



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

İSVEÇ AYRIMCILIKLA MÜCADELE REHBERİ

NESAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

İçindekiler

AYRIMCILIK NEDİR?	4
KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?	8
AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?	10
HANGİ ŞARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?	14
AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?	18
TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YASAL MERCİLER NELERDİR?	22
BAZI EMSAL KARARLAR.....	24
İSVEÇ’TEKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI	26



AYRIMCILIK NEDİR?

**1970 yılında yasa kapsamına alınan
ayrımcılık suçu,**

iş hayatı ve kamusal alanlardaki belirli türden
ayrımcılığı kapsamaktadır. Söz konusu
düzenlemeyle, kişilerin

- Irk
- renk,
- ulusal veya etnik köken,
- cinsel yönelim
- trans kimlik gibi nedenlerle ayrımcılığa uğramasının önüne geçilmek istenmiştir.

01





İsveç'te bildirilen çok sayıda şikayete rağmen bu konuda çok az karar bulunmaktadır. Bu durum genellikle kanıt eksikliğinden ya da sanığın savunmasına karşın mağdurun ifadesini destekleyecek nitelikte yeterli delil bulunamamasından kaynaklanmaktadır.

İsveç'teki Ayrımcılık Kanunu'nun 1. bölümünde kanunun amacının ayrımcılıkla mücadele etmek ve cinsiyet, transseksüel kimlik, etnik köken, din veya farklı inançlar ile engellilik, cinsel yönelim veya yaşa bakılmaksızın herkese eşit haklar sunulmasını sağlamak olarak belirtilmiştir. Ayrıca, çalışanlara ya da iş başvurusu yapan bir kişiye haksız ayrımcılıkta bulunulması da yine kanun kapsamında suç olarak nitelendirilmiştir.

Ayrımcılık Kanunu ek olarak, kişilere cinsiyetleri, kimlikleri, din veya farklı diğer inançları, yaşı, etnik bağları, engellilik durumları veya cinsel tercihleri nedeniyle çalıştıkları yerde diğer kişilerden daha kötü veya farklı davranılmasını kanunun ihlali saymaktadır.

Ayrımcılık Kanunu gereği, ayrımcılıkta bulunan kişi, mağdura ayrımcılık tazminatı ödemek zorunda kalabilir. Yaşanan olayın ayrımcılık olup olmadığına ve tazminat ödenip ödenmeyeceğine mahkemeler karar vermektedir.

KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?

Kanunda özel olarak belirtilen, ayrımcılık yapmama sorumluluğu bulunan gruplar şunlardır:

- Kamu kurum ve kuruluşları
- Özel sektör
- Kamu görevlileri
- İş insanları
- Halka açık etkinliklerin organizatörleri ve bu tür organizatörlerin işbirlikçileri

Fakat ayrımcılık yasağı bu gruplarla sınırlı değildir. Prensip olarak kimsenin ayrımcılık yapma hakkı bulunmamaktadır.

02



AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?

İsveç Ayrımcılık Yasası kapsamlı bir koruma sağlamak amacıyla ayrımcılığı geniş bir şekilde tanımlamıştır. Ayrımcılığın ortaya çıkması için kişiye haksız muamele veya kişinin haysiyetine yönelik bir saldırı söz konusudur. Bu kapsamda İsveç yasalarında ayrımcılığa ilişkin bir dizi kavram yer almaktadır: Doğrudan Ayrımcılık, Dolaylı Ayrımcılık, Yetersiz Erişilebilirlik, Taciz, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Yapma Talimatı

03

Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin, benzer bir durumdaki başka bir kişiye nazaran daha az lehte muamele görerek dezavantajlı duruma düşmesidir. Ancak yaşananın ayrımcılık olup olmadığı her olayın niteliğine göre ayrıca değerlendirilir.

Nelerin doğrudan ayrımcılığı teşkil edebileceğine dair bazı örnekler:

- İş başvurusunda bulunan ve ilan şartlarını sağlayan bir kişi mülakata davet edilmezken görev tanımına ilişkin aynı veya benzer niteliklere sahip bir başka kişi mülakata çağırılmıştır. Burada yapılan ayırım, örneğin etnik kökenden dolayı ise ayrımcılık yasağının ihlali söz konusudur.
- Bir marketten alışveriş yapmak isteyen müşterilerinden birinin peşin ödeme yapması istenirken diğer bir müşterinin daha sonra ödeme yapmasına izin veriliyor ve muamele farkı kişilerin inancından veya ten renginden kaynaklanıyor ise, ayrımcılık yasasının ihlali söz konusudur.

Öte yandan, bir kişinin, bir başkasının isteklerini tatmin etmek için ayrımcılık yapması da doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir.

Örneğin, diğer kiracıların engelli bir komşu istememesi sebebiyle engelli bir kişiye dairesini vermeyen ev sahibi doğrudan ayrımcılık yapmakla suçlanacaktır.

Ayrıca, ayrımcılığın “yanlış tahmin” sebebiyle ortaya çıkması da doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin, bir restoranın güvenlik görevlisinin bir kişinin içeri girmesine gelen kişinin Müslüman olduğunu sandığından izin vermemesi bu kapsamda değerlendirilir. Güvenlik görevlisinin yanlış bir şekilde söz konusu kişinin Müslüman olduğunu düşünmesi, yaptığıнын yine de ayrımcılık zemininde suç sayılmasına yol açar.

Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, aslında eşitlikçi gibi görünen bir kural konulması veya uygulamanın aslında belirli bir cinsiyete, cinsel kimliğe veya tercihe, etnik kimliğe, dine veya inanca, engellilik durumuna veya yaşa ilişkin sebeplerle kişilere dezavantaj yaratmasıdır. Burada kural veya uygulama herkes için geçerli olsa bile, ayrımcılık ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, işin yapılması için gerekli olmadığı halde kadınların işe alımını engelleyecek bir boy şartının getirilmesi veya engelli bireyleri dezavantajlı duruma düşürecek ehliyet şartının istenmesi dolaylı ayrımcılık sayılabilir.

Bununla birlikte, kural veya uygulamanın amacı haklı, yani meşru ve nesnel olarak kabul edilebilir bir nedene dayanıyorsa, dolaylı ayrımcılıktan söz edilemeyecektir. Meşru ve nesnel amacın korunmaya değer olması ve ayrımcılık yapmama ilkesinden önce gelmesi için makul bir sebebe dayanıyor olması gerekmektedir. Yani, ayrımcılığı haklı göstermek için alternatif bir yolun mümkün olmaması gerekmektedir.

Örneğin, bir işverenin işe alımlarda İsveççe dil bilgisi şartını öncelikli kriter olarak belirlemesi, İsveççe bilmeyen kişiler için işe alım süreçlerinde dezavantaj yaratabilecektir. Ancak, işin tanımı itibarıyla gerçekten dil becerisi gerekiyorsa, bu durum ayrımcılık olarak kabul edilmez.

Örneğin, bir belediyenin İsveççe öğretmeni istihdam etmek istemesi ve kriter olarak ileri derece İsveççe becerileri talep etmesi makul bir taleptir. Ancak ileri dil yeterliliği becerileri gerektirmeyen diğer hizmetler için ileri derece dil şartı getirilirse, dolaylı ayrımcılık söz konusu olabilir.

Yetersiz Erişilebilirlik

Yetersiz erişilebilirlik, makul erişilebilirlik tedbirlerin alınmaması sebebiyle engelli bir kişinin, engelli olmayan diğer kişilere nazaran dezavantajlı duruma düşmesinden kaynaklı bir ayrımcılık türüdür.

Tam olarak hangi tedbirlerin makul olduğu, her bir olayın özel niteliklerine göre belirlenecektir. Bu konuda öncelikle ilgili yasalar ve AB regülasyonlarına bakılır.

Bu düzenlemelerdeki gerekliliklere ek olarak, çoğu faaliyet için yalnızca daha basit tedbirlerin alınması yeterli görülmektedir. Bununla birlikte şirket ve kurumların mali ve pratik durumu ya da engelli birey ve kurum arasındaki ilişkinin süresi ve düzeyi gibi kriterler makul tedbirler alınması zorunluluğunu belirler.

Makul önlemlere örnek olarak eşiklerin kaldırılması, bir restoranda menünün okunması veya bir kişinin eğitim ya da iş hayatına katılması için ihtiyaç duyduğu bir yardımın sağlanması sayılabilir.

Taciz ve Cinsel Taciz

Saldırının, Ayrımcılık Yasası kapsamında değerlendirilebilmesi için ayrımcılık sebeplerinden bir veya daha fazlasına bağlı olarak gerçekleştirmiş olması gerekir.

Taciz, ayrımcılık saikinden kaynaklı alay etme veya aşağılayıcı ifadeler olarak ortaya çıkabileceği gibi cinsel nitelikte de olabilir. İsveç hukukunda sözlerin yanı sıra, hoşnutsuz iltifatlar, davetler veya imalar, elle temas veya kötü niyetle gözünü almadan bakmak da taciz sayılmaktadır.

Taciz veya cinsel taciz olarak sınıflandırma yapabilmek için failin davranışının nasıl algılandığını bilmesi gerekir. Bu nedenle, mağdurun, davranışın hoş karşılanmadığını faile açıkça ifade etmesi önemlidir. Ancak bazı durumlarda, davranışın saldırganlık niteliği o kadar açık olabilir ki, mağdurun herhangi bir ikazda bulunup bulunmadığına bakılmaz.

Ayrımcılık Talimatı

Ayrımcılık talimatı, bir kişinin kendisine bağlı olan bir kişiye, başka birine ayrımcılık yapması için emir veya talimat vermesi şeklinde ortaya çıkar. Ayrımcılık talimatı, bir çalışana verilebileceği gibi, bağlı çalışılan bir ajans ve şirkete de verilebilir. Örneğin; sadece İsveççe isimli başvuru sahipleri mülakata alınacaktır, bir kişiye cinsel yönelimi nedeniyle belirli bir hizmet sunulmamalıdır, gibi talimatlar bu kapsama girer.

HANGİ SARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?

04

Meşru ve Belirli Mesleki Gereksinimler (Ayrımcılık Yasası, Başlık 2, Bölüm 2)

İsveç'te, Ayrımcılık Yasası, meşru ve belirli mesleki gereksinimlerin karşılanabilmesi için istisna yapılmasına olanak sağlamaktadır. Madde hükmüne göre, niteliği gereği belirli mesleki faaliyetlerin icra edilebilmesi için özel muamele yapılmasının gerekli olduğu durumlarda, meşru bir amacın varlığı ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli araçların sağlanmış olması durumunda, istisna yapılabilmesi mümkündür.

Nitekim, Ayrımcılık Yasası'nın gerekçesinde, ilgili hükümlere ilişkin tipik örneklerin, dini azınlıklar, eşcinseller veya benzeri gruplara ait örgütlerin kilit yöneticilerinin kendi mensubiyetlerinden birini işe alabilecekleri ve bunun ayrımcılık yasağını ihlal etmeyeceği belirtilmiştir.

Ayrımcılık yasağı istisnalarının dar bir yoruma tabi tutulması gerektiği vurgulanmalıdır. Bir kuruluşla ilgili olarak, ayrımcılık yalnızca kamuya 'görülebilir' olan veya belirli bir önemi olan pozisyonlar için söz konusu olabilir, bir kuruluşun tamamı için otomatik olarak ayrımcı uygulamalara gidilemez. Ayrıca, işverenin istisnayı uygulamak için güçlü bir nedeninin olması ve pozisyonun ilgili ayrımcı şartı açıkça gerektirmesi gerekir.

Din veya İnanca Dayalı Kuruluşların İşverenleri. (Madde 4(2) Direktif 2000/78)

İsveç'te, Ayrımcılık Yasası, din veya inanca dayalı oluşumların işverenleri için ayrı bir istisna sağlamaz.

İsveç'te ayrımcılığa yol açabilecek tüm nitelikler prensipte eşit kabul edilir ve özel hükümler bu eşitliği ihlal eder. Başlık 2, Bölüm 2'deki işgücü piyasasındaki istisnalara ilişkin genel kural dışında dini kuruluşlar/işverenler için özel bir istisna yoktur.

Silahlı Kuvvetler ve Diğer Özel Meslekler (Madde 3(4) ve Gerekçe 18 Direktif 2000/78)

İsveç'te, Ayrımcılık Yasası, Başlık 2, Bölüm 15 uyarınca, silahlı kuvvetler için yalnızca zorunlu askerlik ve askeri eğitimle ilgili yaşa dair bir istisna bulunmaktadır. Sıradan askeri çalışanlar için Ayrımcılık Yasası'nın istihdam kuralları geçerlidir ve bu konuda özel bir istisna hükmü bulunmamaktadır.

Vatandaşlık Temelli Ayrımcılık (Madde 3(2))

İsveç'te hakimler, bakanlar ve ombudsmanlar için İsveç vatandaşlığı, şart koşulmaktadır.

Ayrıca, kişilerin Parlamento tarafından seçildiği pozisyonlar da Parlamento Yasası'nın (1974:153) 7. Başlığı, 11. Bölümü uyarınca İsveç vatandaşlığını şart koşmaktadır. Bu kanun yarı anayasal bir statüye sahiptir.



Sağlık ve Güvenlik

İsveç'te, İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin 7(2) maddesinde belirtildiği üzere engellilik ve sağlık ve güvenlikle ilgili ayrımcılığa ilişkin hiçbir istisna hükmü yoktur.

Engellilerle ilgili olarak, işverenin yalnızca güvenlik konularını ve işyerindeki diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini değil,

aynı zamanda engelli kişinin sağlık ve güvenliğini de dikkate alması önemlidir. Sağlık ve güvenlik gerekçesiyle ayrımcı uygulamaya giden bir işveren, itiraz edilmesi halinde söz konusu bu tedbirin sağlık ve güvenliği korumak için gerekli olduğunu kanıtlamak zorundadır.

Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık Yasası uyarınca, bazı durumlarda, çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık uygulamasına yalnızca cinsiyet bağlamında izin verilebilir. Bu, bir işverenin kimi istihdam edeceğine karar verirken az temsil edilen cinsiyetten bireylere öncelik vermesine izin verilebileceği anlamına gelir.

Örneğin, belirli bir meslekte erkeklerden daha az kadın varsa, kadınların istihdamına öncelik verilebilir. Benzer şekilde, bir işverenin hizmet içi eğitim veya terfi konusunda karar verirken az temsil edilen cinsiyetten kişilere öncelik vermesine izin verilebilir. Ancak, özel muamele hiçbir zaman maaş veya diğer istihdam koşullarıyla ilişkilendirilemez.

Meşru bir amaç varsa ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekliyse, yaş temelinde pozitif ayrımcılığa da izin verilebilir.

Örneğin, yaşlı çalışanların istihdam edilme veya işte kalma fırsatlarını iyileştirmek, aynı anda birden fazla kişinin emekli olmasını önlemek için bir ekipteki çalışanların yaşını dikkate almak ya da eğitim maliyetleri çok yüksek olacaksa, yakında emekli olacak bir çalışan seçmemek makul kabul edilebilir.

Emeklilik, maluliyet ve dul maaşlarını düzenlemek için toplu iş sözleşmelerinde ve bireysel iş sözleşmelerinde özel muamele de pozitif ayrımcılık kapsamındadır.

AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

Ayrımcılık iddiaları İsveç'te giderek daha yaygın hale gelmektedir, ancak yılda kaç ayrımcılık şikayetinin yapıldığına dair resmi bir istatistik bulunmamaktadır. Ancak genel olarak etnik köken ve engellilikle ilgili şikayetler en yaygın olanlardır, bunu cinsiyet ve yaşa dayalı şikayetler takip etmektedir.

05

Ayrımcılık Yasası'nın yürürlüğe girmesinden bu yana, tazminat taleplerinin çoğu dava açılmadan önce taraflar arasında arabuluculuk yöntemi ile çözüme kavuşturulmuş, tazminata hükmedilen sadece birkaç dava olmuştur.

Ayrımcılık Yasası kapsamında yasaklanan ayrımcılık türlerini öngören veya buna izin veren tüm sözleşme hükümleri geçersiz sayılacaktır. Bir çalışan, bir sözleşmedeki bir hükümden kaynaklı olarak ayrımcılığa uğraması durumunda çalışanın talebi üzerine sözleşme hükmü değiştirilebilir veya geçersiz ilan edilebilir.

Ayrıca yasayı ihlal edenlerin ayrımcılık mağduru kişilere, yaptıkları ayrımcılık ve gerekirse ortaya çıkan zarar için tazminat ödemesi söz konusudur. Bir çalışan, başka bir çalışana ayrımcılık yaparsa da tazminat failin işvereni tarafından ödenecektir.

İsveç istihdam mevzuatı halen ağırlıklı olarak çalışanları korumayı hedeflemektedir. Ancak iş hukuku davalarında manevi zarar tazmini genellikle düşüktür ve maksimum 125.000 SEK (yaklaşık 12.500 €) tutarındadır.

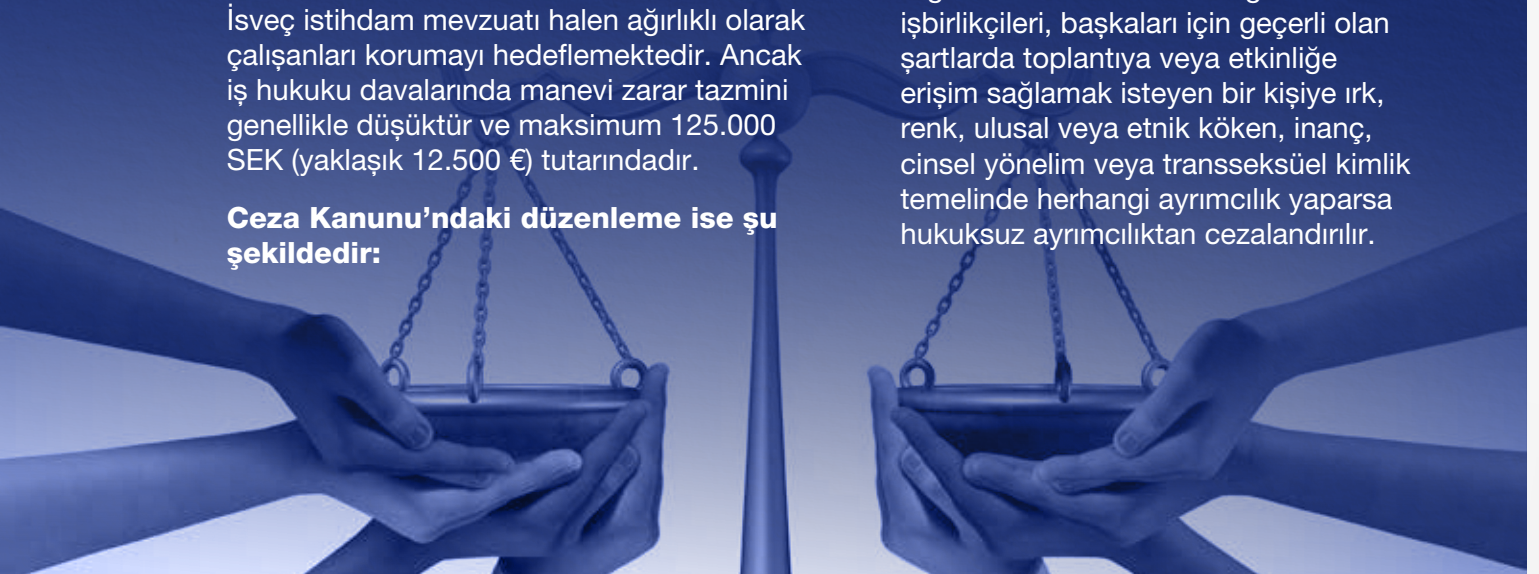
Ceza Kanunu'ndaki düzenleme ise şu şekildedir:

- **Ceza Kanunu**
16.Bölüm Kamu Düzeni İhlalleri

Madde 9 - İşi sebebiyle bir kişiye karşı ırkı, rengi, ulusal veya etnik kökeni veya dini inancı nedeniyle, normal bir iş insanı tarafından uygulanan şartlar ve koşullarda, üçüncü kişilerle yapacağı şekilde iş yapmayarak ayrımcılık uygulayan bir iş adamı kanuna aykırı ayrımcılıktan para cezasına veya bir yılı aşmamak koşuluyla hapis cezasına çarptırılır.

Bir iş insanının yaptığı ayrımcılığa ilişkin yukarıdaki fıkranın hükümleri, bir işyerinde çalıştırılan veya başka bir iş insanı adına hareket eden kişiler ile kamu hizmetinde çalışan veya kamu görevi bulunan kişiler hakkında da uygulanır.

Halka açık toplantıların veya etkinliklerin organizatörleri ve bu tür organizatörlerin işbirlikçileri, başkaları için geçerli olan şartlarda toplantıya veya etkinliğe erişim sağlamak isteyen bir kişiye ırk, renk, ulusal veya etnik köken, inanç, cinsel yönelim veya transseksüel kimlik temelinde herhangi ayrımcılık yaparsa hukuksuz ayrımcılıktan cezalandırılır.





Ceza Kanununda düzenlenen bu hükme göre ayrımcılık suçunun faili, para cezası veya bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilebilmektedir.

Kanun hükmü hem kamu hem de özel sektörü kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektörün yanı sıra halka açık etkinlikler ve toplantılara katılmak isteyen kişilerin ırk, renk, ulusal veya etnik köken, inanç, cinsel yönelim veya transseksüel kimliği sebebiyle reddedilmesi de ayrımcılık suçu kabul edilmektedir.

Bu noktada dikkat çekici bir diğer kural ise; ayrımcılık suçunun oluşması için, kişinin aidiyetinin yanı sıra, başkaları için geçerli olan şartlar dışında bir sebeple reddedildiğini ispat etmesi zorunluluğudur.

Bir başka deyişle, iddia sahibinden, kendisine bir niteliğine bağlı olarak başka kişilere yapılmayan bir ayrımcılık yapıldığını ispat etmesi beklenir.

Ceza hukuku düzenlemelerine ek olarak, ayrımcılık suçuna karşı hukuk davası açılması da mümkündür. Örneğin, Malmö’de yaşayan bir grup öğrenci, bir işletmeye girişlerinin sadece sarışın ve beyaz tenli kişilerin girişine izin verildiği gerekçesiyle reddedilmesi üzerine ilgili işletme sahibine dava açmıştır. Bu davada Yüksek Mahkeme, ayrımcılık suçunun oluştuğunu tespit etmiş ve işletme sahibinin öğrencilere tazminat ödemesine hükmetmiştir.



TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YAŞAL MERCİLER NELERDİR?

İsveç, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren “Ombudsmanlık” yani “Kamu Denetçiliği” sistemi getirmiştir. Ayrımcılığa ilişkin de Ocak 2009’da özel olarak Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanlığı oluşturulmuştur.

06

Eşitlik Ombudsmanı olarak da anılan bu kurum, herkesin eşit haklar ve fırsatlar edinmesi için çalışan merkezi bir hükümet otoritesi olarak Ayrımcılık Yasasına uyumu denetlemektedir.

Bu amaçla Eşitlik Ombudsmanı, örneğin bir işvereni ayrımcılık iddiaları hakkında araştırma yapmaya ve önlemler almaya zorlayabilmektedir. Karar ve emirlerine uyulmadığı takdirde Ombudsman, yükümlülüğün yerine getirilmesi için ilgili kuruluşa para cezası verebilmektedir.

Öte yandan, mağdur bir sendika üyesiye ve işi sebebiyle bir ayrımcılığa maruz kalmışsa, önce sendikasıyla iletişime geçmelidir. Yasaya göre, sendika, ayrımcılık davalarında ve ebeveyn izniyle ilişkili olarak

olumsuz davranışlarla ilgili konularda üyelerini temsil etme hakkına sahiptir. Ancak sendikanın üyeyi temsil etmemesi durumunda, kamu denetçisine şikayet hakkı doğmaktadır. Kamu denetçisinin şikayeti incelemesi için sendikadan mağdurun temsil edilmeyeceğine dair yazılı bir belge alınması gerekmektedir. Bu belge olmaksızın kamu denetçisine şikayette bulunulamaz.

Bir hükümet, belediye yetkilisi veya kamu çalışanı tarafından ya da böyle bir makamdaki yetkili biri tarafından ayrımcılığa maruz kalınması durumunda ise, Parlamento Ombudsmanına şikayette bulunulmalıdır.



BAZI EMSAL KARARLAR

07

- 1- Mali sıkıntısı nedeniyle kabin ekibindeki çok sayıda çalışanı işten çıkaran bir havayolu şirketiyle ilgili 2011'deki bir davada, sendika ve havayolu şirketi, toplu iş bırakma listesi üzerinde anlaşmışlar ve listeye göre 60 yaş ve üstünde olan tüm çalışanlar işten çıkarılmıştır. Listede ayrıca, işten çıkarılan çalışanların İstihdam Koruma Yasası'na göre yeniden işe alınma hakları olmadığı belirtilmiştir.

İsveç'te, "son giren ilk çıkar ilkesi" olarak adlandırılan prensip gereği eski çalışanların işten en son çıkması söz konusudur. İşveren, yaşlı çalışanların emekli maaşlarını alma hakları olduğu ancak daha genç çalışanların böyle bir hakkı olmadığı için, yaşlı çalışanların işten çıkarılmasının meşru bir amaca hizmet ettiğini iddia etmiştir.

Görülen davada, İş Mahkemesi, 67 yaşına kadar çalışma hakkının İstihdam Koruma Kanunu ile düzenlendiği ve şirketin uyguladığı özel muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayanmadığı gerekçesiyle işten çıkarmaların doğrudan yaş ayrımcılığı oluşturduğuna karar vermiştir. Bu kapsamda, işten çıkarmalar Ayrımcılık Yasası uyarınca geçersiz ilan edilmiş ve etkilenen çalışanların her birine 12.500 avro verilmesine hükmedilmiştir.

- 2- 2019 Dünya Kupası sırasında, İsveçli kadın milli futbolculara erkek meslektaşlarından önemli ölçüde daha az ödeme yapıldığı gerekçesiyle

İsveç Futbol Federasyonu aleyhine cinsiyet ayrımcılığı suçlamasıyla İsveç Eşitlik Ombudsmanına şikayette bulunulmuştur. Ancak, İsveç Eşitlik Ombudsmanı, futbolcuların aldığı ücretin, seyirci ve pazarlama geliri gibi dış faktörlere bağlı olduğu, kadın ve erkek takımlarının gelirleri arasında fark olduğu için kadın milli futbol takımının gelirinin erkek milli futbol takımından düşük olmasının normal olduğu ve bu sebeple iki takımın karşılaştırılabilir bir durumda olmadığı için ayrımcılık yapılmadığına karar vermiştir.

- 3- Bir otobüs, ulaşım ve hasta hizmetleri şirketiyle ilgili 2014 tarihli bir davada, işveren, 70 yaşına gelen üç çalışanın sürücü pozisyonu için yaptıkları başvurularını reddetmiştir. İşveren, meşru amacın yol güvenliği olduğunu iddia etmiştir. Ancak Eşitlik Ombudsmanı, yaşa dayalı hukuksuz ayrımcılık yapıldığı gerekçesiyle işveren aleyhine dava açmış ve Mahkeme, sürücülerin fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin değerlendirilmesinde başkaca önlemlerin (tıbbi kontroller vb.) alınabileceğini, sadece yaştan bir reddetme sebebi olamayacağını değerlendirerek çalışanlara 4.000'er avro tazminat ödenmesine karar vermiştir.
- 4- İş Mahkemesinde 2003 yılında görülen bir davada, diyabetli bir çalışanın vardiyalı çalışmasının işverence riskli olduğunun kanıtlanmamış, çalışanın işe akdine son verilmesinin doğrudan ayrımcılık oluşturduğu kararı verilmiştir.

İSVEÇ'TEKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI

İsveç'te çeşitli yerel ve bölgesel ayrımcılıkla mücadele büroları bulunmakta ve ayrımcılığa maruz kalan kişilere tavsiye ve destek sunmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan kişiler, bu bürolardan destek alabilecekleri gibi doğrudan polise suç duyurusu yoluyla ya da Eşitlik Ombudsmanına şikayette bulunarak haklarını arayabilirler.

08

Polis hakkında şikayetler için yine 114 14 aranarak veya en yakın polis karakoluna gidilerek şikayette bulunmak mümkündür. Böyle bir durumda mağdur, şikayeti işleme koymaya yetkili bir kişiye yönlendirilecektir.

Yasal Mercî	İletişim Bilgileri
Eşitlik Ombudusmanı: www.do.se	Polis Tel : 114 14 Acil Durum : 112 İnternet sitesi : www.polisen.se
Parlamento Ombudsmanı (Riksdagens ombudsmän – JO)	Adres : Västra Trädgårdsgatan 4 A, 103 26 Stockholm Telefon : 08-786 51 00 Fax : 08-21 65 58 E-posta : justitieombudsmannen@jo.se İnternet Sitesi : www.jo.se/
Basın Ombudsmanı (Pressombudsmannen)	Adres : P.O. Box 22310, SE-104 22 Stockholm, Sweden Telefon : +46(0)8 692 4620 E-posta : e-mail: info@medieombudsmannen.se İnternet Sitesi : medieombudsmannen.se
Suç Mağdurlarını Destekleme Kurumu (Brottsoffermyndigheten)	Adres : 470, 901 09 Umeå Tel : 090-70 82 00 Faks : 090-17 83 53 E-posta : registrator@brottsoffermyndigheten.se İnternet sitesi : www.brottsoffermyndigheten.se / www.rattegangsskolan.se
Suç Mağdurları İçin Acil Yardım Kuruluşları Federasyonu (Brottsofferjourernas Riksförbund)	Acil Yardım : 0200-21 20 19 E-posta : boj.riks@boj.se İnternet sitesi : www.boj.se
İslamofobi.se (İslamofobi ile mücadele)	Adres : Sundbybergsvägen 1C, 171 73 Solna Tel : 08-56 24 49 00 E-posta : İbn Rüşd Ofisi : info@ibnrushd.se Kuzey Bölgesi : norra@ibnrushd.se Orta Bölge : mitt@ibnrushd.se GSU Bölgesi : gsu@ibnrushd.se Doğu Bölgesi : ostra@ibnrushd.se Batı Bölgesi : vastra@ibnrushd.se Güney Bölgesi : sodra@ibnrushd.se İnternet sitesi : www.islamofobi.se

İbni Rüşd Eğitim Merkezi'nin bir hizmeti olan "Proje İslamofobi" hakkında bilgi edinmek için ulaşabileceğiniz web sitesidir. (www.islamofobi.se) Proje kapsamında, ırkçılık, nefret suçları ve Müslümanları etkileyen ayrımcılığa karşı farkındalık oluşturma hedeflenmekte, ayrıca nefret suçları mağdurlarına da yardımcı olunmaktadır.



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

NEŞAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

www.nesam.ytb.gov.tr