



T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

DANİMARKA AYRIMCILIKLA MÜCADELE REHBERİ

NEÇAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele



T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

**DANİMARKA
AYRIMCILIKLA MÜCADELE
REHBERİ**

İçindekiler

AYRIMCILIK NEDİR?	6
AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?	10
İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALMADA EN SIK RASTLANAN AYRIMCI UYGULAMALAR NELERDİR?	12
AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?	14
KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?	16
TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YASAL MERCİLER NELERDİR?	20
BAZI EMSAL KARARLAR.....	30
DANİMARKA'DAKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI	34



AYRIMCILIK NEDİR?

Danimarka'da

AYRIMCILIK

**ile ilgili yasal düzenlemeler temel olarak
iki gruba ayrılmaktadır:**

1. İş piyasası vb. alanlarda ayrımcılığa ilişkin yasalar
2. İş piyasası dışında ayrımcılığa ilişkin yasa ve düzenlemeler

01



İş Piyasası vb. Alanlarda Ayrımcılık ve Hak İhlalleri

Danimarka’da 1996 yılında yürürlüğe giren “İş Piyasasında vb. Alanlarda Ayrımcılık Yasağına İlişkin Kanun” (Lov om forbud mod forskelsbehandling) aşağıda sıralanan bütün unsurları genel manada kapsamaktadır. AB direktiflerine ve Birleşmiş Milletler sözleşmelerine dayanmakta olan bu kanun kapsamına, son olarak 2004 yılında “yaş” ve “engellilik durumu” da alınmıştır.

Buna göre; iş piyasasında karşılaşılabilecek ayrımcı uygulamaların kaynaklandığı hususlar şunlardır:

- **Cinsiyet**
- **İrk**
- **Ten rengi**
- **Dini veya inanç**
- **Siyasi görüş**
- **Cinsel yönelim**
- **Etnik köken**
- **Sosyal köken**
- **Yaş**
- **Engellilik durumu**

Özellikle Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme'den hareketle, Danimarka Ayrımcılık Yasağına İlişkin Kanun, doğrudan veya dolaylı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Kanunda özel olarak iş piyasasına yönelik düzenlemeler söz konusu olsa da kanunun ilkeleri, iş hayatı dışındaki alanlar için de kullanılabilir.

İş piyasası dışında ayrımcılık ve hak ihlalleri

İş piyasası dışında karşılaşılabilecek ayrımcılık durumları aşağıdaki sebeplerden kaynaklanabilir:

- **Cinsiyet**
- **İrk**
- **Etnik köken**
- **Engellilik durumu**

İş piyasası dışında maruz kalınan ayrımcılık genel manada, eğitim, sağlık, kamu hizmetleri, sosyal hayat vs. diğer bütün alanları kapsamaktadır. Ancak her alana özel ayrımcılık ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine de iş piyasası alanına yönelik yasal düzenlemelerdeki ilkeler, diğer tüm alanlarda olası bir ayrımcılık durumunun değerlendirilmesinde de kullanılabilir.

Bununla birlikte, bu alanlara özel düzenlemeler bulunmaması ayrımcılığın yasal olarak tespiti ve karara bağlanmasını zora sokabilmektedir.

AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?

Ayrımcılığın iki şekilde yapılması mümkündür;
doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık.

02

Doğrudan ayrımcılık, bir kişiye; etnik kökeni, inancı veya cinsiyeti gibi özellikleri nedeniyle diğerlerine kıyasla daha dezavantajlı bir muamelede bulunmak olarak tanımlanabilir.

Örneğin, eğer bir işveren dininden veya ırkından dolayı bir kişiyi işe almak istemezse veya işten çıkarırsa, bu doğrudan ayrımcılık olarak kabul edilir.

Dolaylı ayrımcılık ise bir grubu açıkça hedef almasa da objektif bir gereklilik olmaksızın getirilen kurallar, uygulamalar ve önlemlerin bazı insanları dezavantajlı duruma getiriyor olmasıdır.

Örneğin bir işverenin bir iş ilanında koyduğu, objektif gerekçelere dayanmayan şartlar, belli bir grubu doğrudan hedef almıyor görünse de yine de bu grubun işe başvurmasını engelliyor ise, dolaylı ayrımcılık söz konusu olabilir. Bir ilanda Danimarka’da doğmuş olmak veya Danca’nın anadili olması gibi bir şart, işin niteliği ile ilişkili değilse, dolaylı ayrımcılık kabul edilebilir.

İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALMADA EN SIK RASTLANAN AYRIMCI UYGULAMALAR NELERDİR?

03

Günlük hayatta sıklıkla karşılaşılan ve şikayet konusu olan vakalardan bazıları şunlardır:

- Özel bir işletmenin (lokanta, kafe gibi) bazı müşterileri içeri almaması
- Diğer dillerin aksine, belli bir anadilin derslerine maddi destek bulunamaması
- Aşçılık okulunda öğrencilerin eğitimin bir parçası olarak domuz etini yemeye zorlanmaları
- İlkokullarda beden eğitimi sonrası bütün öğrencilerin bir arada duş alması şartı
- Bazı belediyelerde kiralık konuta başvurmak için çalışıyor olma şartı aranması
- Müslüman kökenli mülteci ve göçmenlerin alkol ve domuz eti satan kantinlere belediye tarafından çalışmaya gönderilmesi vb.

Belli etnik ya da dini gruplar açısından ayrımcılık olarak algılanabilen bu durumların hepsinde eğitim merkezi, işletme sahibi veya kamu kurumu kendilerine göre objektif sebeplere atıf yapmaktadır. Örneğin eğitim merkezi bir öğrencinin domuz eti yemesini profesyonelliğe; bir okul beden eğitimi sonrası öğrencilerin duş almasını hijyen ve temizliğe; belediyeler Müslüman kökenli mülteci ve göçmenleri çalışmaya göndermelerini Danimarka yasalarına bağlamaktadır.

Yaşanmış kimi somut örneklerden biri; 2000’li yılların başından Danimarka’daki hemen hemen bütün belediyelerin Türkçe dil eğitimine verilen maddi desteği kaldırmalarına karşı bir Türk ailenin açtığı davadır. Davada Türk ailelerin anadilinin ve Türkiye ile bağlarının korunması konusunda işbirliğini hükme bağlayan Türkiye’nin AB adaylık sürecindeki Ankara Antlaşması ve devamındaki ortaklık konseyi kararlarına atıf yapılmışsa da çocukların yasal statü olarak Danimarka vatandaşı olduğu gerekçesiyle aile, davayı kaybetmiştir.

Bir diğer örnekte, kreş düzeyinde bazı Müslüman aileler özellikle kız çocuklarının erkek pedagoglar tarafından temizlik ve özel bakımlarının yapılmasını istemediğini veya çocuklarının bulunduğu bölümün mutfağında domuz eti bulunmamasını ve diğer etlerin de “helal kesim” olmasını istemişlerdir. Mutfak ve yemek konusundaki kararları her kreşin ve okulun kendi yönetim kurulu vermektedir. Dolayısı ile mutfak ve yemek ile ilgili durum genel manada Danimarka’da sorun teşkil etmez. Çünkü Müslümanların yoğun olduğu yerlerde “helal kesim” etler sunulur ve çocukların özel yemek ihtiyaçlarına hassasiyet gösterilir. Fakat erkek pedagogların çocukların temizliği ile ilgilenmemesi talebinde, burada hem okulların yönetim kurulları hem de belediyeler genel olarak böyle bir talebin erkek pedagoglara ayrımcılık anlamına geleceği gerekçesiyle yerine getirilemeyeceğini belirtmiştir.

AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

04

Danimarka’da ayrımcılık ile mücadele her ne kadar Birleşmiş Milletler sözleşmelerinin genel olarak kabulüne dayansa da uygulamada detaylı şekilde ele alındığını söylemek mümkün değildir. Nitekim iş piyasasında ayrımcılığı yasaklayan kanun, toplamda 11 kısa maddeden oluşmaktadır.

İş piyasasında ayrımcılık yasağına ilişkin kanunun 5. maddesinin birinci bölümü hangi tür ayrımcılıkların bu kanun kapsamında olduğunu belirtmektedir. Bu maddeye göre bir işveren bir işçi/memur ararken iş ilanında söz konusu iş veya meslek için belirli bir

- Irka
- Ten rengine
- Dine veya inanca
- Siyasi görüşe
- Cinsel yönelime
- Ulusal, sosyal veya etnik kökene
- Belirli bir yaşa
- Engellilik durumuna

sahip bir kişinin arandığını veya tercih edildiğini ifade edemez.

Eğer işveren 5. maddede yer alan bu hususlara dayalı bir tercihte bulunur veya buna göre işçi alırsa, bunun sonucu olarak aynı kanunun 8. maddesine göre para cezasına çarptırılabilir.



KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

İş piyasasında veya sosyal hayatta ayrımcılığa veya hak ihlaline maruz kalan bir kişinin, haklılığını gösterebilecek kanıtları koruması çok önemlidir.

05

Danimarka’da resmi kurumların verdiği bir karara veya özel bir kurum tarafından yapılan bir muameleye itiraz edildiğinde veya genel olarak bir olay mahkemeye götürüldüğünde, eğer iddia edilen konuyu destekleyen sağlam kanıtlar bulunmuyorsa, haklı bulunma imkanı da o ölçüde zayıflamaktadır.

Peki bahsedilen alanlarda, iş piyasasında veya iş piyasası dışında, maruz kalınan bir ayrımcılık durumu veya hak ihlali için ne tür kanıtlar gerekir?

Danimarka hukuk sisteminde kanıtların önemini ve değerini belirlemekte mahkemeler tam yetkilidir. Dolayısı ile mahkemeye her türlü kanıt sunulabilir. Bir kanıtın ne kadar güvenilir, önemli, faydalı ve gerekli olduğuna ancak mahkemeler karar verir.

Bu çerçevede genel manada en çok kullanılan kanıtların başında “belge” ve “şahit” gelmektedir.

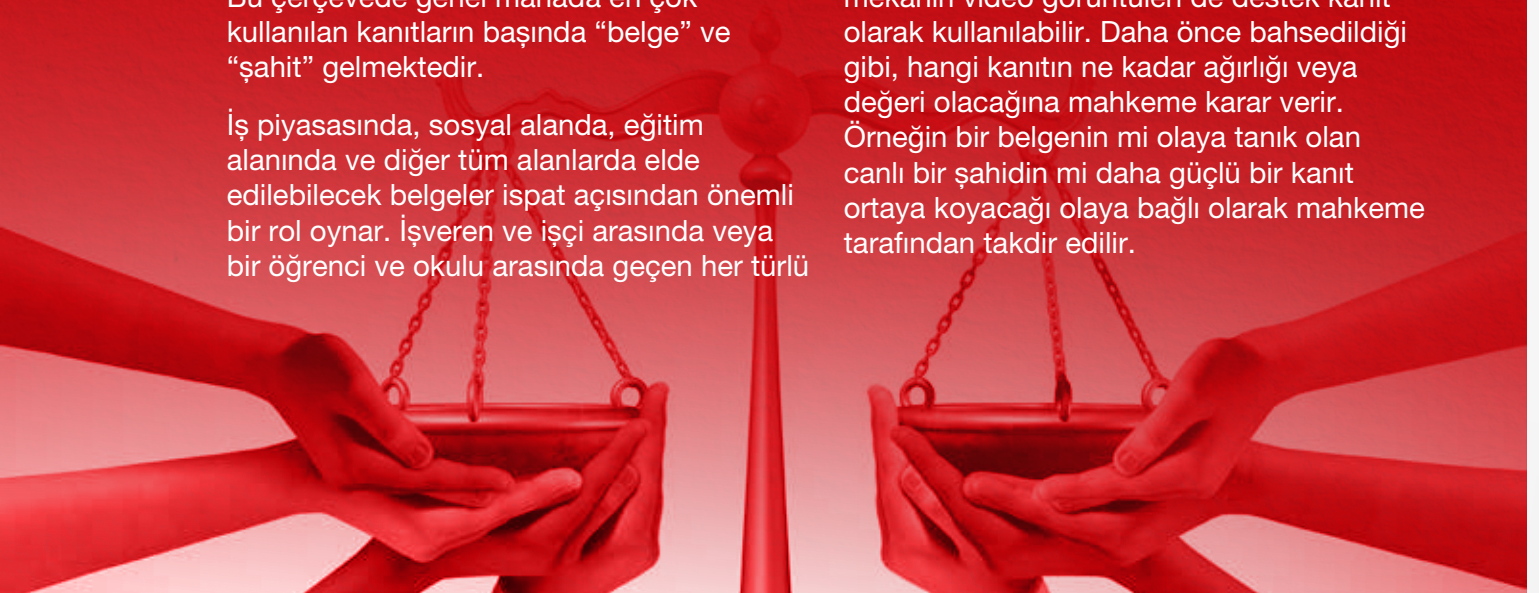
İş piyasasında, sosyal alanda, eğitim alanında ve diğer tüm alanlarda elde edilebilecek belgeler ispat açısından önemli bir rol oynar. İşveren ve işçi arasında veya bir öğrenci ve okulu arasında geçen her türlü

yazışma; örneğin mektup, e-posta, SMS, internet veya telefon yazışmaları gibi yazılı kurulmuş her iletişim birer delil niteliğindedir. Bu tür kanıtlar çok iyi saklanılmalıdır. Ekran görüntüleri, tarihler ve taraflar görünecek şekilde muhafaza edilmelidir.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri bu belgelerin şikayete ilişkin yasal mercilerce paylaşılması, kişileri gösterir şekilde internet vb. mecralarda ifşa edilmemesidir.

Şahit olarak ise olaya canlı tanık olan kişiler var ise, bu kişilerin isimleri ve telefon numaraları rica edilmeli, eğer söz konusu şahitler tanıdık veya arkadaş ise, onlardan olası bir şikayet/itiraz veya mahkeme süreci için yardım istenilmelidir.

Bazı durumlarda bir işyerinin veya özel mekanın video görüntüleri de destek kanıt olarak kullanılabilir. Daha önce bahsedildiği gibi, hangi kanıtın ne kadar ağırlığı veya değeri olacağına mahkeme karar verir. Örneğin bir belgenin mi olaya tanık olan canlı bir şahidin mi daha güçlü bir kanıt ortaya koyacağı olaya bağlı olarak mahkeme tarafından takdir edilir.



Bu noktada mağdurun ifadesinin tutarlılığı da büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle yaşanan olaya ilişkin hatırlanan tüm detayların oluş sırasına göre bir kâğıda not alınması çok faydalı olacaktır. Sonradan detayların unutulmaması için tarihler, saatler, mekan ve çevredeki kişiler, olay sırasında geçen diyaloglar vb. hatırlanan her şey olabildiğince ayrıntılı yazılmalıdır.

Son yıllarda sıklıkla kullanılan ve etiklik açısından doğruluğu tartışılan başka bir kanıt ise telefon ile kaydedilen ses kayıtlarıdır. Örneğin bir işveren sizi işten çıkarmak amacı ile özel bir görüşmeye çağırdı ise, bu görüşmede elde edilen gizli telefon kayıtlarının mahkemelerce delil olarak kabul edildiği görülmüştür. Fakat bazı durumlarda bu tür kanıtlar “yasal olmayan kanıt” olarak değerlendirilebilir ve hukuksal değerini yitirebilir. Burada etik açıdan tartışmalı olan husus ise, yasal olmayan bir kanıtın Danimarka hukuk sistemine göre ancak karşı taraf itiraz ederse, mahkemede kullanılamaz hale gelmesidir. Fakat bu değerlendirme için de mahkeme zaten bu delilin içeriğini görmüş olmaktadır.

Sonuç itibariyle ister iş piyasasında olsun ister iş piyasası dışında olsun, olası bir ayrımcılığın veya hak ihlalinin bildirilmesi hususunda kanıtların önemi çok büyüktür ve dolayısı ile kanıtlar kaybolmayacak veya zarar görmeyecek şekilde çok iyi korunmalıdır.



TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YAŞAL MERCİLER NELERDİR?

Bir ayrımcılığa veya hak ihlaline maruz kalındığında takip edilmesi gereken yasal süreç duruma ve konuya göre farklı olabilmektedir. Ancak genel olarak izlenebilecek 3 yol söz konusudur:

06

1. Sorunu olduğu yerde çözmek
2. Eşit Muamele Kuruluna (Ligebehandlingsnævnet) şikayet etmek
3. Mahkemede dava açmak

Sorunu olduğu yerde çözmek, ayrımcı muamelenin gerçekleştiğı kurum ve kuruluşu bu konudaki itirazı bildirmek anlamına gelmektedir.

Bir iş yerinde ayrımcılık veya hak ihlaline uğradığını düşünen bir kişi sorununu öncelikle söz konusu işyerinde bulunan mevcut imkanlar çerçevesinde çözmeyi denemelidir.

Örneğin bir işçi temsilcisine veya yöneticiye yaşananlar anlatılmalıdır. Bu yöntem aynı şekilde eğitim alanında veya kamusal alanda olayın yaşandığı kurum için uygulanabilecek ekonomik ve etkili bir tercih olabilmektedir. Kurumun bir yetkilisine yaşananları aktarıp çözüm talep etmek sonuç alınmasını sağlayabilmektedir. Birçok durumda, çalışanların bilgi eksikliği bulunabilmekte ya da yapılan ayrımcılık olduğuna dair bir algı olmayabilmektedir. Yapılanın başvuru sonucunda olası yanlış anlamalar giderilerek mağduriyet hızlıca telafi edilebilmektedir.

Bu tercihin diğer bir avantajı ise, özellikle iş hayatında tarafların anlaşmazlığı kendi aralarında halledebilmelerinin, işçi-işveren ilişkisinin sağlıklı bir şekilde sürmesini sağlamasıdır. Bir anlaşmazlık, örneğin mahkemeye taşındığında, masraflar nedeniyle ekonomik bir risk içerdiği gibi, taraflar arası ilişkinin de zarar görmesine neden olabilmektedir.

Eşit Muamele Kuruluna (Ligebehandlingsnævnet) şikayet imkanı ise olayı mahkemeye taşımakla karşılaştırıldığında, ekonomik bakımdan risksizdir. Çünkü bu kurula itiraz için ücret talep edilmez.

Kurulun 1 başkan ve 2 başkan yardımcısından oluşan 3 başkanlık üyesi ve 9 olağan üye ile birlikte toplam 12 üyesi bulunmaktadır. Bütün üyeleri hukukçu olan bu kurulun üyelerinin çoğu ayrıca avukat veya akademisyen olarak çalışmaktadırlar. Devlet Mahkemesi Hakimi kurulun başkanıdır ve 2 başkan yardımcısı da yerel mahkemelerde hakimlik yapmaktadırlar. Dolayısı ile kurulun verdiği kararlar, mahkeme kararı olmasa da mahkemeye eş değer detayda bir hukuki değerlendirme yapıldığı söylenilebilir.

Bir şikayet dosyasının incelenmesi ortalama 6-9 ay sürmektedir. Ancak bu kurula başvuruda bulunmanın şartları arasında, yapılan şikayetin karmaşık ve anlaşılmaz olamaması şartı da bulunmaktadır. Bir başka deyişle, yapılan şikayet güzel yazılmalı ve net anlaşılabilirliktedir. Eğer yapılan şikayet anlaşılıyor veya şikayette bilgi veya belge eksikliği var ise kurul, başvuru sahibine geri dönerek eksikleri gidermesini talep eder.

Bazı durumlarda ise kurul şikayetleri değerlendirmeyi reddedebilmektedir. Örneğin, şikayet kurulun görev kapsamı dışında ise, şikayet sahibinin haklı çıkması bariz bir şekilde söz konusu değil ise veya kurulun bakamayacağı bir şikayet söz konusu ise başvuru reddedilir.

Kurula başvurabilmenin son fakat önemli bir şartı ise, yapılacak şikayetin öncelikle idari sistemde veya sendika sisteminde yapılmış olmasıdır. Örneğin, belediyenin aldığı bir karar öncelikle belediyedeki idari itiraz sistemine, bir işyerinin verdiği bir karar ise öncelikle sendikaya iletilmelidir. Bu yapılar içinde, şikayet çözümlenmediyse kurula şikayet mümkün hale gelebilmektedir.

Kurul, kararlarını en az bir başkan veya başkan yardımcısı ve 2 üye ile toplamda 3 kişilik bir değerlendirme ekibinin oy çokluğuna göre verir. Bazı detaylı dosyalarda kurulun başkanı 5 kişilik bir kurul toplantısı ile karara varabilmektedir.

Kurulun verdiği karar sonucu şikayet sahibine tazminat niteliğinde bir ödeme söz konusu olabilir. Ancak eğer bu karar uygulanmazsa, kurul kararının yaptırımını sağlamak için şikayet sahibi mahkemeye gitmelidir. Fakat burada masrafları kurul kendisi karşılar. Dolayısıyla ile şikayet sahibi için ilave bir masraf oluşmaz.

Kurulun verdiği kararlar resmi sayfalarında halka açık yayımlanır. Kurula yapılacak bir şikayeti kişinin kendisi hazırlayabileceği gibi, başka bir kişiye, kuruma veya avukata yazılı yetki vererek de başvuru yaptırılabilir.

Eşit Muamele Kurulu, Danimarka'da mahkemelerden daha sık kullanılmaktadır.

Mahkemede dava açmak ise örneğin Eşit Muamele Kurulundan çıkan kararın tatmin edici olmaması halinde düşünülebilecek bir yöntemdir. Fakat duruma göre ilk olarak mahkemeye başvurularak, dava açmak da gerekebilir.

Eşit Muamele Kuruluna şikayette bulunmadan önce bazı idari itiraz yöntemlerine başvurulmuş olması gerekirken, mahkemede dava açmak için böyle bir şart aranmaz. Dolayısı ile ayrımcılığa veya bir hak ihlaline maruz kalmış bir kişi ilgili kurum içindeki idari yolların sonuç vermeyeceğini düşünüyorsa doğrudan mahkemeye de gidebilir.

Mahkeme süreçleri diğer itiraz yöntemlerine oranla, yoğunluk nedeniyle çok daha uzun olabilmektedir. Açılan bir davanın başlaması kimi zaman bir yılı aşabilmektedir. Dolayısı ile ayrımcılık ve hak ihlali nedeniyle mahkemede hukuksal bir mücadele verme kararı verilirken bu süreler de değerlendirmeye alınmalıdır.

Ayrımcılığa ilişkin mahkeme süreci diğer sivil davalarla aynı işlemektedir. Mağdur avukatı aracılığıyla, elindeki kanıtlar üzerinden dava açar. Dava temel kural olarak tek hakimın karar verdiği yerel mahkemede (Byret) başlar. Bu mahkemede verilen karar tatmin edici değil ise, bir üst mahkeme olan Devlet Mahkemesine (Landsret) gidilebilmektedir.

Danimarka hukuk sisteminde, bir kişi davasını en fazla iki defa mahkemeye götürebilir. Dolayısı ile eğer Devlet Mahkemesinden de istenilen sonuç alınamaz ise, Yüksek Mahkeme olan 'Højesteret' son seçenektir. Fakat bu Yüksek Mahkemeye yapılacak başvurunun 'Procesbevillingsnævnet' olarak adlandırılan özel bir kurul tarafından onaylanması gerekmektedir ve bu onay çok nadiren alınabilmektedir. Çünkü devletin en yüksek hukuk kurulu olan Yüksek Mahkeme, ülkeye hukuksal anlamda yön veren birim olarak her davaya karar üretme işlevi yüklenmiş bir yapı değildir.

Mahkemede dava açmak ve olası üst mahkemeye gitmek her ne kadar bir imkan olarak görünse de dava açmadan önce durumun her yönüyle değerlendirilmesi gerekir. Çünkü Danimarka'da mahkemede dava yürütmek dosyanın kapsamına göre ciddi masraflara ulaşabilmektedir. Bu nedenle mahkemede dava açmadan önce diğer makul alternatifler duruma göre değerlendirilmelidir.

İş Piyasasında Şikayet Süreci

İş piyasasında sahip olduğu ırk, din, etnik köken vb. nedenlerden bir kişi işe alınmaz ise veya işten çıkarılırsa, bir başka deyişle doğrudan ayrımcılığa maruz kalmış ise, bu durumun ortaya konması halinde hukuki haklarını pek zorlanmadan alabilir. Örneğin, bu haksız muameleye itirazı sonucunda kişi belli bir süre maaşını almaya devam edebilir veya işveren ceza/tazminat ödemek zorunda kalabilir.

Eğer bir işverenin bir iş başvurusu sahibini sırf dininden, etnik kökeninden, cinsiyetinden vb. sebeplerden dolayı işe almadığı düşünülüyor olsa bile ret gerekçesi olarak standart bir yazı gönderilmişse, böyle durumlarda ayrımcılık yapıldığını kanıtlamak iddia sahibi için oldukça zordur. Fakat söz konusu işten çıkarılma ise ve işten çıkarılan dininden veya etnik kökeninden dolayı ayrımcılığa uğradığını iddia eder ve bununla ilgili objektif ve güvenilir gerekçeler/ispatlar getirir ise, bu durumda işveren durumun aslında ayrımcılık olmadığını kanıtlamak zorundadır. Yani ispat sorumluluğu işverene geçer.

İş piyasasında maruz kalınan ayrımcılıktan dolayı duruma göre çalışana teselli amaçlı tazminat türü bir ekonomik ödeme verilir. Eğer söz konusu haksız yere ayrımcılıktan dolayı işten çıkarılma ise, bu durumlarda da kişinin hangi alanda ve ne kadar zaman çalıştığına göre aylık verilir. Genel manada işveren bunların dışında başka bir yaptırım ile karşılaşmaz.

Ayrımcılık vakalarında hapis cezası gerektiren bir hak ihlali söz konusu değildir. Nitekim çoğu durumda işveren tüzel kişiliğe sahiptir, yani işveren bir kişi değil, kurum veya şirkettir.

Ancak dolaylı bir ayrımcılık söz konusu ise, ayrımcılığa maruz kalan kişi bunu ispatlamakta zorlanabilmektedir. Örneğin, bir işyerinde işveren çalışanlarından belirlediği yeni şartları yerine getirmelerini bekler ve bu yeni şartlar bazı çalışanlar için dinlerinden, yaşlarından, engellerinden vb. sebeplerden dolayı yerine getirmesi daha zor veya imkansız olursa, dolaylı ayrımcılık söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işverenin yeni şartlar için uygun ve geçerli bir gerekçesi bulunuyorsa ayrımcılığı iddia etmek de zorlaşır.

¹Sozialministeriumservice, https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Schlichtung/Schlichtung.de.html

Burada yeni şartın işin yapılması için gerçekten gerekli olup olmadığı ve kişiyi din ya da engellilik gibi sebeplerden zor durumda bırakıp bırakmadığı değerlendirilmelidir.

İş hayatında bir ayrımcılık veya hak ihlali söz konusu olduğunda öncelikle ilgili işyerinin işçileri temsil eden yetkilisine¹ danışılabilir. Bu temsilci, genel olarak bir işyerinde nasıl uyumlu ve sağlıklı bir iş ortamı sağlanacağı hususunda devamlı kurslara katılarak bilgilerini taze tutar. Aynı zamanda diğer çalışanlar gibi işyerinde yapılan işe ilişkin bir görevi de bulunmaktadır. Durumun bu temsilci ile istişare edilmesi bazen sorunun aslında sanıldığı gibi büyük olmadığını veya küçük bir diyalogla çözülebilir olduğunu da gösterebilmektedir.

Eğer belli bir sayının üzerinde çalışanı bulunan bir şirket söz konusu ise, burada da çalışanların kanunen şirketin yönetiminde temsil edilme hakları vardır. Şirketler Kanunun 140. Maddesine göre, son üç yılda ortalama en az 35 çalışanı istihdam eden sermaye şirketinin çalışanları, kendi aralarından şirketin üst yönetim organına bir dizi üye seçme hakkına sahiptir. Bu uygulama Danimarka'da oldukça yaygındır.

Dolayısı ile bir iş yerinde öncelikle işçi temsilcisi veya eğer bir şirket söz konusu ise, yönetim kurulunda bulunan, seçilmiş işçi temsilcisine maruz kalınan durum anlatılabilir. Çünkü bu kişiler çalışanların haklarını savunmak için o mevkilerde bulunmaktadır. Ancak özellikle bazı büyük şirketlerdeki işçi temsilcilerinin, çalışanlardan çok şirketin haklarını koruduğu yönünde tecrübeler de söz konusudur.

Her işyerinin işçi temsilcisinin iletişim bilgileri o işyerinde bulunmaktadır. İşçi temsilcisi zaten diğer çalışanlar gibi aynı iş ortamında bulunmaktadır, dolayısı ile ilk etapta işçi temsilcisi ile sorunu çözmeyi denemek oldukça pratik olacaktır.

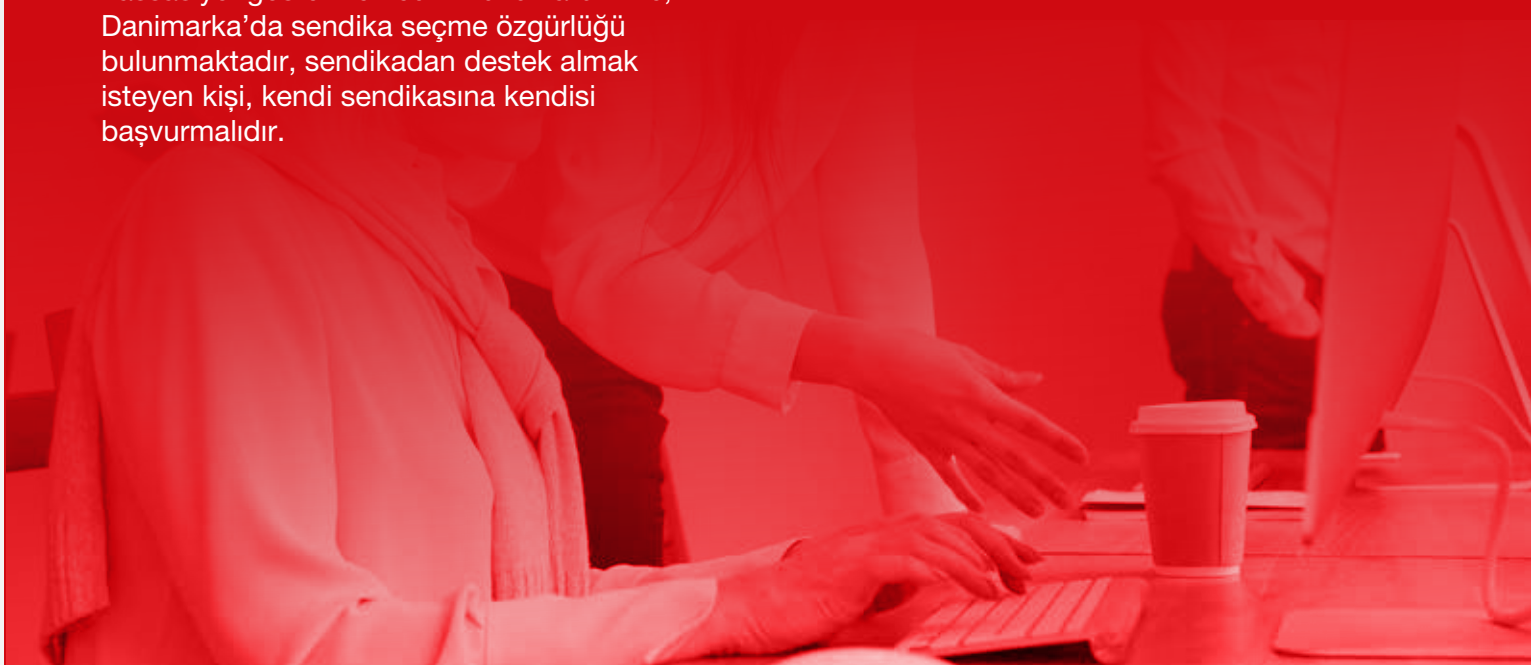
Eğer maruz kalınan ayrımcılık veya hak ihlali işçi temsilcisi aracılığı ile çözülemezse, üye olunan sendikaya durum bildirilebilir. Çoğu sendikanın hukukçuları ve avukatları bulunmaktadır ve bu tarz durumlarda sendikalar olayı sahiplenirler. Fakat ortada kişinin kendi algısından ziyade objektif değerlendirilebilecek bir ayrımcılık veya hak ihlali olmalıdır. Sendikanın hukukçuları veya avukatları duruma göre önce işveren ile makul bir çözüm bulma yönünde bir uğraşı verir. Eğer buradan olumlu veya beklenen sonuç elde edilemez ise, mahkemeye gidilmesi gerekebilmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri ise, her yaşanmış üzücü olayı sendika veya sendikanın hukukçuları/ avukatlarının bir hak ihlali veya ayrımcılık olarak görmeyebileceği veya hukuken öyle değerlendirmeyebileceğidir. Bu yönde değerlendirmiş olsalar bile, bir dava açmanın mahkemede beklenen sonucu vermeyeceği kanısına varabilirler ve dosyayı kapatma yönünde bir karar verebilirler. Bu, sendikanın kendi iç değerlendirmesine bağlı bir durumdur. Her gelen şikayet üzerine bir dava açılıp hukuki süreç başlatılması, binlerce üyesi olan sendikaların mevcut kaynaklarını aşabilecek de bir durum olabilmektedir.

Bu nedenle sendikalar attıkları adımların sağlam zemine dayanması yönünde hassasiyet göstermektedir. Bununla birlikte, Danimarka'da sendika seçme özgürlüğü bulunmaktadır, sendikadan destek almak isteyen kişi, kendi sendikasına kendisi başvurmalıdır.

İş piyasasından ayrımcılığa veya haksızlığa maruz kaldığını düşünen bir kişi eğer iş temsilcisinden veya sendikasından beklediği desteği alamaz ise, kendisi özel avukat tutarak bir dava açabilir. Burada dikkate alınması gereken husus, bir dava açma ve yürütmenin hem maddi hem de manevi yükünün taşınıp taşınamayacağıdır.

Bu yükün altına girmeden önce, iş piyasasında maruz kalınan bir ayrımcılık için önceki bölümde ifade edildiği üzere 'Eşit Muamele Kurulu'na da şikayette bulunulabilir.



Kurula nasıl şikayette bulunulur?

Danimarka'nın resmi sisteminin hemen hemen her alanı dijital olduğu için, eğer kişi başkasına yetki verme hakkını kullanmayıp, kendisi şikayette bulunacaksa, Kurul'un internet sayfasından şikayet bildirisi yapabilir. Bunun için <https://ast.dk/blanketter/klageskema/klageskema> adresine girerek, ilgili formu doldurmalıdır.

Bu form üzerinden isim, soy isim, iletişim bilgileri gibi temel bilgilerin yanı sıra, kimi şikayet ettiği, olayın nasıl olduğu, şikayet ile ne elde etmek istendiği gibi bilgiler ve var ise gerekli evrak ve belgeler eklenerek şikayet başvurusu yapılabilir.

Eğer maruz kalınan bir ayrımcılık, olayın gerçekleşmesinden en geç 3 sene içinde şikayet edilmemişse, Kurul 3 seneden sonra gelen bir şikayeti büyük bir ihtimalle değerlendirmeyecektir. Ancak söz konusu şikayet iş hayatı ile ilgili ise, bu süre 5 seneye çıkar. Mağdurun iş hayatıyla ilgili bir şikayeti 5 sene içinde bildirmesi beklenir. Burada Danimarka'nın genel olarak kullanılan zaman aşımı ilkeleri geçerlidir.

Fakat Eşit Muamele Kuruluna yapılacak bir şikayetin çok bekletilmemesi tavsiye edilir.

Kurul ve başvuruya ilişkin daha fazla bilgi için;

<https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/kontakt-ligebehandlingsnaevnet>

Telefon: 33 41 12 00

Mail: ast@ast.dk

Güvenli mail: sikkermail@ast.dk

İş piyasası dışında maruz kalınan ayrımcılığa veya hak ihlaline ise yine aynı şekilde mahkemede dava açmadan önce iç mekanizmadaki farklı imkanlar değerlendirilerek bir çözüm yolu bulunmaya çalışılabilir. Çünkü Danimarka'nın sisteminin genel yapısı itibarıyla sorunlar öncelikle olduğu yerde çözülmeye çalışılır. Lokal birimlere belediyelerin ve kanunların koyduğu kurallar çerçevesinde kendi işleyişini seçme ve yönetme hakkı ve sorumluluğu verilir.



Eğitim hayatında maruz kalınabilecek bir ayrımcılık veya hak ihlali söz konusu olduğunda, mevcut okulun yönetimine durum bildirilebilir. Çünkü her kreşin, anaokulunun ve ilkokulun yönetim kurulları kurumun en üst yetkili organıdır. Burada daha önemli olan nokta ise, yönetim kurullarının çocukların velilerinden oluşmasıdır. Müdür ve müdür yardımcısını atama ve görevden alma yetkisi olan bu yönetim kurulları çocukların velilerinden oluştuğu için, bir velinin çocuğunun durumu ile ilgili bir şikayetini veya sıkıntısını eğer öğretmene veya müdüre anlatamıyor ise veya anlattığı halde beklediği sonucu alamadı ise, yönetim kurulu başkanına durumu bildirerek çözüm arması daha etkili olabilmektedir.

Ayrımcılık ile veya hak ihlali ile ilgili bir sorun eğer okul idaresi ve yönetimi ile düzeltilemez ise, belediyenin eğitimden sorumlu müdürüne veya siyasi komitesine başvurulabilir. Siyasi komite üyeleri aynı zamanda Belediye Meclisi üyeleridir ve halkın sorunları ile ilgilenirler.

Ancak Danimarka'daki yerel meclislerin ve alt komitelerin genel olarak bireysel davalardan çok ileri dönük stratejik vizyonlara odaklandığını da belirtmek gerekir. Dolayısı ile bir veli çocuğunun durumu ile ilgili siyasi alt komiteye müracaat ettiğinde büyük olasılıkla yerel yönetimin okullardan ve kreşlerden sorumlu birimine yönlendirilecektir. Fakat durum çok kritik önemde veya medyada yer alan bir hususa meclis ya da komitelerin doğrudan ilgilenmesi de söz konusu olabilmektedir.

İş piyasasında ve iş piyasası dışındaki sosyal hayatta veya eğitim hayatında ayrımcılık veya hak ihlali yaşayan bir kişi, itiraz sürecinde veya olası bir mahkeme sürecinde davasında haklı çıkma imkanını, maruz kaldığı durumu ne kadar açık ve net ispat ederse, hakkını savunma veya davayı kazanma ihtimali de o kadar yüksek olur. Dolayısı ile itiraz veya mahkeme sürecinde yazılı kanıtların ve ifadelerin önemi çok büyüktür.

BAZI EMSAL KARARLAR

Eşit Muamele Kurulunun ve mahkemelerin verdiği bazı kararlara bakarak ne tür ayrımcılık ve hak ihlalleri ile karşılaşıldığına dair iyi bir izlenim elde edilebilir. Öncelikle Eşit Muamele Kurulunun vermiş olduğu bazı kararlar şunlardır:

07

26 Şubat 2021 tarihinde Eşit Muamele Kurulu, Polonyalı bir öğretmenin etnik kökeninden dolayı yeterli Danca bilmediği gerekçesiyle işinden kovulduğu için ayrımcılığa uğradığını iddia ettiği şikayette Polonyalı öğretmene hak vermemiştir.² Okulun “Öğrencilerin derslerden yeterli derecede verim alabilmeleri için öğretmenlere konulan iyi derecede Danca bilme şartı etnik kökene değil, savunulabilir makul bir objektif maksada dayalı olduğu için ayrımcılık söz konusu değildir.” diyerek yaptığı savunma kabul görmüştür.

16 Aralık 2020 tarihinde Eşit Muamele Kurulu etnik kökeni farklı olan bir şoföre 6 aylık maaş denginde 185.000 kron para ödenmesine karar vermiştir.³ Afrika kökenli olan şoför işe başladıktan kısa bir süre sonra trafikte sözlü bir saldırıya maruz kalmış, aynı gün şoförün şefi kendisini arayarak trafikte kendisine sözlü saldırı yapan diğer şahsın yaptığı davranıştan dolayı şirketi arayıp özür dilediğini bildirmiştir. Fakat sözlü saldırıya maruz kalan şoför şefine, durumu polise bildireceğini söylediğinde, şefi kendisine ‘senin doğru branşta olduğuna emin değilim, olur böyle vakalar’ cevabını vermiştir. Fakat yabancı kökenli şoför buna rağmen polise şikayette bulunmuş, polis yapılan şikayet ile ilgili bir şey yapılamayacağını bildirmiştir. Bunun ardından şoför 1 hafta hastalık izni yapmış ve akabinde işinden kovulmuştur.

Kurul, şoförün maruz kaldığı ayrımcılığı çok iyi kanıtladığını kabul ederek işverenin sunduğu ‘yeterli beceriye sahip olmadığı için kovulduğu’ gerekçesini kanıtlayamadığının altını çizmiş ve şoförü haklı bulmuştur.

18 Kasım 2020 tarihinde verdiği kararda Kurul, bir Türk gencinin bir işletmeye haksız yere alınmadığı için ayrımcılığa maruz kaldığından dolayı gence 5.000 kron bir ödeme yapılması sonucuna varmıştır.⁴ 10 kişilik bir grup bir akşam bir eğlence mekanına girmek istediklerinde, etnik kökeni Danimarkalı olan 7 kişi kapı görevlileri tarafından içeri alınırken etnik kökeni Somali, Afroamerikan ve Türk olan 3 genç içeri alınmamıştır. Kapı görevlisinin gerekçesi 3 gencin güven duygusu vermemesi olmuştur. Oysa diğer 7 kişi daha gürültülü şekilde içeri girmişlerdir. Hepsi de yüksek eğitimli olan gençlerden Türk kökenli olanın yaptığı ve mekanın video görüntülerinin de kullanıldığı itirazda, ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasını yeterli derecede ispat edemediği kanısına varan Kurul, Türk gencini haklı bulmuştur.

9 Ekim 2019 tarihinde verdiği bir kararda, Yahudi kökenli bir vatandaş, bir dükkan hakkında yaptığı iddiayı ispatlayamadığı için kurul şikayet dosyasını incelemiden kapatmıştır.⁵

²<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20210915125> kararın orjinal linki

³<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20210906025> kararın orjinal linki

⁴<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20201004425> kararın linki

⁵<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20191000025> kararın linki

Burada kapatma gerekçesi ise, Yahudi kökenli vatandaşın elinde sadece bir iddia olması, iddianın ispatı için tarafların sözlü ifadesinin alınması gerekmesi ve bunun Kurulun sorumluluk ve görev alanlarından olmamasıdır. Yahudi kökenli vatandaş, bir dükkana aldığı ürünlerden dolayı şikayet etmek için telefon ettiğinde, dükkân sahibinin kendisine ‘Yahudilerin burada işi olamaz’ tarzı bir ifadede bulunduğunu ispat edememiştir.

28 Mart 2017 tarihinde Kurul yine bir şikayeti incelemeyi reddetmiştir, çünkü bir iş görüşmesinde geçen konuşmaların hangi ölçüde tarafların anlattığı gibi olduğunun ancak şahitlerin ve tarafların sözlü ifadelerinin alınması ile mümkün olduğu ve bunun Kurul tarafından gerçekleştirilemeyeceği belirtilmiştir.⁶ Müslüman kökenli bir kadın, iş görüşmesinde işverenin dini ile ilgili sorular sorulduğunu iddia ederken işveren ise başvuru sahibinin kendisinin oruç vb. konulara girdiğini savunmuştur.

14 Aralık 2017 tarihinde Frederiksberg mahkemesi, Müslüman bir taksi şoförünün bir taksi şirketince özel bir işi almaktan dininden dolayı alı konulduğunu ispatlayabildiği kanısına varmış ve kendisine 10.000 kron bir ödeme yapılmasına karar vermiştir.⁷ Taksi şirketinin Müslüman şoförün muhtemelen bayanların elini sıkmayacağı endişesi, mahkemece Müslüman şoförün bunu yapmamak için haklı bir gerekçesi olduğu belirtilerek uygun bulunmamıştır.

8 Şubat 2012 tarihinde verilen mahkeme kararı sonucunda, bir aşçılık okulunun Müslüman kökenli bir öğrencisine aşçılık eğitimini bitirebilmek için ‘domuz etinin tadına bakma’ şartı koymasının haksız olduğu belirtilerek öğrenciye 75.000 kron ödeme yapılması uygun bulunmuştur.⁸

⁶<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20191000025> kararın linki

⁷<https://ast.dk/filer/naevn/ligebehandlingsnaevnet/j-nr-2015-6810-19566.pdf> mahkeme kararının linki

⁸<https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20121029925> mahkeme kararının linki



DANİMARKA'DAKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI

08

Danimarka’da bir ayrımcılık veya hak ihlaline maruz kalındığında önceki bölümlerde de bahsedilen olayı olduğu yerde çözmek, Eşit Muamele Kuruluna (Ligebehandlingsnævnet) şikayette bulunmak veya mahkemede dava açmak yöntemleri uygulanabilmektedir.

İlk iki yöntem ücretsiz iken mahkemede dava açmak oldukça masraflı olabilmektedir. Ancak Danimarka’da bu konuda da bazı maddi destek imkanları mevcuttur.

Danimarka’da sıradan vatandaşların çoğunun sahip olduğu hukuksal maddi destek imkanları şöyle sıralanabilir:

1. Bedava hukuksal yardım (Gratis retshjælp)
2. Ücretsiz dava açma hakkı (Fri proces)
3. Hukuksal destek sigortası (Retshjælpsforsikring)

Bedava hukuksal yardım imkanı devletin sunmuş olduğu ve birçok belediyede mevcut olan bir imkandır. Bulunulan belediyedeki bu imkandan faydalanmak için internette “gratis retshjælp” artı “şehrin ismi” yazılması halinde gerekli adres bilgisine ulaşılabilir.⁹

İlk aşaması danışmanlık niteliğinde olan bu hukuksal yardım, avukatların altında çalışan hukuk öğrencileri tarafından sunulmaktadır ve gerek görüldüğünde dosya sorumlu avukat ile de görüşülebilmektedir. Bu daireye başvurmak için hiçbir şart aranmaz. Maddi durumunuz, nerde oturduğunuz, hangi ülke vatandaşı olduğunuz gibi hususlara bakılmaksızın destek sunulur. Her türlü hukuksal sorun için bu birimlere başvuru yapılabilir. Bizzat kişisel görüşme ya da telefon veya e-posta ile başvuru yapılabilir. Çoğunlukla randevu alınmadan gidilir ve sıra var ise dışarıda bulunan listeye isim yazmak yeterlidir. Bu uygulama ilk etapta danışılacak bir imkan olarak değerlendirilebilir. Böylelikle olası bir şikayetin hukuksal değerlendirmesi ücretsiz olarak yaptırılmış olmaktadır.

Üç aşamadan oluşan hukuksal yardım imkanının ilk aşaması, “1. Basamak” diye geçer ve bu aşama ücretsizdir. Ancak “2. basamak ve 3. Basamak” söz konusu olur ise, yani bir şikayette bulunulacak ise ve maddi değeri düşük olan bir dava açılacak ise, “Fri proces” olarak bilinen “Ücretsiz dava açma” imkanından yararlanılabilir. Bir avukata başvuru yapıldığında, avukatlar bu imkanı değerlendirmek zorundadır.

⁹<http://www.aarhusretshjaelp.dk/> örneğin Aarhus şehrinin hukuksal yardım kurumunun adresi

Ancak bu imkandan yararlanmak için başvuru sahibinin yıllık toplam geliri bazı sınırların altında olmalıdır.

Ücretsiz dava açma hakkı olarak bilinen “Fri process” imkanı için Adalet Bakanlığına bağlı “Procesbevillingsnævn” kurumuna dijital olarak internet üzerinden başvuru yapılabilmektedir. Başvuru için belirlenen şartlar şunlardır:

Ekonomik şart olarak eğer bir kişi yalnız yaşıyor ise, yıllık geliri vergi kesilmeden önce en fazla 2021 yılı rakamlarına göre 344.000 kron olmalıdır. Eğer başkası ile beraber yaşıyor ise, evin toplam geliri 437.000 kronun altında olmalıdır. Eğer evde 18 yaş altı çocuk var ise, her çocuk için bu tutara 60.000 kron daha eklenir. Dolayısı ile 18 yaş altı çocuğu olanların başvuru imkanı bulabilmesi için eşik daha da yükseltilmektedir. Bu bakımdan maddi durumu zayıf olanlar için iyi bir imkandır. Örneğin tek başına 18 yaş altı bir çocuk ile yaşayan bir vatandaşın yıllık geliri $344.000 + 60.000 = 404.000$ kronun altında olduğu sürece bu imkandan faydalanması mümkündür.

Makul bir gerekçe şartı ise, olası bir davaya ücretsiz dava açma onayı için konulan başka bir şarttır.

Başvuru sahibinin ekonomik şartları karşılıyor olması yeterli değildir. Ayrıca davanın kişi için çok önem ifade etmesi ve davayı kazanma ihtimalinin yüksek olması şartı da aranmaktadır.

Başvuru olumlu değerlendirilir ise, söz konusu davanın mahkeme ve avukat masrafları devlet tarafından karşılanır. Bu konuda daha detaylı bilgi için:

- <https://civilstyrelsen.dk/sagsomraader/fri-proces/ofte-stillede-spoergsmaal/oekonomiske-betingelser>
- <https://civilstyrelsen.dk/sagsomraader/fri-proces/ofte-stillede-spoergsmaal/rimelig-grund-til-at-foere-proces>

adresleri incelenebilir veya başvurulanan bir avukattan bilgi alınabilir.

Eğer bir kişi ekonomik şartları veya makul bir dava ortaya koyma koşulunu yerine getiremese de, eğer konu kamuyu veya toplumu ilgilendiren ve prensip olarak hukuksal anlamda topluma yön verecek bir konu ise, bu durum da kişiye ücretsiz dava açma imkanını sağlayabilmektedir.¹⁰

¹⁰<https://civilstyrelsen.dk/sagsomraader/fri-proces/ofte-stillede-spoergsmaal/principielle-sager-mv>

Hukuksal destek sigortası ise Danimarka'daki çoğu özel sigorta sözleşmesi kapsamında bulunabilen bir başlıktır. Fakat otomatik olarak her özel sigortanın içinde bulunan bir madde değildir. Bu başlık sigorta şirketinden sigorta şirketine değişir. Dolayısı ile varsa kişinin sigorta şirketi aranarak böyle bir sigorta kapsamının olup olmadığı sorulabilir. Eğer yok ise, yaptırılmasında fayda olabilmektedir.

Özel sigortaların kapsamı altında olan bu tür hukuksal destek sigortasının da kapsama alanı şirketten şirkete değişmektedir. Genel olarak boşanma davaları, ceza davaları, ticari davalar, devlete karşı vergi davaları vb. kapsamamaktadır. Ayrıca kapsama alanına giren davaların da sadece mahkeme masrafları karşılanmaktadır. Mahkeme öncesinde avukattan alınan danışmanlık, avukatın dosyayı mahkemeye hazırlaması gibi masraflar karşılanmamaktadır. Ayrıca bir davanın açılmadan önce kazanılma imkanı da sigorta şirketince değerlendirilir. Bu kısıtlamalara rağmen yine de değerlendirilmesi gereken bir imkandır, çünkü sadece mahkeme masraflarını karşılasa da, burada unutulmaması gereken husus, kaybetme halinde karşı tarafın mahkeme masraflarının da toplam mahkeme masraflarına ekleniyor olmasıdır. Eğer bir kişi bir davayı kaybederse, kendi avukat masraflarını ödemesi gerektiği gibi, karşı tarafın da avukat masraflarını öder.

Bu tutarların üzerine mahkemeye ödenen dosya açma masrafları da eklenince böyle bir sigortaya sahip olunması anlam kazanmaktadır.

Diğer Destek Verebilecek Resmi Kurumlar

Danimarka'da hukuksal mücadele için maddi destek imkanları ile beraber, ayrımcılığa maruz kalmış kişiler için İnsan Hakları Enstitüsü de bedava danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu kurum farklı alanlar ile ilgili farklı günlerde telefon ile danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

Kuruma şahsen, telefonla ya da e-posta ile ulaşılabilir.

Telefon numarası: 3269 8666
E-posta adresi: ligebehandling@humanrights.dk

Genel olarak eğitim, sağlık, kamusal alan vb. alanlarda etnik kökeninizden, dininizden ve benzeri özelliklerinizden dolayı ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyorsanız, İnsan Hakları Enstitüsüne başvurup, danışmanlık alınabilmektedir.

Bu kurumun internet sayfası Türkçe olarak da sunulmaktadır:

<https://menneskeret.dk/danismanlik>



**T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI**





T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

NEŞAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

www.nesam.ytb.gov.tr