



EŞitlik Kurumları için Standartlara İlişkin

22.6.2018 tarihli

AVRUPA KOMİSYONU TAVSİYE KARARI

EUROPEAN COMMISSION RECOMMENDATION

of 22.6.2018

on standards for equality bodies

(eviri: Habibe KARA)

ÇEVİRİ NO: 009

YAYIN NO: 011



AVRUPA
KOMİSYONU

Brüksel, 22.6.2018
C(2018) 3850 Nihai

Eşitlik Kurumları için Standartlara İlişkin

22.6.2018 tarihli

KOMİSYON TAVSİYE KARARI

COMMISSION RECOMMENDATION

of 22.6.2018

on standards for equality bodies

Eşitlik Kurumları için Standartlara İlişkin

22.6.2018 tarihli

KOMİSYON TAVSİYE KARARI

AVRUPA KOMİSYONU

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'yı ve özellikle bu Antlaşma'nın 292. maddesini dikkate alarak,

- (1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 2. maddesinden, Birliğin insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kurulduğu sonucu çıkmaktadır. Bu değerler, çoğulculuğun, ayrımcılıkla mücadelenin, hoşgörünün, adaletin, dayanışmanın ve kadın-erkek eşitliğinin hakim olduğu bir toplumda Üye Devletler için ortaktır.
- (2) Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 8. maddesi, Birliğin, tüm faaliyetlerinde, eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeyi amaçladığını temin eder.
- (3) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim gibi herhangi bir temelde, herhangi bir ayrımcılığı yasaklar. Şart'ın 23. maddesi, istihdam ve ücret de dahil olmak üzere tüm alanlarda kadınlar ve erkekler arasında eşitlik hakkını yüceltir. 26. maddesi ise, engellilerin bağımsızlıklarını, sosyal ve mesleki entegrasyonlarını ve topluluk yaşamına katılımlarını sağlamak için tasarlanmış önlemlerden yararlanma hakkını tanıyarak bunlara saygı duyar. Ayrıca, herkesin kanun önünde eşitliği de Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 20. maddesinde hükme bağlanmıştır.
- (4) Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 19. maddesi uyarınca, Konsey, özel bir yasama usulüne göre oybirliği ile hareket ederek ve Avrupa Parlamentosu'nun da onayını aldıktan sonra, Antlaşmaların diğer hükümlerine hâle getirmeksizin ve Birliğe tanınan yetkilerin sınırları dahilinde, cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun önlemleri alabilir. Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 157/3. maddesine göre, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere istihdam ve meslek ile ilgili konularda, fırsat eşitliği ile kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak için önlemleri alır.
- (5) Bu hükümlere dayanılarak ilgili alanlarda ayrımcılık yasağına ilişkin pek çok Direktif kabul edilmiştir.

- (6) 2000/43/EC¹ sayılı Konsey Direktifi, taciz de dahil olmak üzere, ırk ve etnik köken temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar. Direktif, (a) terfi dahil olmak üzere, her türlü faaliyet alanında ve mesleki hiyerarşinin her düzeyinde, seçim ölçütleri ve işe alma koşulları da dahil istihdama, serbest mesleğe veya mesleğe erişim koşullarına; (b) her türlü ve her düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve uygulamalı iş deneyimi de dahil yeniden eğitime erişime; (c) işten çıkarmalar ve ücret de dahil istihdam ve çalışma koşullarına; (d) işçiler veya işverenlerin bir örgütüne veya üyeleri belirli bir mesleği icra eden herhangi bir örgüte, bu örgütler tarafından sağlanan yardımlar da dahil katılım ve üyeliğe; (e) sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dahil sosyal korumaya; (f) sosyal avantajlara; (g) eğitime; ve (h) kamunun erişimine sunulan barınma dâhil mal ve hizmetlere erişim ve bu hizmetleri tedarik etmeye ilişkin olarak, kamu kurumları da dahil olmak üzere hem kamu sektöründe hem de özel sektörde herkese uygulanır.
- (7) 2000/78/EC² sayılı Konsey Direktifi, istihdam, meslek, ve mesleki eğitim alanlarında taciz de dahil olmak üzere, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar. Direktif, önceki beyanda (a)-(d) maddelerinde atıfta bulunulan hususlarla ilgili olarak kamu kurumları da dahil olmak üzere hem kamu sektöründe hem de özel sektörde herkese uygulanır.
- (8) 2004/113/EC³ sayılı Konsey Direktifi, mal ve hizmetlere erişim ve bu hizmetleri tedarik etmede, taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar.
- (9) 2006/54/EC⁴ sayılı cinsiyet eşitliğine ilişkin Yeniden Düzenlenmiş Konsey Direktifi, terfi de dahil istihdama ve mesleki eğitime erişim ile ücret ve mesleki sosyal güvenlik programları dahil çalışma koşulları hususlarında, taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar.
- (10) 2010/41/EU⁵ sayılı Konsey Direktifi, serbest meslek kapsamında faaliyette bulunan kadınlar ve erkekler arasında, taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar. Direktifin kapsamı, tüm ayrımcılık türlerini içermekle birlikte, sosyal koruma ve annelik/doğum avantajları özellikle belirtilmiştir.
- (11) Yukarıda söz edilen tüm Direktifler (bundan sonra “eşitlik Direktifleri” olarak anılacaktır) Üye Devletler tarafından (iç hukuklarına) aktarılmıştır. Eşitlik Direktifleri, 2000/78/EC sayılı Direktif hariç, Üye Devletlerin, Direktiflerde düzenlenen temellerde ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik ve analiz etmek, izlemek ve desteklemek için bir kurum veya

¹ Irk veya etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi.

² İşe alma ve mesleki açıdan eşit muamele için genel bir çerçeve oluşturan 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi.

³ Mal ve hizmetlere erişim ve tedarikte kadın ve erkeklere eşit işlem ilkesinin uygulanması hakkında 2004/113/EC sayılı Konsey Direktifi.

⁴ İstihdam ve meslek konularına ilişkin kadınla erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması hakkında 2006/54/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden Düzenleme).

⁵ Kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin kendi hesabına çalışan kadın ve erkekler arasında uygulanmasına ve 86/613/EEC Konsey Direktifinin yürürlükten kaldırılmasına ilişkin 2010/41/EU sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.

kurumları (bundan sonra “eşitlik kurumları” olarak anılacaktır) görevlendirmelerini temin etmektedir. Bu doğrultuda, tüm Üye Devletler eşitlik kurumları kurmaktadır.

- (12) Söz konusu bu Tavsiye Kararı, yukarıda bahsedilen eşitlik Direktifleri kapsamında kurulan eşitlik kurumları için geçerlidir.
- (13) Eşitlik Direktifleri, bu tür eşitlik kurumlarının kurulmasını sağladığı durumlarda, Üye Devletlerin, bu kurumların mağdurlara bağımsız yardım sağlama, ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütme, ayrımcılıkla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayınlama ve tavsiyelerde bulunma dahil olmak üzere yeterliliklerini garanti altına almalarını gerektirmektedir.
- (14) Ayrıca, 2 Temmuz 2008 tarihinde Komisyon, kişiler arasında din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim ayrımı gözetmeksizin eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin bir Konsey Direktifi Önerisi’ni kabul etmiştir.⁶ Önerinin kapsamı, (a) sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dahil sosyal korumayı; (b) sosyal avantajları; (c) eğitimi; ve (d) kamunun erişimine sunulan barınma dâhil mal ve hizmetlere erişim ve bu hizmetleri tedarik etmeyi içermektedir. Önerilen Direktif’e göre, Üye Devletler, halihazırda eşitlik Direktifleri çerçevesinde kurulmuş olan aynı kurumlar da olabileceği gibi, bu alanlarda da eşit muamele için kurum veya kurumlar tayin etmekle yükümlüdür. Öneri söz konusu tarih itibarıyla henüz kabul edilmemiş olsa da, deneyimler bu organların tayin edilmesinin ayrımcılıktan korunmayı güçlendirdiğini gösterdiğinden, Üye Devletler, bu alanlarda eşitlik kurumlarının tayin edilmesi konusunda teşvik edilmelidir.
- (15) 2006/54/EC ve 2010/41/EU sayılı Direktifler, ayrıca, Üye Devletlerin eşitlik kurumlarının görevlerinin ilgili Avrupa kurumlarıyla mevcut bilgi alışverişini de içermesini sağlamalarını gerektirir.
- (16) Bazı Üye Devletlerde, eşitlik kurumlarının yetkisi aynı zamanda nefret suçunu ve nefret söylemini de kapsamaktadır. Bu, özellikle, ırkçılık ve yabancı düşmanlığının belirli biçimleri ve ifadeleriyle ceza hukuku yoluyla mücadele etme, ırkçı nefret söylemi ve nefret suçunun suç sayılması, kovuşturulması ve cezalandırılması için asgari standartları belirleme konusunda 2008/913/JHA sayılı Konsey Çerçeve Kararı’nın etkili bir şekilde uygulanmasının sağlanması ile ilgilidir.
- (17) Direktifler kapsamındaki eşitlik kurumları kurma yükümlülüklerine ek olarak, Üye Devletlerin çoğu eşitlik kurumlarının yetkilerini genel olarak, istihdam ve meslek, mal ve hizmetlere erişim ve bunların sunumu, eğitim, sosyal koruma ve sosyal avantajlar alanında ve diğer alanlarda, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı, dolayısıyla, 2000/78/EC sayılı Direktifin kapsamını içerecek şekilde, ayrımcılığın uygulama kapsamını genişletmişlerdir.⁷
- (18) Eşitlik Direktiflerinin metni, eşitlik kurumlarının yapısı ve işleyişi hususunda Üye Devletlere geniş bir takdir marjı bırakmaktadır. Bu durum, Üye Devletlerde kurulmuş eşitlik kurumları arasında, kurumların görevleri, yetkileri, yapıları,

⁶ COM(2008)426 final.

⁷ Bkz., diğerleri arasında, Ludwig Boltzmann İnsan Hakları Enstitüsü- İnsan Avrupa Danışmanlığı (Human European Consultancy), Ekim 2010, [2000/43/EC, 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı Direktifler Kapsamında Kurulan Eşitlik Kurumlarına İlişkin Bir Çalışma](#) ve Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, Ekim 2012, [Eşitlik Kurumları: Mevcut Zorluklar](#)

kaynakları ve operasyonel işlevleri bağlamında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Bu da, bazen vatandaşlar için yetersiz ve bir Üye Devletten diğerine eşit olmayan bir korumaya yol açmaktadır.

- (19) Bazı Üye Devletler, koordinasyonları ve işbirlikleri için açık mekanizmalara ihtiyaç duyan birden fazla eşitlik kurumu kurmuşlardır.
- (20) Bazı Üye Devletlerde halihazırda mevcut eşitlik kurumlarının kaynaklarında uygun bir artış olmaksızın görev alanının en çeşitli/farklı alanlara yayıldığı görülmüştür. Hatta bazı eşitlik kurumları, görevlerini yürütme kapasitelerini zayıflatmayla sonuçlanabilecek şekilde bütçelerinde önemli kesintilerle karşı karşıya kalmışlardır.⁸
- (21) Çalışmalarda, örneğin dış baskı veya yetersiz personel nedeniyle bağımsızlık ve etkililikten yoksun olan eşitlik kurumlarına işaret edilmiştir.⁹
- (22) Uygulamada, özellikle eşitlik kurumu, doğrudan Hükümetten talimat alan bir bakanlığın parçası olarak kurulduğunda, bağımsızlık etkilenebilmektedir.
- (23) Eşitlik kurumları, diğerlerinin aleyhine olacak şekilde bazı görevlere orantısız bir ölçüde yoğunlaşmamalıdır.¹⁰
- (24) Ayrımcılığa uğrayan bireyler veya grupların haklarını kullanmalarına yardımcı olmak için eşitlik kurumları, kendi varlıkları, yürürlükteki ayrımcılıkla mücadele kuralları ve tazmin arayış yolları konusunda genel kamuoyunun farkındalığını da arttırmalıdır. Bu amaçla, eşitlik kurumlarına fiziksel ve çevrimiçi olarak erişim herkes için kolay olmalıdır. Şikayetlerin iletilmesi, gizlilikle ve ücretsiz basit usullerle ayrıca kolaylaştırılmalıdır.
- (25) Eşitlik kurumlarının Birlik genelinde düzgün ve eşdeğer bir şekilde işlemlerini sağlamaya yardımcı olmak için, Üye Devletlere eşitlik kurumları için standartlar tavsiye etmek uygun görünmektedir.
- (26) Eşitlik kurumları için standartlara duyulan ihtiyaç, 2000/43/EC ve 2000/78/EC¹¹ Direktiflerinin uygulanmasına ilişkin 2014 Ortak Raporunda ve 2004/113/EC¹² Direktifinin uygulanmasına ilişkin 2015 Raporunda ve de 2014 Ücret Şeffaflığı Tavsiyesi ve 2017-2019 AB Eylem Planı "Cinsiyetler arası ücret farkıyla mücadele" Değerlendirme Raporunda¹³ da ayrıca vurgulanmıştır. Ek olarak, Avrupa Parlamentosu 2015 kararında eşitlik kurumlarının standartlarının belirlenmesi

⁸ İnsan Avrupa Danışmanlığı (Human European Consultancy), op.cit, s. 78, 125, 142, ve Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, op.cit., s. 8 ve 17. Bkz. Ayrıca, Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, Eşitlik Kurumlarının Stratejik Rolü, 2009, s. 43-44 ve 52.

⁹ Human European Consultancy, op.cit, s. 70-145 ve Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, op.cit., s. 8 ve 13-20.

¹⁰ Avrupa Komisyonu, 2006, [Değişim için Katalizörler?](#) Catalysts for Change? 2000/43/EC sayılı Direktif'e Göre Eşitlik Kurumları- varlık, bağımsızlık and etkililik, s. 57.

¹¹ Irk veya etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi (Irksal Eşitlik Direktifi) ile İşe alma ve mesleki açıdan eşit muamelenin sağlanması için genel bir çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi (İstihdamda Eşitlik Direktifi)'nin uygulanmasına ilişkin Ortak Rapor, COM(2014) 2 final.

¹² Mal ve hizmetlere erişim ve tedarikte kadın ve erkeklere eşit işlem ilkesinin uygulanması hakkında 2004/113/EC sayılı Konsey Direktifi'nin uygulanmasına ilişkin Rapor, COM(2015) 190 final. Bu ihtiyaca, ayrıca, Ulusal Roman Entegrasyon Stratejileri için AB Çerçevesi'nin Orta Dönem İncelemesi (COM(2017) 458 final)'nde; Temel Haklar Ajansı'nın Mayıs 2017 tarihli Temel Haklar Raporu'nda ve Kadın ve erkek arasında şeffaflık yoluyla eşit ücret ilkesinin güçlendirilmesine ilişkin Komisyon Tavsiye Kararı'nın uygulanması Raporu'nda (COM(2017) 671 final) da değinilmiştir.

¹³ Kadın ve erkek arasında şeffaflık yoluyla eşit ücret ilkesinin güçlendirilmesine ilişkin Komisyon Tavsiye Kararı'nın uygulanması Raporu, op.cit.; AB Eylem Planı 2017-2019 Cinsiyete dayalı ücret farkıyla mücadele, COM(2017) 678 final.

- çağrısında bulunmuştur.¹⁴
- (27) Eşitlik kurumları ve insan hakları kurumları için standartlar halihazırda Birleşmiş Milletler¹⁵, Eşitlik Kurumları Avrupa Ağı¹⁶ ve Avrupa Konseyi¹⁷ tarafından kabul edilmiştir.
- (28) Bu mevcut Tasviye Kararı, Üye Devletlere yöneliktir. Tavsiye Kararı, Avrupa genelinde eşitlik kurumları arasındaki standartlardaki açığı/farkı kapatmayı amaçlar.
- (29) Tavsiye Kararı, eşitlik kurumlarının yetkisi, bağımsızlığı, etkililiği, erişilebilirliği ve koordinasyonuna ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlamak amacıyla bunlara erişime ilişkin standartları belirler.
- (30) Bu Tavsiye Kararı, Komisyon'un Üye Devletleri Birlik mevzuatını uygulama kapasitelerini geliştirme ve ayrımcılığa uğrayan ve Birlik hukuku tarafından korunan bireylerin ve grupların "AB Hukuku: Daha İyi Uygulamalar Yoluyla Daha İyi Sonuçlar" Bilgilendirmesi uyarınca, haklarından tam olarak yararlanabilmelerini sağlamak için çareler sağlama konusunda teşvik etme ve yardım etme taahhüdüne dayanmaktadır.¹⁸ Bağımsız eşitlik kurumları Birlik mevzuatının etkili bir biçimde uygulanmasında ve kapsamlı ve tutarlı bir şekilde uygulanmasında önemli bir rol oynar. Eşitlik kurumları, eşit ve kapsayıcı demokratik toplumların sürekli gelişimi için de değerli kurumlardır.
- (31) Birliğin yetkisi kapsamına giren alanlarda, eşitlik kurumlarına yönelik standartlar, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de yer alan erişilebilirlik şartlarıyla da uyumlu olmalıdır. Bu Sözleşme, 26 Kasım 2009 tarih ve 2010/48/EC sayılı Konsey Kararı ile Avrupa Topluluğu adına onaylanmıştır ve bu nedenle, AB ikincil hukukuna hakim olan AB yasal düzeninin ayrılmaz bir parçasıdır.
- (32) 2000/43/EC, 2000/78/EC, 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı Direktifler, Komisyon'un Üye Devletlerin ilgili Direktifler uyarınca aldıkları önlemlerin değerlendirilmesine ilişkin bir rapor taslağı hazırlayabilmesi amacıyla, Üye Devletler için başvuruları hakkında mevcut tüm bilgileri iletme/bilgilendirme yükümlülüğünü içermektedir. Bu iletişim, Komisyon'un raporu kabul edip yayınlamasını sağlaması için, önceden belirlenmiş belirli aralıklarda gerçekleştirilir.¹⁹ Üye Devletlerin mevcut Tavsiye Kararı'na uygunluğuna ilişkin bu iletişim bilgilerinin dahil edilmesi, tavsiye kararının etkisinin değerlendirilmesine

¹⁴ İstihdam ve meslek konularına ilişkin kadınla erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması hakkında 2006/54/EC sayılı ve 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'nin uygulanmasına ilişkin 8 Ekim 2015 tarihli Avrupa Parlamentosu Kararı.

¹⁵ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR), BM Genel Kurulu Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin Prensipler (Paris Prensipleri), Karar No. 48/134, 20.12.1993, ve bu prensiplerin yorumlanması ve uygulanmasına ilişkin İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması için Kurulan Ulusal Kuruluşlar için Uluslararası Koordinasyon Komitesi (ICC) 'nin 21.2.2018 tarihli [Genel Gözlemleri](#) (the General Observations on the interpretation and implementation of these principles by the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, in their wording of 21.2.2018.)

¹⁶ Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, 2016, [Eşitlik Kurumları için Standartlar Geliştirme: Bir Equinet Çalışma Belgesi](#)

¹⁷ Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI), Ulusal Düzeyde Irkçılık ve Hoşgörüsüzlükle Mücadelede Eşitlik Kurumları başlıklı gözden geçirilmiş 2 No'lu Genel Politika Tavsiye Kararı, Kabul Tarihi: 7.12.2017.

¹⁸ C/2016/8600.

¹⁹ 2006/54/EC sayılı Direktif kapsamında her dört yılda bir ve 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2004/113/EEC sayılı Direktifler kapsamında her beş yılda bir.

imkan sağlayacaktır.

- (33) Birlik düzeyinde, bu mevcut Tavsiye Kararı, ulusal usul hukuku ilkelerine ve Üye Devletlerin yasal geleneklerine hâlel getirmemektedir. Tavsiye Kararı, Antlaşmalar ve ikincil Birlik hukuku tarafından tanımlanan Birliğin yetkilerinin genişletilmesini gerektirmez.

BU TAVSİYE KARARI'NI KABUL ETMİŞTİR.

Bölüm I- AMAÇ VE KONU

- (1) Bu Tavsiye Kararı'nın amacı, eşitlik kurumlarının bağımsızlıklarını ve etkililiğini, özellikle de ayrımcılığa uğrayan bireyin ve grupların haklarından tam olarak yararlanabilmelerini sağlama kapasiteleri bağlamında, geliştirmelerine yardımcı olmak için Üye Devletlerin uygulayabilecekleri önlemleri belirlemektir.
- (2) Tüm Üye Devletler, eşitlik kurumlarının 2000/43/EC, 2004/113/EC, 2006/54/EC ve 2010/41/EU sayılı Direktiflerde belirtildiği üzere bağımsız ve etkili bir şekilde işlevlerini yerine getirmelerini garanti altına almalıdır.

Bölüm II- TAVSİYE EDİLEN ÖNLEMLER

1.1. Eşitlik kurumlarının yetkileri

1.1.1. Eşitlik kurumlarının yetkilerinin temelleri ve kapsamı

- (1) 2000/43/EC, 2004/113/EC, 2006/54/EC ve 2010/41/EU sayılı Direktifler kapsamındaki eşit muamelenin geliştirilmesi için kurumlar (bundan sonra "eşitlik kurumları" olarak anılacaktır) görevlendirme yükümlülüklerine ek olarak, tüm Üye Devletler 2000/78/EC sayılı Direktifin uygulama kapsamı içerisinde, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı kapsayacak şekilde bir eşitlik kurumunun görevlendirilmesini göz önünde bulundurmalıdır.
- (2) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının yetkilerinin, tüm yasaklanmış ayrımcılık temelleri için, bu temellerle ilişkili olarak bu alanlardaki nefret söylemi de dahil olmak üzere; istihdam ve meslek, mal ve hizmetlerin sunumu ve bunlara erişim, eğitim, sosyal koruma ve sosyal avantajlar alanlarını da içerecek şekilde genişletilmesini göz önünde bulundurmalıdır.
- (3) Hem tek görev/yetki alanına sahip kurumlar hem de çeşitli yetkilere sahip ve/veya çeşitli temeller ile ilgilenen eşitlik kurumları için, eşitlik kurumlarının iç yapısı, yetki alanının her bölümüne ve her bir temele odaklanmayı sağlamalıdır. Bu, ilgili ayrımcılık temelinin etkisiyle orantılı olmalı ve kaynaklar uygun bir şekilde dengelenmelidir.

1.1.2. Eşitlik kurumlarının yetkileri kapsamındaki işlevleri

Bağımsız yardım

- (1) Üye Devletler mağdurlara bağımsız yardım sağlanmasının şu yönlerini göz önünde bulundurmalıdır: bireysel veya toplu şikayetleri alma ve inceleme; mağdurlara şikayetlerinin takibi de dahil olmak üzere hukuki danışmanlık sağlama; uzlaştırma ve arabuluculuk faaliyetlerinde bulunma; başvuruları mahkemede temsil etme ve gerektiğinde bilirkişi ve uzman olarak hareket etme.
- (2) Üye Devletler, ayrıca, mağdurlara yönelik bağımsız yardımın, (konuya ilişkin şikayet sayılarının) çokluğu, durumun ciddiyeti, veya yasal açıklama ihtiyacı nedeniyle eşitlik kurumlarının kendileri tarafından seçilecek dosyalardaki yapısal ve sistematik ayrımcılığa dikkat çekmek için, eşitlik kurumlarına davalara katılma veya destek sağlama imkanının sağlanmasını içerebilmesini de göz önünde bulundurmalıdır. Bu tür bir dava, ulusal usul hukukuna uygun olarak, kurumun kendi adına veya mağdurlar veya mağdurları temsil eden kuruluşlar adına gerçekleştirilebilir.
- (3) Üye Devletler, ayrıca, mağdurlara yönelik yardımın; tavsiyelerde bulunma veya

ulusal hukuk ile yetkilendirildikleri durumlarda, ayrımcılığa ilişkin bireysel ve toplu şikayetlerde yasal olarak bağlayıcı kararlar alma ve bunların uygulanmasının sağlanmasını izlemeyi içerebileceğini göz önünde bulundurmalıdır.

- (4) Üye Devletler, ulusal hukuka uygun olarak, eşitlik kurumları için gerekli kanıt ve bilgiyi toplamayı mümkün kılmalıdır.
- (5) Eşitlik kurumlarının bağlayıcı karar alabilecek yasal kapasiteye sahip oldukları durumlarda, Üye Devlet ayrıca, onlara yeterli, etkili ve orantılı yaptırım kararı almaları imkanını da sağlamalıdır.
- (6) Eşitlik kurumlarına tanınan yetkilerin kullanılması, ilgili olduğu durumlarda etkili yargı yolu ve yargı süreci dahil olmak üzere, uygun önlemlere tabi olmalıdır. Özellikle, ulusal hukuk uyarınca bu tür kararları alma yetkisine sahip olduklarında, eşitlik kurumlarının bağlayıcı kararlarına karşı mahkemelerde temyiz hakkı, ulusal hukukta açıkça belirtilmelidir.

Bağımsız araştırmalar

- (7) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının düzenli olarak bağımsız araştırmalar yürütmelerini sağlamalıdır. Araştırmaların kapsamı ve tasarımı, temel zorlukların nerede yattığı ve bunlara nasıl dikkat çekileceği konusunda kanıta dayalı sonuçlara varmak için gerekli analizleri mümkün kılmak adına, ayrımcılıkla ilgili yeterli miktarda sağlam nicel ve nitel verilerin toplanmasını sağlamalıdır.

Bağımsız raporlar

- (8) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının düzenli olarak bağımsız raporlar yayınlamasını ve uygun olduğunda ilgili ulusal veya bölgesel hükümetler ve parlamentolar da dahil olmak üzere, bunları ilgili kamu kurumlarına sunmalarını sağlamalıdır. Araştırmaların kapsamı, belirlenen her bir temeldeki ayrımcılığa ilişkin Üye Devlet'teki genel bir durum değerlendirmesi yapılmasına imkan sağlayacak yeterli genişlikte olmalıdır.
- (9) Yüksek kalitede bağımsız raporlar elde etmek amacıyla Üye Devletler, eşitlik kurumlarının bağımsız araştırma yapmasına olanak sağlamalıdır. Bu, özellikle her bir ayrımcılık temeline göre şikayet sayısı hakkında veri toplamayı; şikayetin sunulmasından dosyanın kapanmasına kadarki idari süreçlerin süresi; idari süreçlerin sonucu ve eşitlik kurumlarının dahil olduğu adli davaların sayısı, süresi ve sonucunu içerebilir.

Eşitlik kurumları için tavsiyeler

- (10) Üye Devletler, kamu makamlarının mümkün olduğu ölçüde eşitlik kurumlarının mevzuat, politika, prosedür, programlar ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerini dikkate almasını sağlamalıdır. Kamu yetkililerinin, tavsiyelerin nasıl dikkate alındığı konusunda eşitlik kurumlarını bilgilendirmesi ve bu bilgileri kamuoyuna açıklaması sağlanmalıdır.

Eşitliğin teşviki

- (11) Eşitlik ve çeşitliliği teşvik etmek için, Üye Devletler, eşitlik kurumlarının, özellikle eşitlik Direktifleri kapsamında yükümlülük altında bulunan görevlilere, kurumlara ve bireylere yönelik eğitim, bilgilendirme, danışmanlık, rehberlik ve destek sağlayarak ve hem eşitlik kurumlarının varlığına hem de mevcut ayrımcılıkla mücadele kurallarının içeriği ve nasıl tazmin aranacağına yönelik genel kamuoyunun farkındalığını arttırarak ayrımcılığın önlenmesine katkıda

bulunmalarını sağlamalıdır.

- (12) Aynı amaçla, Üye Devletler, ayrıca, eşitlik kurumlarının kamusal tartışmalara dahil olmasını, kamu yetkilileriyle düzenli bir diyalog içinde olmalarını, ayrımcılığa uğramış gruplarla ve paydaşlarla iletişim halinde olmalarını ve iyi uygulamalarla olumlu eylemleri teşvik etmelerini sağlamalıdır.

1.2. Bağımsızlık ve etkililik

1.2.1. Bağımsızlık

- (1) Üye Devletler eşitlik kurumlarının görevlerini yerine getirirken bağımsızlıklarını güvence altına almak için, yönetici pozisyonda bulunan kişiler de dahil olmak üzere personel atama ve işten çıkarma prosedürlerine özellikle odaklanarak bu kurumların teşkilatları, genel idari yapıdaki yerleri, bütçelerinin tahsisi ve kaynakları kullanma prosedürleri gibi unsurları dikkate almalıdır. Böyle bir değerlendirme, Üye Devletlerin özel ulusal teşkilat yapılarına halel getirmemelidir.
- (2) Üye Devletler, yönetici pozisyonda bulunan kişiler ve kurul üyeleri de dahil olmak üzere eşitlik kurumları personelinin, görev süreleri boyunca görevleriyle bağdaşmayan herhangi bir eylemde bulunmasının engellenmesini ve gelir getirsin ya da getirmesin görevleriyle bağdaşmayan herhangi bir faaliyette bulunmamasını güvence altına almalıdır.

1.2.2. Kaynaklar

- (1) Üye Devletler, her bir eşitlik kurumuna görevlerini yerine getirmek ve yetkilerini etkin bir şekilde kullanmak için gerekli insani, teknik ve mali kaynaklar, tesisler ve altyapının sağlanmasını güvence altına almalıdır. Eşitlik kurumlarına kaynaklar tahsis edilirken, verilen yetkiler ve görevler hesaba katılmalıdır. Kaynaklar, ancak eşitlik kurumlarının her bir eşitlik işlevini etkili bir şekilde, makul bir süre içinde ve ulusal hukuk tarafından belirlenen süreler içinde yerine getirmesine izin verirse yeterli görülebilir.
- (2) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının görevlerinden her birini yeterli ve etkili bir şekilde yerine getirmesi için eşitlik kurumu personelinin yeterli sayıda olmasını ve beceri, bilgi ve deneyim açısından yeterince nitelikli olmasını sağlamalıdır.
- (3) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının kendi kararlarının yanı sıra ayrımcılık davalarıyla ilgili olarak diğer kurumlar, yargı organları ve mahkemeler tarafından alınan kararların etkin bir şekilde izlenmesini sağlamalıdır. Bu amaçla, bu tür kararlar ve bu kararları uygulamak için alınan önlemler hakkında derhal bilgilendirilmelidirler.

1.2.3. Şikayetlerin iletilmesi, erişim ve erişilebilirlik

- (1) Üye Devletler, başvuranın seçtiği ve eşitlik kurumunun bulunduğu Üye Devlette yaygın olan bir dilde, sözlü, yazılı ve çevrimiçi olarak eşitlik kurumlarına başvuruda bulunmanın mümkün olmasını sağlamalıdır.
- (2) Üye Devletler, eşitlik kurumlarına şikayette bulunma prosedürünün kolay ve ücretsiz olmasını sağlamalıdır.
- (3) Üye Devletler, eşitlik kurumlarına, tanıklara ve ihbarcılara ve -mümkün olduğunca- ayrımcılıkla ilgili şikayette bulunanlara gizlilik sunma yükümlülüğü sağlamalıdır.

- (4) Üye Devletler, tüm kişilerin eşitlik kurumlarının fiziksel tesislerine, bilgi teknolojileri dahil olmak üzere bilgi ve iletişimlerine, belgeler ve görsel-işitsel materyal gibi hizmetlere ve mallara veya halka açık ya da halka sunulan toplantı ve etkinliklere erişiminin kolay olmasını sağlamalıdır. Engellilerin eşitlik kurumlarına diğer kişilerle eşit bir şekilde erişimini sağlamak için bunlar, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de tanımlanan ek makul düzenlemeler sağlanması gereken engelli kişiler için özellikle erişilebilir olmalıdır.
- (5) Üye Devletler coğrafi ya da başka nedenlerle gereklilik olduğu durumlarda, eşitlik kurumlarının yerel ve /veya bölgesel ofisleri ya da düzenli bir geçici mevcudiyet için yerel ve/veya bölgesel sosyal yardım girişimleri kurmasını sağlamayı göz önünde bulundurmalıdır.
- (6) Üye Devletler, eşitlik kurumlarına, kendi varlıkları ve ayrımcılıkla ilgili şikayette bulunma olanakları hakkında kamuoyunu bilgilendirmeyi amaçlayan etkili bir bilinçlendirme çalışmaları yapabilmeleri için yeterli bütçe ve kaynak sağlamalıdır.

1.3. Koordinasyon ve işbirliği

- (1) Aynı Üye Devlette birden fazla eşitlik kurumunun bulunduğu durumlarda, Üye Devletler, ayrımcılık yapmama ilkelerinin tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere, bu kurumların düzenli ve etkili bir koordinasyon kurmalarına olanak sağlamalıdır. Eşitlik kurumları, diğer görevlerinin aleyhine olacak şekilde bazı görevlere orantısız bir şekilde yoğunlaşmamalıdır. Bilinçlendirme faaliyetleri yürütülürken, halkı tam olarak bilgilendirmek için diğer yetkili organlar mümkün olduğu ölçüde sürece dahil edilmelidir.
- (2) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının aynı Üye Devletteki diğer ilgili ulusal makamlar ve organlarla diyaloga girmesini ve etkin bir şekilde işbirliği yapmasını sağlamalıdır. Bu aynı zamanda, eşitlik kurumlarına, yetki alanları içindeki konularla ilgili politika önerileri, yasa teklifleri ve gelişmeler hakkında zamanında ve şeffaf bir şekilde danışılmasının sağlanmasını da gerektirir.
- (3) Üye Devletler, eşitlik kurumlarına, ortak araştırmalar yolu da dahil olmak üzere, Avrupa düzeyinde ve uluslararası düzeyde diğer eşitlik kurumları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapma kapasitesi sağlamalıdır.
- (4) Üye Devletler, eşitlik kurumlarının ilgili kurumlarla işbirliği yapmasını sağlamalıdır. Bunlar, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme'nin 33 (2) maddesi kapsamında belirlenen Ulusal Çerçevesi, Ulusal Roman Temas Noktalarını, sivil toplum kuruluşlarını ve fonların ayrımcılık nedeniyle kusurlu olan projelere dağıtılmamasını sağlayan Avrupa Yapısal ve Yatırım Fonlarının yönetim otoritelerini içermektedir.

Bölüm III-ÜYE DEVLETLER TARAFINDAN YAPILAN BİLGİLENDİRME

Üye Devletler, 2000/43/EC, 2000/78/EC, 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı Direktiflerin uygulanmasına ilişkin bildirimlerine, mevcut Tavsiye Kararını nasıl dikkate aldıklarına dair bilgileri de dahil etmeye davet edilmektedir.

Brüksel, 22.6.2018

*Komisyon adına
Vera Jourová
Komisyon Üyesi*

