EK III. İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/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, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 6. maddesi uyarınca, tüm Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkesi 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 göstermektedir.

(2) Kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele ilkesi; istihdama erişim, mesleki eğitim ve yükselme ile çalışma şartlarında kadınlar ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair 9 Şubat 1976 tarihli 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi başta olmak üzere, Topluluk hukukunun önemli bir bölümü tarafından tesis edilmiştir[[7]](#footnote-7).

(3) Topluluk, 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.

(4) 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, 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. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 111 No’lu Sözleşmesi istihdam ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır.

(5) Bu temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önem taşımaktadır. İşbu Direktif kişilerin kendi menfaatini savunmak için başkalarıyla birlikte sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı da dâhil olmak üzere örgütlenme özgürlüğüne halel getirmemektedir.

(6) İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, yaşlı ve engelli insanların toplumsal ve ekonomik entegrasyonu için uygun tedbirlerin alınması ihtiyacı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık biçimiyle mücadelenin önemini tanımaktadır.

(7) AT Antlaşması’nın amaçları arasında Üye Devletlerin istihdam politikaları arasında koordinasyonun geliştirilmesi de yer almaktadır. Bu amaca ulaşmak için, kalifiye, eğitimli ve uyumlu işgücü geliştirmek üzere koordineli bir Avrupa istihdam stratejisi geliştirmenin aracı olarak, AT Antlaşması’na istihdamla ilgili yeni bir bölüm eklenmiştir.

(8) Avrupa Birliği Konseyi tarafından 10 ve 11 Aralık 1999’da Helsinki’de kabul edilen 2000 Yılı İstihdam Kılavuz İlkeleri, engelli insanlar gibi gruplara karşı ayrımcılıkla mücadele hedefi taşıyan tutarlı bir dizi politika oluşturularak, toplumsal entegrasyon bakımından elverişli bir işgücü piyasası koşullarının geliştirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır. Kılavuz İlkeler ayrıca, yaşlı çalışanların işgücüne katılımını artırmak amacıyla desteklenmesine özel önem atfetme ihtiyacını da vurgulamaktadır.

(9) İstihdam ve meslek, herkese eşit fırsat güvencesi sağlanmasında önemli unsurlardır ve vatandaşların ekonomik, kültürel ve toplumsal yaşama tam katılımına ve potansiyellerini hayata geçirmelerine kuvvetli bir biçimde katkıda bulunmaktadır.

(10) Konsey, 29 Haziran 2000 tarihinde ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 2000/43/EC sayılı Direktifi[[8]](#footnote-8) kabul etmiştir. Söz konusu Direktif istihdam ve meslek alanında bu tür ayrımcılığa karşı hâlihazırda koruma sağlamaktadır.

(11) Din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma seviyesine ulaşma, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma ve insanların serbest dolaşımı başta olmak üzere, AT Antlaşması hedeflerinin gerçekleşmesini zorlaştırabilir.

(12) Bu amaçla, işbu Direktifin kapsadığı alanlara ilişkin olarak dine veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime 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[[9]](#footnote-9) ve istihdama ve mesleğe erişimlerini düzenleyen hükümlere halel getirmemektedir.

(13) İşbu Direktif, sağladığı menfaatler AT Antlaşması’nın 141. maddesinin uygulanması bakımından bu terime yüklenen anlam dâhilinde gelir olarak sayılmayan sosyal güvenlik ve sosyal koruma programları açısından veya Devlet tarafından istihdama erişim sağlama ya da istihdamı sürdürme amacıyla yapılan herhangi bir tür ödeme açısından geçerli değildir.

(14) İşbu Direktif, emeklilik yaşlarını saptayan ulusal düzenlemelere halel getirmeyecektir.

(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) İşyerinde engellilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere tedbirler alınması, engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

(17) İşbu Direktif, engelli kişilere makul uyumlaştırma sağlama yükümlülüğüne halel gelmeksizin, ilgili görevin temel işlevlerini yerine getirmek yahut ilgili eğitimden geçmek için yetkin, muktedir veya mevcut olmayan bir kişinin işe alınmasını, terfi ettirilmesini veya istihdam edilmeye devam edilmesini ya da eğitim almasını gerektirmemektedir.

(18)İşbu Direktif özellikle, silahlı kuvvetlerin ve polisin, hapishane veya acil durum hizmetlerinin, bu hizmetlerin işletme kapasitesinin korunmasına yönelik meşru amaca ilişkin olarak gerçekleştirilmesi istenebilecek çeşitli işlevleri yerine getirmek için gerekli olan yeterliliğe sahip olmayan kişilerin işe alınmasını veya istihdam edilmeye devam edilmesini gerektirmemektedir.

(19) Üye Devletler ayrıca, silahlı kuvvetlerinin mücadele etkinliğini güvence altına almayı sürdürmek amacıyla, işbu Direktifin engellilik ve yaş ile ilgili hükümlerini silahlı kuvvetlerinin tümü veya bir kısmı açısından uygulamamayı tercih edebilir. Bu tercihte bulunan Üye Devletler söz konusu istisnanın kapsamını tanımlamalıdır.

(20) İşyerini engellilik durumuna uyarlamak üzere, örneğin bina ve ekipmanların, çalışma saati düzenlerinin, görev dağılımının uyumlaştırılması veya eğitim ya da entegrasyona yönelik kaynakların sağlanması gibi etkili ve pratik nitelikte uygun tedbirler alınmalıdır.

(21) Söz konusu tedbirlerin orantısız bir külfete yol açıp açmadığını tespit etmek için, özellikle yapılan mali giderler ve diğer masraflar, kuruluşun veya işyerinin ölçeği ve mali kaynakları veya kamu kaynakları ya da başka herhangi bir destek alma olasılığı dikkate alınmalıdır.

(22) İşbu Direktif, medeni hal ve buna bağlı menfaatlere ilişkin ulusal kanunlara halel getirmez.

(23) Din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelimle 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.

(24) Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşması Nihai Senedine ekli, kiliselerin ve herhangi bir dine dayanmayan kuruluşların statüsüne ilişkin 11 sayılı Bildirisi’nde, kilise ve dini derneklerin veya toplulukların Üye Devletlerin ulusal hukukları kapsamındaki statüsüne saygı gösterdiğini ve buna halel getirmediğini ve felsefi veya herhangi bir dine dayanmayan kuruluşların statüsüne de eşit seviyede saygı gösterdiğini açıkça kabul etmiş bulunmaktadır. Bu görüş hatırda tutularak, Üye Devletler bir mesleki faaliyetin yürütülmesi için gerekli olabilecek gerçek, meşru ve haklı mesleki şartlara ilişkin var olan özel düzenlemeleri muhafaza edebilir veya bu tür düzenlemeler kabul edebilir.

(25) Yaş ayrımcılığı yasağı, İstihdam Kılavuz İlkeleri’nde dile getirilen amaçlara ulaşılması ve işgücü çeşitliliğinin teşvik edilmesi yönündeki esaslı bir unsurdur. Ancak, yaşla bağlantılı muamele farklılıkları belirli koşullar altında haklı görülebilir ve dolayısıyla Üye Devletlerdeki duruma uygun olarak özel hükümler gerektirebilir. Bu nedenle, özellikle meşru bir istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedefleriyle haklılaşan muamele farklılıkları ile yasaklanması gereken ayrımcılık arasında ayrım yapılması önemlidir.

(26) Ayrımcılık yasağı belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan 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 dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilerin özel ihtiyaçlarının karşılanması olan örgütlere izin verebilir.

(27) Konsey, Avrupa Topluluğu’nda engelli kişilerin istihdamına dair 24 Temmuz 1986 tarihli ve 86/379/EEC sayılı Tavsiyesi’nde,[[10]](#footnote-10) engelli kişilerin istihdamının artırılmasına ve eğitimlerinin geliştirilmesine yönelik olumlu eylem örneklerini ortaya koyan bir kılavuz çerçevesi tesis etmiştir ve engelli kişilere yönelik eşit istihdam fırsatlarına dair 17 Haziran 1999 tarihli İlke Ka­ra­rı’nda[[11]](#footnote-11) engelli kişilerin, başka unsurların yanı sıra, işe alınması, istihdamda tutulması, eğitimi ve ömür boyu öğrenimine özel ihtimam gösterilmesinin önemini teyit etmiştir.

(28) 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.

(29) Dine veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime 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.

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

(31) Ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından[[12]](#footnote-12), 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. Ancak, başvurucunun belirli bir dine veya inanca mensup olduğunu, belirli bir engelliliği olduğunu, belirli bir yaşta olduğunu veya belirli bir cinsel yönelimi olduğunu kanıtlama ödevi karşı tarafa düşmemektedir.

(32) 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.

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

(34) Kuzey İrlanda’daki temel topluluklar arasında barışın ve uzlaşmanın teşvik edilmesine yönelik ihtiyaç, işbu Direktife belirli hükümlerin eklenmesini gerekli kılmaktadır.

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

(36) Üye Devletler, toplu sözleşmelerle ilgili hükümlerle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, işbu Direktifin uygulanmasını sosyal ortaklara bırakabilir; ancak Üye Devletler işbu Direktif tarafından gerekli görülen neticeleri her daim güvence altına alabilmeyi sağlayacak gerekli tüm adımları atmalıdır.

(37) AT Antlaşması’nın 5. maddesinde dile getirilen yetki ikamesi[[13]](#footnote-13) ilkesi uyarınca, işbu Direktifin amacına yani Topluluk içerisinde istihdam ve meslekte eşitliğe ilişkin eşit şartlar oluşturulması amacına, Üye Devletler tarafından yeterli seviyede ulaşılamayabilir ve dolayısıyla alınan tedbirin boyutu ve etkisi sebebiyle bu amaca Topluluk seviyesinde daha iyi biçimde erişilebilir. Bahsi geçen maddede dile getirilen orantılılık ilkesine uygun olarak, işbu Direktif söz konusu hedefe ulaşılması için gerekli olanın ötesine geçmemektedir.

I. BÖLÜM

**GENEL HÜKÜMLER**

*Madde 1*

**Amaç**

İşbu Direktifin amacı, istihdam ve meslek açısından din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla genel bir çerçeve oluşturmaktır.

*Madde 2*

**Ayrımcılık kavramı**

1. İşbu Direktifin amaçları bakımından ‘eşit muamele ilkesi’, 1. maddede bahsi geçen temellerden herhangi birine dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.

2. 1. fıkranın amaçları bakımından:

(a) bir kişiye, 1. maddede bahsi geçen temellerden birine 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, belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa, aşağıdaki durumlar geçerli olmadıkça dolaylı ayrımcılık teşkil eder:

(i) söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla haklı kılınmış olması ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması durumu veya

(ii)belirli bir engelliliği olan kişiler açısından, işveren veya işbu Direktifin uygulamasına giren herhangi bir kişi veya kuruluşun, ulusal mevzuat kapsamında, söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama tarafından getirilen dezavantajları ortadan kaldırmak için 5. maddede yer alan ilkelerle aynı doğrultuda olan uygun tedbirleri almakla yükümlü olması durumu.

3. Bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle, 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle 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. 1. maddede bahsi geçen temellerden birine dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık yapılması talimatı, 1. fıkranın anlamı dâhilinde ayrımcılık sayılacaktır.

5. İşbu Direktif, ulusal hukukun koyduğu ve demokratik bir toplumda, kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafaza edilmesi ve ceza gerektiren suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan tedbirlere halel getirmeyecektir.

*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.

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.

3. İşbu Direktif, devlet programları dâhilinde yapılan herhangi bir ödeme veya devletlerin sunduğu sosyal güvenlik veya sosyal koruma programları da dâhil olmak üzere benzeri ödemeler açısından geçerli değildir.

4. Üye Devletler, işbu Direktifin engellilik veya yaşa dayalı ayrımcılıkla ilgili olduğu kadarıyla, silahlı kuvvetler açısından geçerli olmayacağını öngörebilir.

*Madde 4*

**Mesleki şartlar**

1. Üye Devletler, 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle 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.

2. Üye Devletler, kiliseler ve değerler sistemi dine veya inanca dayanan diğer kamu kurumları veya özel kuruluşlar bünyesindeki mesleki faaliyetler açısından, kişinin dinine veya inancına dayalı bir muamele farklılığının, bu faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle kişinin dininin veya inancının söz konusu kuruluşun değerler sistemi bakımından gerçek, meşru ve haklı bir mesleki şart oluşturduğu hallerde ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngören, işbu Direktifin kabul edildiği tarihte yürürlükte olan ulusal mevzuatlarını muhafaza edebilir veya işbu Direktifin kabul edildiği tarihte mevcut olan ulusal uygulamaları da içine alacak şekilde gelecekte bu yönde bir mevzuat çıkartılmasını sağlayabilirler. Bu muamele farklılığı Üye Devletlerin anayasal hüküm ve ilkeleri ve yanı sıra Topluluk hukukunun genel ilkeleri dikkate alınarak uygulanacaktır ve başka bir sebebe dayalı ayrımcılığı haklı kılmamalıdır.

Diğer açılardan uyumlu olmak kaydıyla, işbu Direktif kiliselerin ve değerler sistemi dine veya inanca dayalı olan diğer kamu kurumlarının veya özel kuruluşların, ulusal anayasalara ve yasalara uygun biçimde, bu kuruluşların kendileri için çalışan kişilerin iyi niyetle ve kuruluşun değerler sistemine sadakat içerisinde hareket etmelerini şart koşma hakkına halel getirmeyecektir.

*Madde 5*

**Engelli kişilere makul uyumlaştırma**

Engelli kişilerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uyumun güvence altına alınması amacıyla, makul uyumlaştırma sağlanacaktır. Bu, işverenlerin belirli bir vakada ihtiyaç duyulduğunda, engelli bir kişinin istihdama erişimini, katılımını veya işte ilerlemesini ya da eğitimden geçmesini sağlamak için, işverene orantısız bir yük getirmediği müddetçe, uygun tedbirler alması anlamına gelmektedir. Bu yük, ilgili Üye Devletin engellilik politikası çerçevesinde var olan tedbirler tarafından yeterince telafi edildiğinde orantısız sayılmayacaktır.

*Madde 6*

**Yaşa dayalı muamele farklılıklarının haklılığı**

1. Üye Devletler, 2. maddenin 2. fıkrasına bakılmaksızın, ulusal hukuk bağlamında, meşru bir istihdam politikası, işgücü piyasası ve meslek içi eğitim hedefleri dâhil olmak üzere meşru bir amaçla nesnel ve makul olarak haklı kılınırsa ve bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli ise, yaşa dayalı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilir.

Bu tür muamele farklılıkları arasında, diğerlerinin yanı sıra, şunlar bulunabilir:

(a) gençler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumluluğu taşıyan kişilerin mesleki entegrasyonunu artırmak veya korunmalarını güvence altına almak amacıyla, işten çıkarma ve ücret koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama erişim ve mesleki eğitim, istihdam ve meslek için özel koşulların oluşturulması;

(b) istihdam veya istihdamla bağlantılı çeşitli avantajlara erişim bakımından yaş, profesyonel tecrübe veya hizmette kıdem ile ilgili asgari şartların belirlenmesi;

(c) söz konusu göreve ilişkin eğitim şartlarına veya emeklilikten önce makul bir süre istihdam edilme gerekliliğine bağlı olarak işe alım için azami bir yaş belirlenmesi.

2. Üye Devletler, 2. maddenin 2. fıkrasına bakılmaksızın, emeklilik veya maluliyet tazminatı almak için kabul edilmek veya buna hak kazanmak için mesleki sosyal güvenlik programları bakımından yaş sınırları belirlenmesinin, bu programlar kapsamında, çalışanlar veya çalışan grup ya da kategorileri bakımından farklı yaşlar belirlenmesi de dâhil olmak üzere ve bu tür programlar bağlamında sigorta hesaplamalarında yaş ölçütlerinin kullanılmasının, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sonuçlanmaması kaydıyla, yaşa dayalı ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilir.

*Madde 7*

**Olumlu eylem**

1. Eşit muamele ilkesi, uygulamada tam eşitlik sağlanması maksadıyla, herhangi bir Üye Devletin 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle bağlantılı dezavantajları önlemek veya gidermek için aldığı özel tedbirleri muhafaza etmesini veya böyle tedbirler almasını engellemeyecektir.

2. Eşit muamele ilkesi, engelli kişilere ilişkin olarak, Üye Devletlerin işte, sağlık ve güvenliğin korunmasına ilişkin düzenlemeleri muhafaza etmesi veya kabul etmesi hakkına ya da engelli kişilerin çalışma ortamına entegrasyonunun geliştirilmesine veya bunun korunmasına yönelik düzenlemeleri ya da imkânları yaratmayı veya bunları muhafaza etmeyi amaçlayan tedbirlere halel getirmez.

*Madde 8*

**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 9*

**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 10*

**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 9. maddenin 2. fıkrası uyarınca başlatılan yargısal işlemlere de uygulanacaktır.

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

*Madde 11*

**Mağdurlaştırma**

Üye Devletler, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla işyeri bünyesinde yapılan bir şikâyete veya yargı yollarına yapılan bir başvuruya tepki niteliğindeki işten çıkartılmaya veya işveren tarafından başkaca olumsuz muameleye karşı çalışanları korumak için gereken tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine dâhil edecektir.

*Madde 12*

**Bilginin yaygınlaştırılması**

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

*Madde 13*

**Sosyal diyalog**

1. Üye Devletler, ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla sosyal ortaklar arasındaki 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, sosyal ortakları, 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 14*

**Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog**

Üye Devletler, ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca, eşit muamele ilkesini geliştirmek amacıyla 1. maddede bahsi geçen temellerden herhangi birine dayalı ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmakta meşru bir menfaati bulunan, uygun sivil toplum kuruluşlarıyla diyaloğu teşvik edecektir.

III. BÖLÜM

**ÖZEL HÜKÜMLER**

*Madde 15*

**Kuzey İrlanda**

1. Kuzey İrlanda’daki polis hizmetlerinde temel dini topluluklardan birinin düşük seviyede temsili meselesini çözme çabasıyla, destek personeli de dâhil olmak üzere bu hizmetler için işe alımlardaki muamele farklılıkları, ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verilmiş olduğu müddetçe ayrımcılık oluşturmaz.

2. Kuzey İrlanda’da, bir yandan buradaki temel dini topluluklar arasındaki tarihsel bölünmeler bakımından uzlaşmanın ilerletilmesine çalışırken, öğretmen istihdamında bir fırsat dengesi sağlayabilme çabasıyla, işbu Direktifte yer alan din veya inanca ilişkin hükümler, ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verilmiş olduğu müddetçe, Kuzey İrlanda’daki okullarda öğretmenlerin işe alınması bakımından geçerli olmayacaktır.

IV. BÖLÜM

**SON HÜKÜMLER**

*Madde 16*

**Uyum**

Üye Devletler şu hususları sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır:

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

(b) sözleşme veya toplu sözleşmelerde, işyerlerinin iç kurallarında veya 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 17*

**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 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla Komisyon’a bildirecek ve bunlar üzerinde etki doğuran her türlü müteakip değişikliği de gecikmeksizin bildirecektir.

*Madde 18*

**Uygulama**

Üye Devletler, işbu Direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari kuralları en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla kabul edecektir veya işbu Direktifin toplu sözleşmeler hakkındaki hükümleriyle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, sosyal ortakları yetkilendirebilir. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla, sosyal ortakların gerekli tedbirleri anlaşma yoluyla almasını sağlayacaktır; bu bağlamda ilgili 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, belirli koşulların dikkate alınması amacıyla, işbu Direktifin yaş ve engellilik ayrımcılığı hakkındaki hükümlerinin uygulamaya konulması için, gerekirse, 2 Aralık 2003’ten itibaren 3 yıllık ek bir süre alabilir yani toplamda 6 yıllık bir süreye sahip olabilir. Üye Devletler bu durumda Komisyon’a derhal bilgi sunacaktır. Bu ek süreyi kullanmayı tercih eden herhangi bir Üye Devlet, yaş ve engellilik ayrımcılığı meselesini çözmek için attığı adımları ve uygulama yönünde katettiği ilerlemeyi Komisyon’a yıllık olarak rapor edecektir. Komisyon yıllık olarak Konsey’e rapor sunacaktır.

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 19*

**Rapor**

1. Üye Devletler, Komisyon’un Avrupa Parlamentosu’na ve Konsey’e işbu Direktifin uygulanması ile ilgili bir rapor hazırlayabilmesi için, en geç 2 Aralık 2005 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir gerekli tüm bilgileri sunacaktır.

2. Komisyon’un raporu, uygun hallerde, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını da 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 20*

**Yürürlüğe giriş**

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

*Madde 21*

**Muhataplar**

İşbu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Brüksel’de 27 Kasım 2000 tarihinde düzenlenmiştir.

Konsey adına

É. GUIGOU

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:2000:303:0016:0022:EN:PDF (erişim: 02.11.2009). [↑](#footnote-ref-1)
2. OJ C 177 E, 27.6.2000, s. 42. [↑](#footnote-ref-2)
3. Görüş 12 Ekim 2000’de açıklanmıştır (Resmi Gazete’de henüz yayımlanmamıştır). [↑](#footnote-ref-3)
4. OJ C 204, 18.7.2000, s. 82. [↑](#footnote-ref-4)
5. OJ C 226, 8.8.2000, s. 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Bahsi geçen Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’dir – ç.n. [↑](#footnote-ref-6)
7. OJ L 39, 14.2.1976, s. 40. [↑](#footnote-ref-7)
8. OJ L 180, 19.7.2000, s. 22. [↑](#footnote-ref-8)
9. Burada kast edilen Birlik üyesi devletlerin ülkelerine giriş ve bu ülkelerde ikamettir – ç.n. [↑](#footnote-ref-9)
10. OJ L 225, 12.8.1986, s. 43. [↑](#footnote-ref-10)
11. OJ C 186, 2.7.1999, s. 3. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Prima facie case of discrimination* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmıştır – ç.n. [↑](#footnote-ref-12)
13. “Yetki ikamesi” kavramı *subsidiarity* kelimesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. “Yerindenlik” olarak da kullanılmaktadır. – ç.n. [↑](#footnote-ref-13)