



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

İNGİLTERE AYRIMCILIKLA MÜCADELE REHBERİ

NECAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

İçindekiler

Ayrımcılık nedir?	4
Kimlerin ayrımcılık yapmama sorumluluğu bulunur?	8
Ayrımcılık türleri nelerdir?	10
Hangi şartlar altında ayrımcılık yapılması mümkündür?	14
İş yeri, eğitim ve hizmet almada en sık rastlanan ayrımcı uygulamalar nelerdir?	18
Ayrımcılık ve buna bağlı hak ihlallerine karşı hukuki yaptırımlar nelerdir?	24
Kanıtların korunması ve bildirimle ilişkin dikkat edilmesi gereken hususlar nelerdir?	26
Takip edilmesi gereken yasal süreç ve başvurulacak yasal merciler nelerdir?	30
Bazı emsal kararlar	34
İngiltere'deki resmi ve sivil toplum destek mekanizmaları	38



AYRIMCILIK NEDİR?

**İngiltere’de
2010 yılında yürürlüğe giren
Eşitlik Yasası’na göre;**

Bir bireye; yaşı, engellilik durumu, medeni hali, ırkı, inancı, cinsiyeti, cinsiyet değiştirme durumu veya cinsel yönelimi gibi bireysel karakteristikleri nedeniyle haksız veya başka birine kıyasla dezavantajlı muamele edilmesi durumu

AYRIMCILIK

olarak tanımlanır.

01





İlgili yasa ile bazı istisnai durumlar hariç,
**iş yeri, eğitim, kamu hizmetleri
ve servis sunumunda**
ayrımcılık yapılması **yasaklanmıştır.**

Eşitlik Yasası'nda ayrımcılığa karşı korunan karakteristikler olarak adlandırılan bireysel özellikler şu şekilde sıralanmıştır:

- **Yaş**
- **Engellilik durumu**
- **Cinsiyet değiştirme**
- **Evlilik ve sivil eşlik**
- **İrk (milliyet, renk, ulusal köken ve etnik köken dahil)**
- **Din ve inanç (inançsızlık da dahil)**
- **Cinsiyet**
- **Cinsel yönelim**

Yasadaki ırk kavramı kişinin rengi, milliyeti, etnik kökeni ve ulusal kökenini kapsayacak biçimde geniş tutulmuştur.

Eşitlik Yasası uyarınca, sahip olduğu veya sahip olduğu sanılan bir korunan karakteristik nedeniyle hiçbir bireye ayrımcılık yapılamaz, eziyet verilemez veya kimse mağdur edilemez.

Ayrıca, korunan karakteristiklere sahip biriyle bağları olan diğer bireyler de koruma altındadır. Örneğin, farklı bir ırktan kişiyle evli bir insana eşinden dolayı ayrımcılık yapılması da yasaktır.

Korunan karakteristikler nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı hususu, yasalar çerçevesinde **İngiltere'deki vatandaşlarımız için de geçerlidir.** Ancak aynı şekilde hizmet sağlayıcı konumundaki vatandaşlarımızın da bu yasa doğrultusunda, **ayrımcılık olarak yorumlanabilecek eylem ve söylemlerden kaçınması önemlidir.**

KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?

İngiltere Eşitlik Yasası kapsamında, ayrımcılık yapmama sorumluluğu olan kişi, kurum ve kuruluşların en önemlileri şunlardır:

- Kamu kurum ve kuruluşları (yerel belediyeler, hastaneler, okullar vb.)
- İşverenler
- Kamuya servis sunan tüm işletmeler ve işletme sahipleri
- Özel kulüp ve dernekler ve bunların yetkilileri

02

Kamu kurumları ve birçok özel işletme, çalışanları aracılığıyla hizmet sunar. Dolayısıyla, birçok zaman ayrımcılık sayılabilecek eylemler bu kurum ve kuruluşların çalışanları tarafından işlenir.

Görevini yaptığı sırada ayrımcı eylemlerde bulunan bir çalışan nedeniyle ortaya çıkan ayrımcılıktan kişinin işvereni olan kurum veya kuruluş sorumlu tutulur. Ayrımcılığa uğrayan kişi için, bu kural önemli bir avantajdır.

Çünkü mağdurun dava açıp kazanması halinde mahkemenin mağduriyeti gidermek için ödenmesini emrettiği tazminat, kurum veya kuruluş tarafından ödenecektir. Bu sayede daha hızlı ve etkin şekilde mağduriyetin giderilmesi mümkün olmaktadır. O nedenle, kime karşı dava açılacağı hususu değerlendirilirken bu durumun göz önüne alınması faydalı olacaktır.

Eşitlik Yasası'na göre ayrımcılığa uğranabilecek mecra ve durumlar arasında şunlar yer alır:

- » **İşyeri**
- » **Eğitim kurum ve kuruluşları**
- » **Kamu hizmetleri kullanırken**
- » **Tüketici olarak**
- » **Mülk satarken veya kiralarken**
- » **Özel bir kulüp veya dernek üyesi olarak**

Eşitlik Yasası, ayrımcılık ve buna bağlı hak ihlallerini tek çatı altında toplamakla kalmayıp ayrımcılığın ne şekilde, kimlere karşı, kimler tarafından ve hangi durum veya mecralarda gerçekleşebileceğini detaylı olarak düzenlemiştir.



AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?

Ayrımcılık farklı birçok şekil ve formda ortaya çıkabilir. Eşitlik Yasası; doğrudan ayrımcılık, karma ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, algıdan kaynaklı ayrımcılık ve ilişkilendirmeden kaynaklı ayrımcılık gibi birçok ayrımcılık türünü tanımlayıp yasaklar.

03

Doğrudan Ayrımcılık

Korunan karakteristiklerinden dolayı, bir kişiye; diğerlerine kıyasla daha dezavantajlı bir muamelede bulunmak doğrudan ayrımcılıktır.

Örneğin, bir kişinin etnik kökeni, inancı veya milliyetinden dolayı iş görüşmesine çağırılmaması veya bir kadına cinsiyetinden dolayı erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük maaş verilmesi doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilir. Benzer şekilde, başka milliyet veya inançlara sahip insanlara sunulan kamu imkanlarının bir kişiye milliyeti veya inancından dolayı sağlanmaması da yine doğrudan ayrımcılık sayılır. Örneğin, Diğer dinlerden öğrencilere sağlanan bir imkandan farklı dine mensup bir öğrencinin yararlandırılmaması doğrudan ayrımcılıktır.

Algıdan Kaynaklı Ayrımcılık

Bir korunan karakteristiğe sahip olduğu sanılan birine, diğerlerine kıyasla daha dezavantajlı bir muamelede bulunulması algıdan kaynaklı ayrımcılık kapsamına girer.

Örneğin, bir restoran sahibinin bir müşteriyi gerçekte olmadığı halde, sakalından dolayı Müslüman olduğunu sanarak restoranda boş masa olmadığı bahanesiyle geri çevirmesi algıdan kaynaklı ayrımcılık olarak görülür.

Dolaylı Ayrımcılık

Objektif bir gerekçe olmaksızın, korunan bir karakteristiğe sahip kişilerin bu karakteristiklere sahip olmayanlara kıyasla daha çok negatif etki altında kalmalarına sebep olan kurallar, önlemler ve uygulamaların oluşturulması dolaylı ayrımcılık sayılır.

Örneğin, sadece ana dili İngilizce olan veya sadece İngiltere’de doğmuş kişilerin polis olmalarına izin vermek, objektif bir gerekçe sunulamazsa, dolaylı ayrımcılık olur. Zira, başka bir ülkede doğup sonradan İngiltere’ye yerleşen biri veya İngiltere’de doğmuş olsa dahi ana dili farklı olan birinin diğer tüm kriterleri sağlasa da polisliğe kabul edilmiyor olması dolaylı olarak ayrımcılığa girer. Uygulamanın ayrımcılık olmaması için öne sürülen kriterle ilişkin objektif bir gerekçe sunulabilmesi, getirilen kısıtlamanın ulaşılmaya çalışılan amacın gerçekleştirilebilmesi için gerekli ve orantılı olduğu ve bu amaca daha düşük kısıtlamalar getirilerek ulaşılamayacağının ispat edilmesi gerekir. Örneğin, bir restoran, şeflerinin sakalsız olmalarını şart koşarsa, bu durumda inancının gereği sakal uzatan Müslüman şeflere karşı ayrımcılık uygulamış olur. Restoran sahibi objektif bir gerekçe olarak bunu hijyen için yaptığını öne sürebilir. Böylece durumu ayrımcılık olmaktan çıkartmış olur. Ancak, sakalların yemeklere dökülmesini önleyebilecek bir araç olduğu ispatlanırsa, sakalın kesilmesi orantısız bir kısıtlama olarak değerlendirileceğinden durum yine ayrımcılık sayılacaktır.

İlişkilendirme Kaynaklı Doğrudan Ayrımcılık

Bir korunan karakteristiğe sahip biriyle olan ilişkisinden dolayı, bir insanın başkalarına kıyasla daha dezavantajlı muameleye tabi tutulması ilişkilendirme kaynaklı ayrımcılık olarak kabul edilir.

Örneğin, bir başka çalışanına bir kursa katılabilmesi için esnek çalışma imkanı tanıyan bir işveren, engelli çocuğuna bakabilmesi için esnek çalışma imkanı isteyen çalışanına bu imkanı tanımazsa ve bu kararı ikinci çalışanın engelli çocuğu olduğu içinse, bu durum engelli çocuğuyla ilişkilendirme kaynaklı ayrımcılık olur. Benzer şekilde, eşinin ülke dışında katılacağı bir konferansta kendisine eşlik etmesi için bir çalışana izin verilirken, bir başka çalışana Umre veya Hac ziyareti esnasında eşine eşlik etmek için istediği iznin eşinin inancından dolayı reddedilmesi, ilişkilendirme kaynaklı ayrımcılık sayılır.

Eşitlik Yasasındaki Diğer Yasaklı Eylemler

Makul Düzenlemeler Yapmamak: Bu sadece engelli insanlar için geçerli bir kuraldır. Engelli insanlar için eğitim, iş yeri ve kamu alanlarında makul düzenlemeler yapmamak da bir ayrımcılık türüdür. Örneğin, engelli bir çalışana işyerine yakın bir yerde araba park yeri sağlamak, makul bir düzenleme olacaktır. Bunu yapmamak, engelli çalışanın o işyerinde çalışmasına engel teşkil ederse işveren makul bir düzenleme yapmadığından ayrımcılık yapmış sayılabilir.

Eziyet ve Taciz: Yasada, eziyet etme ve taciz, korunan karakteristiklerden biri ile ilişkili olarak birinin onurunu kırmak amacı veya etkisi olan ya da hasmane, alçaltıcı, aşağılayıcı veya rencide edici bir ortam yaratan tavırlardır. Örneğin, bir işyerinde bir çalışanın etnik kökeni nedeniyle aşağılayıcı veya rencide edici söylemlere maruz bırakılması eziyet verme ve taciz olur.

Mağdur Etme: Bir bireye, Eşitlik Yasası kapsamında kendisinin veya başka birinin hak ihlaline karşı hak aradığı veya dava açtığı için, dezavantajlı muamele edilmesi hukuka aykırıdır. Örneğin, yasal haklarını korumak amacıyla şikayette bulunan veya başka birinin hakkını savunmak için şahitlik yapan biri bu durumdan dolayı işten çıkartılır veya işinde yükselmesi engellenirse, bu mağdur etme sayılır.



HANGİ ŞARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?

04

Dezavantajlı Muamelenin Ayrımcılık Sayılmayacağı Durumlar: Objektif Gerekçelendirme

Dolaylı ayrımcılık, yaştan kaynaklı doğrudan ayrımcılık ve engellilikten kaynaklı ayrımcılık durumlarında, ayrımcılık yapmakla suçlanan kişi veya kuruluşlar; eylemleri, uygulamaları ve planlarına dair makul ve objektif gerekçeler sunabilirlerse, bu savunmaları kabul görebilir.

Objektif gerekçelendirme yalnızca dolaylı ayrımcılık, yaştan kaynaklı doğrudan ayrımcılık ve engellilikten kaynaklı ayrımcılık durumlarında kullanılabilecek bir savunmadır. Doğrudan ayrımcılık, eziyet verme, mağdur etme ve benzeri diğer ayrımcılık türlerinde bir savunma olarak kullanılamaz.

Sunulan gerekçelerin bir savunma olarak kabul görmesi için makul bir amaca yönelik, gerekli ve orantılı olmaları gerekmektedir. Aynı amaca daha düşük bir kısıtlama veya ayrımcılığa sebep olmayacak şekilde ulaşıyorsa, bu durumda ayrımcılığa dair savunma geçerli olamaz.

Örneğin, hava yolları şirketleri, güvenlik gerekçesiyle, pilotları için mecburi bir emeklilik yaşı belirleyebilirler. Bu durum, yaştan kaynaklı ayrımcılık yapmak gibi görünse de, güvenlik gerekçesiyle yapıldığı için ve aynı amaca daha düşük bir kısıtlama veya ayrımcılığa sebep olacak şekilde ulaşılamayacağından, objektif olarak gerekçelendirilebilir ve geçerli bir savunma oluşturabilir.

Etnik kökeniniz, milliyetiniz veya inancınızdan kaynaklı olarak ayrımcılığa uğradığınızı hissettiğiniz bir durumda, karşı taraf kendini objektif gerekçelendirme yoluyla savunmaya çalışabilir. Burada, ilk bakılacak husus ayrımcılığın doğrudan mı, dolaylı mı olduğudur. Doğrudan ayrımcılık objektif gerekçelendirmeye savunulamaz. Eğer bu bir dolaylı ayrımcılık durumuysa, o zaman gerçek bir objektif gerekçe olup olmadığına bakılır.

Örneğin, başını örten Müslüman bir kadının işyerinde başörtüsünü çıkartmaması nedeniyle işten çıkartılması, sadece başörtülü Müslüman kadınları hedef alan bir uygulamaysa, bu doğrudan ayrımcılık olur ve objektif gerekçelendirmeye savunulamaz. Eğer işverenin, işyerinde hiçbir inancın görünür olmamasına ilişkin bir uygulaması söz konusuysa, bu durum dolaylı ayrımcılık sayılır. İşverenin bu uygulamasına dair makul ve objektif bir gerekçe sunabilmesi gerekir.

İşverenin sunabileceği gerekçelerin başında işyerinde tarafsız bir imaj vermek gelebilir. Avrupa Birliği Adalet Divanı ve Fransa gibi Avrupa Birliği ülkelerinin aksine, İngiltere mahkemelerinin tarafsızlık ilkesine dayalı savunmaları kabul etme olasılığı oldukça zayıftır. İngiltere’de mahkemeler, işverenin imajından ziyade, kişi sağlık ve güvenliği gibi daha mücbir gerekçeler arayacaklardır.

2007 yılında görülen bir davada, başörtülü Müslüman bir kadının çalışırken başörtüsünü çıkartmayı reddetmesi üzerine bir kuaför salonuna stilist olarak işe alınmamasının dolaylı ayrımcılık olduğuna hükmedilmiştir. İşverenin objektif gerekçe olarak sunduğu, kuaför salonunun imajı açısından stilistlerin kendi saçlarını sergilemeleri gerektiği yönündeki savı mahkemece kabul görmemiştir.

Ancak, bir başka davada; mahkeme, işverenin çocuklarla çalışacak Müslüman bir kadını işe alma koşulu olarak giyeceği feracenin belli bir uzunluğu aşmamasını istemesinin dolaylı ayrımcılık olduğunu kabul etmiş, bununla birlikte kadının takılıp düşme tehlikesini önlemek maksadının objektif bir gerekçe olduğuna kanaat getirmiş ve işverenin savunmasını kabul etmiştir.



Ayrımcılık Yapılmasına İzin Verilen Diğer Alanlar

Eşitlik Yasası uyarınca ayrımcılığın hukuk dışı sayılmadığı başka bazı durumlar da söz konusudur. Yasada belirtilen bu durumlardan öne çıkanlar şunlardır:

1. Gerçek bir mesleki gereksinimden dolayı bireylerin daha dezavantajlı bir uygulamaya tabi tutulmaları Eşitlik Yasası'nı ihlal etmez.

Örneğin, aile-içi şiddete maruz kalmış kadınların kaldığı bir kadın sığınma evinde yalnızca kadınların işe alınmaları hukuka aykırı ayrımcılık sayılmaz. Zira, kadın sığınma yöneticileri daha önce erkekler tarafından şiddete uğramış kadınların sığındıkları bir kurumda yalnızca kadınların yanında rahat davranabileceklerini savunabilirler.

2. Bir yasa veya kanunun gerektirdiği durumlarda, korunan karakteristiklerden kaynaklı olarak yapılan dezavantajlı uygulamalar veya ayrımcılık, hukuka aykırı olmaz.

Örneğin, göçmenlik kontrolü, ulusal güvenlik ve benzeri durumlarda kamu kurum ve kuruluşlarının ayrımcılık yapmalarına izin veren yasal düzenlemeler mevcuttur.

3. Dini vakıf ve kuruluşların, bir kamu otoritesi olarak veya bir kamu otoritesi adına hizmet sunmuyorlarsa, dini amaçlarını yerine getirmek veya inançlarına mensup kişilerin rencide olmalarını engellemek gerekçeleriyle, ayrımcılık yapmaları hukuka aykırı değildir.

Örneğin, kendi inancına mensup olmayan kimseleri ibadethanelerine kabul etmemek, kadın ve erkeklerin ibadethanede ayrı kısımlarda oturtulmaları veya eşcinsel evlilik törenine yer vermeme gibi uygulamalar Eşitlik Yasası'nca hak ihlali sayılmaz. Benzer şekilde, dini vakıfların sağladıkları imkanları belli bir cinsiyetle veya belli bir dini inancın mensuplarıyla sınırlamaları da hukuksuz ayrımcılık sayılmamaktadır.

4. Okulların da yasaları ihlal etmeden ayrımcılık yapabilecekleri durumlar söz konusudur.

Örneğin, tek cinsiyete dayalı eğitim veren okulların, diğer cinsiyetten öğrencileri okula kabul etmemeleri, inanç karakterli okulların sadece belli bir inanca mensup öğrencileri kabul etmeleri, engelli öğrencilerin belirli yasalar altında belirli okullara alınmamaları gibi durumlar Eşitlik Yasası'nın müsaade ettiği ayrımcılık türleri arasında yer alır.

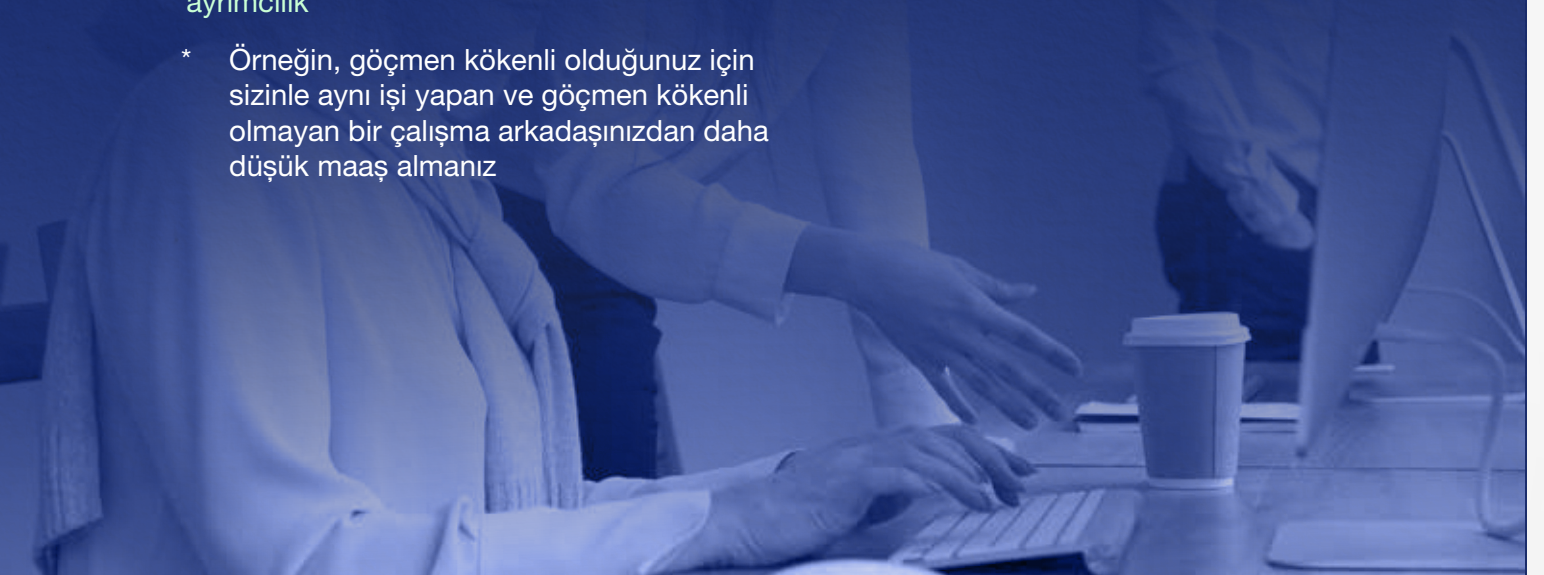
İŞ YERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALMADA EN SIK RASTLANAN AYRIMCI UYGULAMALAR NELERDİR?

05

Aşağıda aktarılan uygulamalar örnek amaçlıdır. Yapılan ve yapılabilecek ayrımcılıklar aşağıdakilerle sınırlı değildir.

İş ve İş yeri

- » İşe seçilme ve işe alınmada ayrımcılık
 - * Örneğin, inancınızdan dolayı başörtüsü taktığınız veya inancınızdan dolayı bıraktığınız sakalınızı kesmeyi reddettiğiniz için işe alınmamanız
- » İş ve çalışma koşullarında ayrımcılık
 - * Örneğin, dini bayramlarında çalışma arkadaşlarınıza ücretli izin verilirken, sizin dini bayram günlerinizde size izin verilmemesi
- » Eğitim, ödeme ve sağlanan olanaklarda ayrımcılık
 - * Örneğin, göçmen kökenli olduğunuz için sizinle aynı işi yapan ve göçmen kökenli olmayan bir çalışma arkadaşınızdan daha düşük maaş almanız
- » Kariyerde ilerleme ve yükselmede ayrımcılık
 - * Örneğin, ırkınızdan dolayı işinizde diğer çalışma arkadaşlarınıza göre daha yavaş yükselmeniz
- » İşten çıkarma ve işten çıkarma koşullarında ayrımcılık
 - * Örneğin, aynı koşullar söz konusu olmasına rağmen, başka milliyet ve inançlara sahip kişiler işte tutulurken, sizin işten çıkartılmanız veya işten çıkartılırken size diğerlerine kıyasla daha az tazminat ödenmesi



Eğitim

- » Okula kabul prosedüründe ayrımcılık
 - * Örneğin, okula kabul edilirken başka ülkeden geldiğiniz için İngiltere’de doğup eğitim görmüş kişilerden istenen notlardan daha yüksek notlar almış olmanızın istenmesi
- » Öğrencilere yapılan muamelede ayrımcılık
 - * Örneğin, okulda başka dini sembollerin giyilmesi ve takılmasına izin verilirken, sizin başörtünüzü çıkartmanızın istenmesi veya ay yıldızlı kolye takmanızın yasaklanması
- » Öğrencilerin kapsam dışı bırakılmalarında ayrımcılık
 - * Örneğin, ırkınızadan dolayı okulun belli olanaklarını kullanmanıza izin verilmemesi
- » Öğrencinin özel ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bunların giderilmesi konularında verilen kararlarda ayrımcılık
 - * Örneğin, farklı inançtan için özel eğitim ihtiyacı olan çocuğunuzun ihtiyaçlarının belirlenmesi veya karşılanması konularında gereğinin yapılmaması





Hizmet Alma

- » Ürün veya hizmet sunulmasının reddedilmesi yoluyla ayrımcılık
 - * Örneğin, gittiğiniz bir mağazada veya restoranda, farklı inançtan olduğunuz için size hizmet etmeyi reddetmeleri
- » Ürün veya hizmetlerin sunulmasında dezavantajlı koşullar uygulamak suretiyle yapılan ayrımcılık
 - * Başkalarına daha makul bir ücret karşılığında sunulan bir servis veya ürünün inancınız veya milliyetiniz nedeniyle size daha pahalı bir ücret karşılığında sunulması
- » Müşteri memnuniyeti servisleri sunarken yapılan ayrımcılık
 - * Örneğin, memnun olmadığınız bir ürünü iade ederken, size zorluk çıkarılması ve kötü muameleyle tabi tutulmanız
- » Alınan hizmet veya ürünlerle ilgili haklarla dair bilgi verilirken yapılan ayrımcılık
 - * Örneğin, anadiliniz İngilizce olmadığı için, sunulan servisle alakalı başkalarına ilgili haklara dair sağlanan bilgilerin size sağlanmaması

AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

Ayrımcılık, bir nefret suçu (ceza hukuku kapsamında bir saldırı) oluşturmadığı durumlarda, adli bir suç teşkil etmez. O nedenle, işyerinde, okulda veya bir sosyal alanda ayrımcılığa uğrandığınızda, anlaşmazlık sivil mahkemelerce çözülür. Dolayısıyla, ayrımcılık ve buna bağlı hak ihlalleri durumunda ceza hukuku altında cezai işlemler uygulanmaz.

Ayrımcılıktan kaynaklı hak ihlalleri, ihlali yapan kişi veya kurumlara şikayet veya uzlaşma çabaları sonucu giderilemezse, bu durumda, sivil mahkemelere başvurmak yoluyla hakkınızı arayabilirsiniz.

06

Haklı bulunursanız, mahkemeler belli yaptırımlar uygulayabilirler. Bu yaptırımlar, maruz kaldığınız ayrımcılığın ne olduğuna ve sebebine, kim tarafından uygulandığına ve nerede uygulandığına bağlı olarak değişebilir. Ancak, mahkemenin uygulayabileceği en önemli yaptırımlar şunlardır:

- » **Tazminat:** Ayrımcılığa maruz kalan kişinin kayıplarını veya mağduriyetini gidermek için kendisine belli bir miktar para ödenmesidir. Örneğin, kazanç kaybı ve duygusal incinme için ödenen finansal tazminat gibi...
- » **İhtar, Men Etme veya Tedbir Kararı:** Ayrımcılığa uğrayan kişi veya grubun mağduriyetlerine son vermek için, mağduriyete sebep olan eylemlerin durdurulması veya mağduriyetin son bulması için gereken adımların atılmasını sağlamak amacıyla verilebilecek mahkeme emirleridir. Örneğin, mahkeme, ırksal kimliğinden dolayı bir okula kabul edilmeyen bir öğrencinin okula kabul edilmesi için karar verebilir. Yine engelli bir çalışan için makul düzenlemeler yapılması yönünde emir verebilir. Benzer bir biçimde, ayrımcı bir uygulamanın yürürlükten kaldırılması kararını verebilir.
- » **Deklarasyon:** Eşitlik Yasası'na aykırılığın ve işlenen ayrımcılığın ilan edilmesidir. Örneğin, ayrımcılık etkisi bulunan bir hükümet uygulamasının Eşitlik Yasası'na aykırılığı mahkemece ilan edilebilir. İlgili hükümet departmanının hukuksuzluğu ilan edilen uygulamayı düzeltme sorumluluğu vardır.

Bu yaptırımlar ayrı ayrı uygulanabileceği gibi, aynı anda birbirlerine paralel olarak da uygulanabilirler.



KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Ayrımcılığa uğradığınızı ve bu nedenle haklarınızın ihlal edildiğini ispat edebilmeniz için iddialarınızı destekleyecek kanıtlar sunmanız gerekir. Bu kanıtlar yoluyla örneğin dininiz ya da ırkınız gibi korunan karakteristikleriniz nedeniyle haksızca veya başka birine kıyasla dezavantajlı muamele gördüğünüzü kanıtlamanız beklenir.

06

Kanıt denince, birçok kişinin aklına elle tutulabilen somut bir belge, görüntü veya ses kaydı gelir. Bu, her zaman doğru bir yaklaşımdır. Ayrımcı eylemlerin birçoğunun fiziksel bir kanıtı olmayabilir.

- * Örneğin, okulda öğretmeni tarafından sözlü eziyet veya tacize uğrayan göçmen kökenli bir öğrencinin, elinde hiçbir fotoğraf, ses veya görüntü kaydı olmayabilir. Bu, yapılan ayrımcılığın ispatlanamayacağı anlamına gelmez. Çoğu zaman, bu tür davalarda, ayrımcılığın ispatlanması için görgü tanıklarının ifadelerine başvurulur. Yine çoğu zaman, en önemli görgü tanığı mağdurun kendisidir. O nedenle, “Elimde hiçbir fiziksel kanıt yok. Şikayetçi olsam da, ispat edemem”, gibi bir yanılgıya düşmemek gerekir.

Peki, ne tür şeyler kanıt olarak kullanılabilir ve bu kanıtları nasıl korumak gerekir? Yapılan ayrımcılığın niteliğine göre, ihtiyaç duyulan kanıtların türü de değişir. Ancak, genel olarak aşağıdakilere dikkat edilmelidir:

İfadeniz

Çoğu zaman, en önemli kanıt, sizin yaşadıklarınıza dair ifadenizdir. Çünkü, ayrımcılık eylem veya söylemleri sıklıkla bir konuşma veya toplantı esnasında olur. Yaşadıklarınızı, duyduklarınızı veya gördüklerinizi not edip bir ifadeye dönüştürmek kanıt oluşturabilir. Bunun için, yaşadığınız olaylarla ilgili, neler olduğunu, olayların tarihlerini, nerede ve kimler varken gerçekleştiklerini, yaşananların sonucunda neler olduğunu, etrafta bulunanların olanlara reaksiyonlarını ve onların size nasıl hissettirdiğini kaydeden olabildiğince detaylı notlar tutmanızda büyük yarar olacaktır. Bazen, kullanılan bir tek kelime olayı normal bir vaka olmaktan çıkartıp ayrımcılık başlığına taşıyabilir. O nedenle, hiçbir nokta veya detayı atlamadan ve olaydan sonra mümkün olan en kısa zamanda notlarınızı almanız çok faydalı olacaktır.

Görgü Tanıklarının İfadesi

Benzer şekilde, görgü tanıklarının ifadeleri kanıt oluşturabilir. İfadeleri sizinkiyle örtüşen tanıklarınız olması başvurunuzu güçlendirecektir.

Yazılı Kanıtlar

Size veya (sizinle ilgili olarak) başkalarına gönderilen, ayrımcılık içerikli bir e-posta, mektup, not veya sosyal medya paylaşımı delil olarak kullanılabilir. Yararlı olacağını düşünmediğinizden sildiğiniz e-posta veya attığınız mektup benzeri iletiler varsa, bunlarla ilgili, ne zaman aldığınız, kim tarafından gönderildikleri ve içerikleriyle ilgili olabildiğince detaylı notlar almalısınız.

Uzman Teşhisleri

Yapılan ayrımcılıktan duygusal veya psikolojik olarak etkilendiyseniz ve bunun için doktora veya psikoloğa gittiyseniz, buralarda oluşan kayıtlar da delil olarak sunulabilir.

Ayrımcılık Yapan Kurumun Dokümanları

Ayrımcılık yaptığını düşündüğünüz işveren, okul, hastane, belediye ve benzeri kurum veya kuruluşların ayrımcılık içeren yazılı kural, talimatname veya kılavuzları, kontratlar, yazılı beyanlar ve benzeri dokümanlar da delil oluşturabilir.

Ayrımcılık Yapan Kuruma Yönelik Bilgi Talebiniz

Ayrımcılık yaptığını düşündüğünüz kişi, kurum veya kuruluşlardan, delil edinmeye çalışabilirsiniz. Bunun farklı yolları olabilir. Bunlardan bir tanesi, ilgili kişi veya mercinin konuyla ilgili yayımladığı bilgiler olabilir. Örneğin, eşitlik ve çeşitlilik ilkelerine uyma zorunluluğu olan kurum ve kuruluşların bu konularda yayımladıkları bilgiler. Başka bir yöntem olarak, ilgili kişi veya merciden yazılı olarak bilgi isteyebilir veya kendilerine sorular yöneltebilirsiniz. Üçüncü yöntem, Bilgi Koruma ve Bilgi Edinme Yasaları altında kendiniz veya ayrımcılığı ispat edebilecek konularla ilgili bilgi talebinde bulunmanız olabilir.

Şikayetleriniz

Ayrımcılığa uğradığınızı hissedip, ilgili kişi, kurum veya kuruluşlara şikâyetle bulunmuş olabilirsiniz. Bu durumda, sizin onlara yazdıklarınız ve onların size verdikleri yazılı cevapları mutlaka muhafaza etmelisiniz. Şikâyet ve endişelerinizi sözlü olarak iletip, cevabı da sözlü olarak aldıysanız, tüm bunların notlarını detaylı olarak tutmalısınız. Örneğin, kiminle konuştuğunuz, nerede ve hangi tarihte konuştuğunuz, neler konuşulduğu ve kimlerin bulunduğu gibi detaylar önemlidir. Şikayetiniz ile ilgili bir toplantı olduysa, bu toplantıya yanınızda birini götürmeniz ve toplantıda siz veya yanınızda gelen kişinin detaylı olarak notlar tutması yine çok faydalı olacaktır.

Diğer Mağdurlar

Ayrımcılık başvurularında, birçok zaman durumunuzu kıyaslayabileceğiniz ayrımcılığa uğramamış başka biri veya birileri olmalı. Başka birine kıyasla, dezavantajlı bir muameleye maruz kaldığınızı göstermenin bir yolu da böyle birini tespit edip, durumlarınızı kıyaslamanız ve o kişiden delil veya bir yazılı ifade edinmeye çalışmanız olabilir.

Ekran Resimleri

İnternet üzerinde, sosyal medya platformları veya bir internet sitesi üzerinden yapılmış ayrımcı söylemlerin veya paylaşımların ilgili kişi veya kurumlar tarafından kaldırılma olasılığına karşı ekran görüntüsü alınması çok yararlı olabilir. Bunu bilgisayarınız

üzerinde yapabileceğiniz gibi, telefonunuzla paylaşımın bir fotoğrafını da çekebilirsiniz. Bunu yaparken, paylaşım sahibinin profil detaylarını da gösterecek şekilde yaptığınızdan emin olmalısınız.

**Bana kim
ayrımcılık
yapıyor?**

**Bana neden
ayrımcılık
yapılıyor?**

**Bana yapılan
ayrımcılık veya
dezavantajlı
muamele
nedir?**

**Bana yapılan
farklı veya
dezavantajlı
muamele
neden
haksızdır ve
adil değildir?**

İddia sahibi olarak size karşı ayrımcılık yapıldığını deliller sunarak ispat etmeniz gerekir. Ancak, burada, mahkemeyi; başınıza gelenlerle ilgili 100% olarak ve sıfır şüphe kalacak şekilde ikna etmek zorunda değilsiniz.

Ayrımcılığa ilişkin açılacak dava, sivil dava olacaktır. Mahkeme, olayların sizin söylediğiniz gibi olma olasılığının daha yüksek olduğuna kanaat getirirse bu yeterli olacaktır.

Delilleriniz bunu sağlayacak nitelikteyseler, yeterli ispatınız var demektir. O yüzden, başınıza gelen tüm olayları tüm detaylarıyla ispat etmek zorunluluğunuz yoktur. Her iddianızı kanıtlayacak bir delilinizin olmaması, sizi hakkınızı aramaktan alıkoymamalıdır.

TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YASAL MERCİLER NELERDİR?

Kendinizin veya sorumluluğunuzda olan birinin (örneğin, çocuğunuz veya bakımını üslendiğiniz bakıma muhtaç bir yetişkinin) ayrımcılığa uğradığını düşünüyorsanız, bununla yaşamaya devam etmek zorunda değilsiniz. Ayrımcılığı ortadan kaldırmak için adımlar atmalısınız. Takip edilmesi gereken yasal süreç, kim tarafından, nerede ve nasıl bir ayrımcılığa maruz kaldığınıza bağlı olarak bazı farklılıklar gösterebilir. Ancak, genel olarak yapılması gerekenler şunlardır:

06

Gayri Resmî Uzlaşma

Ayrımcılık her zaman bilerek ve kötü niyetle yapılan bir davranış değildir. Bireyler ve kurumlar, farkında olmadan da ayrımcılık yapıyor olabilirler. O nedenle, resmi bir adım atmadan önce, ayrımcılık yaptığını düşündüğünüz kişi, kurum veya kuruluşlara şikâyetçi veya rahatsız olduğunuz durumu iletebilirsiniz. Sorunu hızlı ve masrafsız şekilde çözebileceğiniz bir zemin oluşabilir. Bu metodu sözlü bir şikâyetle uygulayabileceğiniz gibi, yazılı olarak da gerçekleştirebilirsiniz. Bazı durumlarda, yazılı şikâyetler olayları tırmandırabileceğinden, önce sözlü olarak süreci başlatıp sonuç alınamazsa yazılı şikâyetle bulunmak daha etkin bir strateji oluşturabilir.

Denetleyici, İdari Makamlar ve Teftiş Makamlarına Şikâyet

Ayrımcılık yaptığını düşündüğünüz kişi, kurum veya kuruluşların tabi oldukları denetleyici, idari makamlar veya teftiş makamları varsa, durumu kendilerine rapor edip şikâyetçi olmayı deneyebilirsiniz. Örneğin, okullarda yaşanan olumsuzluklar, Okul İdare Kurulu (School Governing Body) veya Yerel Eğitim Otoriteleri'ne (Local Education Authority) bildirilebilir.

Resmi Uzlaşma

Gayri resmi uzlaşma çabalarınız ve denetleyici birimlere şikâyetiniz sonuç vermezse veya durumunuz gayri resmi uzlaşmaya uygun değilse, bu durumda, arabuluculuk veya tahkim gibi yöntemlerle sorunu çözmeye yönelebilirsiniz. Genel olarak, mahkemede dava başlatmadan önce, uzlaşma yollarının denenmesi gerekmektedir. Özellikle, işyerinde ayrımcılık davalarında, davaların büyük bir bölümü resmi uzlaşma yoluyla çözülmektedir.

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu'na (Equality and Human Rights Commission) Şikâyet

Şayet maruz kaldığınız ayrımcılık sadece size karşı değil geniş bir kitleye karşı ve yaygın olarak uygulanıyorsa, durumun Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu'na bildirilmesi sorunun çözümünde önemli bir rol oynayabilir.

Mahkemeler

Sorunu mahkeme dışında çözmek mümkün olmazsa, çözüm için mahkemede dava açılabilir. Eşitlik yasasına göre işyerinde ayrımcılık konularıyla ilgili davaların İş Mahkemesinde (Employment Tribunal), diğer sivil davaların ise genel olarak ilk derece mahkemesinde (County Court) başlatılmaları gerekir.

Belirli durumlarda, davaların ilk derece mahkemesi dışında Özel Mahkemelerde açılmaları gerekebilir. Örneğin, göçmenlikle ilgili bazı ayrımcılık davaları Özel Göçmenlik Temyiz Komisyonu'nda (Special Immigration Appeals Commission) açılabilirken, eğitimde engellilik durumuna dayalı ayrımcılık davalarının ise konuyla ilgili uzman mahkemelerde açılması öngörülür.

- * Davanızın masraflarının devlet tarafından karşılanması için adli yardım ve ücretsiz avukat sağlama haklarınız olabilir.
- * Mahkemeye taşınacak davalarda, zaman aşımı kuralları ve sürelerini bilmek ve bunlara riayet etmek çok önemlidir. İşyerinde ayrımcılık durumunda zaman aşımı süresi olayın gerçekleşmesinden itibaren 3 ay, diğer durumlarda ise 6 aydır. Zaman aşımı süreleri dışında başvuru yapılmasına sadece mahkemenin bunu adil ve hakkaniyetli bulduğu durumlarda müsaade edilir.

Medya

Uğradığınız ayrımcılığın medya aracılığıyla duyurulması ve geniş kitlelere ulaşması da etkin bir hak arama yöntemi olabilir.



BAZI EMSAL KARARLAR

07

Bazı önemli emsal kararlar ve bunların neticesinde oluşan hukuksal prensipler şunlardır:

- **Jessemey v Rowstock Ltd and another [2014] EWCA Civ 185 CA**
Daha önceden ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla bir başvuruda bulunduğu için işten çıktıktan sonra kendisine kötü bir referans verilmesi üzerine dava açan davacı haklı bulunmuştur.

Karar: İşten çıkartıldıktan sonra sebep olunan mağduriyet durumu ayrımcılıktır ve hak ihlali kapsamına girer.

- **Onu v Akwiwu and another; Taiwo v Olaigbe and another [2016] IRLR 719 SC**
Bu davadaki davacılar İngiltere’de ev hizmetlisi olarak çalışan ve işverenleri tarafından aç bırakılmak dahi olmak üzere oldukça kötü muameleye tabi tutulan iki göçmendir.

Karar: Bireylerin göçmenlik statülerinden dolayı işyerlerinde dezavantajlı muamele görmeleri ırk temelinde ayrımcılık sayılmaz.

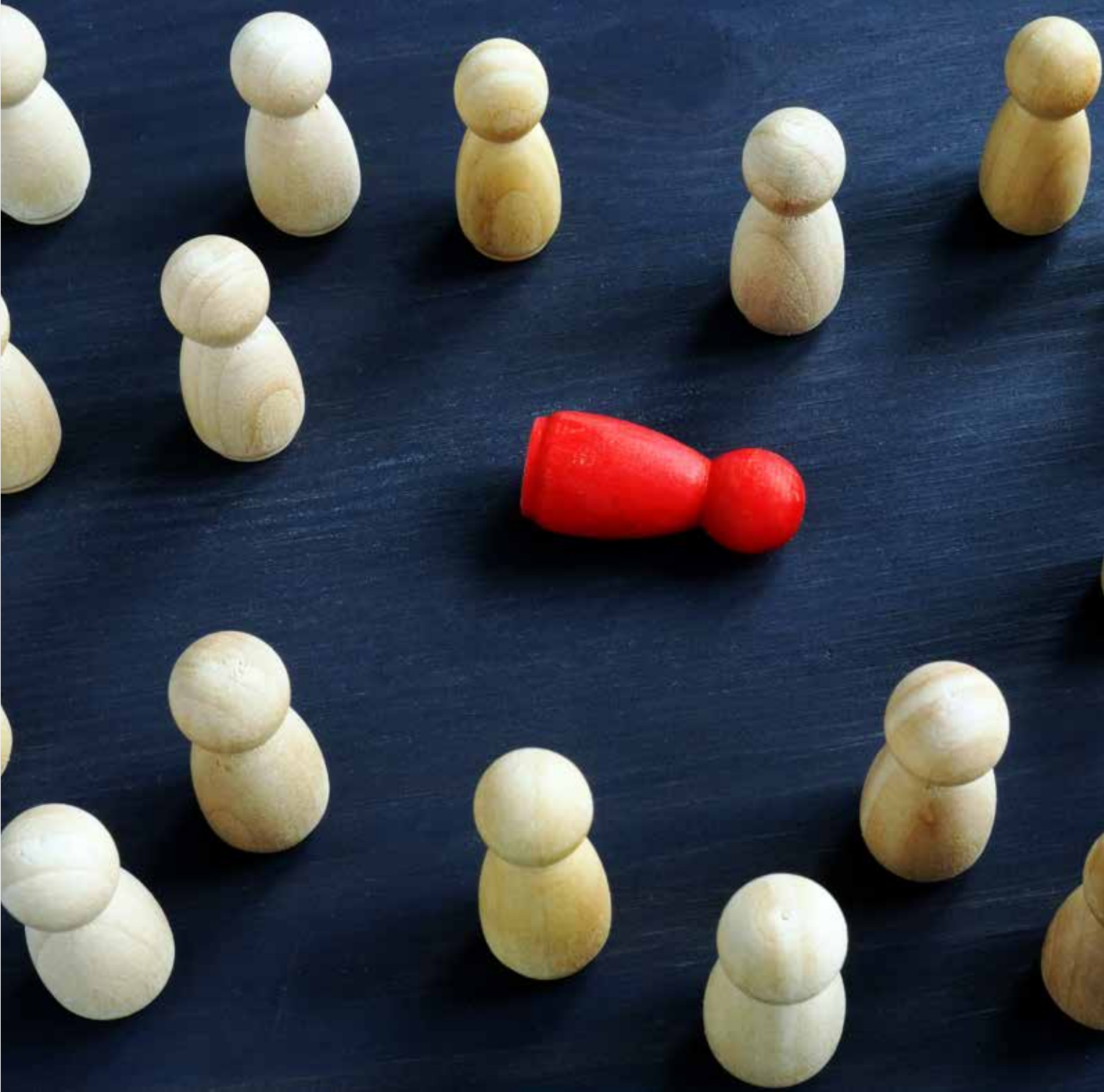
- **Essop and others v Home Office (UK Border Agency) [2017] IRLR 558 SC**
Davacılar görevlerinde yükselebilmeleri için belli bir testten yüksek not almaları gereken devlet memurlarıdır. Bir bilirkişi raporu, etnik azınlık ve daha yaşlı olan adayların bu testten daha düşük notlar aldıklarını ortaya koyarken bunun nedeni tespit edilememiştir.

Bunun üzerine ayrımcılık yapıldığı iddiasıyla açılan davada mahkemeler; davacıları, uygulamanın neden kendileri için dezavantajlı bir durum yarattığını ispatlayamadıklarından haksız bulmuştur. Dava, İngiltere’nin en yüksek mahkemesi olan Supreme Court’a temyiz götürülmüştür.

Karar: Dolaylı ayrımcılık davalarında davacıların uygulamanın neden kendileri için dezavantajlı olduğunu açıklama zorunlulukları yoktur.

- **Costa v League Against Cruel Sports Case No 3331129/2018**
Bu davada, davacı bir etik vegan ve aynı zamanda hayvan hakları savunucusu olan bir vakfın çalışanıdır. Vakfın emekli fonunun hayvanlara zarar verdiklerine inandığı şirketlere yatırıldığını keşfedince, durumu iş arkadaşlarıyla paylaşarak fonun başka yerlere yatırılması yönünde vakıf üzerinde baskı oluşturmaya çalışmıştır. Durum neticesinde işten çıkartılınca, mağdur edilme yoluyla ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla dava açmıştır.

Karar: Bu davada, “veganlık” inanç olarak kabul edilmiş ve bu da bir ayrımcılık temeli olarak “inanç” kavramına daha geniş bir perspektiften bakılmasına vesile olmuştur.



Ayrımcılıkla ilgili yüksek tazminatlar ödenen bazı örnek kararlar:

- **Hastings v Kings College Hospital NHS Foundation Trust 2300394/2016**

Bir hastanede bilgi-işlem müdürü olarak görev yapan davacı, hastanenin araba parkında bir kurye tarafından ırkçı söylemlere maruz kalınca, kendini savunmak için kuryenin aracının plaka numarasını almaya çalışmıştır. Güvenliği çağırmasına rağmen kimse olay yerine gelmemiştir. Daha sonra kurye ile yaşanan bu olaydan dolayı kuryeye saldırdığı gerekçesiyle müdür işten atılmıştır. Mahkeme, hastanenin olayı inceleme ve disiplin sürecini taraflı ve ayrımcı bulmuştur. Irkçılık temelinde ayrımcılığa uğradığını ispat eden bilgi-işlem müdürüne £1,000,000 tazminat verilmiştir.

- **Michalak v Mid Yorkshire Hospitals NHS Trust ET/1810815/08**

Davacı doğum iznine ayrıldığı bir dönemde bölüm başkanı ve başka bir üst düzey yönetici tarafından mesnetsiz iddialarla işten attırılmıştır. Irkçılık ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğrayan doktora yaklaşık £4,500,000 tazminat verilmiştir.

- **Howard v Commissioner of Police of the Metropolis Case Nos 2200184/2013, 2202916/2013**

Bir polis memuru olan davacı işyerinde iş arkadaşları tarafından uğradığı ırkçı ve cinsiyetçi muamelelerden dolayı şikayetçi olmasına rağmen netice alamayınca mahkemeye başvurmuştur. Irkçılık ve cinsel ayrımcılık temelinde ayrımcılığa uğrayan polis memuru duygusal incinme nedeniyle £37,000 tazminat almıştır.

İNGİLTERE'DEKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI

08

İngiltere’de ayrımcılık ve buna bağlı hak ihlallerine ilişkin size çeşitli destekler sunabilecek birçok sivil toplum kuruluşları mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır:

Kurum Adı	Sağladığı Destekler	İletişim Bilgileri
Equality and Human Right Commission	Geniş bir grubu etkileyecek durumlarda, yasal bilgi ve destek.	Internet Sitesi: https://www.equalityhumanrights.com/en Akıllı Anket Linki: https://www.smartsurvey.co.uk/s/ehrc-whistleblowing/
Equality Advisory and Support Service (EASS)	Ücretsiz detaylı danışma ve bilgi servisleri.	Tel: 0808 800 0082 Mesaj Hattı: 0808 800 0084 Internet Sitesi: http://www.equalityadvisoryservice.com/
Citizens Advice Bureau	Ücretsiz danışma servisleri.	Tel: 0800 144 8848 Internet Sitesi: https://www.citizensadvice.org.uk/
Law Society	Ayrımcılık konusunda size yardımcı olabilecek bir avukat bulmanıza yardımcı olabilir.	Tel: 0207 242 1222 Internet Sitesi: https://www.lawsociety.org.uk/
Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)	İşyerinde ayrımcılık konularıyla ilgili bilgi ve kılavuzluk, arabuluculuk ve uzlaştırma hizmetleri.	Tel: 0300 123 1100 Mesaj Hattı: 18001 0300 123 1100 Internet Sitesi: https://acas.org.uk
Civil Legal Advice (CLA)	Ayrımcılık davanız için ücretsiz avukatlık desteği alıp alamayacağınız ile ilgili bilgi, ücretsiz danışma servisi.	Tel: 0345 345 4 345 Internet Sitesi: https://www.gov.uk/civil-legal-advice
Law Centres Network	Ücretsiz danışma ve avukatlık servisleri.	Tel: 0203 637 1330 Internet Sitesi: https://www.lawcentres.org.uk/
Free Representation Unit (FRU)	İşyerinde ayrımcılık davalarıyla ilgili ücretsiz danışma ve avukatlık servisleri.	Tel: 0207 611 9555 Internet Sitesi: http://www.thefru.org.uk/



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

NEŞAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

www.nesam.ytb.gov.tr