EK II. Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi[[1]](#footnote-1)

Avrupa Birliği Konseyi,

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

Komisyon’un teklifini[[2]](#footnote-2) göz önünde tutarak,

Avrupa Parlamentosu’nun Görüşünü[[3]](#footnote-3) göz önünde tutarak,

[Avrupa] Ekonomik ve Sosyal Komite’nin Görüşünü[[4]](#footnote-4) göz önünde tutarak,

Bölgeler Komitesi’nin Görüşünü[[5]](#footnote-5) göz önünde tutarak,

Şu hususlara göre işbu Direktifi kabul etmiştir:

(1) Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa halkları arasında giderek daha sıkı bir birlik yaratma sürecinde yeni bir aşamaya gelindiğine işaret etmektedir.

(2) Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 6. maddesi uyarınca, Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine inşa edilmiştir ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi[[6]](#footnote-6) tarafından güvence altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan temel haklara saygı göstermelidir.

(3) Herkesin kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, tüm Üye Devletlerin imzacı olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletler’in Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmeleri tarafından ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi tarafından tanınan evrensel bir hak teşkil etmektedir.

(4) Örgütlenme özgürlüğü de dâhil olmak üzere bu temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, mal ve hizmetlere erişim ve bunların tedariki bağlamında, özel hayatın ve aile hayatının korunması ve bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlere saygı gösterilmesi de önem taşımaktadır.

(5) Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği’nde ırkçılıkla mücadele konusunda bir dizi Karar almış bulunmaktadır.

(6) Avrupa Birliği, birbirinden ayrı insan ırklarının varlığını tespit etmeye çalışan teorileri reddetmektedir. Bu Direktifte ‘ırk kökeni’ teriminin kullanılması, bu gibi teorilerin kabul edildiğine işaret etmemektedir.

(7) Avrupa Birliği Konseyi, 15 ve 16 Ekim 1999’da Tampere’de, Komisyon’u mümkün olan en kısa sürede AT Antlaşması’nın ırkçılıkla ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin 13. maddesini uygulamaya koyan teklifler sunmaya davet etmiştir.

(8) Avrupa Birliği Konseyi tarafından 10 ve 11 Aralık 1999’da Helsinki’de kabul edilen 2000 Yılı İstihdam Kılavuz İlkeleri, etnik azınlıklar gibi gruplara karşı ayrımcılıkla mücadele hedefi taşıyan tutarlı bir dizi politika oluşturularak, toplumsal olarak içermeci bir işgücü piyasası koşullarının geliştirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır.

(9) Irka veya etnik kökene dayalı ayrımcılık, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma seviyesine ulaşma, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma başta olmak üzere, AT Antlaşması hedeflerinin gerçekleşmesini zorlaştırabilir. Ayrıca Avrupa Birliği’nin bir özgürlük, güvenlik ve adalet sahası olarak gelişme hedefine de zarar verebilir.

(10) Komisyon, Aralık 1995’te ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve Yahudi düşmanlığı konusunda bir tebliğ sunmuştur.

(11) Konsey, 15 Temmuz 1996’da ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye yönelik olarak alınacak tedbirlere ilişkin bir Ortak Eylem (96/443/JHA) kabul etmiştir;[[7]](#footnote-7) bu bağlamda Üye Devletler ırkçı veya yabancı düşmanı davranışlara dayalı suçlar bakımından etkili bir yargısal işbirliği sağlama taahhüdünde bulunmaktadır.

(12) Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın herkesin katılımına imkân veren demokratik ve hoşgörülü toplumların gelişmesini sağlamak için, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık alanında alınacak tedbirler, istihdama veya serbest çalışma faaliyetlerine erişimin ötesine geçmeli ve eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerini içeren sosyal koruma, sosyal avantajlar ve mal ve hizmetlere erişim ile bunların arzı gibi alanları da kapsamalıdır.

(13) Bu amaçla, işbu Direktifin kapsadığı alanlara ilişkin olarak ırk veya etnik kökene dayalı her türlü doğrudan veya dolaylı ayrımcılık Topluluk dâhilinde yasaklanmalıdır. Bu ayrımcılık yasağı üçüncü ülke vatandaşları açısından da geçerli olmalıdır. Ancak, bu ayrımcılık yasağı vatandaşlığa dayalı muamele farklılıklarını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının giriş ve ikametini[[8]](#footnote-8) ve istihdama ve mesleğe erişimlerini düzenleyen hükümlere halel getirmemektedir.

(14) Topluluk, ırk veya etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesini uygularken, AT Antlaşması’nın 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği geliştirmeyi amaçlamalıdır, zira kadınlar sıklıkla çoklu ayrımcılık mağduru olmaktadırlar.

(15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılık bulunduğu çıkarımına yol açabilecek olguların takdiri, ulusal hukuk kuralları veya uygulamaları uyarınca ulusal yargı organlarına ve diğer yetkili kurumlara ait bir husustur. Bahsi geçen kurallar bilhassa dolaylı ayrımcılığın, istatistikî bulgular da dâhil olmak üzere, herhangi bir araçla ispatlanmasını öngörebilir.

(16) Her gerçek kişinin ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa karşı korunması önem taşımaktadır. Üye Devletler uygun olduğu hallerde ve ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, mensupları ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa uğrayan tüzel kişilere de koruma sağlamalıdır.

(17) Ayrımcılık yasağı, belirli bir ırk veya etnik kökene mensup bir kişi grubu tarafından yaşanan dezavantajları önlemek veya bunlara karşı tazmin yolları sunmak amacı taşıyan tedbirlerin muhafaza edilmesine veya kabul edilmesine halel getirmemelidir. Söz konusu tedbirler, temel amacı belirli bir ırk veya etnik kökene mensup kişilerin özel ihtiyaçlarının karşılanması olan örgütlere izin verebilir.

(18) Irk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, güdülen amaç meşru olduğunda ve aranan şart orantılı nitelik taşıdığında, bir muamele farklılığı çok sınırlı koşullar altında haklı görülebilir. Bu tür şartlar Üye Devletler tarafından Komisyon’a sunulan bilgilere dâhil edilmelidir.

(19) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalmış kişiler yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir seviyede koruma sunmak için, dernekler veya tüzel kişiler Üye Devletlerin belirlediği şekilde ya mağdur adına ya da ona destek olarak, mahkemeler huzurundaki temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına halel gelmeksizin yargılama sürecine katılma yetkisine sahip olmalıdır.

(20) Eşitlik ilkesinin etkili biçimde uygulanması için mağdurlaştırılmaya karşı yeterli yargısal koruma gerekmektedir.

(21) Ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından[[9]](#footnote-9) ispat yüküne ilişkin kurallar bu durumu gözetir şekilde uyarlanmalıdır, zira eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ayrımcılığın varlığının güçlü olduğunu ortaya koyan deliller sunulduğunda ispat yükü karşı tarafa geçmelidir.

(22) Vakaya ilişkin olguları araştırmanın mahkeme veya başka bir yetkili kurumun görevi olduğu hallerde, Üye Devletlerin yargılama usullerinde ispat yükü kurallarını uygulamasına gerek bulunmamaktadır. Burada bahsi geçen usuller, başvurucunun olguları ispatlamasına gerek bulunmayan, araştırma görevinin mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu usullerdir.

(23) Üye Devletler, farklı ayrımcılık biçimlerinin ele alınması ve bunlarla mücadele edilmesi için sosyal ortaklar arasında ve sivil toplum kuruluşları ile diyaloğu artırmalıdır.

(24) Irk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı koruma, her bir Üye Devlette, mevcut sorunları analiz etme, olası çözümleri araştırma ve mağdurlar için somut destek sunma yetkisine sahip bir kurum veya kurumların varlığıyla güçlendirilecektir.

(25) İşbu Direktif asgari şartları ortaya koymakta, dolayısıyla Üye Devletlere daha lehte koşullar sunma veya bu koşulları muhafaza etme seçeneği bırakmaktadır. İşbu Direktifin uygulaması, her bir Üye Devlette hâlihazırda var olan durumla ilgili herhangi bir gerilemenin gerekçesi olarak kullanılmamalıdır.

(26) Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali halinde, etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar öngörmelidir.

(27) Üye Devletler, toplu sözleşmelerin kapsamına giren hükümlerle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, işbu Direktifin uygulanmasını işveren ve işçileri temsil eden örgütlere bırakabilir; ancak Üye Devletler işbu Direktif tarafından öngörülen neticeleri her daim güvence altına alabilmeyi sağlayacak gerekli tüm adımları atmalıdır.

(28) AT Antlaşması’nın 5. maddesinde dile getirilen yetki ikamesi[[10]](#footnote-10) ve orantılılık ilkeleri uyarınca, işbu Direktifin amacına yani tüm Üye Devletlerde ayrımcılığa karşı ortak olarak üst seviyede bir koruma sağlanması amacına, Üye Devletler tarafından yeterli seviyede ulaşılamayabilir ve dolayısıyla teklif edilen tedbirin boyutu ve etkisi sebebiyle bu amaca Topluluk tarafından daha iyi biçimde erişilebilir. İşbu Direktif bu hedeflere ulaşılması için gerekli olanın ötesine geçmemektedir.

I. BÖLÜM

**GENEL HÜKÜMLER**

*Madde 1*

**Amaç**

İşbu Direktifin amacı, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla bir çerçeve oluşturmaktır.

*Madde 2*

**Ayrımcılık kavramı**

1. İşbu Direktifin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.

2. 1. fıkranın amaçları bakımından:

(a) bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur;

(b) görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, bir ırk veya etnik kökene mensup kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa ve söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama meşru bir amaçla haklı kılınmadıkça ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadıkça, dolaylı ayrımcılık teşkil eder.

3. Bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle ırk veya etnik kökenle bağlantılı olarak istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde, taciz 1. fıkra bağlamında ayrımcılık sayılacaktır. Bu bağlamda, taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca tanımlanabilir.

4. Irk veya etnik kökene dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık yapılması talimatı, 1. fıkranın anlamı dâhilinde ayrımcılık sayılacaktır.

*Madde 3*

**Kapsam**

1. Topluluk’a bahşedilmiş yetki sınırları dâhilinde, işbu Direktif kamu kurumları da dâhil olmak üzere hem kamu sektöründeki hem de özel sektördeki herkes açısından şu konularda geçerli olacaktır:

(a) faaliyet alanına bakılmaksızın ve terfi de dâhil olmak üzere mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, seçilme ölçütleri ve işe alım koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama, serbest mesleğe ve mesleğe erişim koşulları;

(b) pratik iş tecrübesi de dâhil olmak üzere, her türlü ve her seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri seviyede meslek eğitimi ve meslek içi eğitime erişim;

(c) işten çıkarma ve ücret de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;

(d) bir işçi veya işveren örgütüne ya da belirli bir mesleğe mensup olanların üye olduğu herhangi bir örgüte, bu tür örgütler tarafından sağlanan avantajları da içerecek şekilde üye olmak veya böyle bir örgütte faaliyet yürütmek;

(e) sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere sosyal koruma;

(f) sosyal avantajlar;

(g) eğitim;

(h) barınma da dâhil olmak üzere halka sunulan mal ve hizmetlere erişim ve bunların arzı.

2. İşbu Direktif vatandaşlığa dayalı muamele farklılığını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin Üye Devletlerin topraklarına girmeleri ve orada ikamet etmeleri ve bahsi geçen üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin hukuki statüsünden kaynaklanan herhangi bir muamele ile ilgili düzenleme ve koşullara halel getirmemektedir.

*Madde 4*

**Gerçek ve belirleyici mesleki şartlar**

Üye Devletler, ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayalı bir muamele farklılığının, söz konusu olan belirli mesleki faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, güdülen amacın meşru olması ve aranan şartın orantılı olması kaydıyla, böyle bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, 2. maddenin 1. ve 2. fıkralarına bakılmaksızın, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilir.

*Madde 5*

**Olumlu eylem**

Eşit muamele ilkesi, uygulamada tam eşitlik sağlanması maksadıyla, herhangi bir Üye Devletin ırk veya etnik kökenle bağlantılı dezavantajları önlemek veya gidermek için aldığı özel tedbirleri muhafaza etmesini veya böyle tedbirler almasını engellemeyecektir.

*Madde 6*

**Asgari şartlar**

1. Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması için işbu Direktifte yazılı hükümlerden daha lehte düzenlemeleri uygulamaya koyabilir veya muhafaza edebilir.

2. İşbu Direktifin uygulanması, hiçbir hal ve şartta, işbu Direktif tarafından kapsanan alanlarda Üye Devletler tarafından hâlihazırda tanınan ayrımcılığa karşı koruma seviyesinde bir azalmaya gidilmesi için zemin oluşturmayacaktır.

II. BÖLÜM

**GİDERİM VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN YERİNE GETİRİLMESİ**

*Madde 7*

**Hakların savunulması**

1. Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen herkesin, gerekli görülen hallerde uzlaştırma usulleri de dâhil olmak üzere, vuku bulduğu iddia edilen ayrımcılığı içeren ilişki sona erdikten sonra dahi, adli ve/veya idari usullere erişebilmesini sağlayacaktır.

2. Üye Devletler, ulusal hukukta ortaya konan ölçütler uyarınca işbu Direktifteki hükümlere uyulmasını sağlamakta meşru bir menfaati bulunan derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin, şikâyet sahibi adına veya ona destek olarak, şikâyet sahibinin onayıyla, işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule katılabilmesini sağlayacaktır.

3. 1. ve 2. fıkralar eşit muamele ilkesine ilişkin başvuru süreleri ile ilgili ulusal kurallara halel getirmemektedir.

*Madde 8*

**İspat yükü**

1. Üye Devletler, ulusal yargı sistemleri uyarınca, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen kişiler bir mahkeme veya başka bir yetkili makam huzurunda, doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, eşit muamele ilkesine yönelik bir ihlal bulunmadığını ispatlama yükümlülüğünün karşı tarafa ait olmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.

2. 1. fıkra Üye Devletlerin başvurucular açısından daha elverişli ispat kuralları getirmesini engellemeyecektir.

3. 1. fıkra ceza yargılamasında uygulanmayacaktır.

4. 1., 2. ve 3. fıkralar 7. maddenin 2. fıkrası uyarınca yapılan işlemlere de uygulanacaktır.

5. Üye Devletlerin, davanın olgularını araştırma yükümlülüğünün mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu durumlarda 1. fıkrayı uygulaması gerekmemektedir.

*Madde 9*

**Mağdurlaştırma**

Üye Devletler, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla yapılan bir şikâyete veya başlatılan bir işleme tepki niteliğindeki herhangi bir olumsuz davranıştan veya olumsuz sonuçtan kişileri korumak için gereken tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine dâhil edecektir.

*Madde 10*

**Bilginin yaygınlaştırılması**

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin, hâlihazırda yürürlükte olan ilgili düzenlemelerle birlikte, ülkelerinin tamamında tüm uygun araçlarla ilgili kişilerin dikkatine sunulması için gayret gösterecektir.

*Madde 11*

**Sosyal diyalog**

1. Üye Devletler, ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla üretimin iki tarafı[[11]](#footnote-11) arasındaki sosyal diyaloğun artırılması için işyeri uygulamalarının izlenmesi, toplu iş sözleşmeleri, etik kurallar, tecrübe ve iyi uygulamaların araştırılması veya bu bilginin alışverişi yolları da dâhil olmak üzere uygun tedbirleri alacaktır.

2. Üye Devletler ulusal gelenek ve uygulamalarla bağdaşan hallerde, üretimin iki tarafını özerkliklerine halel gelmeksizin, 3. maddede bahsi geçen ve toplu görüşme kapsamına giren alanlarda ayrımcılık yasağı kuralları getiren sözleşmeler akdetmeye teşvik edecektir. Bu sözleşmeler işbu Direktifte ve ilgili ulusal uygulama tedbirlerinde yer alan asgari şartlarla uyumlu olacaktır.

*Madde 12*

**Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog**

Üye Devletler, ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca, eşit muamele ilkesini geliştirmek amacıyla ırk ve etnik köken temelinde ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmakta meşru bir menfaati bulunan, uygun sivil toplum kuruluşlarıyla diyaloğu teşvik edecektir.

III. BÖLÜM

**EŞİT MUAMELENİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK KURUMLAR**

*Madde 13*

1. Üye Devletler ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılık yapılmaksızın herkese eşit muameleyi teşvik eden bir kurumu veya kurumları görevli kılacaktır. Bu kurumlar ulusal seviyede insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının güvence altına alınmasıyla görevli kuruluşların bir parçasını oluşturabilir.

2. Üye Devletler bu kurumların yetkileri arasında şunların bulunmasını sağlayacaktır:

– mağdurların ve 7. maddenin 2. fıkrasında bahsi geçen derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin haklarına halel gelmeksizin, ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerinin takibi konusunda bağımsız yardım sunmak,

– ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek,

– ayrımcılıkla ilgili herhangi bir mesele hakkında bağımsız raporlar yayımlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

IV. BÖLÜM

**SON HÜKÜMLER**

*Madde 14*

**Uyum**

Üye Devletler şu hususları sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır:

(a) eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, yönetmelik ve idari kuralların ilgası;

(b) bireysel veya toplu sözleşme veya anlaşmalarda, işyerlerinin iç kurallarında, kâr amacı güden veya gütmeyen kuruluşlarda uygulanan kurallarda ve serbest meslek ve işçi ve işveren örgütlerinde uygulanan kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı her türlü düzenlemenin geçersiz ilan edilmesi veya edilebilmesi yahut değiştirilmesi.

*Madde 15*

**Yaptırımlar**

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlali açısından geçerli yaptırımlara ilişkin kurallar getirecek ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alacaktır. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek bu yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler bu düzenlemeleri en geç 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla Komisyon’a bildirecek ve bunlar üzerinde etki doğuran her türlü müteakip değişikliği de gecikmeksizin bildirecektir.

*Madde 16*

**Uygulama**

Üye Devletler, işbu Direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari kuralları 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla kabul edecektir veya işbu Direktifin toplu sözleşmeler kapsamına giren hükümleriyle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, işveren ve işçileri temsil eden örgütleri yetkilendirebilir. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla, işveren ve işçileri temsil eden örgütlerin gerekli tedbirleri anlaşma yoluyla almasını sağlayacaktır; bu bağlamda Üye Devletlerin, herhangi bir zamanda, işbu Direktif tarafından öngörülen neticelerin ortaya çıkmasını güvence altına alabilecek bir konumda olmak için gerekli her türlü tedbiri alması gerekmektedir. Üye Devletler bu hususta Komisyon’u derhal bilgilendirecektir.

Üye Devletler tarafından kabul edilen bu tedbirlerde, işbu Direktife atıf yapılacak veya bu tedbirler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilecektir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenecektir.

*Madde 17*

**Rapor**

1. Üye Devletler, Komisyon’un Avrupa Parlamentosu’na ve Konsey’e işbu Direktifin uygulanması ile ilgili bir rapor hazırlayabilmesi için, 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir gerekli tüm bilgileri sunacaktır.

2. Komisyon’un raporu, uygun hallerde, Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi’nin[[12]](#footnote-12) görüşlerini ve yanı sıra sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine uygun olarak, bu rapor, başka unsurların yanı sıra, alınan tedbirlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisine yönelik bir değerlendirme de sunacaktır. Elde edilen bilgiler ışığında, bu rapor gerekirse, işbu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi yönünde teklifler de içerecektir.

*Madde 18*

**Yürürlüğe giriş**

İşbu Direktif Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi’nde yayımlandığı gün yürürlüğe girecektir.

*Madde 19*

**Muhataplar**

İşbu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Lüksemburg’da 29 Temmuz 2000 tarihinde düzenlenmiştir.

Konsey adına

M. ARCANJO

Başkan

1. Bu metnin İngilizceden Türkçeye çevirisi Defne Orhun, Burcu Yeşiladalı ve İdil Işıl Gül tarafından yapılmıştır. Resmi çeviri değildir. Direktif metninin İngilizcesi için bkz. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF (erişim: 02.11.2009). [↑](#footnote-ref-1)
2. Resmi Gazete’de henüz yayımlanmamıştır. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bu görüş 18.5.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete’de henüz yayımlanmamıştır). [↑](#footnote-ref-3)
4. Bu görüş 12.4.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete’de henüz yayımlanmamıştır). [↑](#footnote-ref-4)
5. Bu görüş 31.5.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete’de henüz yayımlanmamıştır). [↑](#footnote-ref-5)
6. Bahsi geçen Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’dir. – ç.n. [↑](#footnote-ref-6)
7. OJ L 185, 24.7.1996, s. 5. [↑](#footnote-ref-7)
8. Burada kast edilen Birlik üyesi devletlerin ülkelerine giriş ve bu ülkelerde ikamettir. – ç.n. [↑](#footnote-ref-8)
9. *Prima facie case of discrimination* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. – ç.n. [↑](#footnote-ref-9)
10. “Yetki ikamesi” kavramı *subsidiarity* kelimesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. “Yerindenlik” olarak da kullanılmaktadır. – ç.n. [↑](#footnote-ref-10)
11. “Üretimin iki tarafı” ile kastedilen işçi ve işverendir – ç.n. [↑](#footnote-ref-11)
12. Bu kurum, Avrupa Birliği Konseyi’nin 168/2007 sayılı kararı ile 2007 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı’na dönüşmüştür – ç.n. [↑](#footnote-ref-12)