



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İnsan Hakları Kurullarının
Desteklenmesi ve
Kadın Hakları Projesi

Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri



.projectgroup





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



İnsan Hakları Kurullarının
Desteklenmesi ve
Kadın Hakları Projesi

Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri



.projectgroup



İçindekiler

Sayfa 5

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Sayfa 21

Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarihli ve 2004/113/AT Sayılı Konsey Direktifi

Sayfa 33

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 5 Temmuz 2006 Tarihli ve 2006/54/AT Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden Düzenleme)

Sayfa 61

Din veya İnanç, Engellilik Durumu, Yaş veya Cinsel Yönelime Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey Direktifi

Sayfa 85

İrk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/AT Sayılı Konsey Direktifi

Sayfa 97

İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi



AVRUPA BİRLİĞİ
TEMEL HAKLAR BİLDİRGESİ

Avrupa halkları, aralarında daha yakın bir birlik oluşturmak için ortak değerlere dayalı barışçı bir geleceği paylaşmaya karardır. Ruhani ve manevi mirasının bilincinde olan Birlik, bölünmez ve evrensel değerler olan insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma değerleri üzerine inşa edilmiştir. Demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkelerine dayanmaktadır. Birlik vatandaşlığını tesis ederek ve bir özgürlük, güvenlik ve adalet bölgesi oluşturarak bireyi, faaliyetlerinin merkezine yerleştirir. Birlik, bu ortak değerlerin korunması ve geliştirilmesine katkıda bulunurken Avrupa halklarının kültürleri ve geleneklerinin çeşitliliği yanısıra Üye Devletlerin ulusal kimlikleri ve bunların ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerdeki kendi kamu makamlarının düzenlenmesine saygı gösterir. Dengeli ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeye çalışır ve insanların, eşyaların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımını ve yerleşme özgürlüğünü sağlar. Bu amaçla, toplum, sosyal ilerleme, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında temel hak ve özgürlüklerin bir Bildirge’de daha açık bir şekilde ortaya konulması yoluyla bu hak ve özgürlüklerin korunmasının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu Bildirge, Topluluk ve Birliğin yetkileri ve görevlerini ve yetki ikamesi ilkesini dikkate alarak özellikle Üye Devletlerin ortak uluslararası yükümlülükleri ve anayasal gelenekleri, Avrupa Birliği Antlaşması, Topluluk Antlaşmaları, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal Bildirgeler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin içtihat hukukundan kaynaklanan hakları yeniden teyid etmektedir.

Bu haklardan yararlanılması, öteki kişiler, insanlık ve gelecekteki kuşaklar konusunda sorumluluklar ve görevleri beraberinde getirmektedir.

Birlik, bu nedenle, aşağıda belirtilen hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanımaktadır.

BÖLÜM I / ONUR

Madde 1

İnsanlık onuru

İnsanlık onuru, ihlal edilemez. Saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.

Madde 2

Yaşama hakkı

1. Herkes, yaşama hakkına sahiptir.
2. Hiç kimse, ölüm cezasına çarptırılmamalı veya idam edilmemelidir.

Madde 3

Kişinin bedensel ve ruhsal dokunulmazlık hakkı

1. Herkes, kendi bedensel ve ruhsal dokunulmazlığına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.
2. Tıp ve biyoloji alanlarında, özellikle aşağıda belirtilenlere saygı gösterilmelidir:
 - (a) yasada belirtilen usüllere uygun olarak ilgili kişinin özgürce ve bilinçli olarak vereceği muvafakat,
 - (b) özellikle kişilerin seçilmesini amaçlayan insan ırkının soyaçekim yoluyla ıslahına yönelik uygulamaların yasaklanması,
 - (c) insan bedeninin ve bölümlerinin ticari bir kazanç kaynağı haline getirilmesinin yasaklanması,
 - (d) insanların kopyalama yoluyla üretilmesinin yasaklanması.

Madde 4

İşkence veya insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya ceza yasağı

Hiç kimse, işkenceye veya insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya cezaya tabi tutulmamalıdır.

Madde 5

Kölelik ve zorla çalıştırılma yasağı

1. Hiç kimse, kul ya da köle olarak tutulamaz.
2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
3. İnsan kaçakçılığı yasaklanmıştır.

BÖLÜM II / ÖZGÜRLÜKLER

Madde 6

Özgürlük ve güvenlik hakkı

Herkes kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkına sahiptir.

Madde 7

Özel ve aile yaşamına saygı

Herkes, özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir.

Madde 8

Kişisel bilgilerin korunması

1. Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir.
2. Bu tür bilgiler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin muvafakatine veya yasa da öngörülen başka meşru temele dayalı olarak adil şekilde kullanılmalıdır. Herkes, kendisi hakkında toplanmış olan bilgilere erişme ve bunlarda düzeltme yapma hakkına sahiptir.
3. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir.

Madde 9

Evlenme ve aile kurma hakkı

Evlenme hakkı ve aile kurma hakkı, bu hakların kullanılmasına ilişkin ulusal mevzuata uygun olarak teminat altına alınacaktır.

Madde 10

Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü

1. Herkes, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, din veya inancını değiştirme özgürlüğünü ve din veya inancını tek başına veya topluluk halinde, aleni veya gizli olarak ibadet etme, öğretme, uygulama ve gereklerine uyma şeklinde açığa vurma özgürlüğünü içerir.
2. Bu hakkın kullanılmasına ilişkin ulusal mevzuata uygun olarak dini nedenlerle askerlik görevini yapmayı reddetme hakkı tanınmaktadır.

Madde 11

İfade ve haber alma özgürlüğü

1. Herkes, ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ulusal sınırlarla kısıtlanmaksızın bir görüşe sahip olma, haber ve düşünceleri elde etme ve bunları ulaştırma özgürlüğünü içerir.

2. Basının özgürlüğü ve çoğulculuğuna saygı gösterilmelidir.

Madde 12

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü

1. Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir.
2. Birlik düzeyindeki siyasi partiler, Birliğin vatandaşlarının siyasi iradesinin ifade edilmesine katkıda bulunurlar.

Madde 13

Sanat ve bilim özgürlüğü

Sanat ve bilimsel araştırma, kısıtlamaya tabi olmamalıdır. Akademik özgürlüğe saygı gösterilmelidir.

Madde 14

Eğitim hakkı

1. Herkes, eğitim görme ve mesleki ve sürekli eğitimden yararlanma hakkına sahiptir.
2. Bu hak, serbest zorunlu eğitim görme olasılığını da içerir.
3. Demokratik ilkelere ve ailelerin çocuklarının kendi dini, felsefi ve eğitim konusundaki inançlarına uygun olarak eğitim ve öğretim görmelerini sağlama hakkına saygı gösterilerek eğitim kurumları tesis etme özgürlüğüne, bu özgürlük ve hakkın kullanılmasına ilişkin ulusal mevzuata uygun olarak saygı gösterilmelidir.

Madde 15

Meslek seçme ve çalışma hakkı

1. Herkes, çalışma ve serbestçe seçilmiş veya kabul edilmiş bir mesleği ifa etme hakkına sahiptir.
2. Birliğin her vatandaşı, herhangi bir Üye Devlette iş arama, çalışma, yerleşme hakkını kullanma ve hizmet verme özgürlüğüne sahiptir.
3. Üye Devletlerin ülkelerinde çalışma izni almış olan üçüncü ülkelerin vatandaşları, Birliğin vatandaşlarının çalışma şartlarına eşit çalışma şartlarından yararlanma hakkına sahiptir.

Madde 16

Bir ticari faaliyette bulunma özgürlüğü

Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre bir ticari faaliyette bulunma özgürlüğü tanınmaktadır.

Madde 17

Mülk edinme hakkı

1. Herkes, yasal şekilde elde ettiği mülküne sahip olma, kullanma, elden çıkarma ve miras bırakma hakkına sahiptir. Bunların kaybı karşılığında zamanında adil bir tazminat ödenmesi koşulu ile kamu menfaati nedeniyle veya yasada öngörülen koşullar çerçevesinde yapılması dışında hiç kimsenin elinden mülkü alınamaz. Mülkün kullanımı, kamu menfaati için gerekli olduğu ölçüde yasa ile düzenlenebilir.

2. Fikri mülkiyet, korunmalıdır.

Madde 18

Sığınma hakkı

Sığınma hakkı, 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ve sığınmacıların statüsüne ilişkin 31 Ocak 1967 tarihli Protokol kuralları dikkate alınarak ve Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma'ya uygun olarak teminat altına alınmalıdır.

Madde 19

İhraç, sınır dışı veya iade etme yasağı

1. Toplu sınır dışı etmeler yasaktır.

2. Hiç kimse, ölüm cezası, işkence veya başka insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya cezaya tabi tutulması konusunda ciddi bir tehlikenin bulunduğu bir Devlete geri gönderilemez, sınır dışı edilemez veya iade edilemez.

BÖLÜM III / EŞİTLİK

Madde 20

Yasa önünde eşitlik

Herkes, yasa önünde eşittir.

Madde 21

Ayrımcılık yasağı

1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır.

2. Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma ve Avrupa Birliği Antlaşmasının uygulanması kapsamı çerçevesinde ve sözkonusu Antlaşmaların özel hükümleri saklı kalmak üzere milliyet nedeniyle her türlü ayrımcılık yasaktır.

Madde 22

Kültürel, dini ve dilsel çeşitlilik

Birlik, kültürel, dini ve dilsel çeşitliliğe saygı gösterecektir.

Madde 23

Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik

Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır.

Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.

Madde 24

Çocukların hakları

1. Çocuklar, kendi refahları için gerekli olan koruma ve ihtimamdan yararlanma hakkına sahiptir. Görüşlerini serbestçe ifade edebilirler. Bu görüşler, kendi yaşları ve olgunluk düzeylerine uygun olarak kendilerini ilgilendiren konularda dikkate alınır.

2. Kamu makamları veya özel kuruluşlar tarafından çocuklarla ilgili olarak yapılan bütün işlemlerde, çocuğun çıkarlarının en iyi şekilde korunmasına öncelik verilmelidir.

3. Her çocuk, bunun kendi çıkarlarına aykırı olması haricinde anne ve babasının her ikisi ile düzenli olarak kişisel ilişki ve doğrudan temas sürdürme hakkına sahiptir.

Madde 25

Yaşlıların hakları

Birlik, yaşlıların, onurlu ve bağımsız bir yaşam sürdürme ve sosyal ve kültürel yaşama katılma haklarını tanımakta ve saygı göstermektedir.

Madde 26

Engellilerin toplumla bütünleştirilmesi

Birlik, engelli kişilerin, bağımsızlıklarını, toplumsal ve mesleki yaşamla bütünleştirilmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını sağlamaya yönelik önlemlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir.

BÖLÜM IV / DAYANIŞMA

Madde 27

İşçilerin işletme içinde bilgi alma ve danışma hakkı

Topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen durumlar ve koşullarda işçiler veya temsilcilerine, uygun düzeylerde zamanında bilgi verilmeli ve danışmalıdır.

Madde 28

Toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem hakkı

İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir.

Madde 29

İşe yerleştirme hizmetlerinden yararlanma hakkı

Herkes, işe yerleştirme hizmetinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahiptir.

Madde 30

Haksız işten çıkarmaya karşı koruma

Her işçi, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.

Madde 31

Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları

1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.
2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.

Madde 32

Çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması

Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz.

İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı ve ekonomik sömürüye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır.

Madde 33

Aile ve meslek yaşamı

1. Aile, yasal, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanmalıdır.
2. Aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir.

Madde 34

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım

1. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen usullere göre doğum, hastalık, iş kazaları, bakıma muhtaç olma veya yaşlılık gibi durumlarda ve işten çıkarılma durumunda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımları ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir.
2. Avrupa Birliği'nde yasal olarak ikamet eden ve dolaşan herkes, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre sosyal güvenlik yardımları ve sosyal avantajlardan yararlanma hakkına sahiptir.
3. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen usullere göre sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele için yeterli imkanlara sahip olmayan herkes için uygun bir yaşam sağlamak amacıyla sosyal ve konut yardımından yararlanma hakkını kabul etmekte ve saygı göstermektedir.

Madde 35

Sağlık hizmetleri

Herkes, ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen şartlar çerçevesinde koruyucu sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ve tıbbi tedaviden yararlanma hakkına sahiptir. Bütün Birlik politikaları ve faaliyetlerinin tanımlanmasında ve uygulanmasında yüksek düzeyde bir insan sağlığı koruması sağlanmalıdır.

Madde 36

Genel ekonomik konulardaki hizmetlerden yararlanma

Birlik, sosyal ve bölgesel uyumunu artırmak için Avrupa Topluluğu'nu oluşturan Antlaşma'ya uygun olarak ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen genel ekonomik konulardaki hizmetlerden yararlanma hakkını kabul etmekte ve saygı göstermektedir.

Madde 37

Çevresel koruma

Yüksek düzeyde bir çevresel koruma ve çevrenin kalitesinin iyileştirilmesi, Birliğin politikalarına dahil edilmeli ve sürdürülebilir kalkınma ilkesine uygun olarak sağlanmalıdır.

Madde 38
Tüketici Koruması

Birlik politikaları, yüksek düzeyde tüketici koruması sağlamalıdır.

BÖLÜM V / VATANDAŞLIK HAKLARI

Madde 39
Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkı

1. Birliğin her vatandaşı, ikamet ettiği Üye Devlette, bu Devletin vatandaşları ile aynı koşullar altında Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkına sahiptir.
2. Avrupa Parlamentosu üyeleri, genel serbest ve gizli oyla doğrudan seçilir.

Madde 40
Yerel seçimlerde oy kullanma ve aday olma hakkı

Birliğin her vatandaşı, ikamet ettiği Üye Devlette, bu Devletin vatandaşları ile aynı koşullar altında yerel seçimlerde oy kullanma ve aday olma hakkına sahiptir.

Madde 41
İyi idare hakkı

1. Herkes, işlerinin Birliğin kurumları ve organları tarafından tarafsız ve adil bir şekilde ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.
2. Bu hak, şunları içermektedir:
 - (a) herkesin, kendisini olumsuz şekilde etkileyebilecek herhangi bir işlemin yapılmasından önce görüşlerinin dinlenmesini isteme hakkı;
 - (b) herkesin, kendi dosyasına erişme hakkı ve meşru gizlilik çıkarlarına ve mesleki ve ticari gizliliğe saygı gösterilmesi;
 - (c) idarenin, kararları konusunda gerekçe gösterme yükümlülüğü.
3. Herkes, Topluluğun kuruluşları veya görevlilerinin, görevlerinin ifası sırasında yol açtıkları her türlü zararı, Üye Devletlerin yasalarındaki ortak genel ilkelere göre Topluluğa tazmin ettirme hakkına sahiptir.
4. Herkes, Birliğin kuruluşlarına, Antlaşmaların lisanlarından birinde mektup gönderebilir ve kendisine aynı lisanda cevap verilmesi zorunludur.

Madde 42

Belgelere erişme hakkı

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon belgelerine erişme hakkına sahiptir.

Madde 43

Kamu Denetçisi

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, adli görevleri çerçevesinde hareket eden Adalet Divanı Bidayet Mahkemesi hariç olmak üzere Topluluk kuruluşları veya organlarının faaliyetlerinde karşılaşılan kötü idare vakalarını Birlik kamu denetçisine havale etme hakkına sahiptir.

Madde 44

Dilekçe ile başvurma hakkı

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, Avrupa Parlamentosu'na dilekçe ile başvurma hakkına sahiptir.

Madde 45

Dolaşım ve ikamet özgürlüğü

1. Birliğin her vatandaşı, Üye Devletlerin ülke sınırları içinde serbestçe hareket etmek ve ikamet etmek özgürlüğüne sahiptir.
2. Bir Üye Devletin ülkesinde yasal olarak ikamet eden üçüncü ülkelerin vatandaşlarına, Avrupa Topluluğu'nu tesis eden Antlaşma'ya uygun olarak dolaşım ve ikamet özgürlüğü tanınabilir.

Madde 46

Diplomatik ve konsolosluk koruması

Birliğin her vatandaşı, tabiyetinde olduğu Üye Devletin temsil edilmediği bir üçüncü ülkenin topraklarında, herhangi bir Üye Devletin diplomatik veya konsolosluk makamları tarafından, sözkonusu Üye Devletin vatandaşları ile aynı şartlarda korunma hakkına sahiptir.

BÖLÜM VI / ADALET

Madde 47

Etkili hukuki bir yola başvurma ve adil yargılanma hakkı

Birlik hukuku tarafından teminat altına alınmış olan hakları ve özgürlükleri ihlal edilen herkes, bu Maddede belirtilen şartlara uygun olarak bir mahkemede etkili bir hukuki yola başvurma hakkına sahiptir.

Herkes, daha önceden yasa ile tesis edilmiş bağımsız ve tarafsız bir mahkemede makul bir süre içinde yapılacak adil ve kamuya açık bir duruşma yapılması hakkına sahiptir. Herkes, kendisine bilgi verilmesi, savunulması ve temsil edilmesi fırsatına sahip olmalıdır.

Gerekli imkanlara sahip olmayan herkese, bu yardımın adalete etkin bir şekilde ulaştırılmasının sağlanması için gerekli olması koşulu ile hukuki yardım sağlanacaktır.

Madde 48

Masumiyet karinesi ve savunma hakkı

1. Kendisine karşı ithamda bulunulan bir kişinin, yasaya göre suçlu olduğu kanıtlanıncaya kadar masum olduğu kabul edilecektir.
2. Kendisine karşı ithamda bulunulmuş olan bir kişinin savunma haklarına saygı gösterilmesi teminat altına alınmalıdır.

Madde 49

Cezayı gerektiren suçların ve cezaların orantılı olması ve yasada tanımlanması ilkeleri

1. Hiç kimse, işlendiği zaman ulusal veya uluslararası hukuka göre suç oluşturmeyen bir fiil veya ihmalden dolayı suçlu bulunamaz. Hiç kimseye, suçu işlediği zaman verilebilecek olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez. Cezayı gerektiren bir suçun işlenmesinden sonra yasanın daha hafif bir ceza öngörmesi durumunda bu ceza uygulanır.
2. Bu madde, işlendiği zaman uluslar topluluğu tarafından tanınmış genel ilkelere göre suç sayılan bir eylem veya ihmal nedeniyle bir kimsenin yargılanmasına veya cezalandırılmasına engel değildir.
3. Cezaların şiddeti, cezayı gerektiren suçla orantısız olmamalıdır.

Madde 50

Cezayı gerektiren aynı suçtan iki kere yargılanmama veya cezalandırılmama hakkı

Hiç kimse, daha önce yasaya göre Birlik içinde kesin olarak beraat ettiği veya mahkum olduğu bir suç nedeniyle mahkemede yeniden yargılanamaz veya cezalandırılmaz.

BÖLÜM VII / GENEL HÜKÜMLER

Madde 51

Kapsam

1. Bu Bildirgenin hükümleri, yetki ikamesi ilkesi dikkate alınarak Birliğin kurumları ve organlarına ve sadece Birlik hukukunu uyguladıklarında Üye Devletlere yöneliktir. Bu nedenle, kendi yetkilerine uygun olarak haklara saygı gösterecekler, ilkelere uyacaklar ve bunların uygulanmasını teşvik edeceklerdir.
2. Bu Bildirge, Topluluk veya Birlik için yeni bir yetki veya görev tesis etmemektedir veya Antlaşmalarda belirtilen yetkilerde ve görevlerde değişiklik yapmamaktadır.

Madde 52

Teminat altına alınan hakların kapsamı

1. Bu Bildirgede kabul edilen hakların ve özgürlüklerin kullanılmasına getirilecek her türlü sınırlandırma, yasada öngörülmeli ve bu hak ve özgürlüklerin özüne saygı göstermelidir. Orantılı olma ilkesine tabi olarak sınırlandırmalar sadece gerekli olmaları ve Birlik tarafından kabul edilen kamu yararı amaçlarına veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma gereksinimine gerçekten hizmet etmeleri koşulu ile uygulanabilir.
2. Topluluk Antlaşmaları veya Avrupa Birliği Antlaşmasına dayalı olan bu Bildirgede tanınan haklar, sözkonusu Antlaşmalarda belirtilen şartlar ve sınırlar çerçevesinde kullanılır.
3. Bu Bildirge'nin, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi ile teminat altına alınmış olan haklara tekabül eden hakları içermesi durumunda sözkonusu hakların anlamı ve kapsamı, sözkonusu Antlaşma'da belirtilenlerle aynı olacaktır. Bu hüküm, Birlik hukukunun daha kapsamlı koruma sağlamasını engellemez.
4. Bu Bildirge, temel hakları Üye Devletlerin sahip oldukları anayasal geleneklerin bir sonucu olarak tanıdığından, söz konusu haklar bu geleneklere uygunluk içinde yorumlanmalıdır.
5. Bu Bildirge, ilkelere dayanarak oluşan hükümleri, Birliğin kurum, kuruluş, birim ve daireleri tarafından ve sahip oldukları yetkilerin kullanılmasında Birlik Yasalarını uyguladıkları durumlarda Üye Devletler tarafından, gerçekleştirilen yasama ve icra faaliyetleri vasıtasıyla uygulanır. Bu hükümlere, hukuki olarak ancak söz konusu faaliyetlerin yorumlanmasında ve meşruiyetleri hakkındaki yargı kararlarında başvurulabilir.
6. Bu Bildirgede belirtildiği üzere, ulusal yasalar ve uygulamalar bütünüyle dikkate alınmalıdır.
7. Bu Bildirgenin yorumlanmasında yol göstermek amacıyla yapılan açıklamalar Birlik ve Üye Ülke mahkemeleri tarafından gerektiği gibi göz önünde bulundurulmalıdır.

Madde 53

Koruma düzeyi

Bu Bildirge’de yeralan hiç bir şey, Birlik hukuku ve uluslararası hukuk ve Birlik, Topluluk veya Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi dahil olmak üzere Üye Devletlerin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarla ve Üye Devletlerin anayasaları ile kendi uygulama alanlarında tanınmış olan insan hakları veya temel özgürlükleri kısıtladığı veya olumsuz şekilde etkilediği şeklinde yorumlanamaz.

Madde 54

Hakların istismar edilmesi yasağı

Bu Bildirge’de yeralan hiç bir şey, işbu Bildirge’de tanınan haklar ve özgürlüklerden herhangi birinin ortadan kaldırılmasını veya bunun, burada öngörülenden daha fazla kısıtlanmasını amaçlayan herhangi bir faaliyette bulunma veya herhangi bir fiili gerçekleştirme hakkını verdiği şeklinde yorumlanamaz.



Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet
Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin
Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarihli ve
2004/113/AT Sayılı Konsey Direktifi

Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarihli ve 2004/113/AT Sayılı Konsey Direktifi

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 13. maddesinin 1. paragrafını göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde tutarak,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü¹ göz önünde tutarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü² göz önünde tutarak,

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü³ göz önünde tutarak,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesine uygun olarak, Avrupa Birliği, üye devletler için ortak ilkeler olan, özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine kurulmuştur ve İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Korumaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile güvence altına alındığı ve üye devletlerdeki ortak anayasal geleneklerden kaynaklandığı şekilde temel özgürlüklere, Topluluk hukukunun genel ilkeleri olarak saygı gösterir.

(2) Kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, üye devletlerin

tümünün imzacısı olduğu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Sözleşme, Kişisel ve Siyasal Haklara ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile tanınan, tüm kişiler için evrensel bir haktır.

(3) Ayrımcılığı yasaklarken, özel hayatın ve aile hayatının korunması ve bu kapsamda gerçekleşen işlemler ve ayrıca din özgürlüğü de dahil olmak üzere, diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi de önemlidir.

(4) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik Avrupa Birliği'nin temel bir ilkesidir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 23. maddeleri cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamakta ve kadın ile erkek arasındaki eşitliğin her alanda sağlanmasını gerektirmektedir.

(5) Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın 2. maddesi, bu tür bir a6q eşitliğin desteklenmesinin Topluluğun esas görevlerinden biri olduğunu öngörür.

(6) Komisyon, Sosyal Politikalar Gündemine ilişkin Tebliği'nde iş piyasasının dışındaki cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili bir direktif önerme niyetini açıklamıştır. Bu tür bir öneri, tüm Topluluk politikalarını kapsayan ve bu politikaların düzenlemesi ile kadın erkek

¹ 30 Mart 2004 tarihli görüş ((henüz ABRG'de yayımlanmamıştır).

² ABRG C 241, 28.9.2004, s. 44.

³ ABRG OJ C 121, 30.4.2004, s. 27.

eşitliğinin desteklenmesini amaçlayan ve toplumdaki kadın ve erkeklerin durumunun iyileştirilmesi için uygulama önlemleri getiren, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Topluluk çerçeve stratejisi hakkında bir Program oluşturan 2001/51/AT sayılı ve 20 Aralık 2000 tarihli Konsey Kararı⁴ ile tamamen tutarlıdır.

(7) Avrupa Konseyi, 7 ve 9 Aralık 2000 tarihinde Nice’de gerçekleşen toplantısında, istihdam ve mesleki yaşam dışındaki alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi konusunda bir direktif önerisi kabul ederek eşitlikle ilgili hakların güçlendirilmesi için Komisyon’a çağrıda bulunmuştur.

(8) Topluluk, iş piyasasında cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve bununla mücadele etmek için bir dizi hukuki belge kabul etmiştir. Bu belgeler ayrımcılıkla mücadelede mevzuatın önemini göstermiştir.

(9) Taciz ve cinsel taciz de dahil olmak üzere cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş piyasası dışındaki alanlarda da gerçekleşmektedir. Bu tür bir ayrımcılık, kadın ve erkeğin ekonomik ve sosyal hayatla tam olarak başarılı bir şekilde bütünleşmesini engelleyerek, eşit ölçüde zararlı olabilir.

(10) Özellikle de mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet sunumunda sorunlar açıkça görülmektedir. Bu nedenle, cinsiyete dayalı ayrımcılık bu alanda önlenmeli ve ortadan kaldırılmalıdır. Irk ve etnik kökene bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesini uygulayan 29 Haziran

2000 tarihli 2000/43/AT sayılı Konsey Direktifi’nde⁵ olduğu gibi, bu hedef, Topluluk mevzuatı üzerinden daha iyi bir şekilde gerçekleştirilebilir.

(11) Bu tür bir mevzuat, mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet sunumunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamalıdır. Söz konusu mallar, Avrupa Topluluğu’nu kuran Antlaşma’nın serbest dolaşıma ilişkin hükümleri çerçevesindeki mallar olmalıdır. Hizmetler, bu Antlaşma’nın 50. maddesi çerçevesindeki hizmetler olarak anlaşılmalıdır.

(12) Cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için bu Direktif, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılık için uygulanmalıdır. Doğrudan ayrımcılık, ancak, bir kişiye, cinsiyete dayalı nedenlerle benzer bir durumdaki kişiye göre daha az lehte bir muamelede bulunulması halinde vuku bulur. Buna uygun olarak, örneğin sağlık hizmetlerinin sunumunda kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklardan kaynaklanan farklılıklar karşılaştırılabilir durumlar olmadığından, ayrımcılık teşkil etmez.

(13) Ayrımcılık yasağı, kamunun erişimine sunulan ve özel hayat ve aile hayatının dışında kalan alanlarda mal ve hizmetler sunan kişilere ve bu bağlamda gerçekleştiren işlemlere uygulanmalıdır. Medya veya reklamcılık ile kamusal veya özel eğitim için geçerli olmamalıdır.

(14) Her birey, bir işlem için sözleşme ortağı seçme özgürlüğü dahil olmak üzere, sözleşme yapma serbestisinden yararlanır. Mal veya hizmet sunan bir bireyin sözleşme yapacağı tarafı seçmesi için bazı

⁴ ATRG L 17, 19.1.2001, s. 22.

⁵ ATRG L 180, 19.7.2000, s. 22.

özel sebepleri olabilir. Sözleşme ortamının seçiminde kişinin cinsiyeti temel alınmadığı sürece, bu Direktif, bireyin sözleşme ortağı seçme özgürlüğüne hâlel getirmemelidir.

(15) İstihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulamasına ilişkin hâlihazırda birkaç direktif bulunmaktadır. Bu nedenle, bu Direktif, bu alanda uygulanmamalıdır. Aynı gerekçelendirme mevcut hukuki belgelerin kapsamına girdikleri ölçüde, serbest meslek ile ilgili konular için de geçerlidir. Bu Direktif yalnızca özel, isteğe bağlı ve istihdam ilişkisinden ayrı olan sigorta ve emeklilikler için geçerli olmalıdır.

(16) Muamele farklılığı, yalnız meşru bir amaç ile haklı gerekçelere dayandırıldığında kabul edilebilir. Meşru bir amaç, örneğin, mağdurun cinsiyetle ilgili şiddetten korunması (tek bir cinsiyete özel sığınma evlerinin kurulması gibi durumlar), mahremiyet ve ahlakla ilgili nedenler (bir kişinin, evinin bir bölümünde konaklama sağlaması gibi durumlar), toplumsal cinsiyet eşitliğinin veya erkek veya kadınların menfaatlerinin desteklenmesi (tek cinsiyetli gönüllü kuruluşlar), dernek kurma özgürlüğü (tek cinsiyetli özel kulüplere üyelik durumunda), spor faaliyetlerinin düzenlenmesi (örneğin tek cinsiyetli spor etkinlikleri) olabilir. Bununla birlikte, herhangi bir sınırlama, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın içtihadından kaynaklanan ölçütlere uygun olarak uygun ve gerekli olmalıdır.

(17) Bir cinsiyetten kişiler için daha lehte bir şekilde sunulmadığı sürece, mal ve hizmetlere erişimde eşit muamele ilkesi, olanakların erkekler ve kadınlar için her

zaman ortak bir şekilde sağlanmasını gerektirmez.

(18) Sigorta ve ilgili diğer finansal hizmetlerin sunumunda cinsiyetle ilgili aktüeryal unsurların kullanılması yaygındır. Kadınlar ve erkekler arasında eşit muamelenin temin edilmesi için, cinsiyetin aktüeryal bir etken olarak kullanımı, bireylerin primlerini ve faydalarında farklılıklara neden olmamalıdır. Piyasanın aniden yeniden düzenlenmesinin önüne geçmek için, bu kuralın uygulanması, yalnız bu Direktif'in ulusal mevzuata aktarımından sonraki tarihlerde akdedilen yeni sözleşmelere uygulanmalıdır.

(19) Bazı risk kategorileri cinsiyetlere göre farklılık gösterebilir. Bazı durumlarda cinsiyet, sigortalanan risklerin değerlendirilmesinde, tek olmasa da belirleyici bir etkidir. Hesaplamalarda temel alınan dayanak aktüeryal ve istatistiksel verilerin güvenilir olması, düzenli olarak güncellenmesi ve kamuya açık olması temin edildiği sürece, üye devletler, bu tür riskleri sigortalayan bazı sözleşmeler için, kadın ve erkeğe aynı sigorta primi ve fayda uygulanması kuralına muafiyetler getirebilirler. Muafiyetlere, henüz kadın ve erkek için eşit kurallar uygulanmasının henüz ulusal mevzuatta geçerli olmadığı durumlarda izin verilmektedir. Bu Direktif'in aktarımından beş yıl sonra, üye devletler, en güncel aktüeryal ve istatistik verileri ve bu Direktif'in aktarımından üç yıl sonra Komisyon'un raporunu dikkate alarak, bu muafiyetlerin gerekçelerini yeniden gözden geçirmelidirler.

(20) Gebelik ve doğum nedeniyle kadınların daha az lehte muamele görmesi cinsiyete dayalı bir doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmeli ve bu nedenle de

sigorta ve ilgili finansal hizmetlerde yasaklanmalıdır. Gebelik ve doğum riskleri ile bağlantılı maliyetler, bu nedenle, sadece tek cinsiyetin mensuplarına yüklenmemelidir.

(21) Cinsiyete dayalı ayrımcılığa tabi olan kişiler, yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir koruma seviyesi sağlamak için, mahkemeler önünde temsil edilme ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına hâle gelmeksiniz, dernekler, kuruluşlar ve diğer tüzel kişiler de, üye devletlerin belirleyeceği şekilde, mağdur adına veya yararına yasal işlemde bulunabilmek için yetkilendirilmelidir.

(22) İlk bakışta ayrımcılık olarak görülen bir durum söz konusu olduğunda, ispat yüküne ilişkin kurallar uyarlanmalıdır ve bu tür bir ayrımcılığın kanıtı sunulduğunda, eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ispat yükü davalıya yüklenmelidir.

(23) Eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması, mağduriyete karşı yeterli hukuki koruma gerektirir.

(24) Üye devletler, ulusal hukuklarına ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele ilkesinin desteklenmesi amacıyla mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet sunumunda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede katkı sağlamada meşru bir çıkarı bulunan uygun paydaşlarla diyalogu teşvik eder.

(25) Her üye devlette, ilgili sorunları analiz etme, olası çözümleri araştırma ve mağdurlara somut yardım sağlama yetkisine sahip bir kurumun veya kurumların bulunması, cinsiyete dayalı

ayrımcılığa karşı korumayı bizzat güçlendirecektir.

(26) Bu Direktif, asgari gerekleri belirler ve bu nedenle üye devletlere, daha lehte hükümler uygulamaya koyma veya bunları muhafaza etme seçeneği verir. Bu Direktif'in uygulanması, her üye devlette hâlihazırda hakim olan durumdan herhangi bir gerilemeyi haklı gösterme işlevini görmemelidir.

(27) Üye devletler, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin ihlali durumunda, etkili, orantılı ve caydırıcı cezalar öngörmelidirler.

(28) Bu Direktif'in amacı, diğer bir deyişle tüm üye devletlerde ayrımcılığa karşı yüksek seviyede ortak korumanın temin edilmesi, üye devletler tarafından yeterli derecede gerçekleştirilemeyeceğinden ve dolayısıyla, önerilen eylemin ölçeği ve etkileri nedeniyle, Topluluk seviyesinde daha iyi bir şekilde gerçekleştirilebilir. Bu Direktif, bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli olanların ötesine geçmez,

(29) Daha iyi kanun hazırlama hakkında Kurumlararası Anlaşma'nın⁶ 34. paragrafına uygun olarak, üye devletler, kendileri ve Topluluk çıkarları için, bu Direktif ile Direktif'in aktarımı için alınan önlemler arasındaki korelasyonu gösteren kendi ulusal tablolarını oluşturmali ve bunları kamuya açıklamalıdır,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

⁶ ABRG C 321, 31.12.2003, s. 1.

BÖLÜM 1

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1 *Amaç*

Bu Direktif'in amacı, üye devletlerde kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele ilkesini uygulamaya koymak amacıyla, mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmetlerin sunumunda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için bir çerçeve belirlemektir.

Madde 2 *Tanımlamalar*

Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda, aşağıdaki tanımlar geçerlidir:

(a) Doğrudan ayrımcılık; bir kişinin, cinsiyete dayalı olarak, benzer durumdaki diğer bir kişiye göre daha az lehte muamele gördüğü, görmüş olduğu veya göreceği durumlardır;

(b) Dolaylı ayrımcılık; Görünürde nesnel olan bir hüküm, kıstas veya uygulamanın - meşru bir amaçla gerekçelendirilen ve bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli olanlar hariç - belirli bir cinsiyetten kişileri başka bir cinsiyetten kişilere nazaran dezavantajlı bir konumda bıraktığı durumlardır;

(c) Taciz; bir kişinin onurunun kırılması veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam yaratılması amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde, bir kişinin cinsiyetiyle ilgili istenmeyen bir davranışın gerçekleştiği durumlardır;

(d) Cinsel taciz; özellikle de korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam yaratılması amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde istenmeyen cinsel nitelikte

herhangi bir sözel, sözel olmayan veya fiziksel davranışın gerçekleştiği durumlardır.

Madde 3 *Kapsam*

1. Topluluğa verilen yetki sınırları dâhilinde, bu Direktif, ilgili kişiye bakılmaksızın, özel hayat ve aile hayatının ve bu kapsamda gerçekleştirilen işlemler dışındaki alanlarda arz edilen ve kamunun erişimine açık olan mal ve hizmetleri sunan tüm kişilerle ilgili olarak, hem kamu sektörü hem de özel sektör bakımından, kamu kurumları dahil olmak üzere tüm kişiler için uygulanır;

2. Sözleşme ortağının seçiminde kişinin cinsiyeti temel alınmadığı sürece, bu Direktif, bireyin sözleşme ortağı seçme özgürlüğüne halel getirmemelidir.

3. Bu Direktif, medya veya reklamcılığın içeriği ve eğitim için uygulanmaz.

4. Bu Direktif, istihdam ve meslekle ilgili konularda uygulanmaz. Bu konular Topluluğun diğer yasama işlemlerinin kapsamına girmediği sürece, bu Direktif, serbest çalışma ile ilgili konulara uygulanmaz.

Madde 4 *Eşit Muamele İlkesi*

1. Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda, kadın erkek arasında eşit muamele ilkesi, aşağıdakileri ifade eder:

(a) gebelik ve doğum nedenleriyle kadınlara daha az lehte muamele de dahil olmak üzere, cinsiyete dayalı doğrudan bir ayrımcılığın olmaması;

(b) cinsiyete dayalı dolaylı bir ayrımcılığın olmaması;

1. Bu Direktif, kadınların, gebelik ve doğum bakımından korunmasıyla ilgili daha lehte hükümlere halel getirmez;
2. Bu Direktif çerçevesinde taciz ve cinsel taciz, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul edilir ve bu nedenle de yasaklanır. Bir kişinin, bu tür bir davranışı reddetmesi veya bu tür bir davranışa teslim olması, bu kişiyi etkileyen bir karara gerekçe olarak kullanılamaz.
3. Cinsiyete dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması yönünde bir talimat, bu Direktif çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilir.
4. Malların ve hizmetlerin münhasıran veya öncelikli olarak bir cinsiyete mensup kişilere sunumu, meşru bir amaçla haklı gerekçelere dayandırılıyorsa ve bu amaca ulaşma yolları uygun ve gerekli ise, bu Direktif, muamele farklılıklarını engellemez.

Madde 5

Aktüeryal etkenler

1. Üye devletler, en geç 21 Aralık 2007'den sonra akdedilen sözleşmelerin tümünde, sigortacılık ve finansal hizmetlerle ilgili amaçlarla primlerin ve faydaların hesaplanmasında, cinsiyetin bir etken olarak kullanılmasının, bireylerin primleri ve faydalarında farklılıklara yol açmamasını temin ederler.
2. 1. paragrafa bakılmaksızın, ilgili ve doğru aktüeryal ve istatistiksel verilere dayanan riskin değerlendirilmesinde cinsiyetin kullanılmasıyla belirleyici olduğu durumlarda, üye devletler, 21 Aralık 2007 'den önce, bireylerin primleri ve faydalarında orantılı farklılıklara izin verebilirler. Üye devletler, cinsiyetin belirleyici bir aktüeryal etken olarak kullanılmasıyla ilgili doğru bilgilerin

derlendiği, yayımlandığı ve düzenli olarak güncellenmesini temin ederler ve Komisyon'u bu konuda bilgilendirirler. Bu üye devletler, 16. Maddede anılan Komisyon raporunu dikkate alarak 21 Aralık 2007'den beş yıl sonra bu kararlarını gözden geçirirler ve bu incelemelerinin sonucunu Komisyon'a iletirler.

3. Her durumda, gebelik ve doğumla bağlantı maliyetler, bireylerin primlerinde ve faydalarında farklılıklara yol açmaz.

4. Üye devletler, bu paragrafa uyum sağlamak için gerekli olan önlemlerin uygulanmasını, 21 Aralık 2007'den sonra en geç iki yıla kadar erteleyebilirler. Bu durumda, ilgili üye devletler Komisyon'u gecikmeksizin haberdar ederler.

Madde 6

Olumlu eylem

Uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla, eşit muamele ilkesi, herhangi bir üye devletin, cinsiyetle bağlantılı dezavantajları önlemek veya bunları telafi etmek için özel önlemler muhafaza etmesini veya kabul etmesini engellemez.

Madde 7

Asgari gerekler

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması için bu Direktif'te belirlenenlerden daha lehte hükümler getirebilir veya muhafaza edebilirler.
2. Bu Direktif'in uygulanması, hiçbir koşul altında, bu Direktif'in kapsadığı alanlarda üye devletlerin hâlihazırda ayrımcılığa karşı sağlamakta olduğu koruma seviyesinden gerileme için bir dayanak oluşturmaz.

BÖLÜM II

HAK ARAMA YOLLARI VE UYGULAMA

Madde 8

Hakların savunulması

1. Üye devletler, olmuş olduğu iddia edilen ayrımcılık ilişkisi bitmiş olsa dahi, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen tüm kişiler için, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması amacıyla, uygun gördükleri durumlarda uzlaştırma usulleri dahil olmak üzere, adli ve/veya idari usullerin mevcut olmasını temin ederler.

2. Üye devletler, bu Direktif çerçevesinde zarar gören kişilerin uğradığı kayıp veya hasar için, ulusal hukuk sistemlerine, kendileri tarafından belirlenen ve uğranılan zararlar orantılı ve caydırıcı olacak şekilde gerçek ve etkili bir tazminat veya telafi temin edebilecek önlemler getirirler. Bu tazminat veya telafi, önceden bir üst sınırın belirlenmesi, bu tür bir tazminatı veya telafiyi kısıtlamaz.

3. Üye devletler, ulusal hukukları tarafından belirlenen ölçütlere uygun olarak, bu Direktif'in hükümlerinin uygulanmasının temin edilmesinde meşru bir çıkarı bulunan dernekler, kuruluşlar veya diğer tüzel kişilerin, şikâyetçi adına veya yararına, bu kişinin onayı ile, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule girişmelerini temin ederler.

4. 1 ve 2. paragraflar, eşit muamele ilkesiyle ilgili dava açmak için süre sınırlarına ilişkin ulusal kurallara hâlel getirmez.

Madde 9

İspat yükü

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin, mahkemeye veya diğer yetkili bir makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olduğu gösterilebilecek olguları sunmaları halinde, ulusal yargı sistemlerine uygun olarak, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin davalı tarafından kanıtlanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. paragraf, üye devletlerin, davacılar için daha lehte delil kuralları getirmelerini engellemez.

3. 1. paragraf, ceza muhakeme usulleri için uygulanmaz.

4. 1, 2 ve 3. paragraflar, 8. maddenin 3. paragrafı uyarınca başlatılan herhangi bir yasal işlem için de geçerlidir.

5. Üye devletler, 1. paragrafı, davanın olgularının mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken davalara uygulamazlar.

Madde 10

Mağdurlaştırma

Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler

Madde 11

İlgili Paydaşlarla Diyalog

Üye devletler, ulusal mevzuatına ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele ilkesinin desteklenmesi amacıyla

mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmetleri sunma alanında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede katkı sağlamada meşru bir çıkarı bulunan ilgili paydaşlarla diyalogu teşvik ederler.

BÖLÜM III

Eşit muamelenin desteklenmesi için kurumlar Madde 12

1. Üye devletler, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın bütün kişilere eşit muamelede bulunulmasını teşvik ve analiz etmek, izlemek ve desteklemek için bir kurum veya kurumları görevlendirirler ve gerekli düzenlemeleri yaparlar. Bu kurumlar, ulusal düzeyde insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının korunmasıyla veya eşit muamele ilkesinin uygulamasıyla sorumlu kuruluşlarının bir parçasını oluşturabilirler.

2. Üye devletler, bu kurumların yetkilerinin, aşağıdakileri içermesini temin ederler:

(a) Mağdurların ve 8. maddenin 3. paragrafında belirtilen derneklerin, kuruluşların ve diğer tüzel kişiler haklarına hâle gelmeksizin, ayrımcılık konusundaki şikâyetlerinin takip edilmesinde ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sağlamak;

(b) Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapmak;

(c) Bu tür ayrımcılıklarla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayımlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

BÖLÜM IV

NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 13

Uygunluk

Üye devletler, mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmetlerin sunumuyla ilgili eşit muamele ilkesinin gözetilmesi ve özellikle de aşağıdakilerin temin edilmesi için gerekli önlemleri alırlar:

(a) Eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, ikincil düzenleme ve idari kuralın kaldırılması;

(b) Bireysel veya toplu sözleşmelerde veya anlaşmalarda, işletmelerin iç kurallarında, kar amacı güden veya gütmeyen dernekleri düzenleyen kurallarda ve bağımsız meslek ve işçi ve işveren kuruluşlarını düzenleyen kurallarda yer verilen eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir hükmün geçersiz olması veya geçersiz ilan edilebilmesi veya değiştirilmesi.

Madde 14

Yaptırımlar

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerinde uygulanacak olan yaptırımlarla ilgili kurallar belirlerler ve bunların uygulanmasını temin etmek için gerekli tüm önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini içerebilecek olan yaptırımlar, etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler, en geç 31 Aralık 2007 tarihinde bu hükümleri Komisyon'a bildirirler ve bunları etkileyen herhangi müteakip bir değişiklik hakkında Komisyon'u gecikmeksizin haberdar ederler.

Madde 15

Bilginin yayılması

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul

edilen hükümlerin hâlihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte, bütün uygun araçlarla toprakları genelinde tüm kişilerin dikkatine sunulmasına özen gösterirler.

Madde 16

Rapor

1. Üye devletler, 21 Aralık 2009 tarihi itibarıyla ve bu tarihten sonra her beş yılda bir, bu Direktif'in uygulanmasına ilişkin mevcut bilgilerin tümünü, Komisyon'a iletirler.

Komisyon, primlerin ve faydaların hesaplanmasında cinsiyetin bir etken olarak kullanılması bakımından üye devletlerin 5. maddeyle ilgili mevcut uygulamalarının bir değerlendirmesini içeren öze bir rapor hazırlar. Bu raporu, en geç 21 Aralık 2010 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e sunar. Komisyon, uygun olduğu hallerde, bu raporda Direktif'in değiştirilmesi önerilerine de yer verir.

2. Komisyon'un raporu, ilgili paydaşların bakış açılarını dikkate alır.

Madde 17

Aktarım

1. Üye devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için en geç 21 Aralık 2007 tarihine kadar gerekli kanun, ikincil düzenleme ve idari kuralları yürürlüğe koyarlar. Üye devletler, bu hükümlerin metnini gecikmeksizin Komisyon'a bildirirler.

Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktif'e atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2.Üye devletler, bu Direktif'in düzenlediği alanda kabul ettikleri ulusal mevzuatın temel hükümlerinin metnini Komisyon'a bildirirler.

Madde 18

Yürürlüğe giriş

Bu Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 19

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatabı üye devletlerdir.

Brüksel'de, 13 Aralık 2010 tarihinde düzenlenmiştir.

Konsey adına
Başkan

B. R. BOT



İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit
Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına
İlişkin 5 Temmuz 2006 Tarihli ve 2006/54/AT Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEY DİREKTİFİ
(Yeniden Düzenleme)

**İstihdam ve Meslek Konularında
Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve
Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına
İlişkin 5 Temmuz 2006 Tarihli ve
2006/54/AT Sayılı
AVRUPA PARLAMENTOSU VE
KONSEY DİREKTİFİ
(Yeniden Düzenleme)**

AVRUPA PARLAMENTOSU VE
AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı,
bu Antlaşma'nın özellikle 141.
maddesinin 3. paragrafını göz önünde
tutarak,

Komisyon'un önerisini göz önünde
tutarak,

Avrupa Ekonomik ve Sosyal
Komitesi'nin görüşünü ⁷ göz önünde
tutarak,

Anlaşmanın 251. maddesinde belirtilen
usul⁸ uyarınca hareket ederek,

Aşağıdaki gerekçelerle;

**1) İstihdam, mesleki eğitim, yükselme ve
çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit
muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin
9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/AET sayılı
Konsey Direktifi ⁹ ve mesleki sosyal
güvenlik programlarında kadın ve erkeğe
eşit muamele uygulanmasına ilişkin 24**

Temmuz 1986 tarihli ve 86/378/AET
sayılı Konsey Direktifi¹⁰ üzerinde önemli
değişiklikler ¹¹ yapılmıştır. Kadın ve
erkeğe eşit ücret ödenmesi ilkesinin
uygulanmasına ilişkin üye ülkelerin
kanunlarının yakınlaştırılması hakkında
10 Şubat 1975 tarihli ve 75/117/AET
sayılı Konsey Direktifi ¹² ve cinsiyete
dayalı ayrımcılık davalarında ispat
yüküne ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli ve
97/80/AT sayılı Konsey Direktifi ¹³ de
kadın ve erkeğe eşit muamele
uygulanmasını amaçlayan ilgili hükümler
içermektedir. Bahsi geçen Direktiflerde
yeni düzenlemeler yapılmakta
olduğundan, açıklık getirilmesi amacıyla,
bu alanda mevcut temel hükümlerin ve
Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın
(bundan sonra Adalet Divanı olarak
anılacaktır) içtihadından kaynaklanan bazı
gelişmelerin tek bir metinde bir araya
getirilmesi yoluyla, söz konusu bu
hükümlerin yeniden düzenlenmesi
gerekmektedir.

**2) Kadın ve erkek arasındaki eşitlik,
Antlaşma'nın 2. ve 3. maddelerine ve
Adalet Divanı'nın içtihatlarına göre
Topluluk hukukunun temel ilkesidir. Bu
Antlaşma hükümleri kadın ile erkek
arasındaki eşitliği Topluluğun bir
"görevi" ve "amacı" olarak öngörmüş ve
Topluluk'a, bütün faaliyetlerinde bu**

⁷ ABRG C 157, 28.6.2005, S. 83.

⁸ 6 Temmuz 2005 tarihli Avrupa Parlamentosu Görüşü
(henüz Resmi Gazetede yayımlanmamıştır), 10 Mart
2006 tarihli Konsey Ortak Tutumu (RG C 126 E,
30.5.2006, s. 33) ve 1 Haziran 2006 tarihli Avrupa
Parlamentosu tutumu (henüz Resmi Gazetede
yayımlanmamıştır).

³ ATRG L 39, 14.2.1976, s. 40. 2002/73/AT sayılı
Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (ATRG L
269, 5.10.2002, s. 15) ile değiştirildiği şekilde OJ L 39,
14.2.1976, s. 40.

¹⁰ ATRG L 225, 12.8.1986, s. 40. 96/97/AT sayılı
Direktifle (ATRG L 46, 17.2.1997, s. 20) değiştirildiği
şekilde Direktif.

¹¹ Ek I, Kısım A'ya bakınız.

¹² ATRG L 45, 19.2.1975, s. 19.

¹³ ATRG 14, 20.1.1998, s. 6. 98/52/AT sayılı Direktif
(ATRG L 205, 22.7.1998, p. 66) ile değiştirildiği
şekliyle Direktif.

eşitliği teşvik etmesi için pozitif bir yükümlülük yüklemiştir.

3) Adalet Divanı, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesinin kapsamının, bir kişinin şu veya bu cinsiyetten oluşuna dayalı olarak ayrımcılığın yasaklanmasıyla sınırlandırılmayacağını desteklemiştir. Güvence altına almak istediği hakların doğası ve amacı göz önüne alınarak, bu ilke, bir kişinin cinsiyet değiştirmesinden kaynaklanan ayrımcılığa da uygulanır.

4) Antlaşma'nın 141. maddesinin 3. paragrafı, şu anda, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere istihdam ve mesleki konularda eşit fırsat ve eşit muamele prensibinin uygulanmasını sağlamak için Topluluk tedbirlerinin benimsenmesi için özel hukuki bir temel sağlamaktadır.

5) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 23. maddeleri de cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı yasaklar ve istihdam, iş ve ücret de dahil bütün alanlarda kadın ile erkek arasında eşit muamele hakkını gözetir.

6) Taciz ve cinsel taciz, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesine aykırıdır ve bu Direktif'in amaçları bakımından cinsiyet temelli bir ayrımcılık teşkil eder. Bu ayrımcılık biçimleri yalnızca iş yerinde değil, aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkar. Bu nedenle, bunlar yasaklanmalı ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tabi olmalıdır.

7) Bu bağlamda işverenler ve mesleki eğitimden sorumlu olanlar, cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmek için, özellikle istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına

ulaşma konusunda ve işyerinde taciz ve cinsel tacize karşı ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak tedbir almaları hususunda teşvik edilmelidir.

8) Antlaşmanın 141. maddesinde öngörüldüğü ve Adalet Divanı içtihat hukukunda da ortaya konduğu şekilde, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi, erkeklerle kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin önemli bir yönünü ve Divan'ın cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili içtihadı da dahil olmak üzere, Topluluk müktesebatının (acquis communautaire) temel ve bölünmez bir parçasını teşkil eder.

9) Adalet Divanı'nın yerleşik içtihat hukukuna göre, işçilerin aynı işi veya eşit değerdeki işi yapıp yapmadıklarının belirlenmesi için, iş, eğitim ve çalışma koşullarının niteliği de dahil olmak üzere, bir dizi faktör göz önüne alınarak bu işçilerin eşdeğer bir durumda olduklarının düşünülüp düşünülmemeyeceğinin belirlenmesi gerekir.

10) Adalet Divanı, belirli durumlarda, eşit ücret ilkesinin kadın ve erkeğin aynı işveren için çalıştığı durumlarla sınırlı olmadığını tesis etmiştir.

11) Üye devletler, sosyal taraflarla işbirliği halinde, esnek çalışma saatleri düzenlemeleri gibi kadın ve erkeğin aile ve iş yükümlülüklerini daha başarılı bir şekilde birleştirebilecek araçlarla, devam etmekte olan cinsiyet temelli ücret farklılıkları ve iş piyasasındaki belirgin cinsiyet ayrımları problemlerine çözüm bulmaya devam etmelidir. Ayrıca bu, ebeveynlerden her birinin alabileceği uygun ebeveyn izin düzenlemelerini, ulaşılabilir ve karşılanabilir (ucuz) çocuk bakım olanaklarını ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin bakımının temin edilmesini de kapsar.

12) Mesleki sosyal güvenlik sisteminde eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak ve kapsamını daha açık bir şekilde tanımlamak için özel önlemler alınmalıdır.

13) 17 Mayıs 1990 tarihli ve C-262/88¹⁴ sayılı hükmünde, Adalet Divanı, mesleki emekli maaşının bütün biçimlerinin Antlaşma'nın 141. maddesinin anlamı çerçevesinde bir ödeme unsurunu teşkil ettiğine karar vermiştir.

14) Antlaşma'nın 141. maddesi çerçevesinde ödeme kavramı sosyal güvenlik yardımlarını kapsamıyor olsa da, işçiye, ilgili program kapsamında ödenebilir yardımların kamu işvereniyle iş ilişkisi sebebiyle ödenmesi halinde, bu tür bir programın genel yasal bir programın bir parçasını teşkil ettiğine bakılmaksızın, kamu görevlilerine yönelik emeklilik programının, eşit ödeme ilkesi kapsamı içine girdiği açıkça belirlenmiştir. Adalet Divanı'nın C-7/93¹⁵ ve C-351/100¹⁶ sayılı davalarda aldığı kararlara göre, emeklilik programının belirli bir işçi grubuna yönelik olduğu, yardımların doğrudan hizmet süresi ile ilgili olduğu ve kamu görevlisinin son maaşı temelinde hesaplandığı durumlarda, bu koşullar karşılanmaktadır. Bu nedenle, açıklık getirmek amacıyla, bu hususta özel bir hüküm getirilmesi uygundur.

15) Adalet Divanı, kadın ve erkek çalışanların belirlenmiş bir emeklilik yardımı programına olan katkı paylarının, Antlaşma'nın 141. maddesinin kapsamına girmekte olduğunu; ancak, cinsiyete göre

farklılık gösteren aktüeryal etkenler nedeni ile işverenlerin, fonlanan belirlenmiş-yardım programları kapsamında ödediği katkı paylarındaki eşitsizliğin, aynı hüküm temelinde değerlendirilemeyeceğini teyit etmiştir.

16) Örnek olarak, fonlanan belirlenmiş-yardım programı durumlarında, programın fonlandığı dönemde cinsiyete göre farklılaşan aktüeryal etkenlerin kullanılması nedeniyle eşitsiz tutarların söz konusu olduğu hallerde, düzenli olarak ödenen emekli maaşının bir kısmını bir sermaye miktarına dönüştürme, emekli maaş haklarının transferi, emekli maaşının bir kısmından feragatin karşılığında bakmakla yükümlü olunan kişiye ödenebilir emekli maaşı veya işçinin erken emekliliği seçmesi halinde daha az miktarda ödenen emekli maaşı gibi bazı unsurlar, eşitsiz olabilir.

17) 17 Mayıs 1990 tarihinden önceki çalışma dönemleriyle ilgili olmaları durumunda, mesleki sosyal güvenlik programları kapsamında ödenebilir yardımların, ücret olarak değerlendirilemeyeceği genel kabul görmektedir. Ancak bu tarihten önce, uygulanan ulusal hukuk kapsamında adli işlem başlatmış veya eşdeğer bir hak talebinde bulunmuş işçiler veya bu işçilerle birlikte hareket edenler buna bir istisnadır. Bu nedenle, eşit muamele ilkesinin uygulanması buna uygun olarak sınırlandırılmalıdır.

18) Adalet Divanı, Barber Protokolü'nün¹⁷, mesleki bir emeklilik planına katılma

¹⁴ C-262/88: Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990 ECR I-1889).

¹⁵ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A.Beune (1994 ECR I-4471).

¹⁶ C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007).

¹⁷ Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'nın 141. maddesine ilişkin 12 sayılı Protokol (1992).

hakkını etkilemediğini ve C-262/88 sayılı dava çerçevesinde verilen hüküm döneminde, yargı kararının etkileriyle ilgili sınırlandırmaların bir mesleki emeklilik programına katılma hakkı için geçerli olmadığını sürekli olarak karara bağlamıştır. Adalet Divanı ayrıca ulusal hukuk kapsamında dava açmaya ilişkin süre sınırlarıyla ilgili ulusal kuralların, bir emeklilik planına katılma hakkını ileri süren işçilere karşı, bu kuralların bu tür bir eylem için iç hukuk niteliğindeki eylemlere göre daha elverişsiz olmaması ve Topluluk hukukunun verdiği hakların kullanımını imkânsız hale getirmemesi koşuluyla, kullanılabilmesine de hükmetmiştir. Ayrıca Adalet Divanı, bir işçinin mesleki bir emeklilik planına katılma konusunda geriye dönük hak talebinde bulunuyor olmasının, işçinin, ilgili üyelik dönemiyle ilgili katkıda bulunmaktan kaçınmasına imkân tanımayacağına da belirtmiştir.

19) İstihdam ve istihdama imkân veren mesleki eğitime eşit erişimi sağlamak, istihdam ve meslekle ilgili konularda kadınlara ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanması bakımından temeldir. Bu nedenle, bu ilkenin istisnaları, hedefin meşru olması ve orantılılık ilkesine uyulması koşuluyla, işin niteliği veya işin gerçekleştirildiği ortam nedeni ile belirli bir cinsiyetteki kişinin istihdamını gerektiren mesleki faaliyetlerle sınırlandırılmalıdır.

20) Bu Direktif, başkalarıyla sendika kurma hakkı ve menfaatini savunmak için sendikalara katılma hakkı da dahil, dernek kurma özgürlüğüne hâle getirmez. Antlaşma'nın 141. maddesinin 4. paragrafı çerçevesindeki önlemler, temel amacı kadınlarla erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulamada teşvik edilmesi olan sendikalara veya örgütlere

üyeliği ve bunlara bağlı faaliyetlerin sürekliliğini kapsayabilir.

21) Ayrımcılığın yasaklanması belli bir cinsiyete mensup kişi gruplarının maruz kaldığı dezavantajları önlemeyi veya bunları tazmin etmeyi hedefleyen önlemlerin alınması ve muhafaza edilmesine hâle getirmez. Bu tür önlemlerde, temel amacın belirli bir cinsiyete mensup kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesi ve kadınlarla erkekler arasındaki eşitliğin teşviki olduğu hallerde, belirli bir cinsiyete mensup kişilerin örgütlerine izin verilir.

22) Antlaşma'nın 141. maddesinin 4. paragrafına uygun olarak ve uygulamada kadın ile erkek arasında çalışma hayatında tam eşitliği sağlama amacıyla, eşit muamele ilkesi üye devletlerin, yeterli şekilde temsil edilemeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyeti yapmasını kolaylaştırmak veya mesleki kariyerde dezavantajları engellemek veya bunları tazmin etmek için belirli avantajlar sağlayan önlemler almalarını veya muhafaza etmelerini engellemez. Üye devletler, mevcut durumu göz önüne alarak ve Amsterdam Antlaşması'nın 28 sayılı Deklarasyonu'nu hatırla tutarak, ilk önce kadının çalışma hayatındaki durumunu iyileştirmeyi amaçlamalıdır.

23) Adalet Divanı'nın İçtihat Hukuku, hamilelik veya doğumla bağlantılı bir şekilde kadına olumsuz muamelede bulunmanın, doğrudan cinsiyete dayalı bir ayrımcılık teşkil ettiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu tür bir muamele, bu nedenle, bu Direktif'in kapsamı içinde olmalıdır.

24) Adalet Divanı, eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak, hamilelik ve doğum sırasında kadının biyolojik durumunu korumanın ve özde bir eşitliğin sağlanması amacıyla

doğumla ilgili koruyucu önlemleri yürürlüğe koymanın meşru olduğunu sürekli olarak tanımaktadır. Bu yüzden bu Direktif, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini teşvik edici önlemlerin alınmasına ilişkin 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/AET sayılı Konsey Direktifi'ne¹⁸ halel getirmez. Ayrıca bu Direktif, UNICE, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan, ebeveyn iznine ilişkin Çerçeve Anlaşması ile ilgili 3 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/AT sayılı Konsey Direktifi'ne¹⁹ de halel getirmemelidir.

25) Açıklık getirmek amacıyla, kadınların doğum izninde çalışma haklarının ve özellikle de aynı veya eşdeğer bir görevde dönebilmesi ve bu tür bir izin sonucu görev süresi ve koşullarında herhangi bir kayba uğramaması hakkını ve bu tür bir izni kullanmamış olmaları durumunda çalışma koşullarında yapılan ve yararlanmaya hak kazanmış olacakları herhangi bir iyileştirmeden yararlanma hakkını koruma amaçlı özel bir hüküm getirilmesi yerindedir.

26) Konsey çatısı altında, 29 Haziran 2000 tarihinde toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları ve Konsey'in aile ve çalışma hayatına kadın ve erkeğin dengeli katılımına ilişkin Kararı'nda²⁰, üye devletler, çalışan erkeklerle, istihdamla ilgili haklarını muhafaza ederken bireysel ve devredilemez ebeveyn izni alma hakkını tanımak için kendi yasal

sistemlerinin kapsamını gözden geçirmeleri için teşvik edilmişlerdir.

27) Üye devletlerin, bir çocuk evlat edinmelerini takiben kadınların ve erkeklerin izinleri konusunda bireysel ve devredilemez hak tanımlarıyla ilgili olarak da benzer değerlendirmeler geçerlidir. Babalık ve/veya evlat edinme izni hakkının tanınıp tanınmayacağının belirlenmesi ve ayrıca işten çıkarma ve işe dönme dışında kalan koşulların tanımlanması, üye devletlerin sorumluluğundadır ve bu Direktif'in kapsamı dışındadır.

28) Eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması, üye devletler tarafından uygun usullerin yürürlüğe konmasını gerektirmektedir.

29) Bu Direktif ile getirilen yükümlülüklerin uygulanması için gerekli adli veya idari usullerin uygulamaya konması, eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması için esastır.

30) İspat yüküyle ilgili kuralların getirilmesi, eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanabilmesinin temin edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, Adalet Divanı'nın kabul ettiği şekilde, dava ile ilgili olguları araştırmanın mahkeme veya başka bir yetkili ulusal makâmın sorumluluğunda olduğu adli işlemlerle ilgili olanlar hariç olmak üzere, prima facie bir ayrımcılık durumunun söz konusu olduğu durumlarda ispat yükünün davalıya geçmesini temin eden hüküm

¹⁸ ATRG L 348, 28.11.1992, s. 1.

¹⁹ ATRG L 145, 19.6.1996, s. 4. 97/75/AT (ATRG L 10, 16.1.1998, s. 24) sayılı Direktif'le değiştirildiği şekliyle Direktif.

²⁰ ATRG C 218, 31.7.2000, s. 5.

getirilmelidir. Bununla birlikte, doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın bulunduğu ilişkin bir sonuca ulaşılmasına ilişkin değerlendirmenin, ulusal hukuk veya uygulamalara uygun olarak ilgili ulusal makamın sorumluluğunda olmaya devam edeceğine de açıklık getirilmesi gereklidir. Ayrıca, adli işlemlerin herhangi uygun bir aşamasında, davacının daha fazla lehine olan delil kuralları getirmek üye devletlerin sorumluluğundadır.

31) Bu Direktifin sunduğu koruma düzeyinin geliştirilmesi amacıyla, temsil ve savunmayla ilgili ulusal usul kurallarına halel gelmeksizin, dernekler, örgütler ve diğer tüzel kişilere de, üye devletlerin belirleyeceği şekilde şikâyetçi adına veya şikâyetçiyi desteklemek amacıyla adli işlemlere katılma yetkisi tanınmalıdır.

32) Etkili hukuki koruma hakkının temel doğası dikkate alınarak, eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği iddialarına yol açan ilişkinin sona ermesinden sonra bile işçilerin bu korumadan yararlanmaya devam etmelerinin sağlanması uygundur. Bu Direktif çerçevesinde korunan bir kişiyi savunan veya onun lehine kanıt sağlayan bir çalışana da aynı korumadan yararlanma hakkı sağlanmalıdır.

33) Etkili olması için, eşit muamele ilkesinin herhangi bir ihlali durumunda sağlanan tazminatın, maruz kalınan zarar açısından yeterli olması anlamına geldiği, Adalet Divanı tarafından açıkça belirlenmiştir. Bu nedenle, işverenin, bu Direktif çerçevesinde bir ayrımcılık sonucunda, bir başvuru sahibinin maruz kaldığı tek zararın, bu kişinin iş başvurusunun dikkate alınmasının reddi olduğunu kanıtlayabildiği durumlar dışında, bu tür bir tazminat için önceden

herhangi bir üst sınır belirlenmemesi uygundur.

34) Eşit muamele ilkesinin etkin bir şekilde uygulanmasını güçlendirmek için, üye devletler sosyal taraflar arasında ve ulusal uygulamalar çerçevesinde hükümet dışı örgütlerle diyalogo teşvik etmelidir.

35) Üye devletler bu Direktif çerçevesindeki yükümlülüklerin ihlali için etkin, orantılı ve caydırıcı cezalar temin etmelidirler.

36) Bu Direktif'in hedefi üye devletler tarafından yeterince gerçekleştirilemeyeceğinden ve bu nedenle, ölçek ve etkileri nedeniyle, Birlik düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebileceğinden, Birlik, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5. maddesinde ortaya konulan katmanlı yetki ilkesine uygun olarak önlemler kabul edebilir. Aynı maddede belirtilen orantılılık ilkesine uygun olarak, bu Direktif, anılan hedefi gerçekleştirmek için gerekli olanların ötesine geçmez.

37) İstihdam ve meslek konularında kadınlara ve erkeklere farklı muamelenin daha iyi anlaşılması amacıyla, cinsiyete göre ayrıştırılmış karşılaştırmalı istatistikler geliştirilmeye ve analiz edilmeye devam edilmeli ve uygun düzeylerde mevcut hale getirilmelidir.

38) Kadın ve erkeklere istihdam ve meslek konularında eşit muamele, yasal önlemlerle sınırlandırılmaz. Bunun yerine, Avrupa Birliği ve üye devletler, kamu sektörü ve özel sektör düzeyinde ilgili bütün tarafları mümkün olan en geniş ölçüde konuya dahil ederek, ücret konusundaki ayrımcılıkla ilgili kamuoyu farkındalığının artmasını ve kamuoyunun bu konudaki tutumunun değişmesini teşvik etmeye devam etmelidir. Bu

süreçte, sosyal taraflar arasındaki diyalog önemli bir rol oynayabilir.

39) Bu Direktif'i ulusal hukuka aktarma yükümlülüğü, daha önceki Direktiflerle karşılaştırıldığında önemli bir değişikliği temsil eden hükümlerle sınırlandırılmalıdır. Önemli bir değişikliğe uğramamış hükümlerin ulusal mevzuata aktarılması yükümlülüğü, daha önceki Direktiflerden kaynaklanmaktadır.

40) Bu Direktif, üye devletlerin, Ek I, Kısım B'de orta konan Direktiflerin ulusal hukuka aktarılması ve uygulanması için öngörülen süre sınıрыla ilgili yükümlülüklerine haneler getirmez.

41) Daha iyi kanun hazırlama hakkında Kurumlararası Anlaşma'nın ²¹ 34. paragrafına uygun olarak, üye devletler, kendileri ve Topluluk çıkarları için, bu Direktif ile Direktif'in aktarımı için alınan önlemler arasındaki korelasyonu gösteren kendi ulusal tablolarını oluşturmalı ve bunları kamuya açıklamalıdır,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BAŞLIK I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktifin amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır.

Bu amaçla, eşit muamele ilkesinin aşağıdaki konularla ilgili olarak uygulanmasına ilişkin hükümler içerir:

- (a) Terfi de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim;
- (b) Ücret dahil çalışma koşulları;
- (c) Mesleki sosyal güvenlik programları.

Buna ek olarak, uygun usullerin tesis edilmesi yoluyla bu tür bir uygulamanın daha etkin olmasını temin etmeyi amaçlayan hükümler içerir.

Madde 2

Tanımlar

1. Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda, aşağıdaki tanımlar geçerlidir:

- (a) 'Doğrudan ayrımcılık': bir kişiye, cinsiyete bağlı gerekçelerle, benzer bir durumdaki diğer bir kişiye gösterilen, gösterilmiş veya gösterilecek olan muameleden daha az lehte bir muamelede bulunulması;
- (b) 'Dolaylı ayrımcılık': Meşru bir amaç üzerinden objektif olarak haklı gerekçelere dayanmadığı ve

²¹ ABRG C 321, 31.12.2003, s. 1.

bu amaca ulaşmanın araçları uygun ve gerekli olmadığı sürece, görünüşte tarafsız olan bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın, belirli bir cinsiyetten kişileri, diğer kişilerle karşılaştırıldığında, özel olarak dezavantajlı bir durumda bırakması;

- (c) ‘Taciz’: Bir kişinin haysiyetinin çiğnenmesi ve yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, aşağılayıcı veya hakaretamiz bir durum yaratma amacıyla ya da bu tür bir ortama neden olacak şekilde, bir kişinin cinsiyetiyle ilgili istenmeyen bir davranışın gerçekleştirildiği durumları;
- (d) ‘Cinsel taciz’: Özellikle de yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, aşağılayıcı veya hakaretamiz bir ortam yaratılması üzerinden, bir kişinin haysiyetinin çiğnenmesi amacıyla veya buna neden olacak şekilde, istenmeyen cinsel nitelikte herhangi bir sözel, sözel olmayan veya fiziksel davranışın gerçekleştirildiği durumları;
- (e) ‘Ödeme’: İşçinin, çalışmasıyla bağlantılı olarak, işvereninden doğrudan veya dolaylı olarak aldığı nakit veya aynı olağan temel veya asgari ücret veya maaş veya başka bir karşılık;
- (f) ‘Mesleki sosyal güvenlik programları’: Sosyal güvenlikle ilgili konularda kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin aşamalı olarak uygulanmasına ilişkin 19 Aralık 1978 tarihli ve 79/7/AET

sayılı Konsey Direktifi²² ile düzenlenmeyen, bir işletme veya işletme grubu, iktisadi faaliyet alanı, mesleki sektör veya sektör grubundaki çalışanlara veya serbest meslek mensuplarına, bu tür programlara üyeliğin zorunlu veya isteğe bağlı olup olmadığına bakılmaksızın, yasal sosyal güvenlik programları tarafından sağlanan faydaları tamamlayıcı veya bunların yerine geçecek şekilde faydalar sağlamayı amaçlayan programlar;

2. Bu Direktif’in amaçları doğrultusunda, ayrımcılık aşağıdaki konuları içerir:

- a) Taciz, cinsel taciz ve kişinin bu tür bir davranışı reddetmesi veya itaat etmesine dayanan daha az lehte elverişli
- bir muamele;
- b) Cinsiyet temelinde, kişilere karşı ayrımcılık yapılması talimatı;
- c) Bir kadına, 92/85/AET sayılı Direktif çerçevesinde hamilelik veya doğum izniyle bağlantılı olarak

daha az lehte muamele.

Madde 3

Pozitif eylem

Üye devletler, çalışma hayatında kadın ile erkek arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla Antlaşma’nın 141. maddesinin 4. paragrafı çerçevesindeki önlemleri alabilirler veya muhafaza edebilirler.

²² OJ L 6, 10.1.1979, S. 24.

BAŞLIK II

ÖZEL HÜKÜMLER

BÖLÜM I

Eşit ücret

Madde 4

Ayrımcılığın yasaklanması

Aynı iş için veya eşit değer atfedilen iş için, ücretlendirme ile ilgili bütün hususlar ve koşullar açısından cinsiyet dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır.

Özellikle de, ücretin belirlenmesi için bir iş sınıflandırma sisteminin kullanıldığı hallerde, kadınlar ve erkekler için aynı ölçüt temel alınır ve cinsiyet temelinde her türlü ayrımcılık dışlanacak şekilde düzenlenir.

BÖLÜM 2

Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Eşit Muamele

Madde 5

Ayrımcılığın yasaklanması

4. maddeye hâlel gelmeksizin, özellikle de aşağıdaki konularla ilgili olarak, mesleki sosyal güvenlik programlarında cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık söz konusu olmaz:

- Bu tür programların kapsamı ve bunlara erişim koşulları;
- Katkıda bulunma yükümlülüğü ve katkıların hesaplanması;
- Bir eş veya bakmakla yükümlü olunan kişilerle ilgili ek faydalar dahil olmak üzere, yardımların hesaplanması ve yardım alma hakkının süresi ve muhafaza edilmesini düzenleyen koşullar;

Madde 6

Kişisel kapsam

Bu bölüm, serbest meslek sahibi kişiler, hastalık, doğum, kaza ve istem dışı işsizlik nedeniyle çalışmaları kesintiye uğramış kişiler, iş arayan kişiler, emekli ve engelli işçiler ve bunlarla birlikte hak iddia eden kişiler de dahil olmak üzere, çalışan nüfusun üyelerine, ulusal hukuk ve/veya uygulamalara uygun olarak geçerlidir.

Madde 7

Maddi kapsam

- Bu bölüm aşağıdakiler için uygulanır;
 - Aşağıdaki risklere karşı koruma sağlayan mesleki sosyal güvenlik programları:
 - Hastalık

- ii) Malullük;
- iii) Erken emeklilik de dahil yaşlılık;
- iv) Endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları,
- v) İşsizlik

- b) Bu tür yardımlar, işçinin çalışması nedeni ile işveren tarafından işçiye ödenen bir bedeli oluşturuyorsa, özellikle de ölenin geride kalanlarına yapılan yardımlar ve aile yardımları olmak üzere, nakit veya aynı başka sosyal yardımlar öngören sosyal güvenlik programları.

2. Program altındaki ödenebilir yardımlar, kamu işvereni ile iş ilişkisi nedeni ile ödeniyorsa, bu Bölüm, ayrıca kamu çalışanları gibi belirli bir işçi kategorisine yönelik emeklilik programları için de uygulanır. Bu tür bir programın genel yasal bir sistemin parçasını oluşturması, bu bağlama halel getirmez.

Madde 8

Maddi kapsamdan istisnalar

1. Bu bölüm aşağıdakiler için uygulanmaz:
 - a) Serbest meslek mensubu kişiler için bireysel sözleşmeler;
 - b) Serbest meslek mensubu kişiler için tek kişilik programlar;
 - c) İşçilerin söz konusu olması durumunda, işverenin bir taraf olmadığı sigorta sözleşmeleri;
 - d) Mesleki sosyal güvenlik programlarında, bireysel olarak aşağıdaki konularda güvence

sağlamak için katılımcılara önerdiği isteğe bağlı hükümleri;

- i) Ek faydalar, veya
- ii) Serbest meslek mensubu kişiler için normal ödemelerin başlayacağı tarihin seçimi veya birkaç yardım arasında seçim yapma.
- e) Yardımlar, çalışanlar tarafından isteğe bağlı olarak ödenen katkı payları ile finanse edildiği ölçüde, mesleki sosyal güvenlik programları

2. Bu Bölüm, bir işverenin, mesleki bir sosyal güvenlik programı gereğince emekli maaşı bağlanması için emeklilik yaşına hâlihazırda erişmekle birlikte yasal emeklilik maaşı sağlanması için emeklilik yaşına henüz ulaşmamış kişilere ödenen toplam tutarın, aynı durumda bulunan yasal emeklilik yaşına ulaşmış diğer cinsiyetten kişilere ödenenle eşit veya hemen hemen eşit bir tutarda olmasını amaçlayan bir ek emeklilik maaşını, bu ek faydadan yararlanan kişilere yasal emeklilik yaşına ulaşana kadar ödemesini engellemez.

Madde 9

Ayrımcılık örnekleri

1. Eşit muamele ilkesine aykırı hükümler, doğrudan veya dolaylı olarak, cinsiyete dayalı olarak aşağıdakileri içerir:
 - a) Mesleki bir sosyal güvenlik programına katılabilecek kişilerin belirlenmesi;
 - b) Mesleki bir sosyal güvenlik programına katılımın zorunlu veya isteğe bağlı niteliğinin belirlenmesi;

- c) Programa giriş yaşı veya ilgili yardımların alınması için gereken asgari çalışma veya programa üyelik dönemine ilişkin farklı kuralların belirlenmesi;
- d) Bir çalışanın, (h) ve (j) bentlerinde öngörülenler dışında, uzun dönemli yardımlar için ertelenmiş hakkını güvence altına alan koşulları yerine getirmeksizin programdan ayrılması durumunda, katılım paylarının geri ödenmesiyle ilgili farklı kuralların belirlenmesi;
- e) Bir cinsiyete veya diğerine mensup işçiler için yardımların sağlanması veya bu tür yardımların kısıtlanmasıyla ilgili koşulların belirlenmesi;
- f) Farklı emeklilik yaşlarının belirlenmesi;
- g) Doğum izni veya ailevi sebeplere izin dönemleriyle ilgili yasayla veya anlaşmayla tanınan ve işveren tarafından ödenen hakların edinilmesinin veya muhafazasının askıya alınması;
- h) Belirlenmiş katkı programlarına cinsiyete göre farklılaşan aktüeryal hesaplama etkenlerinin dikkate alınması için gerekebilecek olanlar hariç olmak üzere, farklı yardım düzeylerinin belirlenmesi; fonlanan belirlenmiş katkı programları durumunda, miktarlardaki eşitsizliğin, programın finansmanının uygulandığı dönemde cinsiyete göre farklılaşan aktüeryal etkenlerin kullanılmasından kaynaklandığı durumlarda, belirli unsurlar eşit olmayabilir.

- i) Çalışanların katkıları için farklı düzeylerin belirlenmesi;
- j) Aşağıdaki durumlar dışında, işverenlerin katkıları için farklı düzeylerin belirlenmesi;
- i) Belirlenmiş katkı programları durumunda, amacın, her iki cinsiyet için nihai ödeme miktarının eşitlenmesi veya hemen eşit hale getirilmesi;
- ii) Belirlenmiş yardımların maliyetinin karşılanması için işveren katkılarının yeterli olmasının temin edilmesinin amaçlandığı fonlanan belirlenmiş yardım programları durumunda.
- (k) (h) ve (j) bentlerinde öngörülenler dışında, bir çalışanın bir programdan ayrılması halinde ertelenmiş faydalara hak sahibi olmanın güvence altına alınması veya muhafaza edilmesine ilişkin farklı standartlar veya sadece belirlenmiş bir cinsiyetten çalışanlar için geçerli standartlar belirlenmesi;

2. Bu Bölüm kapsamında yardımların sağlanmasının, programın yönetim makamlarının takdir yetkisine bırakıldığı hallerde, bu makamlar eşit muamele ilkesine uyarlar.

Madde 10

Serbest meslek mensupları bakımından uygulama

1. Üye devletler, serbest meslek mensubu kişiler için mesleki sosyal güvenlik programlarının eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerinin en geç 1 Ocak 1993 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde düzeltilmesini veya bu tarihten sonra katılımları gerçekleşen üye

devletler için, 86/378/AET sayılı Direktif'in bu ülkelerde geçerli hale geleceği tarihte geçerli olmak üzere düzeltilmesini temin etme amacıyla gerekli adımları atarlar.

2. Bu Bölüm, serbest meslek mensubu kişilerin, bir mesleki sosyal güvenlik programına üyelikleri ile ilgili olan ve bu kişilerin, söz konusu düzenlemeler yapılmadan önce tabi oldukları hak ve yükümlülüklerini engellemez.

Madde 11

Serbest meslek mensupları bakımından erteleme imkanı

Üye devletler, serbest meslek mensubu kişiler için mesleki sosyal güvenlik planları bakımından eşit muamele ilkesinin zorunlu bir şekilde uygulanmasını aşağıdaki konularda erteleyebilirler;

- a) Yaşlılık veya emekli aylığının sağlanması veya diğer yardımlar için olası sonuçların belirlenmesi amacıyla, emekli olunabilir yaştan belirlenmesi;
- i) Bu tür bir eşitliğe, yasal programlarda ulaşılabildiği tarihe kadar veya
- ii) En geç, bu tür bir eşitliğin, bir direktifle öngörülebileceği zamana kadar.
- b) Topluluk hukuku, yasal sosyal güvenlik programlarında eşit muamele ilkesini oluşturana kadar, ölenin geride kalanlarına sağlanacak aylıklar;
- c) 1 Ocak 1999 tarihine kadar veya bu tarihten sonra katılan üye devletler için 86/378/AET sayılı Direktif'in bu ülkelerde geçerli

olacağı tarihe kadar, 9. maddenin 1. fıkrasının (i) bendinin, aktüeryal hesaplama etkenlerinin kullanımıyla ilgili uygulanması.

Madde 12

Geriye dönük etki

1. Bu bölümü uygulayan her türlü önlem, işçiler bakımından, mesleki sosyal güvenlik programları kapsamında 17 Mayıs 1990 tarihinden sonraki istihdam dönemlerinden kaynaklanan bütün faydaları kapsar ve bu tarihten önce adli işlemleri başlatan veya ulusal hukuk altında eşdeğer bir hak iddiasında bulunan çalışanlar ve çalışanlarla birlikte hak iddia eden kişilerin haklarına halel gelmeksizin, o tarihe kadar geriye dönük olarak uygulanır. Bu durumda, uygulama önlemleri 8 Nisan 1976'ya kadar geriye dönük olarak uygulanır ve bu tarihten sonraki istihdam dönemlerinden kaynaklanan bütün yardımları kapsar. 8 Nisan 1976 tarihinden sonra ve 17 Mayıs 1990 tarihinden önce Topluluk'a katılan üye devletler için, bu tarihin yerine, Antlaşma'nın 141. maddesinin bu ülkelerde yürürlük kazandığı tarih geçerlidir.

2. Birinci paragrafın ikinci cümlesi, söz konusu eylem biçimi için ulusal nitelikteki benzer eylemlerden daha az lehte olmamaları ve Topluluk hukukunun sunduğu hakların uygulanmasını uygulamada imkânsız hale getirmemeleri koşuluyla, 17 Mayıs 1990 tarihinden önce adli işlemleri başlatan veya ulusal hukuk altında eşdeğer bir hak iddiasında bulunan çalışanlar ve çalışanlarla birlikte hak iddia eden kişilere karşı, ulusal hukuk kapsamında dava açmaya ilişkin süre sınırlarıyla ilgili ulusal kuralların temel alınmasını engellemez.

3. 17 Mayıs 1990 tarihinden sonra katılan ve 1 Ocak 1994 tarihinde Avrupa Ekonomik Alanına dair Antlaşma'nın Akit Tarafı olan üye devletler için, 1. paragrafın ilk cümlesindeki 17 Mayıs 1990 tarihi, 1 Ocak 1994 tarihiyle değiştirilir.

4. 17 Mayıs 1990 tarihinden sonra katılan diğer üye devletler için 1. ve 2. paragraflardaki 17 Mayıs 1990 tarihi, Antlaşma'nın 141. maddesinin bu ülkelerde geçerli hale geldiği tarihle değiştirilir.

Madde 13

Esnek emeklilik yaşı

Erkek ve kadınların aynı koşullar altında esnek emeklilik yaşını talep edebildiği hallerde, bu durumun, bu bölümle uyumadığı değerlendirilemez.

BÖLÜM 3

İstihdama, mesleki eğitime, terfi olanaklarına erişim ve çalışma koşulları bakımından eşit muamele

Madde 14

Ayrımcılığın yasaklanması

1. Kamu kurumları dahil olmak üzere, kamu sektörü veya özel sektörde, aşağıdakilerle bağlantılı olarak cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olamaz:

- a) Terfi dahil olmak üzere, her türlü faaliyet alanı ve mesleki hiyerarşinin her düzeyinde, seçim ölçütleri ve işe alma koşulları da dahil istihdama, serbest mesleğe veya mesleğe erişim koşulları;
- b) Her türlü ve her düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve uygulamalı iş deneyimi de dahil yeniden eğitim;
- c) Antlaşma'nın 141. maddesinde öngörüldüğü şekilde işten çıkarmalar ve ücret de dahil istihdam ve çalışma koşulları;
- d) İşçiler veya işverenlerin bir örgütüne veya üyeleri belirli bir mesleği icra eden herhangi bir örgüte, bu örgütler tarafından sağlanan yardımlar da dahil katılım ve üyelik;

2. Üye devletler, Belirli mesleki faaliyetlerin özel bir niteliği veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği nedeniyle, bu tür bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek teşkil ettiği hallerde ve , meşru bir amacın ve orantılı bir gereğin olması koşuluyla, istihdam ve istihdama yol açan eğitime erişim bakımından cinsiyet temelli bir

özellikle dayanan farklı bir muamelenin ayrımcılık teşkil etmemesini temin edebilirler.

Madde 15

Doğum izninden dönüş

Doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya daha az lehte olmayan koşullardaki eşdeğer bir pozisyona geri dönme ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında hak kazanmış olabileceği her türlü iyileştirmeden yararlanma hakkı vardır.

Madde 16

Babalık ve evlatlık izni

Bu Direktif, üye devletlerin, babalık ve/veya evlat edinmeye ilişkin farklı haklar tanıma haklarına halel getirmez. Bu tür hakları tanıyan üye devletler, çalışan kadınları ve erkekleri, bu hakların kullanılması nedeniyle işten çıkarılmaya karşı korumak ve bu tür bir iznin sonunda, işlerine veya eşdeğer pozisyonlara kendileri için daha az lehte olmayan koşullarda geri dönmelerini ve çalışma koşullarında, yoklukları sırasında hak kazanmış olabilecekleri her türlü iyileştirmeden yararlanmalarını sağlamak için gerekli önlemleri alırlar.

BAŞLIK III

YATAY HÜKÜMLER

BÖLÜM 1

Hak Arama Yolları ve Uygulama

Kesim 1

Hak arama yolları

Madde 17

Hakların savunulması

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin kendileri için uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen bütün kişiler için, ayrımcılığın ortaya çıktığının iddia edildiği ilişkinin sona ermesinden sonra bile, uygun görüldüğü durumlarda uzlaştırma usulleri de dahil olmak üzere, bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin uygulanması amaçlı adli usullerin mevcut olmasını temin ederler.
2. Üye devletler, kendi ulusal hukuklarında belirlenen ölçütler uyarınca bu Direktif'in hükümlerine uyulmasının sağlanmasında meşru bir çıkarı olan derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin, şikayetçinin onayı ile, bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerinin uygulanması için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule, şikayetçi adına veya şikayetçiyi desteklemek üzere katılabilmesini temin ederler.
3. 1. ve 2. paragraflar, eşit muamele ilkesi ile ilgili dava açmaya ilişkin süre sınırlarıyla ilgili ulusal kurallara halel getirmez.

Madde 18

Tazminat veya telafi

Üye devletler, cinsiyet temelinde ayrımcılığın sonucunda zarar gören kişilerin uğradığı kayıp veya hasar için, ulusal hukuk sistemlerine, kendileri

tarafından belirlenen ve uğranılan zararlar orantılı ve caydırıcı olacak şekilde gerçek ve etkili bir tazminat veya telafiye temin edebilecek önlemler getirirler. İşveren, başvuru sahibinin bu Direktif'in çerçevesinde bir ayrımcılık sonucunda uğradığı zararın, yalnız bu kişi tarafından gerçekleştirilen bir iş başvurusunun değerlendirilmeye alınmasının reddi olduğunu kanıtlayabildiği durumlar hariç olmak üzere, bu tür bir tazminat veya telafi, ön bir üst sınırın belirlenmesi yoluyla kısıtlanamaz.

Kesim 2

İspat Yükü

Madde 19

İspat yükü

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin kendileri için uygulanmaması nedeni ile haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin, bir mahkeme veya başka bir yetkili makam nezdinde, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiğinin varsayılabilceği olgular sunması halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin kanıtlanmasının davalının sorumluluğu olmasını sağlamak için ulusal hukuk sistemlerine uygun gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. paragraf, üye devletlerin, davacılar açısından daha elverişli delil kuralları getirmelerini engellemez.

3. Üye devletlerin, davanın olgularına ilişkin kovuşturmanın mahkeme veya yetkili bir organın sorumluluğunda olduğu adli işlemler için 1. paragraf hükümlerini uygulamaları gerekli değildir.

4. 1, 2 ve 3. paragraflar, ayrıca aşağıdakilere de uygulanır:

a) Antlaşma'nın 141. maddesinin kapsamına giren durumlar ve cinsiyet temelli ayrımcılık söz konusu olduğu ölçüde 92/85/AET ve 96/34/AT sayılı Direktiflerin kapsamına giren durumlar;

b) İsteğe bağlı nitelikte veya ulusal hukukta öngörülen mahkeme dışı yollarla haksızlığı giderme usulleri hariç olmak üzere, (a) bendinde anılan önlemler uyarınca ulusal hukuk kapsamında haksızlığı giderme yolları öngören, kamu sektörü veya özel sektörle ilgili herhangi bir hukuki veya idari usul;

5. Bu madde, üye devletler tarafından aksi öngörülmediği sürece, cezai usullere uygulanmaz.

BÖLÜM 2

Eşit muamelenin teşvik edilmesi— Diyalog

Madde 20

Eşitlik kurumları

1. Üye devletler, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik ve analiz etmek, izlemek ve desteklemek için bir kurum veya kurumları görevlendirir gerekli düzenlemeleri yapar. Bu kurumlar, ulusal düzeyde bireysel hakların korunması veya insan haklarının savunulmasından sorumlu kurumların bir parçasını oluşturabilirler.

2. Üye devletler, bu kurumların yetkilerinin aşağıdaki konuları içermesini temin ederler:

- a) 17. maddenin 2. paragrafında anılan, mağdurların ve derneklerin, örgütlerin ve diğer tüzel kişiliklerin haklarına hâlel getirmeksizin, ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmelerinde bağımsız desteğin sağlanması;
- b) Ayrımcılıkla ilgili bağımsız incelemeler yapılması;
- c) Bu tür bir ayrımcılıkla ilgili her türlü konuda bağımsız raporlar yayımlanması ve tavsiyelerde bulunulması;
- d) Mevcut bilgilerin, gelecekteki herhangi bir Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi Avrupa'daki eşdeğer kurumlarla uygun bir düzeyde paylaşımı.

Madde 21

Sosyal diyalog

1. Üye devletler, ulusal gelenekleri ve uygulamalarına uygun olarak, işyerindeki ve istihdama, mesleki eğitime ve terfi olanaklarına erişimdeki uygulamaların izlenmesi ve toplu sözleşmeler, davranış kuralları, araştırma veya deneyim ve iyi uygulamaların paylaşımının izlenmesi dâhil olmak üzere, eşit muamelenin teşvik edilmesi amacıyla, sosyal taraflar arasındaki sosyal diyalogun desteklenmesi için yeterli önlemleri alırlar.

2. Ulusal geleneklere ve uygulamalara uygun olduğu hallerde, üye devletler, kadın ile erkek arasındaki eşitliği ve özel hayatla iş hayatının daha uyumlaştırılması amaçlı esnek çalışma düzenlemeleri geliştirmek ve 1. maddede anılanlardan toplu sözleşme kapsamına giren konulara ilişkin, uygun düzeyde, ayrımcılıkla mücadele kuralları belirleyen anlaşmalar yapmak için, sosyal tarafları teşvik ederler. Bu anlaşmalar, bu Direktif'in hükümlerine ve ilgili ulusal uygulama önlemlerine saygı gösterir.

3. Üye devletler ulusal hukuklarına, toplu sözleşmelere veya uygulamalara uygun olarak, işverenleri, işyerlerinde erkekler ve kadınlar için, istihdama, mesleki eğitime ve terfi olanaklarına erişimde, planlı ve sistemli bir şekilde eşit muameleyi geliştirmek için teşvik ederler.

4. Bu amaçla işverenler, işletmedeki erkekler veya kadınlara eşit muamele hakkında, çalışanlara veya çalışanların temsilcilerine, uygun ve belirli aralıklarla gerekli bilgiler vermek için teşvik edilirler.

Bu bilgiler kuruluşun farklı düzeylerinde kadın ve erkeklerin oranının bir

değerlendirmesini; verilen ücretleri ve ücret farklılıklarını ve çalışan temsilcileriyle işbirliği içerisinde, mevcut durumun iyileştirilmesi için olası önlemleri içerebilir.

Madde 22

Hükümet dışı kuruluşlarla diyalog

Üye devletler, eşit muamele ilkesinin geliştirilmesi amacıyla, ulusal kanunlara ve uygulamalara uygun olarak cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede katkıda bulunmada meşru bir çıkarı bulunan uygun hükümet dışı kuruluşlarla diyalogu teşvik ederler.

BÖLÜM 3

Genel yatay hükümler

Madde 23

Uygunluk

Üye devletler, aşağıdakileri temin etmek amacıyla gerekli önlemleri alırlar;

- a) Eşit muamele ilkesine aykırı kanun, ikincil düzenleme ve idari hükümlerin yürürlükten kaldırılması;
- b) Bireysel veya toplu sözleşmelerde veya anlaşmalarda, işletmelerin iç kurallarında veya serbest mesleklere ve işlere ilişkin hususları ya da işçi ve işveren örgütlerini düzenleyen kurallarda veya diğer herhangi bir düzenlemede eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz kılınması veya kılınabilmesi veya değiştirilmesi;
- c) Bu tür hükümler içeren mesleki sosyal güvenlik programlarının onaylanmaması veya genişletilmemesi.

Madde 24

Mağdurlaştırma

Üye devletler, ulusal hukuk sistemlerine, eşit muamele ilkesine uyumun gerçekleştirilmesini amacıyla, işletme içerisinde bir şikayete veya herhangi bir adli işleme karşı, işten çıkarma veya diğer bir olumsuz muamele ile tepki veren bir işveren karşında, ulusal kanunlar ve/veya uygulamalarda öngörülen işçi temsilcileri de dahil olmak üzere, işçilerin korunmasını temin eden önlemleri getirirler.

Madde 25
Cezalar

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerinde uygulanacak cezalar hakkında kurallar öngörürler ve bu kuralların uygulanmasını temin etmek için gerekli bütün tedbirleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek bu cezalar etkin, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler bu hükümleri en geç 5 Ekim 2005 tarihine kadar Komisyon'a bildirirler ve bunları etkileyen herhangi müteakip bir değişiklikten de Komisyon'u gecikmesizin haberdar ederler.

Madde 26
AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

Üye devletler, ulusal hukuka, toplu sözleşmelere ve uygulamaya uygun olarak, özellikle de taciz ve cinsel taciz olmak üzere, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın tüm biçimlerinin, istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına erişim için, işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri, etkili önlemler almaları için teşvik ederler.

Madde 27
Asgari gerekler

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması için, bu Direktif'te belirlenenlerden daha elverişli hükümler getirebilirler ve bu hükümleri muhafaza edebilirler. Bu Direktif'in hükümlerine uyulması koşuluyla, üye devletlerin, bu Direktif'in bildiriyle ilgili yürürlükte olanlardan farklı kanun, ikincil düzenleme ve idari düzenlemeler getirerek mevcut durumdaki değişikliklere yanıt verme hakkına halel gelmeksizin, bu Direktif'in uygulanması, hiçbir koşul altında, bu Direktif'in geçerli olduğu konularda

işçilerin korunma seviyesinin azaltılması için yeterli bir gerekçe oluşturmaz.

Madde 28
TOPLULUK HÜKÜMLERİ VE ULUSAL HÜKÜMLERLE İLİŞKİ

1. Bu Direktif, özellikle de hamilelik ve doğum bakımından, kadının korunmasıyla ilgili hükümlere halel getirmez.
2. Bu Direktif 96/34/AT ve 92/85/AET sayılı Direktiflerin hükümlerine halel getirmez.

Madde 29
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN YAYGINLAŞTIRILMASI

Üye devletler, bu Direktif'te bahsedilen alanlarda kanunlar, ikincil düzenlemeler, idari hükümler, politikalar ve faaliyetler oluştururken ve uygularken, kadınlarla erkekler arasında eşitlik hedefini etkin bir biçimde göz önünde bulundururlar.

Madde 30
Bilginin yaygınlaştırılması

Üye devletler, bu Direktif uyarınca alınan önlemlerin, halihazırda yürürlükte olan hükümlerle birlikte, uygun her türlü araçla ve uygun olduğu hallerde işyerlerinde, ilgili herkesin bilgisine sunulmasını temin ederler.

BAŞLIK 4 NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 31 *Raporlar*

1. Üye devletler, 15 Şubat 2011 tarihi itibarıyla, bu Direktif'in uygulanmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e bir rapor hazırlaması için gerekli tüm bilgileri Komisyon'a iletirler.

2. 1. paragrafa hâle gelmeksizin, üye devletler, Komisyon'a, her dört yılda bir, Antlaşma'nın 141. maddesinin 4. paragrafı uyarınca alınan her türlü tedbirin metnini ve bu tedbirler ile bunların uygulanmasına ilişkin raporlar sunarlar. Bu bilgilere dayanarak, Komisyon, her dört yılda bir, herhangi bir tedbirin Amsterdam Antlaşması Nihai Senedi'ne ekli 28 sayılı Bildiri'ye göre karşılaştırmalı bir değerlendirmesini sunan bir rapor kabul eder ve yayımlar.

3. Üye devletler, sosyal gelişmeler ışığında, ilgili dışlamaları muhafaza etmenin haklı gerekçelere dayanıp dayanmadığına karar vermek amacıyla, 14. maddenin 2. paragrafında anılan mesleki faaliyetleri değerlendirirler. Bu değerlendirme sonuçlarını, en az her 8 yılda bir olmakla birlikte, düzenli aralıklarla, Komisyon'a iletirler.

Madde 32 *Gözden geçirme*

En geç 15 Şubat 2011 itibarıyla, Komisyon, bu Direktif'in işleyişini gözden geçirir ve uygun olduğu hallerde gerekli gördüğü değişiklikleri önerir.

Madde 33 *Uygulama*

Üye devletler, en geç 15 Ağustos 2008 tarihine kadar, bu Direktif'e uyum sağlamak için gerekli kanun, ikincil düzenleme ve idari kuralları yürürlüğe koyarlar veya bu tarih itibarıyla, yönetim ve iş gücünün, anlaşma yoluyla gerekli hükümleri yürürlüğe koymasını temin ederler. Belirli güçlüklerin göz önünde bulundurulması gerektiğinde, üye devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için bir yıla kadar ilave süreye sahip olabilirler. Üye devletler, bu Direktif'in getirdiği sonuçları güvence altına almak için gerekli bütün adımları atarlar. Üye devletler, bu tedbirlerin metnini derhal Komisyon'a bildirirler.

Üye devletler tarafından bu düzenlemeler kabul edilirken bu Direktif'e atf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Buna ek olarak, mevcut kanun, ikincil düzenleme veya idari düzenlemelerde yürürlükten kaldırılan Direktiflere yapılmış atıfların, bu Direktif'e yapılmış olarak yorumlanacağına ilişkin bir ifade de içerirler. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı ve bu ifadenin nasıl hazırlanacağı üye devletler tarafından belirlenir.

Bu Direktif'i ulusal mevzuata aktarma yükümlülüğü, daha önceki Direktiflerle karşılaştırıldığında önemli bir değişiklik temsil eden hükümlerle sınırlıdır. Önemli ölçüde değişmemiş hükümleri aktarma yükümlülüğü, daha önceki bu Direktiflerden kaynaklanır. Üye devletler bu Direktif'in kapsadığı alanlarda kabul ettikleri ulusal mevzuatın ana hükümlerinin metnlerini Komisyon'a iletirler.

Madde 34

Yürürlükten Kaldırma

1. 15 Ağustos 2009 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde, 75/117/AET, 76/207/AET, 86/378/AET ve 97/80/AT sayılı Direktifler, üye devletlerin, ulusal hukuka aktarım için süre sınırlarıyla ve Ek I, Kısım B’de belirtilen Direktiflerin uygulanmasıyla ilgili yükümlülüklerine hâlel gelmeksizin, yürürlükten kaldırılmıştır.

2. Yürürlükten kaldırılan Direktiflere yapılmış atıflar, bu Direktif’e yapılmış olarak yorumlanır ve Ek II’de verilen korelasyon tablosuna uygun olarak okunur.

Madde 35

Yürürlüğe giriş

Bu Direktif, *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi*’nde yayımlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe girer.

Madde 36

Muhataplar

Bu Direktif’in muhatabı üye devletlerdir.

Strazburg’da, 5 Temmuz 2006 tarihinde düzenlenmiştir.

Avrupa Parlamentosu

Adına

Başkan

J. BORREL
FONTELLES

Konsey

Adına

Başkan

P. LEHTOMÄKI

EK I

BÖLÜM A

Takip eden Değişiklikleriyle beraber Yürürlükten Kaldırılan Direktifler

75/117/AET sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 45, 19.2.1975, s. 19
76/207/AET sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 39, 14.2.1976, s. 40
Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2002/73/AT sayılı Direktifi	ATRG L 269, 5.10.2002, s. 15
86/378/AET sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 225, 12.8.1986, s. 40
96/97/AT sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 46, 17.2.1997, s. 20
97/80/AT sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 14, 20.1.1998, s. 6
98/52/AT sayılı Konsey Direktifi	ATRG L 205, 22.7.1998, s. 66

BÖLÜM B

Ulusal hukuka aktarım ve uygulama için süre sınırları

(Madde 34 (1)'de atıf yapılan)

Direktif	Aktarım için tanınan süre	Uygulama tarihi
75/117/AET sayılı Direktif	19.2.1976	
76/207/AET sayılı Direktif	14.8.1978	
86/378/AET sayılı Direktif	1.1.1993	
96/97/AT sayılı Direktif	1.7.1997	İşçilerle ilgili olarak 17.5.1990, bu tarihten önce hukuki süreci başlatmış veya ulusal mevzuata göre eşdeğer bir hak talebinde bulunan işçiler ve bu işçilerle birlikte hak iddia eden kişiler buna istisnadır. 86/378/AET sayılı Direktif'in 8. maddesi—en geç 1.1.1993. 86/378/AET sayılı Direktif'in birinci satır başı, Madde 6 (1)(i)—en geç 1.1.1999.
97/80/AT sayılı Direktif	1.1.2001	İngiltere ve İrlanda bakımından 22.7.2001
98/52/AT sayılı Direktif	22.7.2001	
2002/73/AT sayılı Direktif	5.10.2005	

EK II
Bağlantı Tablosu

Direktif 75/117/EEC	Direktif 76/207/EEC	Direktif 86/378/EEC	Direktif 97/80/EC	Bu Direktif
—	Madde 1(1)	Madde 1	Madde 1	Madde 1
—	Madde 1(2)	—	—	—
—	Madde 2(2), birinci şık	—	—	Madde 2(1), (a)
—	Madde 2(2), ikinci şık	—	Madde 2(2)	Madde 2(1), (b)
—	Madde 2(2), üçüncü ü dördüncü şıklar	—	—	Madde 2(1), (c) ve (d)
—	—	—	—	Madde 2(1), (e)
—	—	Madde 2(1)	—	Madde 2(1), (f)
—	Madde 2(3), (4) ve Madde 2(7) üçüncü bentler	—	—	Madde 2(2)
—	Madde 2(8)	—	—	Madde 3
Madde 1	—	—	—	Madde 4
—	—	Madde 5(1)	—	Madde 5
—	—	Madde 3	—	Madde 6
—	—	Madde 4	—	Madde 7(1)
—	—	—	—	Madde 7(2)
—	—	Madde 2(2)	—	Madde 8(1)
—	—	Madde 2(3)	—	Madde 8(2)
—	—	Madde 6	—	Madde 9
—	—	Madde 8	—	Madde 10
—	—	Madde 9	—	Madde 11
—	—	(96/97/EC Direktifin 2.	—	Madde 12

		Maddesi		
—	—	Madde 9a	—	Madde 13
—	Madde 2(1) ve 3(1)	—	Madde 2(1)	Madde 14(1)
—	Madde 2(6)	—	—	Madde 14(2)
—	Madde 2(7), ikinci bent	—	—	Madde 15
—	Madde 2(7), dördüncü bent, ikinci, üçüncü cümle	—	—	Madde 16
Madde 2	Madde 6(1)	Madde 10	—	Madde 17(1)
—	Madde 6(3)	—	—	Madde 17(2)
—	Madde 6(4)	—	—	Madde 17(3)
—	Madde 6(2)	—	—	Madde 18
—	—	—	Madde 3 ve 4	Madde 19
—	Madde 8a	—	—	Madde 20
—	Madde 8b	—	—	Madde 21
—	Madde 8c	—	—	Madde 22
Madde 3 ve 6	Madde 3 (2)(a)	—	—	Madde 23(a)
Madde 4	Madde 3(2)(b)	Madde 7(a)	—	Madde 23(b)
—	—	Madde 7(b)	—	Madde 23(c)
Madde 5	Madde 7	Madde 11	—	Madde 24
Madde 6	—	—	—	—
—	Madde 8d	—	—	Madde 25
—	Madde 2(5)	—	—	Madde 26
—	Madde 8e(1)	—	Madde 4(2)	Madde 27(1)
—	Madde 8e(2)	—	Madde 6	Madde 27(2)

—	Madde 2(7) birinci bent	Madde 5(2)	—	Madde 28(1)
—	Madde 2(7) dördüncü bent birinci cümle			Madde 28(2)
—	Madde 1(1a)			Madde 29
Madde 7	Madde 8	—	Madde 5	Madde 30
Madde 9	Madde 10	Madde 12(2)	Madde 7, dördüncü bent	Madde 31(1) ve (2)
—	Madde 9(2)	—	—	Madde 31(3)
—	—	—	—	Madde 32
Madde 8	Madde 9(1), birinci bent ve 9 (2) ve (3)	Madde 12(1)	Madde 7, birinci, ikinci, üçüncü bentler	Madde 33
—	Madde 9(1), ikinci bent	—	—	—
—	—	—	—	Madde 34
—	—	—	—	Madde 35
—	—	—	—	Madde 36
—	—	Ek	—	—



Din veya İnanç, Engellilik Durumu, Yaş veya Cinsel
Yönelime Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele
İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey Direktifi

Öneri

KONSEY DİREKTİFİ

**Din veya İnanç, Engellilik Durumu,
Yaş veya Cinsel Yönelime
Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele
İlkesinin Uygulanmasına İlişkin
Konsey Direktifi**

(Komisyon tarafından sunulmuştur)

{SEC(2008) 2180}

{SEC(2008) 2181}

ACIKLAYICI BİLGİ NOTU

1. ÖNERİNİN KAPSAMI

Önerinin Dayanakları ve Amaçları

Bu önerinin amacı, istihdam alanının dışında da din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesinin uygulanmasıdır. Öneri, bu nedenlerle gerçekleşen ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik bir çerçeve ortaya koyar ve Avrupa Birliği'nde bu tür ayrımcılıklarla karşılaşmış olan kişiler için tek tip bir asgari koruma düzeyi belirler.

Bu öneri, din, inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın yasaklanmasının yalnızca istihdam, iş ve mesleki eğitim için geçerli

olduğu mevcut AK yasal çerçevesini tamamlar²³.

Genel Kapsam

Komisyon, 23 Ekim 2007²⁴ tarihinde kabul edilen mevzuat ve iş programında, AB'nin ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yasal çerçevesini tamamlayacak yeni girişimler öngereceğini beyan etmiştir.

Mevcut öneri, 'Yenilenmiş Sosyal Gündem: 21. Yüzyılın Avrupası'nda²⁵ fırsatlar, erişim ve dayanışma' başlığının bir parçası olarak sunulmakta ve 'Ayrımcılıkla Mücadele ve Fırsat Eşitliği: Yenilenmiş Taahhüt'²⁶ başlıklı Tebliğ'e eşlik etmektedir.

BM Engellilerin Hakları Sözleşmesi üye devletler ve Avrupa Topluluğu tarafından imzalanmıştır. Ayrımcılıkla mücadele, topluma katılım ve içermeye, fırsat eşitliği ve erişilebilirlik ilkelerine dayanmaktadır. Sözleşme'nin Avrupa Topluluğu tarafından sonuçlandırılmasına yönelik bir öneri Konsey'e sunulmuştur²⁷.

Öneri Alanındaki Mevcut Hükümler

Bu öneri, cinsiyet, ırk veya etnik köken, yaş, engellilik durumu, cinsel yönelim, din veya inanç²⁸ temelinde ayrımcılığı yasaklayan 2000/43/AT, 2000/78/AT ve 2004/113/AT²⁹ sayılı Direktiflere

²³ Irk veya etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesini uygulamaya koyan 2000/43/AT sayılı ve 29 Haziran 2000 tarihli Direktif, ATRG L 180, 19.7.2000, s. 22 ve İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve belirleyen 2000/78/AT sayılı ve 27 Kasım 2000 tarihli Direktif, ATRG L 303, 2.12.2000, s. 16.

²⁴ COM (2007) 640

²⁵ COM (2008) 412

²⁶ COM (2008) 420

²⁷ [COM (2008) XXX]

²⁸ Irk veya etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesini uygulamaya koyan 2000/43/AT sayılı ve 29 Haziran 2000 tarihli Direktif (ATRG L 180, 19.7.2000) ve İstihdam ve meslekte eşit muamele için genel bir çerçeve belirleyen 2000/78/AT sayılı ve 27 Kasım 2000 tarihli Direktif (ATRG L 303, 2.12.2000).

²⁹ Mal ve hizmetlere erişim ve mal ve hizmet tedariki açısından kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesini uygulamaya koyan 2004/113/AT

dayanmaktadır. Irk veya etnik köken temelinde ayrımcılık hem istihdam, iş ve mesleki eğitimde hem de sosyal koruma, sağlık bakımı, eğitim ve barınma dâhil olmak üzere kamuya açık mal ve hizmetlere erişim gibi istihdam dışı alanlarda yasaklanmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık da eğitim ile medya ve reklam hariç olmak üzere aynı alanlarda yasaklanmaktadır. Buna karşın, yaş, din ve inanç, cinsel yönelim ve engellilik durumuna dayalı ayrımcılık yalnızca istihdam, iş ve mesleki eğitimde yasaklanmıştır.

Yaş ve engelliliğe dayalı ayrımcılığa yönelik hükümler için tanınmış olan ilave üç yıl haricinde, 2000/43/AT ve 2000/78/AT sayılı Direktiflerin, ülkelerin iç hukukuna 2003 yılına kadar aktarılması öngörülmüştür. Komisyon 2006 yılında³⁰ 2000/43/AT sayılı Direktif'in uygulanmasına ilişkin bir raporu kabul etmiştir, 2000/78/AT sayılı Direktif'in uygulanmasına ilişkin bir rapor ise 19 Haziran 2008 tarihinde kabul edilmiştir³¹. Üye devletlerin biri hariç tümü bu direktifleri iç hukuklarına aktarmıştır. 2004/113/AT sayılı Direktif'in iç hukuka aktarılması için 2007'ye kadar süre tanınmıştır.

Bu öneride öngörülen kavram ve kurallar, mümkün olduğunca, AT'nin 13.

maddesine dayanan mevcut Direktiflerde kullanılanları temel almaktadır.

Birliğin Diğer Politikaları ve Amaçlarıyla Tutarlılık

Bu öneri, Amsterdam Antlaşması'ndan bu yana ayrımcılıkla mücadele amacıyla geliştirilen stratejiyi temel almakta ve Avrupa Birliği'nin yatay amaçları ve özellikle de Lizbon Büyüme ve İstihdam Stratejisi ve AB Sosyal Koruma ve Sosyal İçerme Süreci ile tutarlıdır. Vatandaşların temel haklarının, AB Temel Haklar Şartı'na uygun olarak geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

2. İlgili Taraflarla Danışma ve Etki Değerlendirmesi

Danışma

Bu inisiyatifin hazırlanmasında, Komisyon konuyla ilgisi bulunabilecek tüm paydaşları sürece dâhil etmek için çaba göstermiş ve yorumda bulunmak isteyebilecek tarafların yanıt verme fırsatına ve süresine sahip olmasına özen gösterilmiştir. Avrupa Herkes için Fırsat Eşitliği Yılı, ilgili konuların vurgulanması ve tartışmaya katılımın teşvik edilmesi için eşsiz bir fırsat sunmuştur.

Kamuya açık çevrimiçi istişare³², iş sektörüne yönelik anket³³ ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki sosyal taraflar ve Avrupa düzeyindeki STK'lar ile istişare ve toplantılar³⁴, burada özellikle anılması

sayılı ve 13 Aralık 2004 tarihli Direktif, ATRG L 373 21.12.2004, s.37.

³⁰ COM (2006) 643 final

³¹ COM (2008) 225

³² İstişarenin tam sonuçları aşağıdaki adreslerde erişime sunulmuştur:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

³³

http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm

³⁴

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

gereken unsurlardır. Bazı taraflar engelliler ve cinsiyet alanında sahaya özel direktiflerin hazırlanması gerektiğini savunurken, kamuya açık istişarenin ve STK'larla yürütülen istişarenin sonuçları AB düzeyinde ayrımcılığa karşı koruma düzeyinin yükseltilmesi için mevzuat çalışmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur. Avrupa Ticari Test Paneli ile gerçekleştirilen istişare, şirketlerin, AB içerisinde ayrımcılığa karşı aynı koruma düzeyinin sağlanmasının fayda getireceği kanısında olduğunu göstermiştir. Şirketleri temsil eden sosyal taraflar, bürokrasiyi ve maliyetleri arttıracaklarını düşündükleri yeni mevzuata ilke olarak karşı çıkarken, sendikalar bu mevzuatı desteklemiştir.

İstişarede, yeni bir Direktif'in hassas konuları nasıl ele alacağı konusundaki endişeler ortaya konmuş ve aynı zamanda, Topluluğun yetki alanının sınırları veya kapsamı ile ilgili yanlış anlamaları gün yüzüne çıkarmıştır. Direktif önerisi, bu endişelere yanıt vermekte ve Topluluğun yetki alanının sınırlarını açıkça tanımlamaktadır. Topluluk, bu sınırlar içerisinde tasarrufta bulunma yetkisine sahiptir (AT Antlaşması, Madde 13) ve ileriye dönük çalışmaların, en iyi AB düzeyinde gerçekleştirilebileceği kanısındadır. Alınan yanıtlarda, ayrıca, engellilikle bağlantılı ayrımcılığın ve bu soruna yönelik önlemlerin özel bir nitelikte olduğu da vurgulanmıştır. Bu hususlar özel bir maddede ele alınmaktadır.

Yeni bir Direktif'in şirketler için maliyet getireceği yönünde endişeler ifade edilmiş olsa da, önerinin büyük ölçüde mevcut direktiflerde kullanılmakta olan ve ekonomik aktörlerin aşına olduğu kavramlara dayandığı vurgulanmalıdır. Engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadele tedbirleri konusunda, şirketler,

2000/78/AT sayılı Direktifle tanımlanmasından bu yana makul uyumlaştırma kavramını bilmektedirler. Komisyon önerisi, 'makul' olanın değerlendirilmesi sırasında göz önünde bulundurulacak etkenleri belirlemektedir.

Diğer iki Direktif'in aksine, 2000/78/AT sayılı Direktif'te üye devletlere eşitlik kurumları oluşturma zorunluluğu getirilmediği ifade edilmiştir. Ayrıca, örneğin ayrımcılık tanımına dâhil ederek ve etkili hak arama yolları sunarak çoklu ayrımcılıkla mücadele edilmesi gerektiğine de dikkat çekilmiştir. Bu konular bu Direktif'in kapsamı dışında kalsa da, üye devletlerin bu alanlarda önlemler almalarının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Son olarak, 2004/113/AT sayılı Direktif'te, cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı korumanın kapsamının 2000/43/AT sayılı Direktif'teki kadar geniş olmadığı ve bu konunun yeni mevzuatta ele alınması gerektiği de ifade edilmiştir. 2004/113/AT sayılı Direktif'in iç hukuka aktarılması için son tarih henüz geçmiş olduğundan, Komisyon bu öneriyi benimsememektedir. Ancak, Komisyon 2010 yılında Direktif'in uygulanması konusunda rapor hazırlayacak ve uygun olması halinde bu raporda düzenleme önerilerinde bulunabilecektir.

Uzmanlığın Derlenmesi ve Kullanımı

2006 yılında gerçekleştirilen bir çalışma³⁵, pek çok ülkenin incelenen alanların çoğunda mevcut AT gereklerinin ötesine geçen çeşitli hukuki koruma önlemlerini uygulamaya koymuş olduğu, bununla birlikte bu korumanın kapsamı ve niteliği konusunda ülkeler arasında geniş farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, ayrımcılıkla mücadele mevzuatına ilişkin ön etki değerlendirmesinin çok az ülke tarafından yürütüldüğünü de göstermiştir. Diğer bir çalışma³⁶ ise AB’de istihdam dışı ayrımcılığın niteliği ve kapsamı ile bu sorunun bireyler ve toplum için getirebileceği (doğrudan ve dolaylı) maliyeti incelemiştir.

Buna ek olarak, Komisyon başta ‘Avrupa’da Ayrımcılıkla Mücadele Hukukunun Gelişimi’³⁷ başlıklı genel değerlendirme olmak üzere Avrupa Bağımsız Uzman Ağı’nın ayrımcılıkla mücadele alanındaki raporlarından ve ‘Çoklu Ayrımcılıkla Mücadele: uygulamalar, politikalar ve kanunlar’ başlıklı çalışmadan yararlanmıştır³⁸.

Ayrıca, özel bir Eurobarometer anketinin³⁹ sonuçları ile 2008 yılı Şubat ayında

gerçekleştirilen Eurobarometer kısa anketinin sonuçları⁴⁰ da katkı sağlamıştır.

Etki Değerlendirmesi

Etki değerlendirme raporu⁴¹, işgücü piyasasının dışındaki ayrımcılıkla ilgili bulguları ele almıştır. Bu raporda, ayrımcılıkla mücadelenin AB’nin temel değerlerinden biri olarak kabul edilmesine rağmen, bu değerlerin güvence altına alınması için sunulan hukuki koruma düzeyinin üye devletler arasında ve ayrımcılık dayanakları bakımından farklılık gösterdiği ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak, ayrımcılığa uğrama riski bulunan bireyler topluma ve ekonomiye tam katılım konusunda daha az imkâna sahip olmakta ve bu durum hem birey hem de toplumun geneli için olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Raporda, her inisiyatifin ulaşması gereken üç amaç tanımlanmıştır:

- ayrımcılığa karşı korumanın artırılması;
- üye devletlerde, ekonomik operatörler ve olası mağdurlar için yasal kesinliğin temin edilmesi;

35

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

36

Şu adreste erişime sunulacaktır:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

37

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

38

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multidis_en.pdf

39

AB’de ayrımcılığa ilişkin özel Eurobarometer Anketi 296:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm ve
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

40

Flash Eurobarometer 232;
http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

41

Şu adreste erişime sunulacaktır:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

- sosyal içermenin geliştirilmesi ve tüm grupların topluma ve ekonomiye tam olarak katılımının teşvik edilmesi.

Amaçların gerçekleştirilmesini sağlamak için belirlenmiş çeşitli önlemler arasından altı seçenek daha ileri düzeyde analiz edilmek için seçilmiştir. Bu seçenekler, AB düzeyinde yeni bir eylemde bulunmama; öz düzenleme; tavsiyeler ve istihdam alanı dışında ayrımcılığı yasaklayan bir ya da daha fazla direktifin düzenlenmesidir.

Her durumda, üye devletlerin, makul uyumlaştırmanın reddini ayrımcılık olarak kabul eden BM Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'yi uygulamaları gerekecektir. Uyarlamalar gerektirdiği için, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklayan ve hukuki açıdan bağlayıcı olan bir önlem mali harcamalar gerektirse de, hâlihazırda ayrımcılıkla karşılaşmakta olan grupların ekonomiye ve topluma daha eksiksiz bir şekilde katılımına ilişkin faydalar da sağlayacaktır.

Rapor, katmanlı yetki ve orantılılık ilkelerini gözeterek şekilde tasarlanmış çok-dayanaklı bir direktifin en uygun çözüm olacağı sonucuna varmaktadır. Pek çok devlette belirli derecede ama daha dar kapsamlı koruma sunulurken, görece eksiksiz bir yasal koruma sadece az sayıda üye devlette bulunmaktadır. Bu nedenle, yeni AT kurallarının gerektireceği mevzuat uyarlamaları değişiklik gösterecektir.

Komisyon, sigorta ve bankacılık sektöründe ayrımcılık konusunda çok sayıda şikâyet almıştır. Sigortacıların ve bankaların müşterilerin risk profilini değerlendirmek için yaş ve engellilik durumu faktörlerinden yararlanması her zaman ayrımcılık teşkil etmeyebilir; bu durum ürüne bağlı olarak değişir.

Komisyon, ürünlerin tasarımı ve fiyatlandırmasında yaşın veya engellilik durumunun birer etken olduğu sektörler olan sigorta ve bankacılık sektörleriyle ve ilgili diğer paydaşlarla, bu alanlarda ortak anlayışa ulaşmak amacıyla diyalog sürecini başlatacaktır.

3. Hukuki Unsurlar

Yasal Dayanak

Bu Öneri, AT Antlaşması'nın 13. maddesinin 1. paragrafına dayanmaktadır.

Katmanlı Yetki İlkesi ve Orantılılık

Bu Öneri'de, Topluluğun münhasır yetki alanına girmediği sürece katmanlı yetki ilkesi geçerlidir. Din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı tüm üye devletlerde asgari bir standart koruma düzeyi ancak Topluluk düzeyinde bir önlemle temin edilebileceğinden, bu Önerinin amaçları, üye devletlerin tek başına hareket etmesiyle yeterince gerçekleştirilemeyecektir. Topluluğun hukuki tasarrufu, üye devletler arasında hareket halinde olanlar da dâhil olmak üzere, ekonomik aktörlerin ve vatandaşların hakları ve yükümlülükleri için yasal kesinlik sağlar. AT'nin 13. maddesinin 1. paragrafı kapsamında kabul edilen daha önceki direktiflerden edinilen tecrübeler, bu tasarrufların ayrımcılığa karşı daha iyi bir korumanın sağlanmasına olumlu katkıda bulunduğunu göstermiştir. Orantılılık ilkesine uygun olarak, bu Direktif, anılan hedefi gerçekleştirmek için gerekli olanların ötesine geçmez. Buna ek olarak, özellikle sağlık bakımı, sosyal koruma ve eğitim alanlarında, ulusal gelenekler ve yaklaşımlar, istihdamla ilgili alanlara göre daha çeşitli olabilmektedir. Bunlar, ulusal yetki alanı

dahilindeki meşru toplumsal seçimlerle şekillenen alanlardır.

Avrupa toplumlarının çeşitliliği Avrupa'nın güçlü yönlerinden biridir ve katmanlı yetki ilkesine uygun olarak gözetilmelidir. Eğitimin düzenlenmesi ve içeriği, evlilik veya aile durumunun tanınması, evlat edinme, üreme hakları ve benzeri diğer konular en iyi ulusal düzeyde karara bağlanabilecek konulardır. Bu nedenle, Direktif herhangi bir üye devletin, bu konulara ilişkin mevcut kanun ve uygulamalarını değiştirmesini gerektirmemektedir. Ayrıca, Direktif kiliselerin ve diğer dini kuruluşların faaliyetlerini veya devletle olan ilişkilerini düzenleyen ulusal kuralları da etkilememektedir. Dolayısıyla, örneğin üye devletler okullara seçim üzerinden girişe izin verilip verilmemesi veya okullarda dini simgelerin taşınmasının ya da sergilenmesinin yasaklanması ya da buna izin verilmesi, aynı cinsiyet içerisinde evliliklerin tanınıp tanınmaması ve toplumsal dinler ile devlet arasındaki ilişkinin niteliği gibi konularla ilgili kararlarını kendi başlarına alacaktır.

Araç seçimi

Direktif, her üye devlete bu alandaki asgari standartların ötesine geçme imkânı verirken, ayrımcılığa karşı AB genelinde tutarlı bir asgari koruma düzeyini en iyi şekilde temin eden bir araçtır. Direktif, devletlere en iyi uyulama araçlarını ve yaptırımları seçme olanağı da tanımaktadır. Ayrımcılıkla mücadele alanındaki geçmiş deneyimler, Direktif'in en uygun araç olduğunu göstermektedir.

Korelasyon Tablosu

Üye devletlerin, Direktif'i ulusal hukuka aktaran hükümlerin metinlerini ve bu hükümler ile Direktif arasındaki korelasyonu gösteren tabloyu Komisyon'a iletmesi gereklidir.

Avrupa Ekonomik Alanı

Bu Metin, Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ile ilgili bir metindir ve Direktif, AEA Ortak Komitesi'nin kararını takiben AEA'nın AB Üye Devleti olmayan ülkeleri için de geçerli olacaktır.

4. Bütçe Üzerindeki Etkileri

Önerinin, Topluluk bütçesi üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

5. Özel Hükümlerle İlgili Ayrıntılı Açıklamalar

Madde 1

Amaç

Direktif'in temel amacı, din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşit muamele ilkesini istihdam alanının dışında da uygulamaya koymaktır. Direktif, AT Antlaşması'nın 13. ve 141. maddeleri ile ilgili ikincil mevzuatın kapsamında bulunan cinsiyete dayalı muamele farklılıklarını yasaklamamaktadır.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

Eşit muamele ilkesinin tanımında, AT'nin 1. maddesinin 4. paragrafı [ve Avrupa Adalet Divanı'nın ilgili içtihadı] temelinde kabul edilen daha önceki direktiflerde yer verilenler temel alınmıştır.

Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin yalnızca yaşı, engellilik durumu, dini veya inancı ve cinsel yönelimi nedeniyle farklı muamele

görmesidir. Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir kural veya uygulamanın belirli bir özelliğe sahip olan kişiler ya da gruplar üzerinde özellikle belirgin bir dezavantajlı etkiye yol açması olduğundan, daha karmaşıktır. Söz konusu kural veya uygulamayı hazırlayanlar uygulamadaki sonuçlar hakkında fikir sahibi olmayabilir ve dolayısıyla bu durumda, ayrımcılık yapma kastı geçerli değildir. 2000/43/AT, 2000/78/AT ve 2002/73/AT⁴² sayılı Direktiflerde olduğu gibi, (“ilgili hüküm, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla nesnel olarak haklı gerekçelere dayandırılması ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların orantılı ve gerekli olması” halinde) dolaylı ayrımcılığın temellendirilmesi mümkündür.

Taciz bir ayrımcılık şeklidir. İstenmeyen davranış sözlü veya yazılı yorum, jest ya da davranışlardan başlayarak farklı şekiller alabilir ama korkutucu, aşağılayıcı ya da kırıci bir ortam yaratmak için yeterli ciddiyette olmalıdır. Bu tanım, diğer 13. madde direktiflerinde yer alan tanımlarla aynıdır.

Makul uyumlaştırmanın sağlanmaması bir ayrımcılık şekli olarak değerlendirilmektedir. Bu husus, BM Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme’ye uygundur ve 2000/78/AT sayılı Direktif ile tutarlıdır. Yaş temelinde belirli muamele farklılıkları, uygulamanın, meşru bir amaçla nesnel olarak haklı gerekçelere dayandırılması ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması (orantılılık testi) halinde yasal olabilir.

AT Madde 13 temelindeki mevcut direktiflerde, doğrudan ayrımcılığın yasaklanması konusunda, “gerçek ve belirleyici mesleki gerekler” için yaşa bağlı muamele farklılıkları, cinsiyete dayalı ayrımcılık, mal ve hizmetlere erişim bağlamında istisnalar tanınmaktadır. Mevcut Öneri istihdamı kapsamıyor olmakla birlikte, 3. maddede anılmakta olan konularda izin verilmesi gereken bazı muamele farklılıkları olacaktır. Ancak, genel eşitlik ilkesiyle ilgili istisnaların dar bir kapsamda tanımlanması gerektiğinden, haklı gerekçelere dayanan bir amaç ve bu amaca ulaşmak için orantılı bir yöntem (mümkün olan en az ayrımcı yöntem) temelinde ikili bir test gereklidir. Yaşın ve engellilik durumunun belirli ürünlerde riskin ve dolayısıyla fiyatın belirlenmesinde önemli birer unsur olabildiği fark edilerek, sigorta ve bankacılık hizmetleri için özel bir kural eklenmiştir. Sigortacıların, yaşı ve engellilik durumunu hiçbir şekilde göz önünde bulundurmaması, ilave maliyetlerin geri kalan sigortalı “havuzunun” tümü tarafından karşılanmasını gerektirir; bu da genel maliyetlerin artmasına ve tüketiciler için sigorta erişilebilirliğinin azalmasına neden olacaktır. Yaş ve engellilik durumunun risk değerlendirmesinde kullanılmasında doğru veriler ve istatistikler temel alınmalıdır.

Direktif, kamu güvenliği, kamu düzeni, cezai suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ile temellendirilen ulusal önlemleri etkilemez.

⁴² ATRG L269, 5.10.2002

Madde 3:
Kapsam

Din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, aşağıdaki alanlarda, kamu sektörü ve özel sektörde yasaklanmaktadır:

- sosyal sigorta ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere sosyal koruma;
- sosyal avantajlar;
- eğitim;
- kamunun erişimine sunulan barınma dâhil mal ve hizmetlere erişim ve bu hizmetleri tedarik etme

Mal ve hizmetlere erişim konusunda yalnızca mesleki veya ticari faaliyetler kapsama alınmıştır. Diğer bir deyişle, özel kapasiteleriyle hareket eden gerçek kişiler arasındaki işlemler kapsamın dışındadır: özel bir evde bir odanın kiralanması işlemi bir otelde oda kiralanması işlemiyle aynı değerlendirilmek zorunda değildir. Bunlar, ilgili konu Topluluğun yetki alanına girdiği ölçüde kapsama dahil edilmektedir. Dolayısıyla, engellilere yönelik olarak eğitim sisteminin nasıl düzenleneceği sorusu dâhil olmak üzere, okul sisteminin düzenlenmesi ile eğitim kurslarındaki faaliyetler ve içerik üye devletlerin takdirindedir ve devletler, dini eğitim kurumlarına erişim konusunda muamele farklılıklarına izin verebilir. Örneğin, bir okul belirli yaştaki çocuklar için özel bir sunum düzenleyebilir ve inanç temelli bir okul, dini temalı okul gezileri gerçekleştirebilir.

Metinde, evlilik ve aile durumuna ilişkin hususların, evlat edinme de dâhil olmak

üzere Direktif'in kapsamı dışında olduğu açıkça belirtilmektedir. Bu üreme haklarını da kapsar. Üye devletler *yasal olarak* kayıt altına alınan birlikteliklere izin verip vermeme ve bunları tanıyıp tanınamama kararını vermekte özgürdür. Ancak, ulusal hukukta söz konusu ilişkiler eşler arasındaki ilişkilerle aynı statüde tanındıktan sonra, eşit muamele ilkesi geçerli olacaktır⁴³.

3. madde, Direktif'in, Devletin ve kurumlarının laik niteliğine veya dini kuruluşların statüsüne ilişkin ulusal kanunları kapsamadığını ifade etmektedir. Üye devletler, okullarda dini simgelerin taşınmasına izin verebileceği gibi, bu uygulamayı yasaklayabilir. Uyrakluğa dayalı muamele farklılıkları da Direktif'in kapsamında değildir.

Madde 4:
Engellilere eşit muamele

Engellilerin sosyal korumaya, sosyal avantajlara, eğitime etkin erişimleri ile barınma dâhil kamuya sunulan mal ve hizmetlere erişimleri ve bunların engellilere tedariki peşinen temin edilir. Bu yükümlülük, söz konusu uygulamanın orantısız bir yük getireceği ve ürün ya da hizmette büyük değişiklikleri gerekli kılacağı hallerde uygulanmayacak şekilde, sınırlandırılmıştır.

Bazı durumlarda, belirli bir engelliye etkili erişim sağlanması için makul uyumlaştırma amacıyla bireysel önlemlerin alınması gerekebilir. Yukarıda belirttiği gibi, bu, yalnızca orantısız bir yükün ortaya çıkmayacağı hallerde geçerlidir. Yükün orantısız olup

⁴³ Avrupa Adalet Divanı'nın C-267/06 Tadao Maruko davasındaki 1.4.2008 tarihli kararı.

olmadığının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulabilecek etkenlerin sonlu olmayan bir listesi, küçük ve orta ölçekli ve mikro işletmelerin kendilerine özel durumlarının değerlendirmeye alınması için sunulmuştur.

Makul uyumlaştırma kavramı, 2000/78/AT sayılı Direktif uyarınca hâlihazırda istihdam alanında uygulanmaktadır ve bu nedenle, üye devletler ve şirketler bu kavramı uygulamada deneyimleme imkânı bulmuştur. Daha büyük bir şirket ya da kamu kurumu için uygun olabilecek olan bir önlem, küçük veya orta büyüklükteki bir şirket için uygun olmayabilir. Makul uyumlaştırma sağlama zorunluluğu her zaman yalnızca fiziksel değişiklikler yapma zorunluluğunu getirmez; bir hizmeti sunmak için alternatif bir yolun kullanılmasıyla da yerine getirilebilir.

Madde 5: *Pozitif ayrımcılık*

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Birçok durumda, şekil eşitliğinin uygulamada eşitliği sağlamadığı açıkça görülmektedir. Eşitsizlik durumlarını önlemek ve düzeltmek için özel önlemlerin uygulanması gerekli olabilir. Üye devletler pozitif ayrımcılık konusunda farklı gelenek ve uygulamalara sahiptir ve bu Madde, üye devletlerin pozitif ayrımcılık uygulamasına imkân tanımakla birlikte, bunu bir yükümlülük olarak sunmamaktadır.

Madde 6: *Asgari gerekler*

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Üye devletlerin Direktif'te güvence altına alınandan daha yüksek bir koruma düzeyi sunmasına imkân tanır ve üye devletlerin hâlihazırda sunduğu koruma düzeyinin Direktif'in uygulanması sırasında daha da aşağıya çekilmemesi gerektiğini tasdik eder.

Madde 7: *Hakların savunulması*

Bu hüküm, Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Kişiler, ayrımcılığa uğramama haklarını kullanabilmelidir. Bu nedenle, bu madde ayrımcılık mağduru olduğunu düşünen kişilerin, ayrımcılığın gerçekleşmiş olduğu iddia edilen ilişki sona erdikten sonra bile Avrupa Adalet Divanı'nın Coote⁴⁴ davasındaki kararına uygun olarak idari veya adli usullerden yararlanmasını sağlar.

Etkili yasal koruma hakkı, ayrımcılıkla mücadele konusunda meşru bir çıkarı bulunan kuruluşlara ayrımcılık mağdurlarına adli veya idari işlemlerde yardımcı olma imkânının tanınması ile güçlendirilmektedir. Adli işlemlerin başlatılması için süre sınırlarına ilişkin ulusal kurallar bu hükümden etkilenmez.

Madde 8: *İspat yükü*

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Adli işlemlerde, genel kural suçun iddiada bulunan tarafça ispat edilmesidir. Ancak, ayrımcılık davalarında, suçu kanıtlamak için gereken kanıtlar çoğunlukla davalının elinde

⁴⁴ Dava: C-185/97 [1998] ECR I-5199

bulunduğundan bunların toplanması sıklıkla çok güç olmaktadır. Bu sorun Avrupa Adalet Divanı⁴⁵ ve 97/80/AT sayılı Direktif'te⁴⁶ Topluluk kanun yapıcısı tarafından kabul edilmiştir.

İspat yükümlülüğündeki değişiklik, 7. maddenin 2. paragrafı uyarınca dernek ve örgütlerin yer aldığı davalar dâhil olmak üzere, eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği öne sürülen tüm davalar için geçerlidir. Önceki direktiflerde olduğu gibi, ispat yükümlülüğündeki bu değişiklik, ayrımcılık iddialarının kovuşturulmasında ceza hukukundan yararlanıldığı durumlarda geçerli değildir.

Madde 9:

Mağdurlaştırma

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Etkili yasal korumada misillemeye karşı koruma da yer almalıdır. Mağdurlar misilleme riskinden dolayı haklarını kullanmaktan kaçınabilirler. Bu nedenle, bireylerin Direktifle tanınan haklarını kullanmalarından kaynaklanan her türlü olumsuz muameleyle karşı korunması gerekir. Bu madde 2000/43/AT ve 2000/78/AT sayılı Direktiflerle yer aldığı şekliyle yer almaktadır.

Madde 10:

Bilgilendirme

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Deneyimler ve kamuoyu yoklamaları, bireylerin hakları konusunda ya çok az ya da yetersiz düzeyde bilgilendirildiğini göstermektedir. Kamu bilgilendirme ve önleme sistemi ne kadar

etkili olursa, bireysel hak arama yollarına o kadar az ihtiyaç duyulacaktır. Bu madde, 2000/43/AT, 2000/78/AT ve 2002/113/AT sayılı Direktiflerdeki eşdeğer hükümlerle aynıdır.

Madde 11:

İlgili paydaşlarla diyalog

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. İlgili kamu kurumları ile din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadelede katkıda bulunmak konusunda meşru bir çıkarı bulunan sivil toplum kuruluşları gibi kurumların arasında diyalogu desteklemeyi amaçlar. Benzer bir hükme, daha önceki ayrımcılıkla mücadele direktiflerinde yer verilmiştir.

Madde 12:

Eşit muamelenin desteklenmesine yönelik kuruluşlar

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin ikisinde ortaktır. Bu madde ile üye devletlere, din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık olmaksızın tüm insanlara eşit muamelede bulunulmasını destekleyecek bir kuruluş veya kuruluşları ("Eşitlik Kuruluşu") tesis etme gerekliliği getirmektedir.

Hüküm, 2000/43/AT sayılı Direktif'in mal ve hizmet temini ve mala ve hizmete erişim ile ilgili hükümlerini yineler ve 2002/73/AT⁴⁷ ve 2004/113/AT sayılı Direktiflerdeki eşdeğer hükümleri temel alır. Eşit muamele ilkesini bağımsız hareket ederek ulusal düzeyde

⁴⁵ Danfoss, Dava: 109/88. [1989] ECR **03199**

⁴⁶ ATRG L.14, 20.1.1998

⁴⁷ İstihdam, mesleki eğitime ve yükselmeye erişim imkânı ve çalışma koşulları bakımından kadın

ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2002/73/AT sayılı Direktif, ATRG L 269 5.10.2002, s.15.

desteklemesi gereken kuruluşlar için geçerli olacak asgari yetkinlikleri ortaya koyar. Üye Devletler, bu kuruluşların önceki Direktiflere dayanarak kurulmuş olan kurumlar olmasına karar verebilir.

Bireyler için ayrımcılığa uğradıklarını düşündükleri bir durumu mahkemeye taşımak hem zor hem de pahalı bir süreçtir. Eşitlik Kurumları, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sunarak kilit bir rol üstlenecektir. Ayrıca, bu kuruluşlar ayrımcılık konusunda bağımsız anketler gerçekleştirebilmeli ve ayrımcılıkla ilgili konularda raporlar ve tavsiyeler yayımlayabilmelidir.

Madde 13:

Uygunluk

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Eşit muamele, herhangi bir kanun, ikincil düzenleme veya idari kuraldan kaynaklanan ayrımcılığın önlenmesini, bu nedenle de, üye devletlerin bu tür hükümleri kaldırmasını gerektirmektedir. Daha önceki mevzuatta olduğu gibi, Direktif, eşit muamele ilkesine aykırı her türlü hükmün geçersiz kılınmasını ya da değiştirilmesini veya itiraza konu olmaları halinde geçersiz kılınacak şekilde düzenlenebilmesini zorunlu kılmaktadır.

Madde 14:

Yaptırımlar

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Adalet Divanı'nın⁴⁸ içtihadına uygun bir şekilde, Metin, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmesi halinde ödenecek tazminat için herhangi bir üst sınır olmaması gerektiğini öngörmektedir.

Bu hüküm, cezai yaptırımların getirilmesini zorunlu kılmamaktadır.

Madde 15:

Uygulama

Bu hüküm, Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Üye devletlere Direktifi ulusal mevzuatına aktarmaları ve ulusal mevzuatın metinlerini Komisyon'a iletmeleri için iki yıllık bir süre tanır. Üye devletler, engelliler için etkili erişim sağlama yükümlülüğünün ancak Direktif'in kabulünü izleyen dört yılın sonunda geçerli olmasını öngörebilir.

Madde 16:

Raporlama

Bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır. Komisyon'un, üye devletlerden aldığı bilgiler temelinde, Direktif'in uygulanması konusunda Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e rapor vermesini gerektirmektedir. Raporla sosyal tarafların, ilgili STK'ların ve AB Temel Hakları Ajansı'nın görüşleri göz önünde bulundurulur.

Madde 17:

Yürürlük

Bu hüküm Madde 13 direktiflerinin tümünde ortaktır. Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 18:

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatabının tüm Üye Devletler olduğunu açıkça gösterecek şekilde, bu hüküm Madde 13 Direktiflerinin tümünde ortaktır.

⁴⁸ Davalar: C-180/95 Draehmpaehl, ECR 1997 I s.2195 ve C-271/91 Marshall ECR 1993 I s.4367

2008/0140 (CNS)

Öneri KONSEY DİREKTİFİ

**Din veya İnanç, Engellilik Durumu,
Yaş veya Cinsel Yönelime
Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele
İlkesinin Uygulanmasına İlişkin
Konsey Direktifi**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 13. maddesinin 1. paragrafını göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini ⁴⁹ göz önünde tutarak,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü⁵⁰, göz önünde tutarak

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin görüşünü⁵¹ göz önünde tutarak,

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü ⁵² göz önünde tutarak,

Aşağıdaki gerekçelerle;

(1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesine uygun olarak, Avrupa Birliği, üye devletler için ortak ilkeler olan, özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine kurulmuştur ve İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Korumaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile güvence altına alındığı ve üye devletlerdeki ortak anayasal geleneklerden kaynaklandığı şekilde temel özgürlüklere, Topluluk hukukunun genel ilkeleri olarak saygı gösterir.

(2) Kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı koruma hakkı, üye devletlerin tümünün imzacı olduğu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Sözleşme, Kişisel ve Siyasal Haklara ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri BM Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme, İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ile tanınan, tüm kişiler için evrensel bir hak oluşturur.

(3) Bu Direktif temel haklara saygı ilkesine dayanır ve özellikle de Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ile tanınan temel ilkeleri gözetir. Şart'ın 10. maddesi düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkını tanımakta; 21. maddesi din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklamakta; ve 26. maddesi engellilerin bağımsızlıklarını temin etmek üzere tasarlanan önlemlerden yararlanma hakkını kabul eder.

(4) Avrupa 2003 Engelliler Yılı, 2007 Fırsat Eşitliği Yılı ve 2008 Kültürler Arası Diyalog Yılı ayrımcılığın sürmekte olduğunu ortaya çıkardığı gibi çeşitliliğin faydalarını da ortaya koymuştur.

(5) Avrupa Konseyi 14 Aralık 2007 tarihinde Brüksel'de tüm üye devletleri işgücü piyasasının içinde ve dışında ayrımcılığı önlemek ve ayrımcılıkla

⁴⁹ ATRG C , , p . .

⁵⁰ ATRG C , , p . .

⁵¹ ATRG C , , p . .

⁵² ATRG C , , p . .

mücadele etmek için gereken çabaların güçlendirilmesine davet etmiştir⁵³.

(6) Avrupa Parlamentosu, ayrımcılığa karşı korumanın Avrupa Birliği hukukunu kapsayacak şekilde genişletilmesi çağrısında bulunmuştur⁵⁴.

(7) Avrupa Komisyonu, ‘Yenilenmiş Sosyal Gündem: 21. Yüzyılın Avrupası’nda Fırsatlar, Erişim ve Dayanışma’ Bildirim’inde⁵⁵ her bireyin eşit değerde kabul edildiği toplumlarda, hiçbir yapay engelin ya da ayrımcılığın kişileri bu fırsatlardan yararlanmaktan alıkoymaması gerektiğini ifade etmiştir.

(8) Topluluk, cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik durumu, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı önlemek ve bu ayrımcılıkla mücadele etmek üzere AT Antlaşması’nın 13. maddesinin 1. paragrafına dayanarak, üç yasal belge⁵⁶ kabul etmiştir. Bu belgeler, ayrımcılıkla mücadelede yasal düzenlemelerin önemini ortaya koymuştur. Özel olarak bakıldığında, 2000/78/AT sayılı Direktif istihdamda ve mesleki hayatta inanç, engellilik durumu, yaş ve cinsel yönelim temelinde eşit muamele için genel bir çerçeve sunar. Bununla birlikte, istihdam alanının dışında bu dayanaklara bağlı ayrımcılığa karşı korumanın derecesi ve şekli üye devletler arasında hala farklılıklar göstermektedir.

(9) Bu nedenle, inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın işgücü piyasasının dışındaki, sosyal koruma, eğitim ve barınma dâhil

olmak üzere mal ve hizmetlere erişim alanları gibi pek çok alanda da yasal düzenlemeler ile yasaklanması gerekmektedir. Yasal düzenlemeler ile engelli bireylerin ilgili alanlara eşit erişimlerini sağlamayı amaçlayan önlemler öngörülmalıdır.

(10) 2000/78/AT sayılı Direktif mesleki eğitime erişimde ayrımcılığı yasaklamaktadır; ayrımcılık yasağının mesleki eğitim olarak değerlendirilmeyen eğitim alanlarına da genişletilmesiyle, bu korumanın, tamamlanması gerekmektedir.

(11) Bu Direktif, üye devletlerin eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri alanlarındaki yetkinliklerine hâle getirmemelidir. Ayrıca, üye devletlerin genel ekonomik menfaate yönelik hizmetlerin temin edilmesi, yetkilendirilmesi ve düzenlenmesindeki temel rolüne ve geniş takdir yetkisine de hâle getirmemelidir.

(12) Ayrımcılık; doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık talimatı ve makul uyumlaştırmanın reddi uygulamalarını kapsayacak şekilde anlaşılmaktadır.

(13) Irk ve etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesini uygularken, Topluluk, AT Antlaşması’nın 3. maddesinin 2. paragrafına uygun olarak, eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve çoklu ayrımcılığın mağdurları genellikle kadınlar olduğu için, kadın erkek arasında eşitliğin desteklenmesini amaçlamalıdır.

⁵³ Brüksel Avrupa Konseyi’nin 14 Aralık 2007 tarihli Başkanlık Sonuçları, Madde 50.

⁵⁴ 20 Mayıs 2008 P6_TA-PROV(2008)0212 İlke Kararı.

⁵⁵ COM (2008) 412

⁵⁶ 2004/113/AT, 2000/78/AT ve 2004/113/AT sayılı Direktifler.

(14) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın gerçekleşmiş olduğu sonucunun çıkarılabildiği olguların değerlendirilmesi, ulusal hukuk veya uygulamalara uygun olarak, ulusal adli veya yetkili diğer makamların bir meselesi olmalıdır. Bu tür kurallar, özellikle de dolaylı ayrımcılık için, istatistiksel kanıtlara dayanma dahil olmak üzere bunların herhangi bir yöntemle kanıtlanmasını öngörebilir.

(15) Sigorta, bankacılık ve finans hizmetlerinin sunumunda engellilik ve yaş ile bağlantılı aktüeryal ve risk etkenleri kullanılır. Bu etkenlerin risk değerlendirmesi için kilit önem taşıyan etkenler olduğunun ortaya koyulduğu durumlarda, bu uygulamalar, ayrımcılık olarak kabul edilmemelidir.

(16) Tüm bireyler, bir işlem için sözleşme ortağı seçme özgürlüğü dâhil olmak üzere sözleşme yapma özgürlüğüne sahiptir. Bu Direktif, ilgili işlemler kendileri için mesleki veya ticari faaliyet teşkil etmeyen bireylerin yürüttüğü ekonomik işlemler için uygulanmaz.

(17) Ayrımcılığın yasaklanmasında, özel hayatın ve aile hayatının ve bu bağlamda yürütülen işlemlerin, din özgürlüğünün ve toplanma özgürlüğünün korunması dâhil olmak üzere diğer temel hak ve özgürlüklerin gözetilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu Direktif, üreme hakları dâhil olmak üzere evlilik veya aile durumuna ilişkin ulusal kanunlara hâlel getirmez. Ayrıca, Devletin, devlet kurum ve kuruluşlarının veya eğitimin laik niteliğine de hâlel getirmez.

(18) Eğitimin düzenlenmesi ve içeriği üye devletlerin sorumluluğundadır. Komisyon'un 21. Yüzyıl İçin Yetkinlikler: Avrupa Okul İşbirliği Gündemi başlıklı Tebliği, dezavantajlı çocuklara ve özel eğitime ihtiyacı olanlara özellikle dikkat

edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle de, ulusal mevzuat, din veya inanç temelinde eğitim kurumlarına erişimde farklılıklar öngörebilir. Üye devletler, okullarda dini simgelerin taşınmasına veya sergilenmesine izin verebileceği gibi, bu uygulamayı yasaklayabilir.

(19) Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşması'nın Nihai Seneti'ne Ek, Kiliselerin ve Dine Bağlı Olmayan Kuruluşların Statüsüne İlişkin 11 sayılı Bildirgesi'nde, üye devletlerdeki kiliselerin ve dini dernek veya toplulukların ulusal hukuktaki statüsüne saygı duyduğunu ve felsefi ve dine bağlı olmayan kuruluşların statüsüne de eşit derecede saygıyla yaklaştığını açıkça ifade etmiştir. Engellilerin, bu Direktif'in kapsamına giren alanlara ayrımcılık olmaksızın erişebilmesini sağlamayı amaçlayan önlemler, tam eşitliğin uygulamada temin edilmesi sürecinin önemli bir parçasıdır. Buna ek olarak, bu tür bir erişimin mümkün olması için, bazı durumlarda, makul uyumlaştırma konusunda bireysel önlemlere de gerek duyulabilir. Her iki durumda da orantısız bir yük getirecek önlemler gerekli kılınmamaktadır. Yükün orantısız olup olmadığının değerlendirilmesinde, kuruluşun büyüklüğü, kaynakları ve niteliği gibi çeşitli etkenler göz önünde bulundurulmalıdır. Makul uyumlaştırma ve orantısız yük ilkesi, 2000/78/AT sayılı Direktif ve BM Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme ile tanımlanmaktadır.

(20) Erişebilirliğe yönelik yasal gerekler⁵⁷ ve standartlar bazı alanlarda Avrupa düzeyinde belirlenmişken, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Sosyal Fonu ve Uyum Fonu'nu ele alan ve 1260/1999⁵⁸ sayılı Tüzüğü (AT) yürürlükten kaldıran 1083/2006 sayılı ve 11 Temmuz 2006 tarihli Konsey Tüzüğü'nün 16. maddesi, engelliler için erişebilirliğin, fonlar üzerinden eş finansmanın sağlandığı faaliyetler tanımlanırken gözetilmesi gereken ölçütlerden biri olmasını gerektirmektedir. Ayrıca, Konsey engelliler için kültürel altyapının ve kültürel faaliyetlerin erişilebilirliğini temin edecek önlemlere ihtiyaç olduğunu da vurgulamıştır⁵⁹.

(21) Ayrımcılık yasağı üye devletler tarafından belirli bir din ya da inanca, engellilik durumuna, yaşa veya cinsel yönelime sahip kişilerden oluşan bir grubun karşı karşıya kaldığı dezavantajların önüne geçmek ya da bunlar için tazminat sağlamak üzere geliştirilmiş önlemlerin devam ettirilmesine veya benimsenmesine hâlel getirmemelidir. Temel amacın ilgili kişilerin özel ihtiyaçları için destek sağlanması olduğu durumlarda, bu tür önlemler, belirli bir din ya da inanca, engellilik durumuna, yaşa ya da cinsel yönelime sahip kişilerin oluşturduğu kuruluşlara izin verilmesini de içerebilir.

(22) Bu Direktif, asgari gerekleri belirler ve bu nedenle üye devletlere, daha elverişli hükümler uygulamaya koyma veya bunları muhafaza etme seçeneği verir. Bu Direktif'in uygulanması, her üye devlette

halihazırda hakim olan durumdan herhangi bir gerilemeyi haklı gösterme işlevini görmemelidir.

(23) Din ya da inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa tabi olan kişiler, yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir koruma seviyesi sağlamak için, mahkemeler önünde temsil edilme ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına hâlel gelmeksizin, dernekler, kuruluşlar ve tüzel kişiler de, mağdur adına veya yararına adli işlemlere katılmak için yetkilendirilmelidir.

(24) İlk bakışta ayrımcılık olarak görülen bir durum söz konusu olduğunda, ispat yüküne ilişkin kurallar gerektiği şekilde uyarlanmalıdır ve bu tür bir ayrımcılıkla ilgili kanıtların sunulduğu durumlarda, eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ispat yükü davalıya yüklenmelidir. Bununla birlikte, davalı, davacının belirli bir dine veya inanca mensup olduğunu, belirli bir engelini bulduğunu, belirli bir yaşta olduğunu veya belirli bir cinsel yönelime sahip olduğunu kanıtlamak zorunda değildir.

(25) Eşit muamele ilkesinin etkili bir şekilde uygulanması için, mağduriyete karşı yeterli hukuki korumanın temin edilmesi gereklidir.

(26) Herkes için Eşit Fırsatlar Avrupa Yılı'nın (2007) İzlenmesine İlişkin İlke Kararı'nda, Konsey, ayrımcılık riski altındaki kişileri temsil eden kuruluşlar dâhil olmak üzere sivil toplumun, sosyal

⁵⁷ 1107/2006 sayılı Tüzük (AT) ve 1371/2007 sayılı Tüzük (AT).

⁵⁸ ABRG L 210, 31.7.2006, s.25. Son olarak 1989/2006 sayılı Tüzük (AT) ile değiştirildiği şekliyle Tüzük. (OJ L 411, 30.12.2006, s.6)

⁵⁹ ATRG C 134, 7.6.2003, s.7

tarafların ve paydaşların ayrımcılığın önlenmesine yönelik politika ve programların tasarlanması ve eşitliğin ve fırsat eşitliğinin hem Avrupa düzeyinde hem de ulusal düzeylerde teşvik edilmesi süreçlerine tam olarak dâhil edilmesi çağrısında bulunmuştur.

(27) 2000/43/AT ve 2004/113/AT sayılı Direktiflerin uygulanmasından elde edilen deneyimler, bu Direktif kapsamına giren nedenler temelinde gerçekleşen ayrımcılığa karşı korumayı, her üye devlette, ilgili sorunları analiz etme, olası çözümleri araştırma ve mağdurlara somut yardım sağlama yetkisine sahip bir kurumun veya kurumların bulunması ile güçlendirileceğini göstermektedir.

(28) Bu kurumlar, bu Direktif'te belirtilen yetkilerini kullanırken ve sorumluluklarını yerine getirirken, insan haklarının korunmasına ve desteklenmesine yönelik ulusal kurumların statüsü ve işleyişiyle ilgili Birleşmiş Milletler Paris İlkeleriyle uyumlu bir şekilde faaliyet gösterirler.

(29) Üye devletler, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin ihlali durumunda, etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar öngörmelidir.

(30) Bu Direktif'in amacı, diğer bir ifadeyle, tüm üye devletlerde ayrımcılığa karşı ortak bir koruma düzeyinin temin edilmesi, üye devletler tarafından yeterince gerçekleştirilemeyeceğinden, önerilen eylemin ölçek ve etkileri nedeniyle AT Antlaşması'nın 5. maddesinde ortaya konan katmanlı yetki ve orantılılık ilkeleri uyarınca, Topluluk düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebilir. Bu Direktif, anılan hedefi gerçekleştirmek için gerekli olanların ötesine geçmez.

(31) Daha iyi kanun hazırlama hakkında Kurumlararası Antlaşma'nın 34. paragrafına uygun olarak, üye devletler, kendileri ve Topluluk çıkarları için, bu Direktif ile Direktif'in iç hukuka aktarımı için alınan önlemler arasındaki korelasyonu gösteren kendi ulusal tablolarını oluşturmalı ve bu tabloları kamuya açıklamalıdır.

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

1. Bölüm

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktif, üye devletlerde eşit muamele ilkesini istihdam ve meslek alanları dışında da uygulamaya koymak amacıyla, din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik bir çerçeve belirler.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda "eşit muamele ilkesi" 1. maddede anılanlara dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa başvurulmaması anlamındadır.

2. 1. paragrafın amaçları doğrultusunda, aşağıdakiler geçerlidir:

(a) Doğrudan ayrımcılığın, bir kişinin, 1. maddede anılanlardan herhangi birine dayalı olarak, benzer durumdaki diğer bir kişiye göre daha az lehine olan muamele gördüğü, görmüş olduğu veya göreceği zaman vuku bulmuş kabul edilir;

(b) Dolaylı ayrımcılığın, söz konusu hüküm, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla nesnel olarak haklı gerekçelere dayandırılmadığı ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli olmadığı sürece, görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın belirli bir cinsiyetten kişileri, diğer kişilere kıyasla, dezavantajlı bir konumda bıraktığı zaman vuku bulmuş kabul edilir.

3. Taciz, 1. maddede anılan nedenlerden herhangi biri temelinde, bir kişinin onurunun kırılması veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam yaratılması

amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde, ırk veya etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranış gerçekleştiğinde, 1. paragraf çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilir.

4. 1. maddede anılan nedenlerden herhangi biri temelinde bir kişiye ayrımcılık uygulanması yönünde talimat verilmesi de 1. paragraf çerçevesinde bir ayrımcılık türü olarak kabul edilir.

5. Bu Direktif'in, 4. maddenin 1. paragrafının (b) bendinde öngörüldüğü şekilde, belirli bir durumda engelli kişiler bakımından makul uyumlaştırmanın reddedilmesi 1. paragraf çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilir.

6. 2. paragrafa bakılmaksızın, üye devletler, ulusal mevzuat kapsamında meşru bir amaçla haklı gerekçelere dayandırılmaları ve ilgili amaca ulaşmak için kullanılan yolların orantılı ve gerekli olması halinde, yaşa dayalı muamele farklılıklarının, ayrımcılık teşkil etmemesini öngörebilir. Özellikle de, bu Direktif sosyal yardımlara, eğitime ve belirli mal ve hizmetlere erişim için bir özel bir yaşın belirlenmesini engellemez.

7. 2. paragrafa bakılmaksızın, üye devletler, mali hizmetlerin sunumunda, söz konusu ürün için yaş veya engellilik etkeninin kullanılmasının ilgili ve doğru aktüeryal veya istatistiksel verilere göre risk değerlendirmesinde temel bir etken olduğu hallerde, orantılı muamele farklılıklarına izin verebilir.

8. Bu Direktif, ulusal mevzuatta belirlendiği şekilde, demokratik bir toplumda kamu güvenliği, kamu düzeninin korunması ve ceza suçların önlenmesi, sağlığın korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan genel önlemlere hâlel getirmez.

Madde 3
Kapsam

1. Topluluğa verilen yetkilerin sınırları içerisinde, ayrımcılık yasağı, kamu kurumları dâhil olmak üzere hem kamu sektörü hem de özel sektörler bakımından aşağıdaki konularda herkes için geçerlidir:

(a) Sigorta ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere sosyal koruma;

(b) Sosyal avantajlar;

(c) Eğitim;

(d) Kamunun kullanımına sunulan, barınma dâhil mal tedariki ve diğer hizmetlere erişim.

(d) bendi, bireyler için, yalnızca mesleki veya ticari bir faaliyet yürüttükleri ölçüde geçerlidir.

2. Bu Direktif, üreme hakları dâhil olmak üzere evlilik veya aile durumuna ilişkin ulusal kanunlara hâlel getirmez.

3. Bu Direktif, üye devletlerin, özel eğitim hizmetleri dâhil olmak üzere eğitim içeriği, eğitim faaliyetleri, eğitim sistemlerinin düzeni ile ilgili sorumluluklarına hâlel getirmez. Üye devletlerde, eğitim kurumlarına erişimde dine veya inanca dayalı farklılıklar ulusal mevzuatta öngörülebilir.

4. Bu Direktif, Devletin, Devlet kurum veya kuruluşlarının ya da eğitimin laik niteliğinin teminine veya kiliselerin ve diğer kuruluşların din veya inanç konusundaki statüsüne ve faaliyetlerine ilişkin ulusal mevzuata hâlel getirmez. Kadın-erkek arasında eşitliği destekleyen ulusal mevzuata da aynı şekilde hâlel getirmez.

5. Bu Direktif, uyrukluğa dayalı muamele farkını kapsamaz ve üçüncü ülke

vatandaşlarının ve vatansızların üye devletlerin toprağına girişi veya bu toprakta ikamet etmeleriyle ilgili hükümlere ve koşullara ve ilgili ve üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansızların yasal statüsünden kaynaklanan herhangi bir muameleye hâlel getirmez.

Madde 4

Engelli kişilere eşit muamele

1. Engelliler için eşit muamele ilkesine uygunluğun temin edilmesi amacıyla, :

a) Engellilerin sosyal korumaya, sosyal avantajlara, sağlık hizmetlerine, eğitime etkili bir şekilde erişebilmelerini ve barınma ve ulaştırma dâhil kamuya sunulan mal ve hizmetlere erişimlerini ve bunların engellilere tedarikini sağlamak için gerekli olan tedbirler uygun değişiklik ve ayarlamalarla birlikte peşinen temin edilir. Bu tür tedbirler orantısız herhangi bir yük getirmemeli ve sosyal koruma, sosyal avantajlar, sağlık hizmetleri, eğitim veya ilgili mal ve hizmetler ile ilgili temelden bir değişikliğin yapılmasını gerektirmemeli veya bunlar için, alternatiflerin sunulmasını gerekli kılmamalıdır.

b) Ayrımcılık gözetmeyen erişim imkânının temin edilmesi yükümlülüğüne bağlı olmaksızın ve belirli bir durumda gerekli olduğu hallerde, orantısız bir yük getirmediği sürece makul uyumlaştırma sağlanır.

2. 1. paragrafa uyumun sağlanması için gerekli olan tedbirlerin orantısız bir yük getirip getirmeyeceğinin değerlendirilmesi amacıyla, özellikle kuruluşun büyüklüğü, kaynakları ve niteliği, tahmini maliyet, mal ve hizmetlerin ömrü ve engelliler için erişim imkânlarının artırılmasının olası faydaları gibi çeşitli etkenler göz önünde bulundurulmalıdır. İlgili üye devletin eşit

muamele politikası çerçevesinde sunulan mevcut tedbirlerle yeterli ölçüde telafi edilmesi halinde, yük, orantısız değildir.

3. Bu Direktif, Topluluk hukukunun hükümlerine veya belirli mal veya hizmetlerin erişilebilirliğine ilişkin ulusal kurallara halel getirmez.

Madde 5

Pozitif ayrımcılık

Tam eşitliğin uygulamada temin edilmesi için, eşit muamele ilkesi, herhangi bir üye devletin din veya inanç, engellilik durumu, yaş ya da cinsel yönelim ile bağlantılı dezavantajların önüne geçmek veya bunları telafi etmek üzere özel tedbirler almasını veya bu tedbirleri muhafaza etmesini engellemez.

Madde 6

Asgari gerekler

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması için bu Direktif'te belirlenenlerden daha elverişli hükümler getirebilir veya muhafaza edebilirler.

2. Bu Direktif'in uygulanması, hiçbir koşul altında, bu Direktif'in kapsadığı alanlarda üye devletlerin halihazırda ayrımcılığa karşı sağlamakta olduğu koruma seviyesinden gerileme için bir dayanak oluşturmaz.

BÖLÜM II HAK ARAMA YOLLARI VE UYGULAMA

Madde 7

Hakların savunulması

1. Üye devletler, olmuş olduğu iddia edilen ayrımcılık ilişkisi bitmiş olsa dahi, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen tüm kişiler için, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması amacıyla, uygun gördükleri durumlarda uzlaştırma usulleri dahil olmak üzere, adli ve/veya idari usullerin mevcut olmasını temin ederler.

2. Üye devletler, ulusal mevzuatları tarafından belirlenen ölçütlere uygun olarak, bu Direktif'in hükümlerinin uygulanmasının temin edilmesinde meşru bir çıkarı bulunan dernekler, kuruluşlar veya diğer tüzel kişilerin, şikayetçi adına veya yararına, bu kişinin onayı ile, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule girişmelerini temin ederler.

3. 1 ve 2. paragraflar, eşit muamele ilkesiyle ilgili dava açmak için süre sınırlarına ilişkin ulusal kurallara halel getirmez.

Madde 8

İspat yükü

1. Üye Devletler;, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin, mahkemeye veya diğer yetkili bir makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olduğu gösterilebilecek olguları sunmaları halinde, ulusal yargı sistemlerine uygun olarak, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin davalı tarafından

kanıtlanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. paragraf, üye devletlerin, davacılar için daha elverişli delil kuralları getirmelerini engellemez.

3.1. paragraf, ceza muhakeme usulleri için uygulanmaz.

4. Üye devletler, 1. paragrafı, davanın olgularının mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken davalara uygulamazlar.

5. 1, 2 ve 3. paragraflar, 7. maddenin 2. paragrafı uyarınca başlatılan herhangi bir yasal işlem için de geçerlidir.

Madde 9

Mağdurlaştırma

Üye devletler, ulusal hukuk sistemlerine, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikayet veya davalara bir tepki olarak bireyleri, herhangi olumsuz bir muameleden veya olumsuz sonuçlardan korumak için gerekli önlemler getirirler.

Madde 10

Bilgilendirme

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin halihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte, bütün uygun araçlarla toprakları genelinde tüm kişilerin dikkatine sunulmasına özen gösterirler.

Madde 11

İlgili paydaşlara diyalog

Üye devletler, ulusal mevzuatına ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele ilkesinin desteklenmesi amacıyla bu Direktif kapsamına giren alanlarda ayrımcılıkla mücadelede katkı sağlamada meşru bir çıkarı bulunan ilgili paydaşlarla, özellikle de sivil toplum kuruluşlarıyla

diyalogu teşvik ederler.

Madde 12

Eşit muameleinin desteklenmesi için kurumlar

1. Üye Devletler, din veya inanç, engellilik durumu, yaş veya cinsel yönelime bakılmaksızın bütün kişilere eşit muameleinin desteklenmesi için bir veya birden fazla kurum görevlendirirler. Bu kuruluşlar, 2000/43/AT ve 2004/113/AT sayılı Direktifler dâhil olmak üzere diğer Topluluk tasarruflarında öngörülen haklarla birlikte, ulusal düzeyde insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının korunmasıyla sorumlu olan kuruluşlarının bir parçasını oluşturabilir.

2. Üye Devletler, bu kurumların yetkilerinin, aşağıdakileri içermesini temin ederler:

- Mağdurların ve 7. maddenin 2. paragrafında belirtilen derneklerin, kuruluşların ve diğer tüzel kişiler haklarına halel gelmeksizin, ayrımcılık konusundaki şikayetlerinin takip edilmesinde, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sağlamak;
- Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapmak;
- Bu tür ayrımcılıklarla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayımlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

BÖLÜM III NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 13 Uygunluk

Üye Devletler, eşit muamele ilkesinin gözetilmesini ve özellikle de aşağıdakilerin temin edilmesi için gerekli önlemler alırlar:

- (a) Eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, ikincil düzenleme ve idari düzenlemenin kaldırılması;
- (b) Herhangi bir sözleşme hükmünde, işletmelerin iç kurallarında, kar amacı güden veya gütmeyen dernekleri düzenleyen kurallarda yer verilen eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir hükmün geçersiz olması veya geçersiz ilan edilebilmesi veya değiştirilmesi.

Madde 14 Yaptırımlar

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerinde uygulanacak olan yaptırımlarla ilgili kurallar belirlerler ve bunların uygulanmasını temin etmek için gerekli tüm önlemleri alırlar. Önceden bir üst sınırın belirlenmesi ile kısıtlanamayacak olan, mağdura tazminat ödenmesini içerebilecek olan yaptırımlar, etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır.

Madde 15 Uygulama

1. Üye devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için, en geç [kabul tarihinden sonra iki yıl içerisinde] tarihine kadar gerekli kanun, ikincil düzenleme ve idari düzenlemeleri yürürlüğe koyarlar. Üye devletler Komisyonu durumdan gecikmeksizin

Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktif'e atıf yapılar veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

2. Özel koşulları dikkate almak amacıyla, üye devletler, gerekli görüldüğü hallerde, 4. maddede ortaya konduğu şekilde etkili erişimin temin edilmesi yükümlülüğüne,.....tarihi itibariyle [en geç]dört [kabul tarihinden sonraki yıl] uyulması gerektiğini belirleyebilirler.

Bu ek süreyi kullanmak isteyen üye devletler, bu husus hakkında Komisyon'u gerekçeleriyle birlikte en geç 1. paragrafta belirtilen tarih itibariyle haberdar ederler.

Madde 16 Raporlama

1. Üye Devletler ve ulusal eşitlik kurumları, en geçtarihi itibariyle ve bu tarihten sonra her beş yılda bir, gerekli tüm bilgileri, bu Direktif'in uygulanması hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor hazırlaması için Komisyon'a iletirler.

2. Komisyon'un raporu, uygun görüldüğü ölçüde, AB Temel Haklar Ajansı'nın görüşleri ile sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ilkesine uygun olarak, bu rapor, diğer şeylerin yanı sıra, kadınlar ve erkeklerle yönelik önlemlerin etkisi hakkında bir değerlendirme sağlar. Alınan bilgiler ışığında, bu rapor, gerekli görüldüğünde, bu Direktif'in gözden geçirilmesini ve güncelleştirilmesini içerir.

Madde 17

Yürürlüğe giriş

Bu Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 18

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatabı üye devletlerdir
Brüksel'de düzenlenmiştir.

Konsey Adına
Başkan



İrk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit
Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin
29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/AT Sayılı
Konsey Direktifi

**İrk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın
Kişilere Eşit Muamele İlkesinin
Uygulanmasına İlişkin
29 Haziran 2000 Tarihli ve
2000/43/AT Sayılı Konsey Direktifi**

AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 13. maddesini göz önünde tutarak,

Komisyon'un önerisini⁶⁰ göz önünde tutarak,

Avrupa Parlamentosu'nun⁶¹ görüşünü göz önünde tutarak,

Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşünü⁶² göz önünde tutarak,

Bölgeler Komitesi'nin görüşünü⁶³ göz önünde tutarak,

Aşağıdaki gerekçelerle:

(1) Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa halkları arasında daha yakın bir birlik oluşturma sürecinde yeni bir aşamayı temsil etmektedir.

(2) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesine uygun olarak, Avrupa Birliği, üye devletler için ortak ilkeler olan, özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine kurulmuştur ve İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Korumaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile güvence altına alındığı ve üye devletlerdeki ortak anayasal geleneklerden kaynaklandığı şekilde temel özgürlüklere,

Topluluk hukukunun genel ilkeleri olarak saygı gösterir.

(3) Kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı koruma hakkı, üye devletlerin tümünün imzacı olduğu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kişisel ve Siyasal Haklara ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile tanınan, tüm kişiler için evrensel bir hak oluşturur.

(4) Dernek kurma özgürlüğü dahil olmak üzere, bu tür temel haklara ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önemlidir. Ayrıca, mal ve hizmet sunumuna erişim bağlamında, özel hayat ve aile hayatının korunmasına ve bu kapsamda gerçekleştirilen işlemlere saygı gösterilmesi de önemlidir.

(5) Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği'nde ırkçılıkla mücadeleyle ilgili bir takım ilke kararları kabul etmiştir.

(6) Avrupa Birliği, ayrı insan ırklarının mevcudiyetini tespit etmeye çalışan kuramları reddeder. Bu Direktifte, "ırksal köken" teriminin kullanılması, bu tür kuramların kabul edildiği anlamına gelmez.

(7) 15 ve 16 Ekim 1999 tarihinde Tampere Zirvesi, Komisyon'u, mümkün

⁶⁰ ATRG'de henüz yayımlanmamıştır.

⁶¹ 18.5.2000 tarihli görüş (henüz ATRG'de yayımlanmamıştır).

⁶² 12.4.2000 tarihli görüş (henüz ATRG'de yayımlanmamıştır).

⁶³ 31.5.2000 tarihli görüş (henüz ATRG'de yayımlanmamıştır).

olduğunca kısa bir süre içerisinde, ırkçılık ve yabancı düşmanlığıyla mücadele konusunda AT Antlaşması'nın 13. maddesinin uygulanmasına ilişkin öneriler hazırlamaya davet etmiştir.

(8) 10 ve 11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki Zirvesi'nde kararlaştırılan İstihdama İlişkin Kılavuz İlkeler 2000, etnik azınlıklar gibi gruplara karşı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan uyumlu bir politika dizisi hazırlanarak, sosyal olarak kapsayıcı bir işgücü piyasası için gerekli koşulların geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

(9) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, AT Antlaşması'nın hedeflerinin gerçekleştirilmesini, özellikle de yüksek seviyede bir istihdam ve sosyal korumaya ulaşılmasını, yaşam standardı ve yaşam kalitesinin artırılmasını, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışmayı zayıflatabilir. Ayrıca Avrupa Birliği'ni bir özgürlük, güvenlik ve adalet alanı haline getirme hedefini de zayıflatabilir.

(10) Komisyon, 1 Aralık 1995 tarihinde, ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve Yahudi düşmanlığı hakkında bir bildirim sunmuştur.

(11) Konsey, 15 Temmuz 1996 tarihinde, üye devletlerin ırkçı veya yabancı düşmanı davranışa dayalı suçlarla ilgili etkili adli işbirliğinin temin edilmesini taahhüt ettiği, ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele için eylem hakkında Ortak Eylem'i (96/443/Aİİ)⁶⁴ kabul etmiştir.

(12) Irk ve etnik kökene bakılmaksızın, herkesin katılımına imkan tanıyan demokratik ve hoşgörülü toplumların gelişmesini temin etmek için, ırk ve etnik

kökene dayalı ayrımcılık alanındaki özel eylem, çalışma veya serbest meslek mensubu olarak çalışma faaliyetlerine erişimin ötesine geçmeli ve eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dahil sosyal güvenlik ve mal ve hizmet sunumuna erişim gibi alanları kapsamalıdır.

(13) Bu amaçla, bu Direktif'in kapsamına giren alanlarla ilgili ırk ve etnik kökene dayalı her türlü doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, Topluluk genelinde yasaklanmalıdır. Ayrımcılığın bu şekilde yasaklanması, üçüncü ülke vatandaşları için de geçerli olmalı fakat uyrukluğa dayalı muamele farklarını kapsamamalıdır ve üçüncü ülke vatandaşlarının giriş ve çıkışı ve bunların istihdam ve mesleğe erişimini düzenleyen hükümlere halel getirmez.

(14) Irk ve etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesini uygularken, Topluluk, AT Antlaşması'nın 3. maddesinin 2. paragrafına uygun olarak, eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve çoklu ayrımcılığın mağdurları genellikle kadınlar olduğu için, kadın erkek arasında eşitliğin desteklenmesini amaçlamalıdır.

(15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın gerçekleşmiş olduğunun çıkarılabileceği olguların değerlendirilmesi, ulusal hukuk veya uygulama uyarınca ulusal adli ve diğer yetkili organların bir meselesidir. Bu tür kurallar, özellikle de dolaysız ayrımcılık için, istatistiksel kanıtlara dayanma dahil olmak üzere bunların herhangi bir yöntemle kanıtlanmasını öngörebilir.

(16) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı tüm gerçek kişilerin

⁶⁴ ATRG L 185, 24.7.1996, p. 5.

korunması önemlidir. Üye devletler, uygulanabilir olduğu hallerde ve ulusal geleneklerine ve uygulamalarına uygun olarak, üyeleri ırk ve kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalan tüzel kişilerin korunmasını öngörebilir.

(17) Ayrımcılığın yasaklanması, belirli bir ırk veya etnik kökenden kişi gruplarının maruz kaldığı dezavantajları önlemeyi veya bunları telafi etmeyi hedefleyen önlemlerin muhafaza edilmesine veya kabul edilmesine hâlel getirmemelidir ve bu tür önlemler, temel amacı söz konusu kişilerin özel ihtiyaçlarının desteklenmesi olduğunda, belirli bir ırk veya etnik kökenden kişilerden oluşan kuruluşlara izin verebilir.

(18) Çok sınırlı koşullarda, ırk ve etnik kökenle ilgili bir özellik, gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek oluşturduğunda, amaç meşru ve gerek orantılı olduğu zaman, muamele farkı haklı gösterilebilir. Bu tür durumlara, üye devletin Komisyon'a sağladığı bilgilerde yer verilmelidir.

(19) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa tabi olan kişiler, yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir koruma seviyesi sağlamak için, mahkemeler önünde temsil edilme ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına hâlel gelmeksizin, dernekler ve tüzel kişiler de, üye devletlerin belirleyeceği şekilde, mağdur adına veya yararına yasal işlemlerde bulunabilmek için yetkilendirilmelidir.

(20) Eşitlik ilkesinin etkili biçimde uygulanması, mağduriyete karşı yeterli hukuki koruma gerektirir.

(21) İlk bakışta ayrımcılık olarak görülen bir durum söz konusu olduğunda, ispat yüküne ilişkin kurallar uyarlanmalıdır ve

bu tür bir ayrımcılığın kanıtı sunulduğunda, eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ispat yükü davalıya yüklenmelidir.

(22) Üye devletlerin, ispat yüküne ilişkin kurallarının, davanın olgularının mahkeme veya diğer bir yetkili makam tarafından soruşturulduğu yasal işlemler için uygulanması gerekli değildir. Bu nedenle, anılan usuller, soruşturmada mahkeme veya yetkili makamın sorumlu olduğu, davacının olguları kanıtlamasının gerekmediği usullerdir.

(23) Üye devletler, farklı ayrımcılık türlerini ele almak ve bunlarla mücadele etmek için sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarıyla diyalogo desteklemelidirler.

(24) Her üye devlette, ilgili sorunları analiz etme, olası çözümleri araştırma ve mağdurlara somut yardım sağlama yetkisine sahip bir kurumun veya kurumların bulunması, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korumayı bizzat güçlendirecektir.

(25) Bu Direktif, asgari gerekleri belirler ve bu nedenle üye devletlere, daha elverişli hükümler uygulamaya koyma veya bunları muhafaza etme seçeneği verir. Bu Direktif'in uygulanması, her üye devlette halihazırda hakim olan durumdan herhangi bir gerilemeyi haklı gösterme işlevini görmemelidir.

(26) Üye devletler, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin ihlali durumunda, etkili, orantılı ve caydırıcı cezalar öngörmelidirler.

(27) Üye devletler, bu Direktif'in toplu sözleşmeler kapsamına giren hükümlerle ilgili uygulanmasını, bu Direktif'in getirdiği sonuçları her zaman güvence edebilmelerini temin etmeleri için tüm

gerekli önlemlerin üye devletler tarafından alınması koşuluyla, ortak talepleri üzerine, yönetim ve işgücüne emanet edebilirler.

(28) AK Antlaşması'nın 5. maddesinde yer alan yerindelik ve orantılılık ilkeleri uyarınca bu Direktif'in amacı, diğer bir deyişle tüm üye devletlerde ayrımcılığa karşı yüksek seviyede ortak korumanın temin edilmesi, üye devletler tarafından yeterli derecede gerçekleştirilemeyeceğinden ve dolayısıyla, önerilen eylemin ölçeği ve etkileri nedeniyle, Topluluk seviyesinde daha iyi bir şekilde gerçekleştirilebilir. Bu Direktif, bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli olanların ötesine geçmez,

İŞBU DİREKTİFİ KABUL ETMİŞTİR:

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktif'in amacı, üye devletlerde eşit muamele ilkesini uygulamaya koymak amacıyla, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için bir çerçeve belirlemektir.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda, eşit muamele ilkesi, ırk ve etnik kökene dayalı dolaylı veya dolaysız ayrımcılık olmaması anlamındadır.

2. 1. paragrafın amaçları doğrultusunda:

(a) Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, benzer durumdaki diğer bir kişiye göre daha az lehine olan muamele gördüğü, görmüş olduğu veya göreceği zaman vuku bulmuş kabul edilir.

(b) Dolaylı ayrımcılık, söz konusu hüküm, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla nesnel olarak haklı gerekçelere dayandırılmadığı ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli olmadığı sürece, görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın ırk ve etnik kökene sahip kişileri, diğer kişilerle karşılaştırıldığında, dezavantajlı bir konumda bıraktığı zaman vuku bulmuş kabul edilir.

3. Taciz, bir kişinin onurunun kınlanması veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam

yaratılması amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde, ırk veya etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranış gerçekleştiğinde, 1. paragraf çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilir. Bu bağlamda, taciz kavramı, üye devletlerin ulusal mevzuatlarına ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilir.

4. Kişilere karşı, ırk veya etnik kökene dayalı olarak ayrımcılık yapılması yönünde bir talimat, 1. paragraf çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilir.

Madde 3 *Kapsam*

1. Topluluğa verilen yetki sınırları dahilinde, bu Direktif, aşağıdakilerle ilgili olarak, hem kamu sektörü hem de özel sektör bakımından, kamu kurumları dahil olmak üzere tüm kişiler için uygulanır:

a. Seçim kriterleri ve işe alım koşulları dahil olmak üzere her türlü faaliyet dalında ve yükselme dahil mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, istihdama, serbest mesleğe ve mesleğe erişim koşulları;

b. Her türlü ve her seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, uygulamalı çalışma deneyimi dahil ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitim;

c. İşten çıkarmalar ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşulları;

d. Bu tür kuruluşlar tarafından sağlanan yardımlar dahil, işçi ve işveren kuruluşlarına veya üyeleri belirli bir mesleği icra eden herhangi bir kuruluşa üyelik veya bu kuruluşlarda yer alma;

e. Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dahil sosyal koruma;

f. Sosyal avantajlar;

g. Eğitim;

h. Barınma dahil halka açık mal ve hizmetlere erişim ve bu mal ve hizmetleri sunma.

2. Bu Direktif, uyrukluğa dayalı muamele farklılığını kapsamaz ve üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansızların üye devletlerin topraklarına girişi veya bu toprakta ikamet etmeleriyle ilgili hükümlere ve koşullara ve ilgili ve üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansızların yasal statüsünden kaynaklanan herhangi bir muameleye hâlel getirmez.

Madde 4

Gerçek ve belirleyici mesleki gerekler

2. maddenin 1. ve 2. paragrafına bakılmaksızın, üye devletler, ilgili belirli mesleki faaliyetlerin niteliği ve gerçekleştirildikleri ortam gereği bu tür bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek oluşturduğu durumlarda, ırk ve etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayalı muamele farkının, amacın meşru ve gereğin orantılı olması koşuluyla, ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilirler.

Madde 5

Olumlu eylem

Uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla, eşit muamele ilkesi, herhangi bir üye devleti, ırk ve etnik kökenle bağlantılı dezavantajları önlemek veya bunları telafi etmek için özel önlemler muhafaza etmesini veya kabul etmesini engellemez.

Madde 6 **Asgari gerekler**

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması için bu Direktif'te belirlenenlerden daha elverişli hükümler getirebilir veya muhafaza edebilirler.
2. Bu Direktif'in uygulanması, hiçbir koşul altında, bu Direktif'in kapsadığı alanlarda üye devletlerin halihazırda ayrımcılığa karşı sağlamakta olduğu koruma seviyesinden gerileme için bir dayanak oluşturmaz.

BÖLÜM II **HAK ARAMA YOLLARI VE** **UYGULAMA**

Madde 7 *Hakların savunulması*

1. Üye devletler, olmuş olduğu iddia edilen ayrımcılık ilişkisi bitmiş olsa dahi, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen tüm kişiler için, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması amacıyla, uygun gördükleri durumlarda uzlaştırma usulleri dahil olmak üzere, adli ve/veya idari usullerin mevcut olmasını temin ederler.
2. Üye devletler, ulusal hukukları tarafından belirlenen riterlere uygun olarak, bu Direktif'in hükümlerinin uygulanmasının temin edilmesinde meşru bir çıkarı bulunan dernekler, kuruluşlar veya diğer tüzel kişilerin, şikayetçi adına veya yararına, bu kişinin onayı ile, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule girişmelerini temin ederler.
3. 1 ve 2. paragraflar, eşit muamele ilkesiyle ilgili dava açmak için süre sınırlarına ilişkin ulusal kurallara halel getirmez.

Madde 8 *İspat yükü*

1. Üye Devletler; eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin, mahkemeye veya diğer yetkili bir makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olduğu gösterilebilecek olguları sunmaları halinde, ulusal yargı sistemlerine uygun olarak, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin davalı tarafından

kanıtlanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. paragraf, üye devletlerin, davacılar için daha elverişli delil kuralları getirmelerini engellemez.

3. 1. paragraf, ceza muhakeme usulleri için uygulanmaz.

4. 1, 2 ve 3. paragraflar, 7. maddenin 2. paragrafı uyarınca başlatılan herhangi bir yasal işlem için de geçerlidir.

5. Üye devletler, 1. paragrafı, davanın olgularının mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken davalara uygulamazlar.

Madde 9

Mağdurlaştırma

Üye devletler, ulusal hukuk sistemlerine, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikayet veya davalara bir tepki olarak bireylerin, herhangi olumsuz bir muameleden veya olumsuz sonuçlardan korumak için gerekli önlemler getirirler.

Madde 10

Bilginin yayılması

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin halihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte, bütün uygun araçlarla toprakları genelinde tüm kişilerin dikkatine sunulmasına özen gösterirler.

Madde 11

Sosyal diyalog

1. Üye devletler, ulusal geleneklerine ve uygulamalarına uygun olarak, işyeri uygulamaları, toplu sözleşmeler, davranış kuralları, araştırma veya deneyimlerin ve iyi uygulamaların paylaşımının izlenmesi yolu dahil olmak üzere, eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla, sektörün iki tarafı

arasında sosyal diyalogun desteklenmesi için yeterli önlemler alırlar.

2. Ulusal geleneklerine ve uygulamalarına uygun olduğu hallerde, üye devletler, sektörün iki tarafının, özerkliklerine halel gelmeksizin, toplu sözleşme kapsamına giren 3. maddede belirtilen alanlarda, ayrımcılıkla mücadele kurallarını belirleyen anlaşmaları uygun seviyede yapmalarını teşvik ederler. Bu anlaşmalar, bu Direktif'in belirlediği asgari gereklere ve ilgili ulusal uygulama önlemlerine saygı gösterir.

Madde 12

Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog

Üye devletler, ulusal hukuklarına ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele ilkesinin desteklenmesi amacıyla ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadeleye katkı sağlamada meşru bir çıkarı bulunan uygun sivil toplum örgütleriyle diyalogu teşvik ederler.

BÖLÜM III

EŞİT MUAMELENİN DESTEKLENMESİ İÇİN KURUMLAR

Madde 13

1. Üye devletler, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık olmaksızın bütün kişilere eşit muamelelerin desteklenmesi için bir veya birden fazla kurum görevlendirirler. Bu kurumlar, ulusal düzeyde insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının korunmasıyla sorumlu olan kuruluşlarının bir parçasını oluşturabilir.

2. Üye devletler, bu kurumların yetkilerinin, aşağıdakileri içermesini temin ederler:

- Mağdurların ve 7. maddenin 2. paragrafında belirtilen derneklerin, kuruluşların ve diğer tüzel kişiler haklarına halel gelmeksizin, ayrımcılık konusundaki şikayetlerinin takip edilmesinde, ayrımcılık mağdurlarına bağımsız destek sağlamak;
- Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapmak;
- Bu tür ayrımcılıklarla ilgili herhangi bir konuda bağımsız raporlar yayımlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

BÖLÜM IV

NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 14

Uygunluk

Üye devletler, aşağıdakilerin temin edilmesi için gerekli önlemler alırlar:

- (a) Eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, ikincil düzenleme ve idari düzenlemenin kaldırılması;
- (b) Bireysel veya toplu sözleşmelerde veya anlaşmalarda, işletmelerin iç işleyişine ilişkin düzenlemelerde, kar amacı güden veya gütmeyen derneklere ilişkin kurallarda ve bağımsız meslek, işçi ve işveren kuruluşlarını düzenleyen kurallarda yer verilen eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir hükmün geçersiz olması veya geçersiz ilan edilebilmesi veya değiştirilmesi.

Madde 15

Yaptırımlar

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerinde uygulanacak olan yaptırımlarla ilgili kurallar belirlerler ve bunların uygulanmasını temin etmek için gerekli tüm önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini içerebilecek olan yaptırımlar, etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler, en geç 19 Temmuz 2003 tarihinde bu hükümleri Komisyon'a bildirirler ve bunları etkileyen herhangi müteakip bir değişiklik hakkında Komisyon'u gecikmeksizin haberdar ederler.

Madde 16

Uygulama

Üye devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için, 15 Temmuz 2003 tarihine

kadar gerekli kanun, ikincil düzenleme ve idari kuralları yürürlüğe koyarlar ve bu Direktif'in toplu sözleşmeler kapsamına giren hükümlerle ilgili uygulanmasını, ortak talepleri üzerine, yönetim ve emeğe emanet edebilirler. Bu tür durumlarda üye devletler, yönetim ve emeğin, 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla, üye devletlerin bu Direktif'le zorunlu kılınan sonuçları temin edebilecek durumda olmasını sağlayacak gerekli önlemleri anlaşma yoluyla uygulamaya koymalarını sağlarlar. Üye devletler, Komisyon'u durumdan derhal haberdar ederler.

Üye devletler tarafından kabul edilen bu düzenlemelerde bu Direktif'e atıf yapılır veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

Madde 17 *Rapor*

1. Üye devletler, 19 Temmuz 2005 tarihi itibarıyla ve bu tarihten sonra her beş yılda bir, gerekli tüm bilgileri, bu Direktifin uygulanması hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor hazırlaması için Komisyon'a iletirler.

2. Komisyon'un raporu, uygun görüldüğü şekilde, Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi'nin görüşleri ile sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ilkesine uygun olarak, bu rapor, diğer şeylerin yanı sıra, kadınlar ve erkeklere yönelik önlemlerin etkisi hakkında bir değerlendirme sağlar. Alınan bilgiler ışığında, bu rapor, gerekli görüldüğünde, bu Direktif'in gözden geçirilmesini ve güncelleştirilmesini içerir.

Madde 18 *Yürürlüğe giriş*

Bu Direktif, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Madde 19 *Muhataplar*

Bu Direktifin muhatabı üye devletlerdir.

Lüksemburg'da, 29 Haziran 2000 tarihinde düzenlenmiştir.



İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin
Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve
Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı
Konsey Direktifi

İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

Bu Direktif'in amacı, üye devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla işe alınma ve mesleki açıdan din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve ortaya koymaktır.

Madde2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktif'in amaçları doğrultusunda, "eşit muamele ilkesi" 1. maddede anılanlardan herhangi birine dayanarak doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı anlamına gelir.

2. 1. paragrafın amaçları doğrultusunda:

(a) doğrudan ayrımcılık; bir kişinin, 1. maddede anılanlardan herhangi birine dayanarak, benzer durumdaki diğer bir kişiye göre daha az lehine olan muamele gördüğü, görmüş olduğu veya görme ihtimali bulunduğu zaman vuku bulmuş kabul edilir.

(b) dolaylı ayrımcılık; aşağıdakiler söz konusu olmadığı sürece, görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın belirli bir ırk ve etnik kökene sahip kişileri, diğer kişilere kıyasla dezavantajlı bir konumda bıraktığı zaman vuku bulmuş kabul edilir:

i. söz konusu hüküm, ölçüt veya uygulama meşru bir amaçla nesnel olarak haklı gerekçelere dayandırılıyorsa ve bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan araçlarorantılı ve gerekli ise ya da

ii. belirli bir engellilik durumu bulunan kişiler bakımından, işverenin veya bu Direktif'in uygulandığı herhangi bir kişi veya kuruluş ulusal mevzuat kapsamında, bu tür bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın gerektirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak amacıyla, 5. maddede yer verilen ilkeler doğrultusunda uygun önlemler almakla yükümlü kılınyorsa.

3. Taciz, bir kişinin onurunun kınlanması veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya incitici bir ortam yaratılması amacıyla veya bu durumlara neden olacak şekilde, ırk veya etnik kökenle ilgili istenmeyen bir davranış gerçekleştiğinde, 1. paragraf çerçevesinde bir ayrımcılık türü olarak kabul edilir. Bu bağlamda, taciz kavramı, üye devletlerin ulusal mevzuatlarına ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilir.

4. 1. maddede belirtilen anılanlardan herhangi birine dayalı olarak bir kişiye ayrımcılık yapılması yönündeki bir talimat 1. paragraf bağlamında ayrımcılık olarak kabul edilir.

5. Bu Direktif, demokratik bir toplumda kamu güvenliği ve kamu düzeninin muhafaza edilmesi, cezaî suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için ulusal mevzuat tarafından belirlenen önlemlere halel getirmez.

Madde 3 *Kapsam*

1. Bu Direktif, Topluluğa verilen yetki sınırları dahilinde, aşağıdakilerle ilgili olarak, hem kamu sektörü hem de özel sektör bakımından, kamu kurumları dahil olmak üzere tüm kişiler için uygulanır:

- a) Seçim kriterleri ve işe alım koşulları dahil olmak üzere her türlü iş kolunda ve yükselme dahil mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, istihdama, serbest mesleğe ve mesleğe erişim koşulları;
- b) uygulamalı iş deneyimi de dahil olmak üzere her türde ve her seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitimin bütün türlerine ve her düzeyine erişim,
- c) işten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşulları,
- d) Bu tür kuruluşlar tarafından sağlanan yardımlar dahil, işçi ve işveren kuruluşlarına veya üyeleri belirli bir mesleği icra eden herhangi bir mesleki kuruluşa üyelik veya bu kuruluşlarda yer alma.

2. Bu Direktif, uyrukluk esasına dayalı muamele farklılıklarını kapsamaz ve üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatansız kişilerin üye devletlerin topraklarına girişleri ve ikametleriyle ilgili hükümlere ve koşullara ve ilgili üçüncü ülke vatandaşları ve vatansız kişilerin yasal statüsünden kaynaklanan herhangi bir muameleye hâlel getirmez.

3. Bu Direktif, kamusal sosyal güvenlik veya sosyal koruma programları dahil olmak üzere, kamusal programlar veya benzer programlar tarafından gerçekleştirilen herhangi türdeki bir ödemeye uygulanmaz.

4. Üye devletler, engellilik ve yaşa bağlı ayrımcılıkla ilgili olduğu sürece, bu Direktif'in silahlı kuvvetlere uygulanmamasını sağlayabilirler.

Madde 4 *Mesleki gerekler*

1. 2. maddenin birinci ve ikinci paragrafına bakılmaksızın, üye devletler, ilgili belirli mesleki faaliyetlerin niteliği ve gerçekleştirildikleri ortam gereği, bu tür bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek oluşturduğu durumlarda, amacın meşru ve gereğin orantılı olması koşuluyla, bu özelliğe dayalı muamele farkının ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilirler.

2. Üye devletler, kiliseler ve değerler sistemi din veya inanca dayalı diğer kamu kurumları veya özel kuruluşlar bünyesinde gerçekleştirilen mesleki faaliyetler söz konusu olduğunda, bu kurum ve kuruluşların değerler sistemini göz önünde tutarak, bu faaliyetlerin niteliği veya gerçekleştirildikleri ortam gereği bir kişinin din veya inancının gerçek, meşru ve haklı gerekçelere dayanan bir mesleki gerek oluşturduğu durumlarda, bir kişinin din veya inancına dayalı bir muamele farkının ayrımcılık oluşturmayacağını belirten, bu Direktif'in kabul ediliş tarihinde yürürlükte olan, ulusal mevzuatını muhafaza edebilirler veya bu yönde hükümleri, gelecekteki mevzuatlarında öngörebilirler. Bu muamele farklılığı, Topluluk hukukunun genel ilkelerinin yanısıra üye devletlerin anayasal hükümleri ve ilkeleri dikkate alınarak uygulanır ve başka bir temelde ayrımcılığı haklı göstermez.

Bu Direktif, hükümlerine başka durumlarda uyulması koşuluyla ulusal anayasalar ve kurallara uygun olarak hareket eden kiliseler ve değerler sistemi

din veya inanca dayanan diğer kamu kurumları veya özel kuruluşların, kendileri için çalışan bireylerden iyi niyetli ve kuruluşun değerlerine sadık bir biçimde hareket etmelerini isteme hakkına hâlel getirmez.

Madde 5

Engelliler için makul uyumlaştırma

Engelliler bakımından eşit muamele ilkesine uyumun güvence altına alınabilmesi amacıyla, makul uyumlaştırma temin edilir. Bu, alınacak önlemler işveren için orantısız bir yük getirmedikçe, işverenlerin, belirli bir durumda gerekli görülmesi halinde, engelli bir kişinin istihdama erişimi, katılımı veya yükselmesini kolaylaştırmak veya eğitim almasını sağlamak için uygun önlemleri alacağı anlamına gelir. Söz konusu yük, ilgili Üye Devletin engellilere yönelik politikası çerçevesinde mevcut önlemlerle yeterli derecede karşılandığında orantısız olamaz.

Madde 6

Yaşa bağlı muamele farklılıklarında haklı gerekçe

1. Üye Devletler, 2. maddenin ikinci paragrafına bakılmaksızın ulusal mevzuat bağlamında meşru istihdam politikası, iş piyasası ve mesleki eğitim hedefleri dahil olmak üzere meşru bir amaçla nesnel ve makul bir biçimde haklı gerekçelere dayandırılıyorsa ve bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise, yaşa bağlı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağını sağlayabilirler. Diğer unsurların yanı sıra, bu türden muamele farklılıkları:

- (a) mesleki entegrasyonlarının teşvik edilmesi veya korunmalarının sağlanması amacıyla, gençler, yaşlı

işçiler ve bakım sorumluluğu bulunan kişiler için, işten çıkarılma ve ücret koşulları da dahil olmak üzere istihdama ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve meslek konularında özel koşulların getirilmesi,

(b) istihdama veya istihdamla bağlantılı belirli avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim veya kıdeme ilişkin asgari koşulların belirlenmesi;

(c) söz konusu işin eğitim gereklerine veya emeklilik öncesinde makul bir süre çalışma gerekliliğine dayanan işe alımlarda bir azami yaş koşulu belirlenmesini

içerir.

2. 2. maddenin ikinci paragrafına bakılmaksızın, üye devletler, çalışanlar veya çalışan grupları veya sınıfları/kategorileri için farklı yaşlara göre düzenlemeler yapılması ile bu tür düzenlemeler bağlamında aktüeryal hesaplamalarda yaş kıstasının kullanılması da dahil olmak üzere, mesleki sosyal güvenlik programlarına giriş, emeklilik veya malullük faydaları için hak sahibi olmak için yaşların belirlenmesinin, bu tür bir belirlemenin cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla sonuçlanmaması koşuluyla, yaşa bağlı bir ayrımcılık oluşturmadığını öngörebilirler.

Madde 7

Olumlu eylem

1. Uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla, eşit muamele ilkesi, hiç bir üye devleti, 1. maddede anılanlardan herhangi biriyle bağlantılı dezavantajların önlenmesi veya tazmin edilmesi amacıyla alınan özel önlemleri muhafaza etmesini veya kabul etmesini engellemez.

2. Engelliler açısından, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin hükümleri muhafaza etme veya yeni düzenlemeler getirme ya da çalışma ortamı ile bütünleşmelerini koruyucu veya teşvik edici hükümler veya araçlar getirme veya muhafaza etme haklarına hâlel getirmez.

Madde 8

Asgari gerekler

1. Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması için bu Direktif'te belirlenenlerden daha lehte hükümler getirebilir veya var olan hükümleri muhafaza edebilirler.

2. Bu Direktif'in uygulanması hiçbir koşul altında, üye devletlerin bu Direktif'in kapsadığı alanlarda ayrımcılığa karşı halihazırda sağladığı koruma düzeyinden bir gerilemeye dayanak oluşturmaz.

BÖLÜM II

HAK ARAMA YOLLARI VE UYGULAMA

Madde 9

Hakların Korunması

Üye devletler, ayrımcılığın gerçekleştiği iddia edilen ilişki bitmiş olsa dahi, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen tüm kişiler için, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması amacıyla, uygun gördükleri durumlarda uzlaştırma usulleri de dahil olmak üzere, adli ve/veya idari usullerin mevcut olmasını sağlarlar.

1. Üye Devletler; ulusal mevzuatları tarafından belirlenen ölçütlere uygun olarak, bu Direktif'in hükümlerinin uygulanmasının temin edilmesinde meşru bir çıkarı olan dernekler, örgütler veya diğer tüzel kişilerin, şikayette bulunan kişinin onayı ile, bu kişi adına veya yararına, bu Direktif altındaki yükümlülüklerin uygulanması için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usulde yer alabilmelerini sağlarlar.

2. Birinci ve ikinci fıkra hükümleri, eşit muamele ilkesiyle ilgili açılacak davalar için uygulanan zaman sınırlamalarına ilişkin ulusal yasa hükümlerine hâlel getirmez.

Madde 10

İspat Yükü

1. Üye Devletler; ulusal yargı sistemlerine uygun olarak, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen kişilerin, mahkemeye veya diğer yetkili bir makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olduğu gösterilebilecek olguları sunmaları halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin davalı tarafından

kanıtlanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. paragraf, üye devletlerin, davacıların daha lehine delil kuralları getirmelerini engellemez.

3. 1.paragraf, ceza yargılaması için uygulanmaz.

4. 1., 2. ve 3. paragraflar, 9. maddenin 2. paragrafı uyarınca başlatılan yasal süreçleri için de uygulanır.

5. Üye devletler, 1. paragrafı, davanın olgularının mahkeme veya yetkili makam tarafından soruşturulması gereken davalara uygulamazlar. .

Madde 11

Mağdurlaştırma

Üye devletler, ulusal hukuk sistemler, işletme içinde yapılan bir şikayete veya eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamayı amaçlayan herhangi bir yasal işleme tepki olarak işveren tarafından işten çıkarılma veya olumsuz bir diğer muameleye karşı çalışanları korumak için gerekli önlemleri getirirler.

Madde 12

Bilginin yayılması

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin halihazırda yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte, bütün uygun araçlarla, -örneğin işyeri gibi - toprakları genelinde tüm kişilerin dikkatine sunulmasına özen gösterirler.

Madde 13

Sosyal diyalog

Üye devletler, ulusal geleneklerine ve uygulamalarına uygun olarak, işyeri uygulamaları, toplu sözleşmeler, davranış kuralları, araştırma veya deneyimlerin ve iyi uygulamaların paylaşımının izlenmesi

yolu dahil olmak üzere, eşit muamelelerin geliştirilmesi amacıyla, sektörün iki tarafı arasında sosyal diyalogun desteklenmesi için yeterli önlemler alırlar.

Ulusal geleneklerine ve uygulamalarına uygun olduğu hallerde, üye devletler, sektörün iki tarafının, özerkliklerine halel gelmeksizin, toplu sözleşme kapsamına giren 3. maddede belirtilen alanlarda, ayrımcılıkla mücadele kurallarını belirleyen anlaşmaları makul seviyede uygulamalarını teşvik ederler. Bu anlaşmalar, bu Direktif'in belirlediği asgari gereklere ve ilgili ulusal uygulama önlemlerine saygı gösterir.

Madde14

Sivil Toplum Örgütleri ile Diyalog

Üye devletler, ulusal hukuklarına ve uygulamalarına uygun olarak, 1. maddede anılanlardan herhangi biri temelinde ayrımcılıkla mücadeleye katkı sağlamada meşru bir çıkarı bulunan uygun sivil toplum örgütleriyle diyalogu teşvik eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÖZEL HÜKÜMLER

Madde 15 *Kuzey İrlanda*

1. Kuzey İrlanda polis teşkilatındaki ana dini topluluklardan birinin yetersiz temsilini ele almak amacıyla, yardımcı hizmet personeli de dahil olmak üzere bu hizmete ilişkin işe alımlardaki muamele farklılıkları, bu farklılıklara ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verildiği ölçüde, ayrımcılık teşkil etmez.
2. Kuzey İrlanda'da, ana dini topluluklar arasındaki tarihsel ayrımların uzlaştırılmasında ilerleme kaydedilirken öğretmenler için istihdamda fırsat dengesinin muhafaza edilebilmesi amacıyla, bu Direktif'in din veya inanca ilişkin hükümleri, ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verildiği ölçüde, öğretmenlerin işe alımlarına uygulanmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ HÜKÜMLERİ

Madde 16 *Uygunluk*

Üye devletler:

- (a) eşit muamele ilkesine aykırı herhangi bir kanun, ikincil düzenleme ve idari düzenlemenin kaldırılmasını,
- (b) bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde, işletmelerin iç kurallarında, veya bağımsız iş ve meslek ile işçi ve işveren örgütlerinin yönetimine ilişkin kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı tüm hükümlerin geçersiz ve hükümsüz kılındığının açıklanması veya bu hükümlerin değiştirilmesini

teminen gerekli önlemleri alırlar.

Madde 17 *Yaptırımlar*

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal mevzuat hükümlerinin ihlalinde uygulanacak yaptırımlarla ilgili kurallar belirler ve bunların uygulanmasını temin etmek için gerekli tüm önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek olan yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler, bu hükümleri en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla Komisyon'a bildirirler ve ve bunları etkileyen herhangi bir müteakip değişiklik hakkında Komisyon'ı gecikmeksizin haberdar ederler.

Madde 18 *Uygulama*

Üye devletler, bu Direktif'e uyum sağlamak için gerekli olan kanun, yikincil düzenleme ve idari düzenlemeleri, 2 Aralık 2003 tarihine kadar kabul

ederlerveya bu Direktif'in toplu sözleşmeler kapsamına giren hükümler doğrultusunda uygulanmasını, ortak talepleri üzerine, sosyal taraflara emanet edebilirler. Bu tür durumlarda üye devletler, 2 Aralık 2003 tarihinden geç olmayacak şekilde, sosyal tarafların, üye devletlerin bu Direktif'le zorunlu kılınan sonuçları temin edebilecek durumda olmasını sağlayacak gerekli önlemleri anlaşma yoluyla uygulamaya koymalarını sağlarlar. Üye devletler, Komisyon'u durumdan derhal haberdar ederler.

Üye devletler, bu Direktif'in yaş ve engelliliğe dayalı ayrımcılığa ilişkin hükümlerinin uygulanması için, özel koşulları dikkate almak amacıyla, gerekli görüldüğünde, 2 Aralık 2003 tarihinden itibaren 3 yıllık bir ek süre, yani toplamda 6 senelik bir süreye sahip olabilirler. Bu durumda, üye devletler Komisyon'u durumdan derhal haberdar ederler. Bu ek süreyi kullanmayı tercih eden herhangi bir üye devlet, yaş ve engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadele amacıyla atılan adımlar ve uygulamada kaydedilen ilerleme hakkında Komisyon'a her yıl rapor sunar. Komisyon, Konsey'e yıllık rapor sunar.

Üye devletler bu düzenlemeleri kabul ederken bu Direktif'e atıfta bulunurlar veya bu düzenlemeler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verirler. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir.

Madde 19 *Rapor*

1. Üye devletler, en geç 2 Aralık 2005 tarihinde ve bu tarihten sonra her beş yılda bir, gerekli tüm bilgileri, bu Direktif'in uygulanması hakkında Avrupa

Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor hazırlaması için Komisyon'a iletirler.

2. Komisyon'un raporu, uygun görüldüğü şekilde, sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ilkesine uygun olarak, bu rapor, diğer şeylerin yanı sıra, kadınlar ve erkeklere yönelik önlemlerin etkisi hakkında bir değerlendirme sağlar. Edinilen bilgiler ışığında, bu rapor, gerekli görüldüğünde, bu Direktif'in gözden geçirilmesini ve güncelleştirilmesini içerir.

Madde 20 *Yürürlüğe giriş*

Bu Direktif, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 21 *Muhattaplar*

Bu Direktif'in muhatabı üye devletlerdir.

Brüksel'de, 27 Kasım 2000 tarihinde düzenlenmiştir.

Bu yayının içeriğinden yalnızca Project Group liderliğindeki konsorsiyum sorumludur
ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliğinin görüşlerini yansıtmamaktadır.

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI ve EŞİTLİK KURUMU

Adres: Yüksel Caddesi No:23, Kat 3, Yenışehir 06650 Ankara - Türkiye

Telefon: +90 (312) 422 29 20

Faks: +90 (312) 422 29 96

E-Posta: tihk@tihk.gov.tr