde önemli bir gelişmedir. Ancak, süreç içerisinde olumsuz bir gelişme de olmuştur. Tasarı taslağının görüş için paylaşılan halinde "cinsel kimlik" tanımı yapılmış ve cinsel kimliğe dayalı ayrımcılık açıkça yasaklanmışken, daha sonra cinsel kimlik ifadesi taslaktan tümüyle çıkartılmıştır. Oysa Türkiye, taslaktaki bu geri adımdan bir süre önce, Birleşmiş Milletler'de yeni ihdas edilen bir denetim mekanizması olan Evrensel Dönemsel Gözden Geçirme (*Universal Periodic Review*) kapsamında sunduğu raporda, hazırlanmakta olan yasanın cinsel kimliğe dayalı ayrımcılığı da yasaklandığına vurgu yapmıştır.[5] Yine taslakta yer alan tanımlar, getirilen

[4] Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu Tasarısı, http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0804.pdf (Erişim: 31.07.2011).

[5] http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/144/95/PDF/G1014495.pdf?OpenElement, para. 14 (Erişim: 31.07.2011).

yükümlülükler ve hangi alanlarda ayrımcılığın yasaklandığına dair düzenlemeler eksiklikler taşımakla birlikte oldukça kapsamlı gözükmektedir. Taslağın 11. maddesi ile Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu kurulması öngörülmektedir ve ayrımcılıkla mücadele alanında bir kurulun oluşturulması oldukça olumlu bir adımdır. Kurul'un emir ve talimat almaması, idari ve mali özerliğe sahip olacağının belirtilmesi de aynı şekilde önemli düzenlemelerdir. Ancak bağımsızlık ve özerkliğin sağlanması açısından Kurul üyelerine bir dizi ayrıcalık ve dokunulmazlığın sağlanması daha uygun gözükmektedir. Bu konu Kurul'un bağımsız ve etkili bir biçimde faaliyet yürütmesi için oldukça önem taşımaktadır. Ayrıca maddede, Kurul'un yukarıda belirtilen İnsan hakları Kurumu'nda olduğu gibi Başbakanlığa bağlı olması öngörülmektedir. Bu anlamda bağımsızlık ve özerklik konularında yukarıda İnsan Hakları Kurumu ile ilgili getirilen eleştiriler Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu için de geçerli gözükmektedir.

Türkiye Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye taraftır. Bu sözleşmelerle ilgili taraf devlet raporları sunulmuştur. Ancak, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile ilgili taraf devlet raporu henüz değerlendirilmemiştir.

Türkiye, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne sırasıyla 1990, 1997, 2005 ve 2009 yıllarında dört rapor sunmuştur. Komite bu raporlara dair değerlendirmelerinde diğer hususlar yanında, kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesinin uygulanmasını denetleyecek bir mekanizmanın eksikliğini tespit etmiş; "ayrımcılığın Türklerin mizacına yabancı olduğu" iddiasını tatmin edici bulmamış; üst mevkilerde kadınların sayısının düşük olmasına dair yapılan "isteksizlik" şeklindeki açıklamadan endişe duymuş; kadın haklarına dair ilgisizliğin sadece dilsel problemlerle açıklanmasını yetersiz bulmuştur. Komite ayrıca Sözleşme kapsamındaki bütün alanlarda, özellikle de kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, etnik azınlıklar, genç kadınlar ve cezaevlerinde bulunan kadınlar gibi mağdur olma potansiyeli taşıyan kadınlar açısından ulusal mekanizmalar ve ilgili bakanlıkların bütüncül ve sistematik yaklaşımlarının bulunmamasından endişe duyduğunu belirtmiştir. Komite ayrımcılığa uğrayan Kürt kadınlarının durumlarının iyileştirilmesi ile ilgili hiçbir özel geçici tedbirin alınmamasından derin üzüntü duyduğunu iki kere ifade etmiştir. Komite ayrıca azınlıklara mensup kadınların durumlarının acilen denetlenmesini ve Sözleşme tarafından garanti altına alınan tüm yasal hakların güvence altına alınmasına yönelik sistematik çalışmaların yapılmasını tavsiye etmiştir. Komite, 2010 yılı Ağustos ayında yayımladığı Sonuç Gözlemleri'nde, Sözleşme'nin 1 ve 2. maddeleri gereğince kadına karşı ayrımcılığın ve çoklu ayrımcılığın açık bir tanımının yapıldığı ve ayrımcılığı hayatın tüm alanlarında yasaklayan kapsamlı bir ayrımcılık yasağı mevzuatı olmamasından duyduğu endişeyi ifade etmiştir.[6]

[6] http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/485/60/PDF/N1048560.pdf?OpenElement, para. 11 (Erişim: 31.07.2011).

Komite, kadınlar arasında okuryazar olmayanların oranının yüksekliği ve eğitim alanında okula devamsızlık ve kadın ve kız çocuklarının bitirme oranlarının düşüklüğü ile bu durumun şehir-kırsal, bölgesel ve etnik farklılıklara dayalı olarak giderek arttığı konusunda endişelerini belirtmiştir. Komite ayrıca, eğitim açısından kadınların ve kız çocukların geleneksel olarak kadınlara uygun olduğu düşünülen alanlarda yoğunlaşmasından ve bu durumun devam etmesinden ve özellikle teknik ve mesleki eğitim veren okullarda oldukça düşük oranda yer almalarından endişe duyduğunu ifade etmiştir. Komite kadınların meslek eğitimi ile ilgili seçimlerinden ve istihdam fırsatlarından kaynaklanan dezavantajlar konusunda da endişe duyduğunu ifade etmiştir. Komite, anadili Türkçe olmayan kadınların ve kız çocuklarının eğitime erişim ve eğitimde başarıları açısından çoklu ayrımcılık biçimleriyle yüz yüze kaldıklarını belirtmiştir. Komite ayrıca, başörtüsü takılmasına ilişkin yasakların kız çocukları ve kadınlar üzerindeki etkileri konusunda endişe duymaktadır. Komite, 2010 yılında yayımladığı Sonuç Gözlemlerinde, başörtüsü yasağının eğitim, istihdam, sağlık ve siyasi ve kamusal hayat üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma yapılmasını ve Türkiye'nin araştırma sonuçları ile ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak aldığı tedbirleri, bir sonraki rapora dâhil etmesini istemiştir. Komite, kalıplaşmış davranışların kız çocukların eğitiminde dezavantaj yaratmaya devam ettiğini vurgulamıştır.

Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, Türkiye'nin 2007 yılında sunduğu taraf Devlet raporunu 2009 yılında değerlendirmiştir. Değerlendirmede, diğer hususların yanında, iç hukukta ırk ayrımcılığının tanımını içeren bir yasal düzenlemenin mevcut olmaması, Sözleşme'nin sadece Lozan Barış Antlaşması kapsamında azınlıklar olarak tanımlanan Ermeni, Rum ve Yahudi topluluklara uygulanması, Romanlara, Kürtlere ve gayrimüslim azınlıklara mensup kişilere yönelik saldırı ve tehdit içeren düşmanca tavır, münferit bazı düzenlemelerin varlığına karşın, Sözleşme'nin 5. maddesi ile koruma altına alınan tüm hakları kapsayan ayrıntılı bir ayrımcılık karşıtı mevzuatın olmaması, Roman/Çingene kökenli bireylerin özellikle eğitim, çalışma ve barınma alanlarında maruz kaldığı ayrımcılığın engellenmesi gerektiği, ayrımcılık vakalarında kullanılabilecek hukuki başvuru yollarının mevcudiyetine karşın bu yollara başvurulmaması, Sözleşme'de güvence altına alınan hakların uygulanmasını izleyecek bir ulusal insan hakları kurumunun oluşturulmaması konuları öne çıkmaktadır.[7]

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Türkiye tarafından 23 Eylül 2003 tarihinde, 27. maddeye çekince konularak onaylanmıştır: "Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşme'nin 27. maddesini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Barış Antlaşması ve Ek'lerinin ilgili hükümlerine ve usullerine göre uygulama hakkını saklı tutar." Tüm bu çekinceler eğitim hakkı ile ilgilidir ve özellikle anadilde eğitim hakkı ile ilgilidir. Türkiye Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol'e 2007 yılı Şubat ayında taraf olmuştur. Ancak, Sözleşme'nin 26. maddesine, bireysel başvuruların Sözleşme'de yer alan haklar

[7] http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf?OpenElement (Erişim: 31.07.2011).

bakımından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine dair iddialarla sınırlı olarak yapılmasına izin veren bir çekince konmuştur.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Türkiye'nin 2008 yılında sunduğu taraf Devlet raporu ile ilgili olarak 2011 yılında yaptığı değerlendirmede, ayrımcılık yasağı alanında temel ve genel nitelikte yasal düzenlemelerin olmaması; azınlık tanımının sınırlı olması; engellilerin mal ve hizmetlere erişimi önündeki engellerin giderilmemesi, makul uyumlaştırmanın yapılmaması, engelliler için istihdam alanında öngörülen kotanın uygulamaya geçirilmesi; göçmen işçiler, sığınmacılar ve mültecilerin mal ve hizmetlere erişiminde yaşanan sorunlar eleştiri konusu yapılmıştır.[8]

Türkiye Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye 4 Nisan 1995 yılında taraf olmuştur ancak "azınlık grubu veya bir yerli halka mensup çocukların dil gereksinimleri", "çocuğun ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine saygı" ve "bir azınlığa mensup olan ya da yerli halktan olan çocuk, ait olduğu azınlık topluluğunun diğer üyeleri ile birlikte kendi kültüründen yararlanma, kendi dinine inanma ve uygulama ve kendi dilini kullanma hakkı"nı içeren 17, 29 ve 30. maddelere çekince koymuştur. Bu çekinceye göre, "Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 17, 29 ve 30. maddeleri hükümlerini T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutmaktadır".

Çocuk Hakları Komitesi, Türkiye'nin 2001 yılında sunduğu raporla ilgili sonuç gözlemlerinde, 1923 Lozan Barış Antlaşması kapsamında tanınmayan azınlık gruplarına dâhil çocuklar, özellikle de Kürt kökenli çocuklar, engelli çocuklar, evlilik dışı doğan çocuklar, kız çocukları, mülteci ve sığınmacı çocuklar, yerinden edilmiş çocuklar ve güneydoğu ve kırsal bölgelerde yaşayan çocuklar bakımından özellikle yeterli şekilde eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim bağlamında ayrımcılık yasağının tam olarak uygulanmamasından dolayı endişelerini ifade etmiştir. Komite Türkiye'ye ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele için uygun önlemlerin alınmasını tavsiye etmiştir. Komite ayrıca tüm çocukların, özelikle de yukarıda belirtilen mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplara mensup çocukların, maruz kaldığı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik kapsamlı stratejiler geliştirilmesi için uygun ayrıştırılmış verilerin toplanmasını tavsiye etmiştir.[9]

Türkiye'de ayrımcılıkla ilgili istatistiksel veya niteliksel araştırma neredeyse hiç yoktur ve var olanlar toplumsal cinsiyete ve engelliliğe dayalı ayrımcılıkla sınırlıdır. Yine mevcut araştırmalar durumla ilgili ayrıntılı bir resim ortaya koymaktan uzaktır. Irk, etnik köken veya cinsel yönelime ve bunlara dayalı olarak ayrımcılıkla ilgili veri bulunmamaktadır. Ayrımcılık bilimsel araştırmalarla ortaya konulmadığı için Direktifler kapsamında olan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik bir eylem planı bulunmamaktadır. Türkiye'de ayrımcılığın reddi oldukça yaygındır ve veri eksikliği bu

8 http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/cescrs46.htm (Erişim: 31.07.2011).
9 http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=CRC/C/15/Add.152&Lang=E (Erişim: 31.07.2011).

durumun aksinin ispatını olanaksız hale getirmektedir. 1990'lı yıllarda İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan bir genelge ile Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (bugünkü Türkiye İstatistik Kurumu) bölgesel ve etnik kökene dayalı istatistik toplaması yasaklanmıştır. Günümüzde, devlet organları din ve etnik kökene dayalı olarak istatistiksel veri toplayamadıkları ve/veya yayınlayamadıkları için güncel bilgi bulunmamaktadır. Diğer temellerle ilgili veriler ya kamuya açık değildir ya da güncel değildir.

İstihdam ile ilgili istatistikler, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından toplanmaktadır.[10] Veriler "İstihdam, İşsizlik ve Ücretler" başlığı altında toplanmaktadır. Veriler sadece cinsiyete dayalı olarak ayrıştırılmaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili veriler sadece tüm illerde ve ilçelerde kurulu bulunan İnsan Hakları Kurulları üzerinden İnsan Hakları Başkanlığı tarafından yıllık olarak toplanmaktadır. Ayrımcılığı da içeren insan hakları ihlalleri derlenmektedir. Bu kurulların varlığı ve işlevleri ile ilgili olarak halk arasında genel bir bilgi eksikliği mevcut olduğundan başvurular sınırlı olmaktadır.

İnsan Hakları Başkanlığı'na ve kurullara ayrımcılık iddiasıyla ilgili olarak 2010 yılında 144 başvuru (toplam başvuru sayısının %1,6'sı), 2009 yılında 41 başvuru (toplam başvuru sayısının %1,6'sı), 2008 yılında 101 başvuru (toplam başvuru sayısının %1,9'u), 2007 yılında 42 başvuru (toplam başvuru sayısının %3,2'si), 2006 yılında 136 başvuru (toplam başvuru sayısının %6,6'sı), 2005 yılında 162 başvuru (toplam başvuru sayısının %7,2'si) ve 2004 yılında 110 başvuru (toplam başvuru sayısının %6,7'si) yapılmıştır. İnsan Hakları Başkanlığı tarafından yayımlanan istatistiklere bakıldığında, 2007 yılı öncesi dönemdeki istatistiklerin ayrımcılık iddiasının hangi temelde yapıldığına ya da hangi haklarla ilgili olduğuna dair herhangi bir bilgi içermediği, 2007 yılından başlanarak sınırlı da olsa ayrımcılık iddiasının neye ilişkin olduğuna dair bilgi sunulduğu görülmektedir.[11] Ancak, istikrarlı bir ayrıştırmadan bahsetmek mümkün değildir.

Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, Türkiye'nin ilk raporuna ilişkin olarak 2009 yılında yayımladığı Sonuç Gözlemlerinde, Türkiye'nin etnik kompozisyonuna ilişkin ayrıştırılmış veri toplanmamasını endişe verici bulduğunu belirtmiştir. Zira bu konulardaki veriler, farklı etnik grupların ihtiyaçlarının ve ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korunmadaki eksikliklerin tespitinin önkoşullarıdır.[12] Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun (ECRI) 2004 ve 2011 yıllarında Türkiye ile ilgili olarak yayımladığı raporlarda ise, ırkçı nedenlere bağlı şiddet olayları

[10] http://www.tuik.gov.tr (Erişim: 31.07.2011). İngilizce web sitesi için bakınız: http://www.turkstat.gov.tr (Erişim: 31.07.2011).
[11] http://www.ihb.gov.tr/RaporlarIstatistikler.aspx (Erişim: 31.07.2011).
[12] http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf?OpenElement, para.9 (Erişim: 31.07.2011).

ile ilgili herhangi bir resmi istatistiğin bulunmaması nedeniyle, ırkçılık ve ayrımcılıkla karşılaşanların gerçek sayısını bilmenin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.[13]

Hükümetin yukarıda aktarılan eleştirilere verdiği yanıtlar, her bir sözleşme bakımından hemen hemen aynıdır. Azınlıkların gayrimüslim azınlıklardan ibaret olmaması gerektiği yönündeki eleştiriler Lozan Antlaşması'na atıf yapılarak geçiştirilmekte, bunun bir devamı olarak ileri sürülen çekincelerin geri alınmasının söz konusu olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca, mevcut halde mevzuatın ayrımcılığı yeterli kapsamda yasakladığı; tanımlardaki eksikliğin sorun olmadığı, zira Anayasa'nın 90. maddesine göre Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu; veri toplanmasının bizatihi kendisinin ayrımcılıkla ilgili sonuçlar yaratabileceği ve ulusal birlik çerçevesinde bireylerin etnik kökenlerine bakılmasının uygun olmayacağı gibi yanıtlar verilmektedir.

2.2 Usuller – Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yasal düzenlemelerin ihlalinin giderilmesine yönelik idari ve hukuki başvuru yolları

2.2.1 İstihdam ve meslekle ilgili olanlar- tüm ayrımcılık temelleri bakımından

Türkiye'de ayrımcılıkla ilgili davalar, uyuşmazlığın niteliğine bağlı olarak hukuk, ceza ve idare mahkemelerinde görülebilmektedir. Ayrımcılığa uğrayan mağdurlar 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu çerçevesinde, genel hükümlere tabi olarak dava açabilmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve/veya uzlaşma gibi onarıcı mekanizmalar ya mevcut değildir ya da özellikle ceza yargılamasında düzgün işlememektedir. Bu yüzden tek seçenek olarak iş yükü ağır olan, ağır işleyen ve etkisiz olan mahkemeler kalmaktadır. Resmi veya gayri resmi olarak ayrımcılık iddialarıyla ilgilenen bir kurum bulunmamaktadır ve ayrımcılıkla mücadele ile ilgili uzmanlaşmış ulusal bir kuruma ihtiyaç vardır.

Ayrımcılık ilk defa 2005 yılında Yeni Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi ile bir suç haline getirilmiştir. Ancak, ayrımcılıkla mücadelede ceza hukuku en uygun yol olarak kabul edilmemektedir. Kanunilik ve masumiyet karinesi ilkeleri gereğince söz konusu maddenin uygulanması pratik olarak mümkün gözükmemektedir. Her durumda, 122. maddenin kapsamı oldukça sınırlıdır.

Türkiye'de her ilde iş ilişkisiyle ilgili konularda uyuşmazlıkları çözmek üzere iş mahkemeleri kurulmuştur. İstihdamla ilgili ayrımcılık konusunda (İş Kanunu'nun 5. maddesi) herhangi bir hukuki çözüm için iş mahkemesinde dava açılması gerekmektedir. Ayrımcılığa dayalı olarak bir iş sözleşmesinin feshi halinde olası hukuki çareler, diğerleri yanında, işe iadenin sağlanması, yoksun kalınan ücretlerin ödenmesi, tazminat gibi çarelerden oluşmaktadır. İş mahkemesinde dava açmak için,

[13] ECRI (2004), *Report on Turkey*, http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country_approach/Turkey/Turkey_CBC_3.asp; ECRI (2011), *Report on Turkey, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CBC-IV-2011-005-ENG.pdf* (Erişim: 31.07.2011).

bir iş ilişkisinin mevcut olmasının bir önkoşul olduğunu belirtmek gerekir ve işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayanlar iş mahkemelerine başvurma hakkına sahip değildir. Yukarıda da belirtildiği gibi İş Kanunu'nun 20. maddesine göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etme yükümlülüğü işverene aittir. Eğer işçi feshin ayrımcılığa dayalı olarak gerçekleştiğini iddia ediyorsa, ispat yükü işçi üzerindedir.

İdari organların eylem ve işlemlerinin yargısal denetimi idare mahkemeleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Anayasa'nın 125. maddesine göre "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" ve "İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür". Bu maddeden şu üç ilke ortaya çıkmaktadır: i) davalar belli süreler içerisinde açılmalıdır; ii) Yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır; iii) idarî eylem ve işlem niteliğinde veya takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı verilemez. İdari işlemlerde, eğer idare mahkemesi tarafından bir hukuka aykırılık bulunursa idari işlemin iptaline ve/veya zararın tazminine karar verebilir. İdari eylemlerde tazminat söz konu olmaktadır.

Devlet memurları söz konu olduğunda, ayrımcılığa uğrayan kişi önce şikâyette bulunmalı ve sonrasında idare mahkemesinde dava açmalıdır. İdare mahkemeleri, valiliklerin, kaymakamlıkların, yerel yönetim organlarının, bakanlıklara bağlı il müdürlüklerinin ve diğer kamu kuruluşlarının, geçici görevlendirme veya devlet memurlarına verilen disiplin cezaları, ücretler, izinler ve lojmanlar gibi konularda ortaya çıkan ayrımcı uygulamaları ile ilgili uyuşmazlıkları karara bağlar. Davacı, sadece tazminat isteyebileceği gibi, tazminatın yanında işlemin iptalini de talep edebilmektedir. Davacılar Danıştay'a temyizen başvurabilmektedir. İdari yargıda (hem ilk derece hem de Danıştay bakımından) ispat yükü ayrımcı işlem ya da eylemin mağduru üzerindedir.

Yetkililer, kanun önünde eşitlik ilkesinin uygulanmaması dolayısıyla mağdur olduğunu düşünen herkes için geçerli olan yargısal denetimin yeterliliği ve etkililiği açısından, Anayasanın 74. maddesi (dilekçe hakkı), 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin ayrımcılık mağdurlarının hukuki korunmasını sağlayan etkili yasal hükümler olduğunu belirtmektedir.

Başvurularla ilgili olarak mevcut resmi kanallar dışında, özellikle arabuluculuk gibi hukuki uyuşmazlıkların çözülmesine yönelik "gayri resmi" yollar mevcut değildir. Ayrımcılığa uğrayan kişiler bakımından sendikalarca toplu pazarlık, dâhili şikâyet mekanizmaları, iş müfettişlerine yönlendirme gibi idari yollar mevcuttur. Türkiye'de herhangi bir eşitlik komisyonu, ombudsmanlık veya yerel konseyler gibi diğer yollar mevcut değildir ve Türk hukukuna göre "sınıf davası" (*class action*) açılması mümkün değildir.

Ayrımcılık mağdurları için başka bir seçenek de tüm il ve ilçelerde kurulu bulunan İnsan Hakları Kurullarına, Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Hakları İnceleme Komisyonu'na ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'na başvurmaktır. Hem

kurullar hem de iki komisyon istihdam alanında ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri incelemekle yetkilidir. İnsan Hakları Kurulları, Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Hakları İnceleme Komisyonu ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu konu ile ilgili olarak eşit muamele hakkının ihlal edilip edilmediğine dair bir karar verebilmektedir; ancak bu kararlar icra edilebilir olmadığı gibi, hukuken bağlayıcı da değildir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan haklardan birinin ihlal edildiğini düşünen herkes, iç hukuk yollarının tüketilmesinin ardından altı aylık bir süre içerisinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurma olanağına sahiptir.

Genel olarak, ayrımcı muameleden kamu otoriteleri sorumlu olduğunda idare ve ceza mahkemeleri, bir özel hukuk kişisi söz konu olduğunda ise hukuk ve ceza mahkemeleri yargı yetkisine sahiptir. Her ne kadar insan hakları konuları üzerine çalışan resmi olmayan kuruluşlar olsa da, ayrımcılıkla mücadele açısından resmi kurumlar ile STK'lar gibi resmi olmayan kuruluşlar arasında işbirliğini teşvik eden herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5378 sayılı Özürlüler Hakkında Kanun iş ilanları, işe alınmada uygulanan usuller, seçim kriterleri, koşullar, ücret, işyerinde ayrımcılık, kıyafet kuralları, çalışma saatleri, örneğin yarı zamanlı çalışanlar gibi ayrımcılığa uğradığı düşünülen gruplar, işyeri disiplin usulleri, terfi, ikramiye ve ek ödemeler, işten çıkarılma, sosyal güvenlik primleri, emekli aylıkları, ruhsat ve lisansların verilmesi, mesleki eğitime erişim ve cezaevlerinde mesleki eğitim alanlarına ilişkin olarak, hukuki ya da idari yollar öngörmektedir.

Eğer ayrımcı işlem ya da eylem, idari bir işlem ya da eylem ise, ayrımcılığa uğrayan mağdur, mahkemeye başvurmadan önce sorumlu idari makama başvurarak, zararının giderilmesine yönelik tazminat talebinde bulunmalıdır.

Engellilerin makul uyumlaştırmasının reddedildiği durumlarda, iş müfettişleri tarafından işverenlere idari para cezası kesilmektedir. Ancak, ne iş müfettişleri ne de iş mahkemeleri işverene makul uyumlaştırma yapma yönünde direktif verme yetkisine sahip değildir.

2.2.2 İstihdam veya meslekle ilgili olmayan alanlar – ırk ve etnik köken

Türkiye konuya ilişkin çoğu uluslararası sözleşmeye, eğitimle ilgili konular bağlamında çekince koymuştur. Bu çekinceler eğitim hakkı, azınlık hakları ve özellikle anadilde eğitim hakkı ile ilgilidir. Bu sebeple, Türkçe dışında başka bir dilde eğitim hakkı veya anne ve babaların kendi inançları doğrultusunda kendi çocuklarına dini ve ahlaki eğitim verme hakkı uluslararası sözleşmelerin kapsamı dışında bırakılmıştır. Ayrıca, Türkçe dışında bir dil konuşan kişilerin sayısını gösteren herhangi bir veri de mevcut değildir.

2008 yılında Türkiye çingenelerinin haklardan yararlanma bakımından hem hukuki hem de fiili durumunu ortaya koymak üzere hazırlanan ve saha araştırmalarını da içeren bir yayın, Roman/Çingene çocukların eğitimde oldukça dezavantajlı durumda olduklarını ortaya koymaktadır.[14]

Eğitimde ayrımcılıkla ilgili vakalarda genel hükümler uygulanmaktadır. Ayrımcı muamele bir idari makamın işlemi ile gerçekleşiyorsa, ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişinin önce ilgili idari makama başvurması ve sonra işlemin iptali için idari mahkemelere başvurması gerekmektedir. Bu kişiler ayrıca tazminat talebinde de bulunabilmektedir. İdarenin eylemleri söz konusu olduğunda, mağdurlar için hem idari hem de cezai yollara başvuru mümkündür. Her ne kadar eğitim konusu Ceza Kanunu'nun 122. maddesinde açıkça düzenlenmiş olmasa da, bir kamu hizmeti olduğu için maddenin kapsamında değerlendirilmelidir. Yine özel okullar da madde içerisinde geçen "kamuya arz edilmiş bir hizmet" ifadesi nedeniyle madde kapsamı içerisindedir. Milli Eğitim Temel Kanunu ırka dayalı ayrımcılığı yasakladığından, idari yollara başvuru ve idari çözüm mümkündür. Özel okullar da Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimi altında çalışmaktadır. Bu sebeple ayrımcılıkla ilgili vakalarda Milli Eğitim Bakanlığı'nın gerekli adımları atma yükümlülüğü söz konusudur. Mağdurlar ayrıca il ve ilçelerde bulunan İnsan Hakları Kurullarına başvurabilirler. Kurullara yapılan şikâyetlerin az bir bölümü eğitim ile ilgilidir. İnsan Hakları Başkanlığı tarafından yayınlanan istatistiklerde başvuruların nedeni ile ilgili sınırlı bilgi bulunmaktadır. Bu sebeple eğitimde ayrımcılık iddialarının sayılarına ilişkin bir değerlendirme yapmak mümkün değildir.

Türkiye'de barınma hakkı bağlamında ayrımcılık, bir dizi uluslararası sözleşme tarafından yasaklandığı gibi, Anayasa da konut ve mülkiyet hakkını açık bir biçimde tanımaktadır. İskân Kanunu'nun 4. maddesi ve Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'un 21. maddesi değiştirilmiş ve "çingeneler" ile ilgili ayrımcı ifadeler kanun metninden çıkarılmıştır. 2008 yılında kabul edilen yeni Vakıflar Kanunu ile 1974 yılından sonra birçok taşınmazını kaybetmiş olan azınlık vakıflarına ait geçmişte el konulmuş olan taşınmazların iadesini amaçlanmaktadır. Toplu Konut İdaresi tarafından belediyeler ile işbirliği halinde yürütülen "kentsel dönüşüm" projeleri oldukça fazla eleştiriye uğramaktadır. Konu ile ilgili raporlar yenileme projelerinin Romanlar/Çingeneler için zorunlu tahliyeye dönüştüğünü belirtmektedir. Genellikle Kürt kökenli olan yerinden edilen kişilerle ilgili raporlar da dikkat çekmektedir.

Ceza Kanunu'nun 122. maddesi taşınmazların satılmasının veya devrinin engellenmesini yasaklamaktadır. Ancak bu madde sadece üçüncü kişilerin fiillerini yasaklamaktadır. Böylece, bir kişinin alıcının ırk veya etnik kimliğine dayalı olarak bir evi satmayı reddetmesi hali madde kapsamında değildir. Ayrıca kiracı-kiralayan ilişkilerinde ayrımcılığı yasaklayan bir düzenleme de mevcut değildir. Maddede kamu hizmetlerine bir gönderme olduğu için, sosyal koruma, sosyal yardımlar ve eğitim de

[14] Bkz. *Biz Buradayız! Türkiye'de Romanlar, Ayrımcı Uygulamalar ve Hak Mücadelesi*, 2008, İstanbul http://www.errc.org/cms/upload/file/biz-buraday%C4%B1z!-t%C3%BCrkiye%E2%80%99de-romanlar-ayr%C4%B1mc%C4%B1-uygulamalar-ve-hak-m%C3%BCcadelesi.pdf (Erişim: 31.07.2011).

dâhil olmak üzere, tüm kamu hizmetlerinin madde kapsamında olduğu söylenebilir. 122. madde hem hizmetlere erişim hem de hizmetlerin arzını içermektedir. Madde, mallara erişim hakkında ise madde sadece besin maddelerine göndermede bulunmaktadır.

İdari yollara başvuru imkânı ve genel idari giderim yolları da mevcuttur.

2.2.3 Gerek istihdamla ilgili olan gerekse olmayan şikâyetler için farklı seçeneklerin varlığı

Bir eşitlik kurumunun yokluğunda, ayrımcılık vakaları ile ilgili iddialarda mağdurlar genel idari ve yasal yolları izlemek durumundadır. Mağdurun mahkemelerde dava açmak yerine dostane bir çözüme ulaşmayı tercih etmesi halinde, Türk hukukunda yer alan alternatif uyuşmazlık çözüm yolları oldukça sınırlıdır. Ceza yargılaması dışında davacı dava ile ilgili olguları ve kanıtları bizzat sunmak zorundadır ve kendi iddialarının doğruluğunu ispat etmelidir. Yargılama usulleri oldukça karmaşık olduğu için bir kişinin bir avukatın yardımından yararlanmaksızın bir davayı yürütmesi oldukça zordur.

Ayrımcılık mağdurları maddi zararlarının tazminini, yoksun kaldıkları kazancın giderimini veya duydukları elem ve acıdan dolayı manevi tazminat ya da bunların tamamını talep edebilmektedir. Ceza, hukuk veya idari yargılamaların paralel biçimde gerçekleşebilmesi mümkündür. Mağdurlar eş zamanlı olarak hukuk veya iş mahkemelerinde tazminat için dava açabilecekleri gibi, bir idari başvuru ya da ceza soruşturması için şikâyette de bulunabilir.

Yargı yoluna başvurulmasının avantajı mağdurların tazminata erişimi için öngörülen tek yol olmasıdır. İdari yargı yoluna başvurulmasından önce mağdurun ilk olarak ilgili idari makama başvurması ve zararın tazminini talep etmesi gerekmektedir.

Bazı durumlarda başvuru süreleri oldukça kısadır. Örneğin bir iş sözleşmesi eğer ayrımcı bir temelde feshedilmişse, fesih tarihinden itibaren 30 gün içerisinde iş mahkemesine başvurulması gerekmektedir.

Ayrımcılığa dayalı bir feshin söz konusu olduğu durumlarda, iş mahkemeleri işe iadeye karar verebilmektedirler. Bu özel yasal yol 4857 sayılı İş Kanunu tarafından öngörülmüştür.

Davacının avukat tutmak için yeterli geliri bulunmadığı durumlarda hukuken temsil edilmesi için adli yardım olanağı mevcuttur.

Yeterli mali ve insan kaynağının yokluğunda STK'lar ve sendikaların bir mağduru destekleme yönünde karar almadan önce yapılacak yasal başvurunun kanunlarda yer alan süreler içerisinde yapılıp yapılmadığının tespit edilmesinden başlayarak bir dizi etmeni göz önünde tutması gerekmektedir. STK'ların ve sendikaların ayrımcılık

mağdurlarını destekleme noktasında mali olanakları sınırlıdır ve hukuki yardım sunarken önceliklerini belirlemek durumundadırlar.

2.2.4 Her bir giderim mekanizması için karşılanması gereken teknik usul şartları nelerdir?

İzlenen hukuki yola bağlı olarak farklı başvuru süreleri söz konusudur. Hukuk mahkemelerinde davacı zararını ispat etmek zorundadır ve tazminatın miktarı hâkim tarafından tayin edilmektedir. Hukuk davaları açısından ayrımcılığın ve bundan sorumlu kişinin davacı tarafından öğrenilmesinden itibaren bir yıl içerisinde davanın açılması gerekmektedir. Her durumda davacının ayrımcılığın gerçekleşmesinden itibaren 10 yıl içerisinde davayı açması gerekmektedir.

İdare mahkemelerinde bir davanın açılmasından önce mağdurun ilgili idari makama başvurması ve tazminat talep etmesi gerekmektedir. İdari makamın talebi reddettiği günden itibaren 60 günlük dava açma süresi işlemeye başlamaktadır. Eğer idari makam taleple ilgili olarak 60 gün içerisinde bir cevap vermezse mağdurun idare mahkemesinde dava açması için, bir 60 günlük süre daha söz konusudur. Zararla ilgili ispat yükü davacı üzerindedir. İdari davalar, davacının olaydan haberi olmasının ardından bir yıl içerisinde ve her durumda olay gerçekleştikten sonra beş yıl içerisinde açılmalıdır. Eğer olay idarenin bir eylemi değil bir işlemi sonucunda gerçekleşiyorsa başvuru süresi yine 60 gündür. Bu durumda başvuru ilgili idari makama başvuru yapılmadan önce doğrudan mahkemeye yapılabilmektedir. İdare mahkemelerinin tanık dinlemesi mümkün değildir ve doya üzerinden yargılama yapılmaktadır.

Belgelerin noter onaylı olması gerekip gerekmediği, yeminli ifadeler, belgelerin asıllarının ibrazının gerekip gerekmediği, suretlerinin veya onaylı suretlerinin ibrazının yeterli olup olmadığı vs. gibi şekle ilişkin hususlar, davanın türüne göre değişmektedir. İş mahkemelerinde ispat yükünün yer değiştirmesine bağlı olarak, “tam ispatı sağlamayan ancak iddia için yeterli dayanağı tesis eden” deliller de mahkemelere sunulabilmektedir.

STK’lar, sendikalar ve danışmanlık hizmeti veren diğer kurumlardan bazıları

- Alevi Bektaşi Federasyonu, www.alevifederasyonu.org.tr
- Avrupa Alevi Dernekleri Federasyonu, www.alevi.com
- Avrupa Roman Hakları Merkezi, www.errc.org
- Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği-Türkiye, www.unhcr.org.tr
- Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, www.spf.boun.edu.tr
- Edirne Roman Kültürünü Araştırma Geliştirme Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, www.edrom.org.tr
- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, www.egitimsen.org.tr
- Fiziksel Engelliler Vakfı, www.engelliler.com
- Hacı Bektaş Veli Anadolu Kültür Vakfı, www.hacibektasvakfi.web.tr
- Helsinki Yurttaşlar Derneği, www.hyd.org.tr

- İnsan Hakları Derneği, www.ihd.org.tr
- İnsan Hakları Gündemi Derneği, www.rightsagenda.org
- İnsan Hakları Araştırmaları Derneği, www.ihad.org.tr
- İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, www.ikgv.org
- İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Merkezi, http://goc.bilgi.edu.tr
- İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr
- Kafkas Dernekleri Federasyonu, http://kafkasfederasyonu.org
- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği, www.kaosgl.com
- Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Programı, www.mirekoc.com
- Lambdaistanbul LGBTT Dayanışma Derneği, www.lambdaistanbul.org
- İnsan Hakları ve Mazlumlar için Dayanışma Derneği, www.mazlumder.org
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası, www.ses.org.tr
- Toplum ve Hukuk Araştırmaları Vakfı, www.tohav.org
- Türkiye İnsan Hakları Vakfı, www.tihv.org.tr
- Türkiye Sakatlar Derneği, www.tsd.org.tr
- Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi, www.amnesty.org.tr
- Uluslararası Göç Örgütü-Türkiye, www.countertrafficking.org

2.2.5 Farklı usullere erişimin sağlanması için ulusal düzeyde ne tür destek mekanizmaları bulunmaktadır ve engellerin aşılabilmesi için neler yapılabilir?

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikalar, üyelerini yargı organları önünde temsil etme konusunda yetkilendirilmiştir. Türk hukukunda derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin meşru bir amaçla ayrımcılık mağdurları adına veya onlara destek amacıyla yargısal veya idari usullerde yer alması tümüyle güvence altına alınmamıştır. Bu durumun istisnası sendikalar, tüketici hakları dernekleri ve çevrenin korunması için çalışan derneklerdir. Bu nedenle uzmanlaşmış STK'ların dava açmaları mümkün değildir. STK'lar sadece hukuki yardımda bulunabilmekte ve sınırlı mali imkânları ve profesyonellik konusundaki eksiklikleri nedeniyle tüm vakalarla ilgilenememektedirler.

Türk hukukuna göre tarafların mahkemede avukatla temsil edilmesi zorunlu tutulmamıştır. Hukuk, ceza ve idari davalarda ücretsiz adli yardımdan yararlanma hakkı 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nda düzenlenmiştir ve barolar tarafından oluşturulan adli yardım büroları tarafından sunulmaktadır. Masraflar Maliye Bakanlığı tarafından geri ödenmektedir; ancak ödeneklerin oldukça düşük olmasından dolayı, az sayıda kişi ücretsiz adli yardıma erişebilmektedir ve adli yardım bürolarına az sayıda başvuru gelmektedir. Yeterli ödeneğin olmaması ve düşük ücret yüzünden çoğu avukat adli yardım hizmetlerinde çalışmamaktadır. Mağdurlar ve genel olarak kamuoyu, özellikle de en dezavantajlı gruplar haklarını veya olası yasal yolları bilmemektedir.

Hukuk ve idari yargılamalarda mağdurların avukat tutacak maddi durumları olmadığını ve hukuki temsilin adaletin menfaatine hizmet edeceğini ortaya koymaları gerekmektedir. Bazı STK'ların *pro bono* ağı kurulmasına yönelik teşebbüsleri söz konusudur; ancak şu ana kadar hukuki yardım açısından önemli bir düzeye ulaştığını söylemek güçtür.

Ayrımcılık Türk yargı organları açısından yeni bir kavramdır ve genellikle mahkemeler önüne cinsiyet ayrımcılığı bağlamında gelmektedir. Yüksek mahkemelerin kadın ve erkek arasında eşitlik bağlamında önemli kararları söz konusudur. Irk, cinsel yönelim, din ve inanç gibi temeller yargı organları için yabancı kavramlardır.

Kolluk güçleri, Cumhuriyet savcıları ve hâkimlerin ayrımcılık yasağına dair yasal düzenlemeler konusunda anlayış ve uzmanlık eksikliği bulunmaktadır. Hemen hemen tüm şehirlerde adliye binası bulunmasına rağmen çoğunlukla engelliler için erişilebilir durumda değildir. İşsizlik, okuryazarlık, mağdur haline gelme, yoksulluk vs. gibi konular bakımında dezavantajlı gruplar, diğerleri yanında etnik ve dini azınlıklar, yasadışı göçmenler ve LGBTT bireylerden oluşmaktadır.

2.2.6 Ayrımcılık yasağı konusunda çalışma yürüten kamu kurumları

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği tarafından dağıtılan 28 Şubat 2010 tarihli basın bildirisinde "Reform İzleme Grubu" bünyesinde "Ayrımcılıkla mücadele alanında bir Görev Gücü" kurulmasının kararlaştırıldığı ve ilgili tüm kurumların katılımıyla oluşturulacak olan bu görev gücünün, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlarını da içerecek şekilde ve ilgili AB müktesebatı ile uyumlu bir çerçeve yasa çıkarılması, ayrımcılık temelli işlenen suçların cezalarının ağırlaştırılması ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin ulusal bir kampanyanın başlatılması alanlarında çalışmalar yürüteceği duyurulmuştur.[15] Bu çerçevede hazırlanan yasa tasarısı taslağı 2010 yılı Mart ayında İçişleri Bakanlığı tarafından bazı üniversite ve sivil toplum kuruluşlarına gönderilmiş ve görüşleri istenmiştir. Şu halde, ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yasa hazırlanması çalışmalarının İçişleri Bakanlığı tarafından yürütüldüğü söylenebilir. Nitekim Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı İçişleri Bakanlığı'nın Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın web-sitesinde yayımlanmakta ve Taslağın Başbakanlığa sunulduğu bilgisine yer verilmektedir.[16]

Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, AB'nin PROGRESS Programı'nın temas noktasıdır. Bakanlık bu Program kapsamında, ayrımcılıkla mücadeleyi de içeren projeler ile bilinç arttırıcı faaliyetler yürütmektedir.[17]

2011 yılı Haziran ayında yayımlanan Avrupa Birliği Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Avrupa Birliği Genel Sekreterliği yerine Avrupa Birliği Bakanlığı kurulmuştur. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği'nin ayrımcılıkla

15 http://www.abgs.gov.tr/files/BasınMusavirlik/19rig/19rig_tr.pdf (Erişim: 31.07.2011).
16 http://www.strateji.gov.tr/default_B0.aspx?id=391 (Erişim: 31.07.2011).
17 http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/abk.portal?page=baskanlik&id=3 (Erişim: 31.07.2011).

mücadeleye ilişkin olarak üstlendiği görev ve yetkiler, bundan sonra Bakanlık tarafından yerine getirilecektir.[18]

2.2.7 Ayrımcılık yasağı ile ilgili ulusal düzeyde kamusal politikalar

Ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliği yaratmaya yönelik kamusal politikaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Bu çerçevede kapsamlı bir politika veya eylem planı mevcut olmamakla birlikte, çeşitli kamu kurumlarının bazı çabaları bulunmaktadır. Ancak, bu girişimler henüz başlangıç aşamasında olduğundan, bunların ne kadar etkili olacağını değerlendirmek için henüz çok erkendir.

Hükümet programları ile kalkınma programları ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliği sağlanması konusunda genel nitelikte bazı ifadelere yer vermekle yetinmektedir.

2009 yılında Hükümet tarafından açıklanan ve Demokratik Açılım olarak da anılan Milli Birlik ve Kardeşlik Projesi'nin, terörü sona erdirmek ve bireysel hak ve özgürlükleri arttırarak, nüfusun hiçbir ferdinin kendisini "öteki" olarak hissetmemesinin sağlanması gibi amaçları olduğu açıklanmaktadır.[19] Bu çerçevede Türkiye İnsan Hakları Kurumu ile Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu kurulması söz konusudur.[20] Projeye paralel olarak, TRT Türkçe dışındaki dillerde de yayın yapmaya başlamıştır. Demokratik açılım 3 açılımı içermektedir: Kürt Açılımı, Alevi Açılımı ve Roman Açılımı. Ancak, açılımların içeriği ve kapsamlarına yönelik ayrıntılı bilgi bulunmamaktadır. Bu açılımların içeriğinin boş olduğuna ve yüzeysel bazı girişimlerde ibaret olduğuna yönelik eleştiriler çeşitli çevrelerce dillendirilmektedir. Nitekim, Roman Türkiye'nin 2005-2015 yıllarını kapsayan "Uluslararası Roman Katılımı On Yılı"na katılmamış olması, bu yönde bir gösterge olarak değerlendirilebilir.[21]

9. Kalkınma Planına bakıldığında özellikle engellilerin yaşam koşullarını iyileştirmeye ve eğitim, istihdam ve ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarını destekleyecek politikalar yürütüleceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede, Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından Ulaşılabilirlik Stratejisi ve Ulusal Eylem Planı (2010-2011) hazırlanmıştır.[22] Oysa, 2005 yılında yürürlüğe giren Özürlüler Hakkında 5378 sayılı Kanun'un Geçici 2. maddesi "Kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmî yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet

---

[18] 634 no'lu bu Kanun Hükmünde Kararname, 08.06.2011 tarih ve 27958 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

[19] http://www.akparti.org.tr/acilim220110.pdf (Erişim: 31.07.2011).

[20] İçişleri Bakanı Beşir Atalay'ın 15.01.2010 tarihinde "Milli Birlik ve Kardeşlik Projesi" kapsamında yürütülen çalışmalara ilişkin düzenlediği basın toplantısı metnine ulaşmak için bkz. www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=4262 (Erişim: 31.07.2011).

[21] Bkz. Avrupa Komisyonu tarafından Türkiye'ye ilişkin olarak hazırlanan 2010 Yılı İlerleme Raporu, http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf (Erişim: 31.07.2011).

[22] http://www.ozida.gov.tr/ulasilabilirlik/Belgeler/3_CALISMALAR/ULASILABILIRLIK_STRATEJISI_VE_ULUSAL_EYLEM_PLANI/UlasilabilirlikUlusalEylemPlani.pdf (Erişim: 31.07.2011).

veren her türlü yapılar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürlülerin erişebilirliğine uygun duruma getirilir." demektedir. Başka bir ifadeyle 2012 yılı içerisinde tamamlanması gereken çalışmaların eylem planı henüz 2010 yılında hazırlanmıştır. 2009 yılında Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Devlet Denetleme Kurulu tarafından hazırlanan "T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Faaliyetlerinin Denetimi ile Özürlü Bireyler, Yakınları ve Toplumun Bütün Kesimlerinde Özürlülük Konusunda Toplumsal Bilinç ve Duyarlılık Oluşturulması Amacıyla Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi ve Bu Tür Çalışmaların Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesi ve Geliştirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler" başlıklı raporda, önce hukuki durum aktarılmış, daha sonra fiili durum değerlendirilmiştir. Buna göre, "Başta kamu binaları olmak üzere girişler, kapı, tuvalet/lavabo ve diğer iç mekanlar özürlülerin kullanımına uygun değildir. En gelişmiş illerimizde bile durum aynıdır ve iyileştirme yönünde hiçbir çaba olmadığı görülmektedir."[23]

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, "Türkiye'de Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Projesi" yürütmektedir. Bu çerçevede "Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi" amacıyla bir araştırma ve "Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu" yapılmıştır.[24]

2005 yılı "Özürlüler İstihdam Yılı" olarak ilan edilmiş ve 2005-2010 Özürlülerin İstihdamı Eylem Planı hazırlanmıştır. Bu eylem planının uygulanmasına ve sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin bir bilgi mevcut değildir.

İstihdam politikalarına bağlamında, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün yayımladığı 2011-2015 Stratejik Planı'nda ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.[25] Türkiye İş Kurumu'nun "Romanlara Yönelik İstihdam Stratejisi" kapsamında Roman nüfusun yoğun olduğu 16 ilde istihdamı kolaylaştırıcı çalışmalar gerçekleştirildiği bildirilmektedir.[26]

2.3 Toplumsal konular

Türkiye'de mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplar, etnik azınlıklar, engelliler, dini azınlıklar, LGBTT bireyler, yaşlı veya genç işçiler, mülteciler, sığınmacılar ve göçmenler vs. gibi gruplardan oluşmaktadır. Bu gruplara ilişkin hususlar Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği gibi uluslararası örgütler tarafından da inceleme konusu yapılmaktadır. Çeşitli ayrımcılığa uğrayan veya mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplar şunlardır:

- Yaşlı çalışanlar: İstihdamda yaş ayrımcılığı mesleki eğitime erişim, istihdama erişim, ücret vs. gibi konularda engellere yol açmaktadır.

[23] http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk30.pdf, s. 101 (Erişim: 31.07.2011).
[24] http://www.ozida.gov.tr/ayrimciliklamucadele/default.html (Erişim: 31.07.2011).
[25] http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2011-2015%20Dönemi%20Stratejik%20Planı.pdf (Erişim: 31.07.2011).
[26] http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/18296257.asp (Erişim: 31.07.2011).

- Engelli kişiler, fiziksel veya zihinsel ve özellikle birden fazla engeli bulunan bireyler: Engelliler başta eğitim ve sağlık olmak üzere tüm kamu hizmetlerine eşitsiz şekilde erişimden muzdariptirler. Kamuya veya özel sektöre ait yerleşimlerden dışlanmaktadırlar. Sosyalleşmeyi destekleyecek sosyal hizmetlerin eksik olduğu durumlarda kamu hizmetlerine erişimleri ve katılımları önemli ölçüde sınırlanmaktadır.
- Eşcinseller, transseksüeller: LGBTT bireyler günlük hayatta her alanda tacizle karşılaşmaktadır. LGBTT örgütleri kamu otoritelerinden ve kamuoyundan baskı görmektedirler. Homofobik söylemler kamusal alanda, medyada ve üst düzey politikacılar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Eşcinsellik bir suç olmaktan çıkarılmış olsa da aynı cinsiyetten kişilerin evlilikleri Türk hukukunca tanınmamaktadır.
- Romanlar/Çingeneler: Türkiye'de farklı kaynaklara göre sayıları 600.000 den 2.000.000'a kadar değişen önemli bir Roman/Çingene nüfus bulunmaktadır. Romanlar/Çingeneler doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğramakta ve eğitim, sağlık ve barınma konularında sosyal dışlanmaya uğramakta, ırkçı tacizlerle ve zorla tahliyelerle ve uzun süreli işsizlikle yüzleşmekte; nefret içerikli söylemlere, damgalanmaya maruz kalmakta, adalete erişim, kamuya açık mekânlara erişim vs. gibi zorluklar yaşamaktadır.Yasadışı göçmenler, mülteciler ve sığınmacılar: Türkiye Asya kökenli göçmenler için bir transit ülke ve genellikle Ortadoğu ve Afrika kökenli göçmenler için ise bir hedef ülkedir. Polisin ve diğer kişilerin ayrımcı muamelelerinin, ırkçı şiddetin ve tacizin hedefi durumundadırlar ve medeni ve sosyal haklara erişimden orantısız biçimde mahrum bırakılmaktadırlar.
- Kadın ev işçileri: Çoğunlukla tanınmamakta ve kayıt dışı çalışmaktadırlar ve bu yüzden ekonominin diğer sektörlerinde sağlanan asgari ücretin altında ücretle çalıştırılmaktadırlar.
- Genellikle yabancı ülkelerden gelerek seks işçiliği yapmaya zorlanan insan ticaretine maruz kalmış kişiler.

Lozan Antlaşması kapsamına azınlık olarak tanınan Ortodoks Rumlar, Ermeniler ve Museviler ile azınlık olarak tanınmamış Kürtler, Çerkezler, Lazlar, Araplar vs. azınlıklar. Yehova Şahitleri, Katolikler, Protestanlar, Süryaniler, Keldaniler, Bahaîler, Yezidiler ve Aleviler vs. gibi dini azınlıklar: Kürtler hala önyargı ve kalıp yargılarla karşılaşmaktadır ve nefret suçları ile ilgili herhangi bir resmi istatistik bulunmadığı için ırkçılık ve ayrımcılık ile karşılaşan kişilerin gerçek sayısını bilmek mümkün değildir.[27] Ülkenin doğusundan gelen Kürtlere karşı linç olaylarının sayısının giderek artması linç kültürünün yaygınlaşma olasılığı nedeniyle ciddi endişelere yol açıyor. Bu tür olayların genellikle cezasız kalması bu endişelerin daha da artmasına neden oluyor. Lozan Antlaşması ile tanınmayan azınlıklar okullarda ve resmi kurumlarla ilişkilerinde kendi dillerini kullanamamaktadır. Okul kitaplarında azınlıklarla ilgili olumsuz kalıp yargılar bulunmaktadır. Dini ibadetler genellikle kamu makamlarının ve kamuoyunun

[27] Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) Türkiye Raporu (dördüncü izleme dönemi), http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CBC-IV-2011-005-TUR.pdf, para.169 (Erişim: 31.07.2011).

baskısı ile karşılaşmaktadır. Azınlıklar hoşgörüsüzlük, nefret söylemleri ve nefret kampanyaları ve şiddetin hedefi durumunda bulunmaktadır.

3 Eğitim modüllerine ilişkin bilgi

3.1 Bilgi toplama ve eylem planlama

a) Bilgi toplama ve eylem planlamaya yönelik ulusal mevzuat hakkında bilgi:

Türkiye'de bilgi edinme hakkını düzenleyen temel mevzuat, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu[28] ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik'tir.[29] Bilgi edinme hakkı, 2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleriyle anayasal bir hak haline getirilmiştir (Anayasa md. 74). Veri toplanması ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin ayrıntılı ve kapsamlı bir düzenleme mevcut değildir; farklı kanunlara dağılmış hükümler söz konusudur. Anayasa'nın 20. maddesi "Özel Hayatın Gizliliği"ni güvence altına almıştır. Söz konusu hükme 2010 yılında yapılan değişiklikle "kişisel verilerin korunması"na ilişkin bir paragraf eklenmiştir. Buna göre, "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir." 2011 yılı Temmuz ayı itibariyle henüz konuya ilişkin bir kanun kabul edilmiş değildir.

Konuya ilişkin olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlemeler bulunmaktadır. Kanun'un 132. maddesi "Haberleşmenin gizliliğini ihlal"i, 133. maddesi "Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması"nı, 134. maddesi "Özel hayatın gizliliğini ihlal"i, 135. maddesi "Kişisel verilerin kaydedilmesi"ni ve 136. madde "Verileri hukuka aykırı olarak verme ve ele geçirme"yi suç olarak düzenlemektedir. Türk Ceza Kanunu'nun 137. maddesi, yukarıda sayılı suçların bir kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetkiyi kötüye kullanmak suretiyle işlenmesi halinde, cezanın arttırılacağını düzenlemektedir. Aynı maddeye göre, bu suçlar belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenirse de, ceza arttırılacaktır. Türk Ceza Kanunu'nun 258. Maddesinde ise, kamu görevlilerinin görevleri nedeniyle edindiği bilgileri açıklamaları veya bunlara ulaşılabilmesini sağlamaları suç olarak düzenlenmiştir. Son olarak, kanunların belirlediği süreler geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanların görevlerini yerine getirmemeleri halini de suç olarak tanımlamaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesinde "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." hükmü yer almaktadır. İş Kanunu'nun 75. maddesinin 2. paragrafında ise, işverenin işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve

[28] 24.10.2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
[29] 27.04.2004 tarih ve 25445 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

Verilerin toplanmasına ve korunmasına ilişkin en ayrıntılı düzenlemelerin Türkiye İstatistik Kanunu'nda yer aldığı söylenebilir.[30] Türkiye İstatistik Kurumu'nun işleyişi bakımından önemli bir diğer düzenleme ise, Resmi İstatistiklerde Veri Gizliliği ve Gizli Veri Güvenliğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'tir.[31]

b) Ulusal niteliği olan istatistik kurumu ve araştırma merkezleri hakkında bilgi:

Türkiye'de istatistiki verileri toplama görev ve yetkisi Türkiye İstatistik Kurumu'dur. Kuruma ilişkin bilgiler ve Kurum tarafından toplanan istatistiklere ulaşmak için bkz. www.tuik.gov.tr.

Türkiye'de ayrımcılık yasağı kapsamına giren cinsiyet, yaş, engellilik gibi konularda veri toplanmakla birlikte, özellikle etnik köken ve ırk ile din ve inanç konularında veri toplanmamaktadır. Ancak, din ve inanç konusunda bir istisna olduğu söylenebilir. Şöyle ki, Devlet'in Lozan Barış Antlaşması bağlamında azınlık olarak tanımladığı Rum, Ermeni ve Yahudi vatandaşlara ilişkin sayıların mevcut olduğu bilinmektedir.

Türkiye'de etnik kökene dayalı olarak ayrıştırılmış verilerin toplanmaması, gerek Birleşmiş Milletler, gerekse Avrupa Konseyi bünyesinde faaliyet gösteren insan hakları izleme mekanizmaları tarafından eleştirilmektedir. Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu, Türkiye'ye ilişkin olarak 2011 yılında yayımladığı dördüncü izleme dönemi raporunda, etnik kökene göre ayrıştırılmış veri toplanmamasının eşitsizliklerin giderilmesine yönelik tedbirlerin alınmasını zorlaştırdığının altını çizmiştir. Komisyon, bu tür verilerin toplanmasında dikkat edilmesi gereken hususlara da vurgu yapmıştır.[32] Birleşmiş Milletler'in Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin uygulanmasını izleyen Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi de, 2009 yılında Türkiye raporuna ilişkin yayımladığı Sonuç Gözlemleri'nde benzer eleştirileri ifade etmiştir. Komite'ye göre, bir ülkede farklı etnik grupların özel ihtiyaçlarının ve ırk ayrımcılığına karşı korumada olası eksikliklerin belirlenebilmesinin ön koşulu, toplumun etnik yapısına ilişkin bilgilerin mevcut olmasıdır.[33] Türkiye, Komite'nin bu eleştirilerine verdiği yanıtta Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin etnisiteye dayalı niteliksel veya niceliksel veri

[30] 18.11.2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
[31] 20.06.2006 tarih ve 26204 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
[32] Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) Türkiye Raporu (dördüncü izleme dönemi), http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CBC-IV-2011-005-TUR.pdf, para.169 (Erişim tarihi: 31.07.2011).
[33] BM Irk Ayrımcılığının Ortadan kaldırılması Komitesi Sonuç Gözlemleri, para.9, http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf. Orijinal İngilizce metin için bkz. http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf?OpenElement (Erişim: 31.07.2011).

toplamadığını, saklamadığını ve kullanmadığını belirtmiş, bunu da farklılıklara değil, ortak unsurlara vurgu yapma gerekliliğiyle açıklamıştır.[34]

3.2 İletişim ve Medya

a) Medyaya ilişkin ulusal mevzuat:

- Basın Kanunu (5187 sayılı Kanun);[35]
- Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun (6112 sayılı Kanun);[36]
- İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun (5651 sayılı Kanun);[37]
- Türk Vatandaşlarının Günlük Yaşamlarında Geleneksel Olarak Kullandıkları Farklı Dil ve Lehçelerde Yapılacak Radyo ve Televizyon Yayınları Hakkında Yönetmelik;[38]
- Radyo ve Televizyon Yayınlarının Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik;[39]
- Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun Çalışma ve Usulleri Hakkında Yönetmelik;[40]
- Türkiye Büyük Millet Meclisinde Basın ve Yayın Mensuplarının Çalışmaları Hakkında Yönetmelik;[41]

Mevzuat dışında, yazılı basın ile radyo ve televizyon çalışanlarına ilişkin etik ilkeler bulunmaktadır. Bunlardan biri Basın Konseyi tarafından izlemesi yapılan "Basın Meslek İlkeleri"dir.[42] Bir diğeri "Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi"dir.[43] 2007 yılı içerisinde Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile Televizyon Yayıncıları Derneği'nin ortaklaşa hazırladığı "Yayıncılık Etik İlkeleri" de çeşitli yayın kuruluşları tarafından imzalanmıştır.[44]

b) Basın mensuplarının oluşturduğu örgütler ile basın faaliyetlerini düzenleyen örgütler:

- Basın Konseyi (www.basinkonseyi.org.tr/lang_tr);
- Çağdaş Gazeteciler Derneği (www.cgd.org.tr);

---

34 http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf. Orijinal İngilizce metin için bkz. http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/413/87/PDF/G0941387.pdf?OpenElement (Erişim: 31.07.2011).

35 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

36 15.02.2011 tarih ve 27863 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

37 23.05.2007 tarih ve 26530 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

38 13.11.2009 tarih ve 27405 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

39 17.04.2003 tarih ve 25082 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

40 20.11.1994 tarih ve 22117 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

41 30.05.1998 tarih ve 23357 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

42 http://www.basinkonseyi.org.tr/lang_tr/pressOccupationPrinciples.asp (Erişim: 31.07.2011).

43 http://www.tgc.org.tr/bildirge.html (Erişim: 31.07.2011).

44 http://www.rtuk.org.tr/sayfalar/IcerikGoster.aspx?icerik_id=ceb44980-c47e-4364-9b6a-1e3242552102 (Erişim: 31.07.2011).

- Foto Muhabirleri Derneği (www.tfmd.org.tr);
- Medya Derneği (www.medyadernegi.org);Parlamento Muhabirleri Derneği (www.pmd.org.tr);
- Pen Türkiye Merkezi (www.pen.org.tr);
- Radyo-TV Gazetecileri Derneği (www.rtgd.org);
- Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (www.rtuk.org.tr);
- Türk Basın Birliği (www.turkbasinbirligi.org);
- Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (www.tgc.org.tr);
- Türkiye Gazeteciler Sendikası (www.tgs.org.tr).

c) *Sivil toplum örgütlerinin medya ile çalışmalarını etkili kılmalarında kolaylaştırıcı olacak bilgilere aşağıdaki kaynaklardan ulaşılabilir:*

- Sivil Toplum Örgütleri için İletişim, İşbirliği ve Kampanya Yürütme Kılavuzu (Sivil Toplum Geliştirme Merkezi) (2. Baskı);[45]
- Sivil Toplum Örgütleri için Kampanya Hazırlama Rehberi – *Dünyadan ve Türkiye'den İyi Kampanya Örnekleri* (Sivil Toplum Geliştirme Merkezi);[46]
- Türkiyeli Gazeteciler için Etik İlkeler (Medya Derneği);[47]
- Hak Örgütleri: Medyada Görünür Olmak (IPS İletişim Vakfı Yayınları);[48]
- İnsan Hakları Haberciliği (IPS İletişim Vakfı Yayınları).[49]

3.3 Savunuculuk

a) *Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik savunuculuk faaliyetleri bakımından uygulanabilir ulusal mevzuata ve farklı savunuculuk türlerine (milletvekillerine yönelik lobi faaliyetleri, merkezi ve yerel yönetimlere dilekçe verilmesi, kamuya açık toplantılar yapılması, gösteriler düzenlenmesi, bildiri ve el ilanları dâhil olmak üzere) yönelik yerleşik uygulamalara ilişkin bilgi veriniz:*

Burada, savunu faaliyetlerine ilişkin hukuki zemin özetlenmiştir. Daha kapsamlı bilgi için bkz. Sivil Toplum Kuruluşları için Hukuk El Kitabı, Orhan Kemal Cengiz, Ağustos 2007 (http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/s/i/sivil-toplum-kuruluslari-icin-hukuk-el-kitabi.pdf).

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun İkinci Bölüm'ü Derneklere ilişkindir. Kanun'un 90. maddesi derneklerin faaliyetlerine ilişkindir. Buna göre, "Dernekler, amaçlarını

[45] Kılavuza http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/i/l/iletisim2.pdf adresinden ulaşılabilir (Erişim: 31.07.2011).
[46] Rehbere http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/k/a/kampanyakitapweb.pdf adresinden ulaşılabilir (Erişim: 31.07.2011).
[47] Yayına http://www.medyadernegi.org/wp-content/uploads/2011/09/medyaetikturk.pdf adresinden ulaşılabilir (Erişim: 11.12.2012).
[48] Yayına http://eski.bianet.org/diger/pdf/07/Hak%20orgutleri.pdf adresinden ulaşılabilir (Erişim: 11.12.2012).
[49] Yayına http://eski.bianet.org/diger/pdf/08/insan_Haklari_Haberciligi.pdf adresinden ulaşılabilir (Erişim: 11.12.2012).

gerçekleştirmek üzere, tüzüklerinde belirtilen çalışma konuları ve biçimleri doğrultusunda faaliyette bulunurlar. Yasaklanan veya izne bağlı faaliyetlerle ilgili kamu hukuku nitelikli özel kanun hükümleri saklıdır. Dernek faaliyetleri ile ilgili yasak ve sınırlamalara aykırılık hâlinde, Cumhuriyet savcısının istemiyle mahkemece faaliyetten alıkoyma kararı verilebilir."

Anayasa'nın 34. maddesinde "toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı" düzenlenmiştir. Buna göre, "Herkes, önceden izin almadan, silahsız ve saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir. Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve kanunla sınırlanabilir. Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir."

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu,[50] toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller ile gerçek ve tüzel kişilerin düzenleyecekleri toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin yerini, zamanını, usul ve şartlarını, düzenleme kurulunun görev ve sorumluluklarını, yetkili merciin yasaklama ve erteleme hâllerini, güvenlik kuvvetlerinin görev ve yetkileri ile yasakları ve ceza hükümlerini düzenler.

Kanun'un 3. maddesine göre, "Herkes, önceden izin almaksızın, bu kanun hükümlerine göre, silahsız ve saldırısız olarak, kanunların suç saymadığı belirli amaçlarla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir." "Toplantı" ve "gösteri yürüyüşü"nden ne anlaşılması gerektiği ise, 2. maddede tanımlanmıştır. Buna göre, toplantı "belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak suretiyle o konuyu benimsetmek için gerçek ve tüzelkişiler tarafından bu Kanun çerçevesinde düzenlenen açık ve kapalı yer toplantılarını", gösteri yürüyüşü ise "belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak suretiyle o konuyu benimsetmek için gerçek ve tüzelkişiler tarafından bu Kanun çerçevesinde düzenlenen yürüyüşleri" ifade eder. Toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin yer ve güzergâhları ile zamanına ilişkin düzenlemeler, Kanun'un 6. ve 7. maddelerinde bulunmaktadır. Her ne kadar toplantı ve gösteri yürüyüşleri izne tabi değilse de, Kanun'un 10. maddesinde, toplantının yapılmasından en az 48 saat önce valilik veya kaymakamlığa bildirim yapılması öngörülmüştür.

Bu tanımlar dışında kalan faaliyetler, örneğin basın açıklamaları, bu Kanun hükümlerine tabi değildir. Bu nedenle de toplantı ve gösteri yürüyüşleri için geçerli olan "bildirim" gibi usuller uygulanmaz. Benzer şekilde, dernek üyelerine veya üye olmayanlara yönelik eğitim toplantıları da izin almayı gerektirmeyen faaliyetlerdendir.

Dernekler, tüzüklerinde belirtilmiş olması koşuluyla birçok farklı türde (örneğin imza toplama, el ilanı dağıtma, stant açma vs.) savunu faaliyetinde bulunabilirler. Bunlar bakımından izne gerek olmamakla birlikte, eğer yapılacak faaliyet, Toplantı ve

[50] 08.10.1983 tarih ve 18185 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nda yapılan tanımlar içerisine girebilecek nitelikteyse, bildirim yapılması gerekecektir. Belli bir yerde yapılacak etkinliğin, orada olağan olarak yürütülen bir faaliyeti veya bu faaliyetlerin yapıldığı yerlere girişleri sınırlayacak olması halinde, bu faaliyetlerin sahiplerinden izin alınması ve valilik ve kaymakamlığa yapılacak bildirimlere, bu izinlerin de eklenmesi uygun olacaktır.

Belirtilenler dışında, çeşitli kamu kurumlarına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne dilekçe vermek ve bilgi edinme başvurusunda bulunmak gibi Anayasa'nın 74. maddesiyle güvence altına alınan haklar da birer savunu aracı olarak kullanılabilir.

Yukarıda söylenenler çerçevesinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Dernek Kurma ve Toplantı Özgürlüğü"nü düzenleyen 11. maddesine ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) bu maddeye ilişkin içtihatlarına da bakmak gerekir. AİHM, Türkiye mevzuatındaki "bildirim" koşulunun uygulanmasına ilişkin davalarda, bildirim koşulunun, izin halini alacak şekilde uygulanamayacağına, aksi takdirde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlal edilmiş olacağına karar vermiştir.[51]

b) Lütfen, farklı türde savunuculuk faaliyetlerine ilişkin kılavuz, rehber ve benzeri materyallerin bir listesini sununuz:

Konuya ilişkin olarak Sivil Toplum Geliştirme Merkezi'nin tüm yayınları yararlı olacaktır. Ama özellikle Hakan Ataman ve Banu Yamak tarafından hazırlanan "Sivil Toplum Örgütleri için Kampanya Hazırlama Rehberi",[52] Yiğit Aksakoğlu tarafından hazırlanan "Sivil Toplum Örgütleri için Savunuculuk Rehberi"[53] ve Nafiz Güder tarafından hazırlanan "STÖ'ler için İletişim, İşbirliği ve Kampanya Yürütme Kılavuzu"[54] yararlı olacaktır.

Ayrıca, İnsan Hakları Ortak Platformu, "Dışlanmadan Eşitliğe: Engelli Bireylerin Haklarını Hayata Geçirmek" ve "İnsan Hakları EVET: Engelli Haklarına Dair Eylem ve Savunuculuk" başlıklı iki kitabın Türkçeye çevrilmesini sağladı.[55]

c) Lütfen, sivil toplum örgütleri tarafından eşitliğin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik olarak yürütülen savunuculuk faaliyetlerinde kullanılan malzemelere örnekler veriniz:

- Kısaca MEDİZ olarak bilinen "Medyada Cinsiyetçiliğe Son" kampanyası Kadınların Medya İzleme Grubu tarafından örgütlenmiş bir kampanya. Kampanyaya ilişkin bilgilere www.mediz.org adresinden erişilebilir.

---

51 Bkz. Türkiye'ye Karşı Oya Ataman (Başvuru no.74552/01); Türkiye'ye Karşı Balçık ve Diğerleri (Başvuru no. 63878/00) ve Türkiye'ye Karşı Samüt Karabulut (Başvuru no. 16999/04).

52 http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/k/a/kampanyakitapweb.pdf (Erişim: 31.07.2011).

53 http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/s/i/sivil-toplum-orgutleri-icin-savunuculuk-rehberi-2.pdf (Erişim: 31.07.2011).

54 http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/i/l/iletisim2.pdf (Erişim: 31.07.2011).

55 http://www.ihop.org.tr/dosya/diger/Parlamenter_El_Kitabi.pdf; http://www.ihop.org.tr/dosya/diger/Insan_Haklari_EVET.pdf (Erişim: 31.07.2011).

- Irkçılığa Milliyetçiliğe DurDe Girişimi tarafından düzenlenen kampanyalara www.durde.org/hakkinda/durde-kampanyalari adresinden ulaşılabilir.
- Eğitim Reformu Girişimi tarafından Haziran 2008'de başlatılan "Türkiye'de Eğitimde Eşitliğin Geliştirilmesi İçin Verilere Dayalı Savunu" projesi eğitime erişim ve başarıda eşitsizliklerin sosyoekonomik köken, bölge ve cinsiyet temelli belirleyicilerini inceleyerek, eğitimde eşitsizliklerin boyutunu ve uygulanabilecek politika önerilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Projeye ilişkin bilgiler ile proje çıktılarına http://erg.sabanciuniv.edu/egitimdeesitlik adresinden erişilebilir.
- Nefret suçlarıyla mücadele amacıyla kampanyalar ve projeler yürüten Sosyal Değişim Derneği, "Ulusal Basında Nefret Suçları: 10 Yıl 10 Örnek" başlıklı bir çalışmayı 2009-2010 yılında tamamlamış ve halen "*Make Hate Crimes History*" adıyla yürüttükleri kampanyayla nefret suçları yasası, bilgilendirme ve izleme merkezi kurulması gibi çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Kampanyalara ilişkin bilgi ve belgelere www.sosyaldegisim.org adresinden ulaşılabilir.
- Hrant Dink Vakfı tarafından yürütülen "Medya'da Nefret Söyleminin İzlenmesi" Projesine ilişkin bilgi ve belgeler, www.nefretsoylemi.org adresi üzerinden yayımlanmaktadır. Bu kapsamda, Kasım 2010'da "Nefret Suçları ve Nefret Söylemi" başlıklı bir kitap da yayımlanmıştır. Hrant Dink Vakfı'nın diğer faaliyetleri için bkz. http://www.hrantdink.org.
- Türkiye'deki LGBTT örgütlerinin birlikte ve ayrı ayrı düzenledikleri savunuculuk faaliyetleri bulunmaktadır. Bunlar arasında öldürülen LGBTT bireylere ilişkin anmalar, yürüyüşler, basın bildirileri önemli bir yer tutmaktadır.
- 31 Temmuz 2011 tarihinde öldürülen Didem Soral'ın evinin önünde yapılan eyleme ve burada okunan basın bildirisine ilişkin olarak bkz. http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=9387
- 16 Mayıs 2011 tarihinde "translara yönelik tehdit ve şiddeti protesto etmek" için düzenlenen eyleme ilişkin bilgiler için bkz. http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=6989
- Kaos GL Derneği, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e bir mektup göndererek Devlet Denetleme Kurulu'nun eşcinsel, biseksüel ve trans kadınların aile içinde ve kamusal alanlarda yaşadıkları sorunlar için de çalışmasını talep etti. Ayrıntılar için bkz. http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=9326
- 16-19 Haziran 2011 İstanbul LGBTT Dayanışma Derneği, Pembe Hayat, Lambdaistanbul LGBTT Dayanışma Derneği, Kaos GL, Voltrans *Trans Erkek İnisiyatifi,* Kadın Kapısı, MorEl Eskişehir tarafından Trans Onur Haftası olarak kutlandı ve 19 Haziran 2011'de Taksim/İstanbul'da Trans Onur Yürüyüşü düzenlendi. Ayrıntılar için bkz. http://transpride2011.tumblr.com
- 20-26 Haziran 2011 tarihlerinde ise LGBTT Onur Haftası kutlandı. Ayrıntılar için bkz. http://pride-istanbul.blogspot.com

3.4 Ortaklıklar

a) Lütfen ayrımcılığın yasaklandığı 5 temel üzerinde çalışan STKlar/ağlar/şemsiye örgütleri listeleyin:

- Akdeniz'e Göç Edenler Bilim Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (Akdeniz Göç-Der) (www.akdenizgocder.org);
- Alevi Bektaşi Federasyonu (ABF) (www.alevifederasyonu.org.tr);
- Alevi Vakıfları Federasyonu (AVF) (www.avf.org.tr);
- Altı Nokta Körler Derneği (www.altinokta.org.tr);
- Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği (AKDER) (www.ak-der.org);
- Beyoğlu Musevi Hahamhanesi Vakfı (www.turkyahudileri.com);
- Edirne Roman Kültürünü Araştırma Geliştirme Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (EDROM) (www.edrom.org.tr);
- Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu (www.ayrimciligionle.org);
- Eşit Haklar için İzleme Derneği (www.esithaklar.org);
- Fiziksel Engelliler Vakfı (FEV) (www.fev.org.tr);
- Hacı Bektaş Veli Anadolu Kültür Vakfı (HBVAKV) (www.hacibektasvakfi.web.tr);
- Helsinki Yurttaşlar Derneği (HYD) (www.hyd.org.tr);
- Irkçılığa ve Milliyetçiliğe DurDe! (DurDe) (www.durde.org);
- İnsan Hakları Araştırmaları Derneği (İHAD) (www.ihad.org.tr);
- İnsan Hakları Derneği (İHD) (www.ihd.org.tr);
- İnsan Hakları Gündemi Derneği (İHGD) (www.rightsagenda.org);
- İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP) (www.ihop.org.tr);
- İnsan Hakları ve Mazlumlar için Dayanışma Vakfı (MAZLUMDER) (www.mazlumder.org.tr);
- Kafkas Dernekleri Federasyonu (KAFFED) (www.kafkasfederasyonu.org);
- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (KAOS GL) (www.kaosgldernegi.org);
- Türkiye Körler Federasyonu (www.korlerfederasyonu.org);
- Lambdaistanbul LGBTT Dayanışma Derneği (www.lambdaistanbul.org);
- (Mersin) Romanlar Sosyal Kültür Dostluk ve Dayanışma Derneği;
- Nefret Suçları Yasa Kampanyası Platformu (http://nefretme.net);
- Özürlüler Vakfı (www.ozurlulervakfi.org.tr);
- Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği (www.pembehayat.org);
- Sıfır Ayrımcılık Derneği;
- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) (www.stgm.org.tr);
- Siyah Pembe Üçgen İzmir Derneği (www.siyahpembe.org);
- Sosyal Değişim Derneği (www.sosyaldegisim.org);
- Sosyal Politikalar, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD) (www.spod.org.tr);
- Tarih Vakfı (www.tarihvakfi.org.tr);
- Toplum ve Hukuk Araştırmaları Vakfı (TOHAV) (www.tohav.org);
- Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği (TOHAD);
- Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TİHV) (www.tihv.org.tr);
- Türkiye Kas Hastalıkları Derneği (KASDER) (www.kasder.org.tr);
- Türkiye Sakatlar Derneği (TSD) (www.tsd.org.tr);
- Türkiye Sakatlar Konfederasyonu;
- Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) (www.tesev.org.tr);

- Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi (www.amnesty.org.tr);
- Uluslararası Hrant Dink Vakfı (www.hrantdink.org).

Yukarıda sayılan örgütlere ek olarak, İzmir Travesti ve Transseksüel İnisiyatifi, Kaos GL Derneği, Kaos GL İzmir Oluşumu, Lambdaistanbul LGBTT Dayanışma Derneği, MorEL Eskişehir LGBTT Oluşumu, Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği ve Piramid LGBTT Diyarbakır Oluşumundan bileşenlerini oluşturduğu LGBTT Hakları Platformu da etkin şekilde faaliyet göstermektedir.

b) Lütfen ulusal düzeydeki hükümet-dışı ana aktörleri de listeleyin (geniş anlamıyla, ör. sendikalar, dini örgütler, hukukçuların oluşturduğu gruplar, vs.):

Türkiye'de ayrımcılıkla mücadele eden aktörler genel olarak insan hakları alanında çalışan sivil toplum örgütleri ile, belirli bir alanda veya belirli bir ayrımcılık temelinde çalışan sivil toplum örgütleridir. Sendikalar çoğunlukla ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin etkin değildirler. Barolar ve hukukçuların kurduğu dernekler arasında da, ayrımcılıkla mücadeleye odaklı faaliyetler yürüten kurumlar bulunmamaktadır. Çeşitli barolar bünyesindeki İnsan Hakları Merkezleri çalışmalarında ve hazırladıkları raporlarda ayrımcılık yasağı ile ilgili konulara da değinmektedir.

c) Sivil toplum kuruluşları, STK platformları, federasyonlar ve sendikaların kuruluşları yönünden hangi mevzuata tabi olduğunu belirtiniz:

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun İkinci Bölüm'ü Derneklere ilişkindir. Kanun'un 47. maddesiyle başlayan bu Bölüm'de, diğer hususlar yanında, derneklerin nasıl ve kimler tarafından kurularak tüzel kişilik kazanacağı da düzenlenmiştir. 5253 sayılı Dernekler Kanunu ise, bu konuda ayrıntılı hükümler içermektedir. 5737 sayılı Vakıflar Kanunu, cemaat vakıfları dâhil olmak üzere tüm vakıfların kuruluş ve faaliyetlerini düzenlemektedir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ise, sendika ve konfederasyonların kuruluş ve faaliyetlerini düzenlemektedir.

3.5 İzleme

a) Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin ulusal mevzuatta düzenlenen ayrımcılık temellerinden herhangi biri bakımından veri toplanmasını sınırlayan yasal düzenlemeler hakkında bilgi veriniz:

Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin Türkiye taraf Devlet raporunu incelemesi sürecinde, özellikle nüfusun etnik kompozisyonuna ilişkin veri toplanması konusu gündeme gelmiştir. Türkiye, Komite'nin etnik veri toplanması yönündeki telkinlerine yanıt verirken Devletin vatandaşların etnik kökeni hakkında nicel veya nitel veri toplamadığını, bu tür verileri kullanmadığını ve nüfusun etnik yapısı ve farklı etnik grupların üyelerinin sosyo-ekonomik durumları hakkında da nicel veya nitel

verilere veya tahmini bilgilere sahip olmadığını ifade etmiştir.[56] Hükümetin yanıtlarında yer almamakla birlikte, Komite'nin Sonuç Gözlemleri'nde ifade edilen bir husus ise, Devletin "bu tür araştırmaların akademik kurumlarca yapılmasının yasak olmadığı şeklindeki ifadesi"dir. Bu çerçevede Türk Ceza Kanunu'nun 135. maddesi hükmü önemlidir. Burada, fiili gerçekleştirenin akademik bir kurum olmasına bakılmaksızın, "hukuka aykırı olarak kişisel verilerin kaydedilmesi" ve "kişilerin siyasî, felsefî veya dinî görüşlerine, ırkî kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlâkî eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak" kaydetmek suç olarak düzenlenmektedir. Şu halde, hakkında veri toplanan kişinin rızası olmaksızın, cinsel yönelim, engellilik, din ve inanç, yaş ve etnik köken dâhil olmak üzere, kişiler hakkında her kim veri toplarsa suç teşkil edecektir. Bunun bir sonucu olarak, ister bir akademik kurum, isterse bir sivil toplum örgütü tarafından gerçekleştirilsin, kişilerin rızasının var olması halinde, ayrımcılıkla mücadele amacıyla veri toplanması ve kaydedilmesi hukuka uygun olacaktır.

b) *Lütfen, izleme, değerlendirme ve farklı türdeki eşitlik etki değerlendirmelerine ilişkin ulusal düzlemde üretilmiş materyallerin bir listesini sununuz: rehberler, kılavuzlar, izleme raporları, diğer yayınlar vs.:*

Türkiye'de ayrımcılık yasağı bakımından izleme yapılmasına ilişkin az sayıda yayın bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı ayrımcılığın ne olduğunu ve nasıl izlenebileceğini ortaya koymayı amaçlayan yayınlar, diğerleri ise ayrımcılığı ortaya koymayı amaçlayan yayınlardır. Bazı yayınlar ise genel olarak insan hakları ihlallerinin izlenmesine ilişkin olmakla birlikte, bu ihlaller arasında ayrımcılık da yer aldığından, aşağıda bunlara da yer verilmiştir.

Mevcut halde en kapsamlı kaynak, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları arasından çıkan "Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme" başlıklı kitap ve bunun tamamlayıcısı olan eğitim rehberidir.[57] Her iki yayına da http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/221_sub5b.asp adresinden ulaşılabilir. Avrupa Birliği ve *Global Dialogue* desteğiyle yürütülen Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye'de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi kapsamında hazırlanan bu iki kitap yanında, farklı araştırmacılar tarafından hazırlanan dört izleme raporu da yayınlandı. Bu raporlar ırk ve etnik köken, din ve inanç, engellilik ve cinsel yönelim alanlarında yapılan izlemelere ilişkin raporlardır.[58]

Doğrudan ayrımcılık yasağına yönelik olmasa da, insan hakları ihlallerinin nasıl izlenebileceğine ve belgelenebileceğine ilişkin önemli iki rehberse, İnsan Hakları Ortak Platformu tarafından yayımlanmıştır. Bu rehberler, Manuel Guzman ve Bert Verstappen tarafından HURIDOCS (Uluslararası İnsan Hakları Bilgi ve

[56] http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf, s. 40 (Erişim: 31.07.2011).
[57] İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat 2011.
[58] http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/221_sub5c.asp (Erişim: 31.07.2011).

Dokümantasyon Sistemleri) adlı bir insan hakları örgütleri ağı için hazırlanan “İzleme Nedir?” ve “Dokümantasyon Nedir?” başlıklı yayınlardır.[59]

Münhasıran ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin çalışmalar az sayıda da olsa mevcuttur. Bunlardan biri, Feray Salman'ın yayına hazırladığı ve bir dizi söyleşiye yer veren "Hep Yenik Başlama Duygusu -Türkiye'de Ayrımcılık Uygulamaları: Mağdurlar ve Uzmanlar Anlatıyor" kitabıdır. Kitap, "Ayrımcılık ve Ayrımcılık Yasağı", "Eşitlik Anlayışları ve Ayrımcılık", "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık", "Engellilere Yönelik Ayrımcılık", "Etnik, Kültürel ve Dinsel Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık" bölümlerinden oluşuyor.[60] Avrupa Konseyi tarafından 2009 yılında yayınlanan ”Nefret Söylemi El Kitabı” İnsan hakları Ortak Platformu tarafından Türkçeye çevrilerek yayınlanmıştır.[61] Ulusal sivil toplum örgütleri tarafından yapılan bir izleme olmasa da, Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi’ne Türkiye tarafından sunulan Devlet Raporu, Türkiye’nin Komite’nin sorularına verdiği yanıtlar ve Komite’nin sonuç gözlemlerini içeren bir yayın da İHOP tarafından Türkçe olarak hazırlanmıştır.[62] Bir diğer önemli kitap İnsan Hakları Ortak Platformu tarafından yayınlanan “Irkçı değilim ama ... Yazılı Basında Irkçı-Ayrımcı Söylemler” kitabıdır.[63]

İnsan Hakları Gündemi Derneği, ayrımcılık yasağı alanında oldukça önemli çalışmalar yapmakta ve rehberler hazırlamaktadır. “Ayrımcılığa Karşı Bir Adım At!”,[64] “Ayrımcılığa Karşı Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı”,[65] “Ayrımcılık Karşıtı Hukuk”,[66] “LGBTT Hakları İnsan Haklarıdır”,[67] “Türkiye’de Nefret Suçları”[68] ve “Nefret Suçlarıyla Mücadele Konferansları Konuşma Metinleri”dir.[69] Kaos GL ise homofobinin anlaşılması ve böylece homofobiyle mücadele edilebilmesini sağlamak amacıyla “Anti-Homofobi Kitabı/2: Homofobi Kimin Meselesi” başlıklı[70] ve “Medyada Homofobiye Son!” başlıklı iki kitap yayınlamıştır.

---

59 http://www.ihop.org.tr/dosya/huridocs/izlemenedir.pdf; http://www.ihop.org.tr/dosya/huridocs/dokumantasyonnedir.pdf (Erişim: 31.07.2011).

60 http://www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/hep-yenik-baslama-duygusu-turkiye-de-ayrimcilik-uygulamalari-magdurlar-ve-uzmanlar-anlatiyor (Erişim: 31.07.2011).

61 http://www.ihop.org.tr/dosya/coe/nefret_soylemi.pdf (Erişim: 31.07.2011).

62 http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf (Erişim: 31.07.2011).

63 http://www.ihop.org.tr/dosya/diger/irkci_degilim_web.pdf (Erişim: 31.07.2011).

64 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=658:1ayrmcla-kar-bir-adm-at&catid=52:takmaraporlar&Itemid=91 (Erişim: 31.07.2011).

65 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=205:takmaayrmcla-kar-uluslararas-nsan-haklar-mevzuat&catid=53:takmaelkitaplari&Itemid=92 (Erişim: 31.07.2011).

66 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=209:takmaayrmclk-kart-hukuk&catid=53:takmaelkitaplari&Itemid=92 (Erişim: 31.07.2011).

67 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=518:1lgbtt-haklar-nsan-haklardr&catid=53:takmaelkitaplari&Itemid=92 (Erişim: 31.07.2011).

68 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=523:1tuerkiyede-nefret-suclar&catid=53:takmaelkitaplari&Itemid=92 (Erişim: 31.07.2011).

69 http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=657:nefret-suclaryla-muecadele-konferanslar-konuma-metinleri&catid=53:takmaelkitaplari&Itemid=92 (Erişim: 31.07.2011).

70 http://www.antihomofobi.org/arsiv/2010_antihomofobi_kitabi_iki.htm (Erişim: 31.07.2011).

Türkiye'de hak ihlallerinin sistematik şekilde izlenmesi ve belgelenmesi yaygın bir yöntem değildir. Ancak, son yıllarda, özellikle ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin çalışmalar yapılmaktadır. Bunlar arasında en yenisi Temmuz 2011'de yayınına başlanan Alevi Bektaşi Federasyonu Hak İhlalleri Raporu'dur.[71] Türkiye'de ayrımcılığın izlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele konusundaki bir başka önemli çalışma Edirne Roman Derneği, Avrupa Roman Hakları Derneği (*European Roma Rights Centre)* ve Helsinki Yurttaşlar Derneği'nin ortak çabasıyla hazırlanan "Biz Buradayız! Türkiye'de Romanlar, Ayrımcı Uygulamalar ve Hak Mücadelesi"[72] başlıklı yayındır. Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın izleme sonuçlarının yayınlandığı çok önemli çalışmalardan biri, İnsan hakları İstanbul Şubesi Irkçılık ve Ayrımcılığa Karşı Komisyon tarafından hazırlanan "Memleketten Irkçılık ve Ayrımcılık Manzaraları (Temmuz-Ağustos 2010)" başlıklı rapordur.[73] "2005-2010 Yılları Arasında Gerçekleşen Etnik Linç Olayları Raporu" da İnsan Hakları Derneği İstanbul Şubesi tarafından hazırlanmıştır.[74] "Bursa İnegöl Linç Girişimleri İnceleme ve Araştırma Raporu"[75] İnsan Hakları Derneği Bursa Şubesi tarafından, "Manisa Selendi İlçesinde Roman Vatandaşların Yaşamış Olduğu Linç Girişimi ve Sonucunda İlçeden Yetkili Makamlarca Başka Bir İlçeye Taşınması Olayına Dönük İnceleme ve Araştırma Raporu"[76] İnsan Hakları Derneği ve Çağdaş Hukukçular Derneği tarafından, "Çanakkale İli Bayramiç İlçe Merkezinde 25.11.2009 Tarihinde Kürt Ailelere Yapılan Saldırı ile İlgili İnceleme ve Araştırma Raporu" İnsan Hakları Derneği Çanakkale Şubesi tarafından hazırlanmıştır. İnsan Hakları Ortak Platformu, "Irkçı-ayrımcı Söylemlerin Yaygınlaşma Biçimlerini Düşünmeyi Kolaylaştırmak için Yazılı Basında Ayrımcılığın Çerçevelenmesi Araştırması"nı yayınlamıştır.[77] Uluslararası Hrant Dink Vakfı, medyada nefret söyleminin izlenmesine ve raporlanmasına ilişkin bir çalışma yürütmektedir. Nefret söylemiyle ilgili duyarlılık da oluşturmayı amaçlayan "Medyada Nefret Söylemi İzleme Raporu (Ocak-Nisan 2011)"[78] oldukça ayrıntılı bir analiz sunmaktadır. Aynı çabanın bir başka çıktısı, Hrant Dink Vakfı tarafından yayınlanan "Nefret Suçları ve Nefret Söylemi" başlıklı kitaptır.[79]

---

71 http://issuu.com/alevi/docs/alevi_rapor_1; http://www.alevifederasyonu.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=504%3Aqalevi raporq&catid=20%3Aabf-haber-bni&Itemid=1 (Erişim: 31.07.2011).

72 http://www.hyd.org.tr/?pid=688 (Erişim: 31.07.2011).

73 http://www.ihd.org.tr/images/pdf/Irkciliga_Karsi_Komisyon_Raporu_%20Temmuz_Agustos_2010.pdf (Erişim: 31.07.2011).

74 http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=2120:ihd-istanbul-subesi-2005-2010-yillari-arasinda-gerceklesen-etnik-linc-olaylari-raporu&catid=34:el-raporlar&Itemid=90 (Erişim: 31.07.2011).

75 http://www.ihd.org.tr/index.php?view=article&catid=34:el-raporlar&id=2119:bursa-inegol-linc-girisimleri-inceleme-ve-arastirma-raporu&format=pdf&option=com_content&Itemid=90 (Erişim: 31.07.2011).

76 http://www.ihd.org.tr/index.php?view=article&catid=34:el-raporlar&id=1824:blon-el-rapor&format=pdf&option=com_content&Itemid=90 (Erişim: 31.07.2011).

77 http://ayrimcilikaglari.org/wp-content/uploads/2010/11/IHOP-irkwebfinal.pdf (Erişim: 31.07.2011).

78 http://www.nefretsoylemi.org/rapor/Analiz_Rapor_Ocak-Nisan_2011.pdf (Erişim: 31.07.2011).

79 Kitaba sadece basılı olarak ulaşmak mümkündür. Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.hrantdink.org/?Publications=7&id=240 (Erişim: 31.07.2011).

LGBTT örgütleri de ayrımcılık alanında izleme yapmaktadır. Bu çerçevede, Kaos GL Derneği tarafından 2007 yılında yayımlanan "Hukuk ve Ayrımcılık Raporu"na bakılabilir.[80] LGBTT Hakları Platformu 2007 ve 2008 yıllarında LGBTT Bireylerin İnsan Hakları Raporu'nu yayımlamıştır.[81]

Başörtüsü kullanımına ilişkin sınırlamaların haklardan yararlanmada nasıl sonuçlar yarattığını ortaya koyan bir çalışma olan "Başörtüsü Yasağı ve Ayrımcılık: İş Hayatında Meslek Sahibi Başörtülü Kadınlar" kitabı, TESEV'in konuya ilişkin çalışmaları arasında yer almaktadır.[82]

3.6 Davranış kuralları

a) *Lütfen hükümet veya meslek örgütleri, sendikalar, vs. tarafından yayınlanmış davranış kuralları veya eşitlik uygulamaları kuralları hakkında rehber niteliğindeki kaynakların listesini veriniz veya web sitesi detaylarını sununuz:*

Kamu kurumları, sendikalar ve meslek örgütleri tarafından hazırlanmış davranış kurallarını belirlemeye yönelik rehber niteliği taşıyan kaynakların sayısı oldukça kısıtlıdır. Öte yandan, bu konu üzerinde birçok akademik çalışma yapılmıştır ve konuyla ilgili yazılmış çeşitli yayınlar bulunmaktadır. Ayrımcılık yasağı ve eşitlik konusunu kapsamına alsın veya almasın bu kaynaklardan bazıları şöyledir:

- Andrew Belsey ve Ruth Chadwick (derleyenler), *Medya ve Gazetecilikte Etik Sorunlar*, İstanbul: Ayrıntı, 1998
- Cem Suat Aral, *Mesleki Ahlak/Davranış Kuralları Hakkında Rapor*, T.C. Sayıştay Araştırma ve Tasnif Grubu, Ocak 2011[83]
- Dünya Hekimler Birliği, *Tıp Etiği El Kitabı*, Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2005[84]
- Gürkan Sert, *Uluslararası Bildirgeler ve Tıp Etiği Çerçevesinde Hasta Hakları*, İstanbul: Babil , 2004
- Gürkan Sert, *Tıp Etiği ve Mahremiyet Hakkı*, İstanbul: Babil , 2008
- Harun Tepe (hazırlayan), *Etik ve Meslek Etikleri: Tıp, Çevre, İş, Basın, Hukuk ve Siyaset*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 2000
- Hüsrev Hatemi ve Hanzade Doğan (editörler), *Medikal Etik: İlkeler ve Sorunlar*, İstanbul: Yüce Yayınları, 2000
- Hüsrev Hatemi ve Hanzade Doğan (editörler), *Tıp Organizasyonunda Etik ve Hukuk Mediko-Legal*, İstanbul: Yüce Yayınları, 2002
- İhsan Bal ve Fatih Beren, *Polis Etiği*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2003

---

80 http://www.box.net/shared/e9kg4jubng (Erişim: 31.07.2011).
81 http://www.kaosgl.org/resim/InsanHaklari/LGBTT_IH_Raporu_2007.pdf; http://www.box.net/shared/ymx6sc8hec (Erişim: 31.07.2011).
82 http://www.tesev.org.tr/Upload/Publication/a5c46007-abf5-4919-8a65-63b1609fc2cc/Basortusu%20Yasagi%20ve%20Ayrimcilik%20D%20Cindoglu%2010_2010.pdf (Erişim: 11.12.2012).
83 http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/elekicerik/ahlakkural.pdf (Erişim: 31.07.2011).
84 http://www.ttb.org.tr/kutuphane/tip_etigi.pdf (Erişim: 31.07.2011).

- İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, *Türk Sermaye Piyasasında Etik Değerler ve İş Adabına İlişkin çalışma Kuralları*, İstanbul, 1998
- İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, *Tıbbi Yayın Hazırlama Kuralları ve Yayın Etiği*, İstanbul, 2006
- Jeroen Merk, *Çalışma Davranış Kurallarına Bütünsel Yaklaşım: Ürünlerinin insani koşullar altında üretilmesini sağlamak için işletmelerin atabilecekleri dört temel adım*, Clean Clothes Campaign (Temiz Giysi Kampanyası), Amsterdam, 2008[85]
- Marilyn J. Matelski, *TV Haberciliğinde Etik*, İstanbul: YKY Yayınları, 1996
- Nesrin Çobanoğlu, *Tıp Etiği*, Ankara: İlke, 2007
- Ömer Özer, *Liberal Basın Anlayışı: Objektif Habercilik İdeali, Haber Değerliliği ve Gazetecilik Etiği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi , 2008
- Pekka Himanen, *Hacker Etiği: İş Hayatına Yıkıcı Bir Yaklaşım*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2005
- Rahşan Siviş Çetinkaya, *Psikolojik Danışmanlık Meslek Etiği El Kitabı*, İstanbul: Aktif Yayınevi, 2009
- Sabri Orman ve Zeki Parlak (editörler), *İşletmelerde İş Etiği*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2009
- Sibel İnceoğlu, *Adil Yargılanma Hakkı ve Yargılanma Etiği*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2007
- Sibel İnceoğlu, *Yargı Bağımsızlığı ve Yargıya Güven Ekseninde Yargıcın Davranış İlkeleri*, İstanbul: Beta Yayınları, 2008
- Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, *Yargı Etiği ve Yargı Bağımsızlığı Konusunda Uluslararası Belgeler*, Ankara, 2004[86]
- Süleyman İryan, Ragıp Duran ve Fikret İlkiz, *Medya, Etik ve Hukuk*, İstanbul: IPS İletişim Vakfı, 2003[87]
- Medya Derneği, *Türkiyeli Gazeteciler için Etik İlkeler*, 2011[88]
- Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi, *Uzmanlık Dernekleri İçin Etik Kılavuzlar*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2010[89]
- Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşlar Birliği, *Türk Sermaye Piyasası'nda Mesleki/Etik Kurallar ve Yatırımcı Hakları*, İstanbul: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 2002
- Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşlar Birliği*, Sermaye Piyasası Mevzuatı, İlgili Mevzuat ve Etik Kurallar: Sermaye Piyasası Faaliyetleri Temel Düzey Lisansı Eğitimi*, Mart 2011[90]

Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve

85 http://www.cleanclothes.org/documents/Full_Package_Approach_Turks.pdf (Erişim: 31.07.2011).
86 http://www.agri.adalet.gov.tr/belgeler/bangalortr.pdf (Erişim: 11.12.2012).
87 Sadece Önsöz için bkz. http://eski.bianet.org/diger/pdf/02/onsoz.pdf (Erişim: 11.12.2012).
88 http://www.medyadernegi.org/wp-content/uploads/2011/09/medyaetikturk.pdf (Erişim: 11.12.2012).
89 http://www.ttb.org.tr/kutuphane/etik_klavuzlar.pdf (Erişim: 31.07.2011).
90 http://www.tspakb.org.tr/tr/Portals/57ad7180-c5e7-49f5-b282-c6475cdb7ee7/sp_mevzuat_temel_31_MART_2011.pdf (Erişim: 31.07.2011).

uygulamayı gözetmek üzere Başbakanlığa bağlı Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur.[91] Kurulun yetkileri şunlardır: [92]

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makama bildirmek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yürütülen Yolsuzluğun Önlenmesi için Etik Projesine destek olmak amaçlı Etik Türkiye Platformu web portalı oluşturulmuştur: www.etikturkiye.com.

b) Lütfen mevcut ayrımcılık yasağı davranış kurallarını veya ayrımcılık yasağı hakkında hükümler içeren davranış kurallarını listeleyiniz (sadece kurum ve kuruluşların davranış kuralları değil mesleki davranış kurallarını da kapsayacak şekilde):

Türkiye'de kimi şirketler, akademik kuruluşlar, meslek birlikleri, belediyeler, STK'lar ve küçük-orta ölçekli işletmeler Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (*United National Global Compact*) katılım sağlamıştır.[93] Küresel ilkelerden altıncısı işyerinde ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ile ilgilidir.[94]

Türkiye'de büyük şirketlerin büyük bir bölümünün ve küçük veya orta ölçekli şirketlerin sadece bir kısmının davranış kuralları veya etik kuralları bulunmaktadır. Mevcut davranış kurallarından sadece çok azı işyerinde ayrımcılık yapılmaması ve ayrımcılığa yönelik önlemler alınmasına dair hükümler içermektedir. Bu davranış kuralları, çoğunlukla bu davranış kurallarının nasıl uygulanacağı ve iç denetimin nasıl yapılacağına dair bilgi içermemektedir. Çok uluslu şirketlerin davranış kuralları ise çoğunlukla İngilizce orjinal metinden Türkçeye çeviridir. Başvuru merci ise şirketlerin yurtdışındaki merkez ofisleridir. Bazı şirketler ayrıca tedarikçiler için de davranış kuralları belirlemişlerdir. Şirketler tarafından belirlenen ve ayrımcılığın yasaklanmasına dair maddeler de içeren davranış kurallarına birkaç örnek:

- Sabancı Topluluğu İş Etiği Kuralları: http://www.sabanci.com/sabanci_i.asp?M=1&K=8&I=14

[91] 5.5.2004 tarih ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Kanun metni için bkz. http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_5176.pdf (Erişim: 31.07.2011).
[92] Bkz. http://www.etik.gov.tr (Erişim: 31.07.2011).
[93] http://www.unglobalcompact.org/participants/search (Erişim: 31.07.2011).
[94] http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html (Erişim: 31.07.2011).

- THY Etik Değerleri: http://wwwdownload.thy.com/download/Etik_degerler_aralik_2007.pdf
- Loreal İş Etiği Kuralları: http://www.loreal.com/_en/_ww/html/company/pdf/ethics_book_turkish.pdf
- PwC İş Etiği Kuralları: http://www.pwc.com/tr/tr/aboutus/assets/pwc-code-of-conduct.pdf
- Siemens Tedarikçilerinin Uyması Gereken Etik Kurallar: http://www.siemens.com.tr/i/Assets/tedarikci-microsite/02_CoC.pdf
- Citigroup İş Ahlakına Dair Davranış Kuralları: http://www.citi.com/citi/corporategovernance/data/codeconduct_tr.pdf
- Colgate Palmolive Company Davranış Kuralları: http://www.colgate.com/Colgate/US/Corp/LivingOurValues/CodeOfConduct/PDFs/DY-245_code_of_conduct_p_TUR_no%20faq.pdf
- Türk Telekom Group Etik Kuralları: http://www.ttinvestorrelations.com/_files/pdf/tr/Etik-Kurallar.pdf

Meslek örgütleri tarafından, mesleğin icra edilmesiyle ilgili olarak veya kurumsal işleyiş kapsamında uyulması gereken davranışlara yönelik etik kurallar oluşturulmuştur. Bunlardan ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkelerine yer verenlerden birkaçına örnek:

- Türk Psikologlar Derneği Etik Yönetmeliği: http://www.psikolog.org.tr/medya/belgeler/1-turk-psikologlar-dernegi-etik-yonetmeligi.doc
- Türk Tabipleri Birliği Etik Bildirgeleri: http://www.ttb.org.tr/kutuphane/etik_bldgeler2010.pdf
- Türkiye Personel Yönetimi Derneği Üyelerinin Gözetmekle Yükümlü Oldukları Etik İlkeler ve Kurallar: http://www.peryon.org.tr/etikkurul_ilkeler.asp
- TMMOB Mesleki Davranış İlkeleri: http://www.emo.org.tr/mevzuat/mevzuat_detay.php?kod=79
- Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Sigortacılık Etik İlkeleri: http://www.tsrsb.org.tr/sayfa/sigortacilik-etik-ilkeleri

Türkiye'de akademik kurumların sadece küçük bir bölümü öğretim elemanları, öğrenciler ve idari personel tarafından (kanun ve yönetmeliklerin kapsamadığı veya belirlemediği alanlarda) uyulması gereken ilkeler belirlemiştir. Bunlara birkaç örnek:

- Boğaziçi Üniversitesi Etik İlkeleri: http://www.boun.edu.tr/tr-TR/Content/Genel/Yonetim/Kurul_ve_KOmisyonlar/Etik_Kurullar/Etik_Ilkeler.aspx.
- Ege Üniversitesi Etik İlkeleri: www.ege.edu.tr/gd/eu_etik_ilkeleri.doc.
- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu Hakkında Yönerge: http://www.comu.edu.tr/yonetmelikler/yonergeler/etik_ilkeleri_etikkurulu_yonergе.htm.

- İstanbul Bilgi Üniversitesi Davranış ve Etik Kuralları ve Mütevelli Heyeti Ayrımcılık Karşıtlığı Kararı: http://www.bilgi.edu.tr/tr/universite/etik.

Etik davranış ilkelerine iyi uygulama örneği olarak British Council'in çalışanlarına yönelik British Council Eşit Fırsatlar Politika belgesi verilebilir. British Council Türkiye ofisi tarafından da bağlayıcı olan bu politika metni ayrımcılık, olumlu eylem, yaş, engellilik, toplumsal cinsiyet ve transcinsiyet, ırk/etnik köken, din, inanç ve kültür, cinsel yönelim, iş-yaşam dengesi, HİV ve AİDS, izleme ve değerlendirmeye yönelik ilkeler içermektedir.

c) *Uygulama ilkeleri ve davranış ilkeleri ile ilgili ulusal düzenlemelerin listesini veriniz (eğer mevcut ise):*

Yukarıda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev ve yetkilerinden bahsedilmişti. Türkiye'de kamu görevlilerinin uymaları gereken davranış ve etik ilkelerine yönelik mevzuata örnek olarak şunlar verilebilir:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili hükümleri[95]
- Anayasa'nın ilgili hükümleri[96]
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilgili hükümleri[97]
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik[98]
- Denetim Görevlilerinin Uyacakları Mesleki Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik[99]
- Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik[100]

Bunlar dışında kamu hizmetlerinin sunumunda kamu personelinin uymakla yükümlü olduğu kurallar bazı bakanlıklar veya diğer merkezi idare kuruluşları tarafından ayrıca kaleme alınmıştır. Bunlara iki örnek:

- Sağlık Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Etik Davranış Kuralları: http://personel.saglik.gov.tr/etik-davranis-kurallari-id3003-22.html
- Kolluk Etik İlkeleri: http://www.jandarma.gov.tr/personel/etik_ilkeler.doc

3.7 Durum tespitine yönelik test

Lütfen, aşağıdaki durumlar bakımından durum tespitine yönelik testi değerlendirin:

95 http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_657.pdf (Erişim: 31.07.2011).
96 http://www.etik.gov.tr/mevzuat/anayasa.pdf (Erişim: 31.07.2011).
97 http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kanun_5237.pdf (Erişim: 31.07.2011).
98 http://www.etik.gov.tr/mevzuat/yonetmelik_etik.pdf (Erişim: 31.07.2011).
99 http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/09/20100914-4.htm (Erişim: 31.07.2011).
100 http://www.etik.gov.tr/mevzuat/kamuhizsunumunda_yonetmelik.mht (Erişim: 31.07.2011).

- *Ulusal mevzuatta durum tespitine yönelik test için açıkça yetki veren veya durum tespitine yönelik testi açıkça yasaklayan bir hüküm var mı?*

Ulusal mevzuatta açıkça "durum tespitine yönelik test"e gönderme yapan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, hukuk ve ceza davaları ile idari davalarda kullanılmaları konusunda farklı hukuki sorunlar söz konusu olacağı yönünde görüşler mevcuttur.

- *Mahkemeler tarafından ayrımcılık davalarında durum tespitine yönelik test kabul ediliyor mu?*

Durum tespitine yönelik test, Türkiye'de bilinen bir kurum değildir. Bu nedenle davanın taraflarınca bu yola başvurulmamaktadır. Bu nedenle de mahkemelerin ne tür bir tutum içinde olacakları bilinmemektedir.

- *Uygulamada kimler ve hangi amaçlarla kullanılmaktadır?*

Durum tespitine yönelik test bilinmemekte ve uygulamada kullanılmamaktadır.