



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

Adalete Erişim Çeviri Serisi

Çeviri: Alican Candoğan

Kurumsal İrkçilikle Mücadele

Eşitlik Kurumlarının Potansiyelini Gerçekleştirmek





Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

Kurumsal Irkçılıkla Mücadele

Eşitlik Kurumlarının Potansiyelini Gerçekleştirmek

ESHİD Yayınları

Eşit Haklar İçin İzleme Derneği (ESHİD)

Tel: 0312 468 21 52
www.esihaklar.org
email: esihaklar@gmail.com
info@esihaklar.org

Adalet Erişim Çeviri Serisi
Çeviri: Alican Candoğan

Ankara 2024

ISBN:978-625-94609-0-1

Equinet'in Kurumsal Irkçılıkla Mücadele: Eşitlik Kurumlarının Potansiyelini Gerçekleştirmek adlı yayınının gayriresmi çevirisidir. Çeviride oluşacak her türlü tutarsızlık veya farklılık ESHİD'in sorumluluğundadır.

Bu çeviri Eşit Haklar İçin İzleme Derneğine aittir, ticari amaçlarla kullanılması yasaktır. Ancak kişisel, eğitimsel veya kâr amacı gütmeyen amaçlarla kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Kapak fotoğrafı: Pexels.com / Michelle Guimarães
İç sayfa fotoğrafları: Freepik.com



ÖZET

Son dönemde Üye Devletler genelinde kurumsal ırkçılığın görünürlüğü artmış ve var olduğu giderek daha fazla kabul edilmiştir. Bu durum, ırksallaştırılmış toplulukların tecrübe ettikleri eşitsizliğin ve dezavantajların tetiklenmesinin ve sürdürülmesinin merkezinde yer alan bir meseleyle mücadele etmek üzere harekete geçilmesi için fırsatlar sunmaktadır. Equinet, eşitlik kurumlarının bu meseleyle mücadele edilmesindeki katkısının bilincinde olarak, bu çalışmalarını daha da mümkün kılmak ve güçlendirmek için bu perspektifi hazırlamıştır.

Avrupa Komisyonu, 2020-2025 Irkçılıkla Mücadele Eylem Planı'nda yapısal ırkçılığın var olduğunu kabul edilmesi ve ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Irkçılığın bireysel düzeyinin ötesine geçen bu yapısal ırkçılık kavramı, ırkçılığın kurumsal düzeyine odaklanmayı içermektedir. Görev ve yetkileri göz önüne alındığında, eşitlik kurumları işte bu kurumsal düzeyde müdahil olma potansiyeline sahiptir. Kurumsal ırkçılık, kurumların işleyişlerinin, tutumlarının ve davranışlarının doğası gereği, ırksallaştırılmış topluluklar için genel nüfusla eşit sonuçlar ortaya koyamamasını içerir. Bu bir kasıt meselesi değildir, daha ziyade kuruluşların kültür ve sistemlerine gömülü olup, yalnızca ırksallaştırılmış kişiler aleyhine ortaya çıkan yıkıcı sonuçlarda görünür hale gelmektedir.

Eşitlik kurumları, işlevsel oldukları tüm alanlarda kurumsal ırkçılığın üzerine gitme mücadelesini üstlenmişlerdir. Eşitlik kurumları, eşitliğin teşvik edilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi işlevi kapsamında aşağıdaki faaliyetlerde bulunurlar:

- Kurumsal ırkçılığı açığa çıkarmak ve bu tür ırkçılığın mevcudiyetine kanıt sağlamak için araştırma yapmak;
- Eşitlik verilerinin toplanması ve bu verilerin analizini iyileştirmek için teşebbüste bulunmak;
- İyi eşitlik uygulamaları ve sistemleri, yapay zekâ kullanımına ilişkin girişimler ve yasal eşitlik görevlerinin tatbikinin desteklenmesi konularında kurumlara rehberlik ve destek sağlamak;
- Meselenin ele alınması ve Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarının hedeflenmesi ve uygulanması konusunda politika tavsiyelerinde bulunmak; ve;
- Bu kurumların aldıkları inisiyatifler için kamuoyunun dikkatini çekerek konuyla ilgili tartışmalara katkıda bulunan iletişim çalışmaları.

Destek ve dava açma işlevi kapsamında, eşitlik kurumları şu konularla iştigâl ederler:

- Kurumsal ırkçılığa odaklanan stratejik davalama;
- Kurumsal ırkçılığa ilişkin davaların alınması ve bu davalarda temsiliyete ilişkin destek; ve
- Bu kurumların kendi inisiyatifleri ile açacağı davalar ve amicus curiae müdahillik gibi yollarla kurumsal ırkçılığa ilişkin hukukî müdahaleler.

Eşitlik kurumları, karar verme işlevleri kapsamında, kurumsal ırkçılık vakalarını dinler, karar alır ve tavsiyelerde bulunurlar.

Eşitlik kurumlarının bu çalışmaları, yasal eşitlik görevlerine ilişkin hükümler ve ırksallaştırılmış

toplulukları temsil eden sivil toplum örgütleriyle olan ilişkileri sayesinde mümkün hale gelmiştir. Eşitlik kurumları, sorumluluk mevkieinde bulunanların konuyu kabul etmemeleri, veri eksiklikleri ve Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarının yokluğu, eşit muamele mevzuatında konuya ilişkin hüküm bulunmaması, yetkilerinin sınırlandırılması ve kaynak yetersizliği gibi engellerle karşılaşmışlardır. Meselinin gizli ve giderek dönüşen doğası, meselenin kesişimsel boyutları ve gerekli kültürel değişimi gerçekleştirmenin karmaşıklığı gibi hususların hepsi bu çalışmada eşitlik kurumlarına zorluklar çıkarmaktadır.

Eşitlik kurumları, özellikle de şu alanlarda kurumsal ırkçılığa odaklanmak suretiyle, yararlı olacak bir biçimde kurumsal ırkçılığa ilişkin odaklarını güçlendirip, meseleyi ele alma kapasitelerini derinleştirebilirler: araştırma; yapay zekâ girişimleri de dahil olmak üzere iyi uygulama destekleri; Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarına ilişkin politika tavsiyeleri; iletişim çalışmaları yoluyla kültürel değişimi teşvik etme ve stratejik davalama.

Ulusal ve Avrupa düzeyindeki yetkililer, kurumsal ırkçılığı daha iyi ele almak için eşit muamele mevzuatını güçlendirebilir; yasal eşitlik görevleri için düzenleme yapabilir; Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarına kurumsal ırkçılığa odaklanmayı dahil edebilir; dijital alan için standartlar belirleyebilir ve uygulayabilir; sivil toplum için demokratik alanı koruyabilir ve yeterli eşitlik veri sistemleri sağlayabilir. Özellikle de Avrupa düzeyinde, eşitlik kurumları için standartlara ilişkin mevzuat hayata geçirilebilir.

1 GİRİŞ	1
2 KURUMSAL IRKÇILIK	3
2.1. Uluslararası Tanımlar	4
2.2. Kurumsal Irkçılığa Odaklanmak	6
3 EŞİTLİK KURUMLARININ POTANSİYELİ	8
3.1. Standartlar	9
3.2. Teşvik ve Önleme	9
Araştırma Yürütmek	10
İyi Uygulamayı Teşvik Etmek, Bilgilendirmek ve Desteklemek	11
Politika Tavsiyesi Vermek	14
3.3. Destek ve Davalama	17
3.4. Karar Verme	20
4 KOLAYLAŞTIRICILAR, ENGELLER VE ZORLUKLAR	21
4.1. Kolaylaştırıcılar	22
4.2. Engeller	23
4.3. Zorluklar	25
5 SONUÇLAR VE TAVSİYELER	26
5.1. Sonuçlar	27
5.2. Tavsiyeler	28



1

GİRİŞ

C OVID-19 pandemisi ve bu pandeminin yönetimi için gerekli adımlar, Avrupa genelinde devam eden eşitsizliklere ve özellikle de bunları sürdüren kurumsal yapı ve sistemlere sert bir şekilde ışık tutmuştur. Bunun yanı sıra, ırksallaştırılmış topluluklara yönelik polis şiddetinin açığa çıkması ve buna tepki olarak harekete geçen protestolar, kamuoyunun ve siyasetin dikkatini kurumsal ırkçılık konusuna odaklamıştır.

Equinet, Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, eşitlik kurumlarının kurumsal ırkçılıkla mücadeleye özel ve önemli bir katkı sağlama potansiyelinin bilincindedir. Bu potansiyel, eşitlik kurumlarının yetki ve işlevlerinde ve de “toplumsal değişim için gerekli ve değerli kurumlar” olarak kabul edilen rollerinde yatmaktadır.¹ **Equinet bu perspektifi geliştirirken, eşitlik kurumlarının bu potansiyelinin önemini vurgulamayı ve kurumsal ırkçılığın yarattığı önemli zorlukların üstesinden gelinmesine ve bunun sonucunda ortaya çıkan eşitsizliklerin ele alınmasına etkili bir katkı sağlayacak şekilde tam olarak hayata geçirilmesini mümkün kılmayı amaçlamaktadır.**

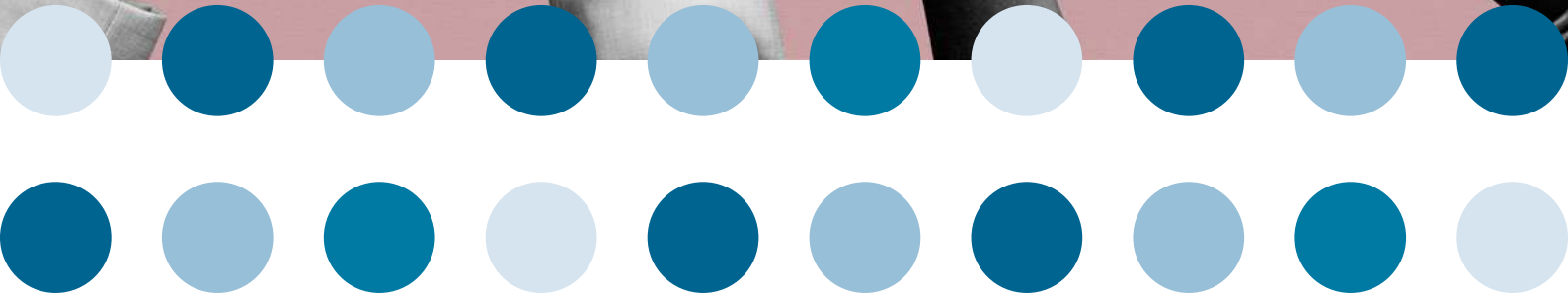
Bu perspektif, Equinet’in politika oluşturma çalışma grubu tarafından geliştirilmiş olup; bu grup, meseleyi, eşitlik kurumlarının bu mesele üzerine çalışmalarını ve bu çalışmaların gelecekteki istikametini incelemek üzere iki kez bir araya gelmiştir. İşbu perspektif bağlamında, kurumsal ırkçılıkla mücadele konusunda Aralık 2021’de Equinet tarafından çevrimiçi formatta düzenlenen bir konferansta edinilen bilgilerden esinlenilmiş; Equinet’in Yönetim Kurulu’nun gözden geçirmesiyle takviye edilmiştir.

Bu perspektif ilk olarak kurumsal ırkçılık meselesini, dinamiklerini ve etkisini ortaya koymaktadır. Ardından, kurumsal ırkçılıkla mücadele etmeye ve bu bağlamdaki mevcut çalışmaların bazı örneklerini belirlemeye katkıda bulunacak çeşitli işlevleri kapsamında eşitlik kurumlarının potansiyelini tespit etmektedir. Sonrasında eşitlik kurumlarının bu çalışmalarda potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerinin önündeki engelleri ve kolaylaştırıcıları araştırmakla devam etmekte ve bu çalışmaların daha da güçlendirilmesini mümkün kılacak tavsiyelerle son bulmaktadır.

1 Ammer M., Crowley N., Liegl B., Holzleithner E., Wladasch K., Yesilkagit K., Study on equality bodies set up under directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC, Human European Consultancy ve Ludwig Botzman Institute, EU Publications, 2010, Sayfa 128.



AYRIMCILIĞA GÖZ YUMMA!



2

KURUMSAL
IRKÇILIK

2.1. ULUSLARARASI TANIMLAR

Avrupa Komisyonu, 2020-2025 AB Irkçılıkla Mücadele Eylem Planı'nda "yapısal ırkçılık" konusunu, pek kıymetli bir biçimde, ırkçılığı ele almak için atılacak adımlarda üzerine gidilmesi gereken temel sorun olarak tanımlamaktadır. Avrupa Komisyonu bunu kurumsal açıdan şu şekilde tanımlamaktadır: "Irkçı ve ayrımcı davranışlar sosyal, malî ve siyasî kurumlarda yerleşik olabilir, iktidar kollarına ve politika yapımına nüfuz edebilir"; ve daha geniş yapısal terimlerle: "toplumun işleyişi biçiminde, iktidarın nasıl dağıtıldığı ve vatandaşların devlet ve kamu hizmetleriyle nasıl etkileşime girdiği konularında" yerleşik olabilir.¹ Avrupa Komisyonu, yapısal ırkçılığın varlığının kabul edilmesi, proaktif politikalar yoluyla ele alınması ve buna kesişimsel bir bakış açısının dahil edilmesi gerektiğini faydalı bir şekilde vurgulamaktadır.

● ● BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (BMİHYK), sistemik ırkçılık ve Afrikalıların ve Afrika kökenli insanların insan haklarının kolluk kuvvetleri tarafından ihlal edilmesi konularını ele aldığı son raporunda sistemik ırkçılığı şu şekilde tanımlamıştır: "Devlet kurumlarında, özel sektörde ve toplumsal yapılarda, bir araya geldiklerinde ırk, renk, soy veya ulusal ya da etnik köken temelinde doğrudan ya da dolaylı, kasıtlı ya da kasıtsız, hukukî ya da fiilî ayrımcılık, ayırma, dışlama, kısıtlama ya da kayırmacılığa yol açan karmaşık, birbiriyle ilişkili yasalar, politikalar, uygulamalar ve tutumlar sisteminin işleyişi".²

BMİHYK, raporunda, bu meseleyi tarihsel açıdan ele almış ve sistemik ırkçılığa dikkat çekmiştir: "(sistemik ırkçılık) köleliğin kaldırılması, köleleştirilmiş Afrikalıların transatlantik ticaretinin ve sömürgeciliğin sona ermesi ve bugüne kadar devletler tarafından alınan tedbirlerin, bu uygulamalar tarafından inşa edilen ırk ayrımcı yapıları ortadan kaldırdığı ve eşit toplumlar yarattığı yönündeki yanlış kanılar nedeniyle büyük ölçüde sürmektedir".³

BMİHYK ayrıca sistemik ırkçılığın "kesişimsellik veya cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, milliyet, göçmenlik durumu, engellilik, din, sosyo-ekonomik ve diğer statüler dahil olmak üzere çeşitli kimliklerin birleşimiyle şekillendiğine"⁴ vurgu yaparak, bu tür ırkçılığın kesişimsel boyutlarına da işaret etmektedir.

● ● Birleşmiş Milletler Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Haklar Komitesi, sistemik ayrımcılığı "bazı gruplar için göreceli dezavantajlar ve diğer gruplar için ayrıcalıklar yaratan kamu veya özel sektördeki hukukî kurallar, politikalar, uygulamalar veya baskın kültürel tutumlar" olarak tanımlamıştır. Komite, "sistemik ayrımcılık konusunda farkındalık yaratmak için kamunun liderliği ve kamu programlarına" ve bu tür ayrımcılıkla mücadele etmek için geçici özel önlemler de dahil olmak üzere yasalara, politikalara ve programlara duyulan ihtiyacı tespit eder.⁵

1 Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, "A Union of Equality: EU anti-racism action plan 2020-2025", Brüksel, 18.9.2020 COM(2020) 565 final, Sayfa 1 ve Sayfa 13.

2 Promotion and protection of the human rights and fundamental freedoms of Africans and of people of African descent against excessive use of force and other human rights violations by law enforcement officers, Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2021, Sayfa 5.

3 Ibid, Sayfa 6.

4 Ibid, Sayfa 6.

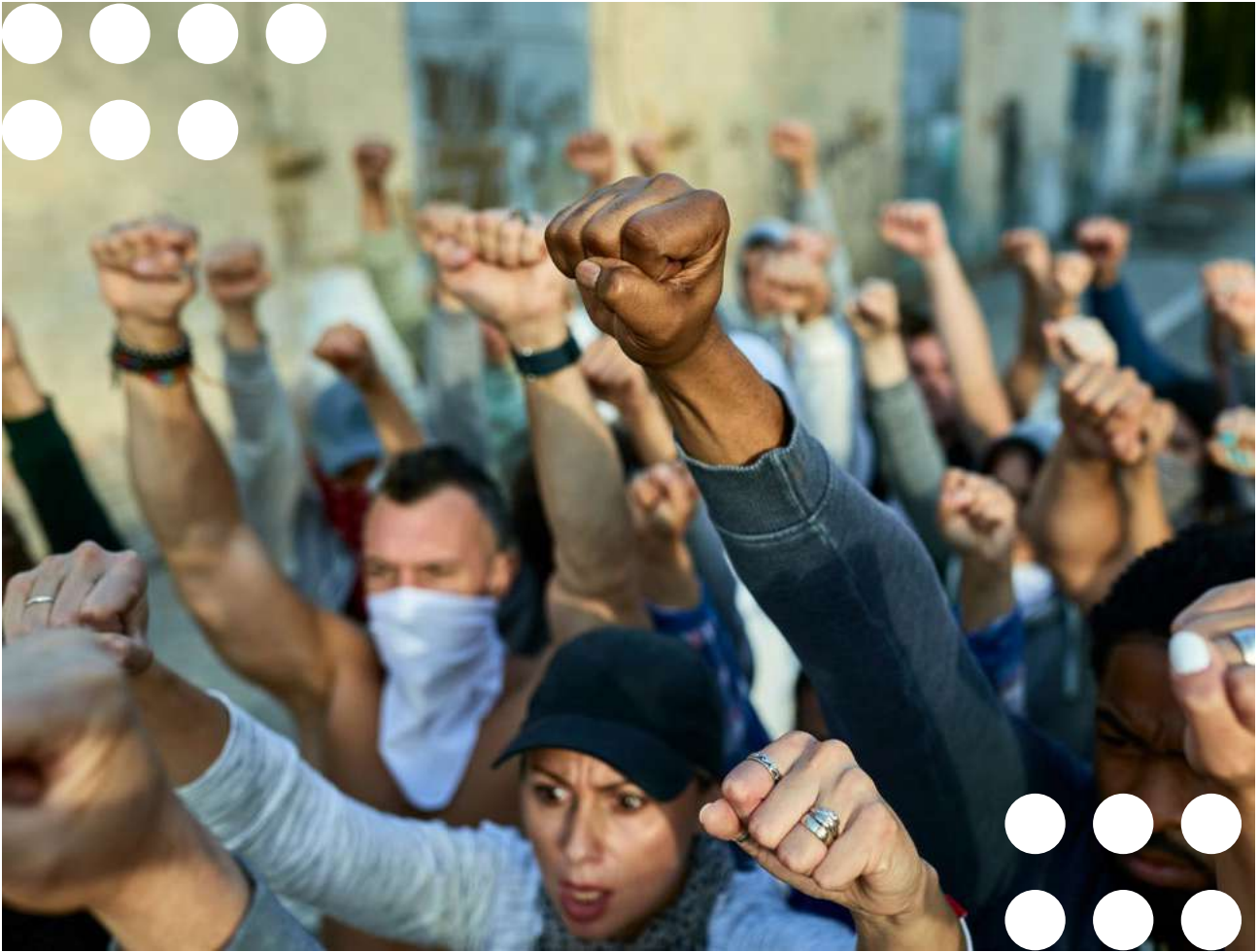
5 UN Committee on Economic, Social, and Cultural Rights, General Comment No.20, Non-discrimination in economic, social, and cultural rights, Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level E/C.12/GC/20, 2009, Sayfa 5 ve Sayfa 12.



Avrupa Konseyi'nin Kùltürlerarası Őehirler Programı, sistemik ayrımcılığı "herhangi bir kurumun prosedürleri, rutinleri ve kurum kùltürünün azınlık grupları için genel nüfusa kıyasla eşit olmayan sonuçlara katkıda bulunduğu durumlarda"⁶ meydana gelen ayrımcılık olarak tanımlamıştır. Bu durumun, kurumların politika yapıcılar, işverenler veya hizmet sağlayıcılar olarak gùnlük iŐlerini yùrùtme biçimlerinden kaynaklanabileceğini ve otomatik karar alma sùreçlerinde⁷ de yer alabileceğini öne sürmektedir.



Avrupa Konseyi Irkçılık ve HoŐgörüsùzlüęe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI)⁸, yapısal ayrımcılığı "bilinçli veya bilinçsiz olarak, grupların veya bireylerin diğerleriyle aynı haklara ve fırsatlara eriŐimine engel teşkil eden ve nüfusun çoğunluğuna kıyasla onlar için daha az elverişli sonuçlara katkıda bulunan kurumlardaki ve diğer toplumsal yapılardaki kurallar, normlar, rutinler, tutum ve davranıŐ kalıpları" olarak tanımlamaktadır.⁹



6 Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level: Policy Brief, Intercultural Cities Programme, Council of Europe, 2020, Sayfa 6.

7 Ç.n. "Otomatik karar alma sùreçleri" ile insan müdahalesinin mevcut olmadığı, sadece yazılımlara dayalı karar alma sùreçleri kastedilmektedir.

8 Ç.n. Avrupa Konseyi Irkçılık ve HoŐgörüsùzlüęe Karşı Avrupa Komisyonu, Türkiye'de İnsan hakları alanında daha çok Komisyonu'nun İngilizce ismi olan "The European Commission against Racism and Intolerance"ın kısaltmasını teşkil eden "ECRI" ile anıldığı için işbu çeviriye konu metnin İngilizce aslındaki ECRI kısaltması korunmuŐtur.

9 ECRI General Policy Recommendations No. 2: Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level, 7 Aralık 2017 tarihinde kabul edilmiştir, Sayfa 13.



2.2. KURUMSAL IRKÇILIĞA ODAKLANMAK

Kurumsal ırkçılığın erken ve kullanışlı bir resmî tanımı, Birleşik Krallık'ta Stephen Lawrence'ın ölümüyle ilgili polis soruşturmasına ilişkin MacPherson raporunda yer almaktadır.¹⁰ Kurumsal ırkçılık şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir kurumun insanlara renkleri, kültürleri veya etnik kökenleri nedeniyle uygun ve uzmanlığa yaraşır bir hizmet sunmadaki kolektif başarısızlığı. Farkında olmaksızın önyargı, cehalet, düşüncesizlik ve azınlık etnik kökenli kişileri dezavantajlı hale getiren ırkçı klişeler yollarıyla ayrımcılık teşkil eden işleyişlerde, tutumlarda ve davranışlarda görülebilir veya tespit edilebilir”.

Rapor, kurumsal ırkçılığı tespit etmeye devam eder: “(bu tip ırkçılık) kurumun politika, emsaller ve liderlik yoluyla ırkçılığın varlığını ve nedenlerini açıkça ve yeterince tanımaması ve ele almaması nedeniyle sürüp gitmektedir. Bu tür ırkçılığın tanınmaması ve ortadan kaldırılması için harekete geçilmemesi halinde, ırkçılık kurumun ahlâkının veya kültürünün bir parçası olarak hâkim hale gelebilir. Bu yıpratıcı bir hastalıktır.”

Kurumsal ırkçılık, bireysel kasıttan ziyade gelenek ve rutinden kaynaklanan ırkçılıktır. Kuruluşların iş yapma biçimleriyle, günlük iş ve işlemleriyle, kültürleriyle ve değerleriyle iç içe geçtiği -ki bu durum onların önceliklerini ve işleyişlerini şekillendirmektedir- için ilk bakışta hemen görülemez. Kurumsal ırkçılık, eşitsizliğin temel itici güçlerinden birisidir; ifşa ve imha edilmesi gereken bir güç. Bu gücün yerine, uygulamada ırk veya etnik köken temelinde tam eşitliği sağlamaya muktedir kurumsal kültür ve sistemlerin yerleştirilmesi bir mecburiyettir.

Kurumsal ırkçılık görünmez olup, var olduğu çoğu zaman kabul edilmez. O, yalnızca ırksallaştırılmış kişilere yönelik kurumsal kültür ve sistemlerin sonuçlarında görünür hale gelir. Bu tür ırkçılık, bahsedilen grupların tecrübe ettiği birikmiş ve nesiller arası dezavantajda belirgindir. Böyle bir anlayış çerçevesinde, Avrupa Komisyonu Irkçılıkla Mücadele Eylem Planı'nda yer alan, özellikle ırksal veya etnik kökene göre ayrıştırılmış veriler olmak üzere, veri toplama

yönelik tutarlı bir yaklaşımın benimsenmesi taahhüdü, kurumsal ırkçılığın görünür kılınması açısından büyük önem taşımaktadır. Benzer bir endişe, “sistemik ırkçılığın farklılaşmış dinamiklerini açığa çıkarmak ve anlamak için verilerin önemine” vurgu yapan BMİHYK raporunda da aşikârdır.¹¹

Kurumsal ırkçılık, özellikle de polisiye faaliyetler ve göç alanında olmak üzere, kamuoyundaki tartışmalarda en sarsıcı biçimleriyle ön plana çıkmıştır. Kurumsal ırkçılığa karşılık verirken, yukarı-



Kurumsal ırkçılık şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Bir kurumun insanlara renkleri, kültürleri veya etnik kökenleri nedeniyle uygun ve uzmanlığa yaraşır bir hizmet sunmadaki kolektif başarısızlığı. Farkında olmaksızın önyargı, cehalet, düşüncesizlik ve azınlık etnik kökenli kişileri dezavantajlı hale getiren ırkçı klişeler yollarıyla ayrımcılık teşkil eden işleyişlerde, tutumlarda ve davranışlarda görülebilir veya tespit edilebilir”



¹⁰ The Stephen Lawrence Inquiry, Report of an Inquiry by Sir William MacPherson of Cluny, Cm 4262-I, 1999.

¹¹ Op. Cit. BMİHYK, 2021, Sayfa 7.

da ifade edilen tezahürlerinin (polisiye ve göç) ötesine geçerek, bu tür ırkçılığın ırksallaştırılmış insanları dezavantajlı hale getirir şekilde işlediği sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasî spektrumun tamamına odaklanmak önemlidir.



Bu perspektiften bakıldığında, kurumsal ırkçılığa yönelik müdahalelerin, eşitliğin birbiriyle bağlantılı dört alanının tamamını kapsamı gerekmektedir:

- **Kaynaklar:** Kurumsal ırkçılığın istihdam ve gelir düzeyleri ile eğitim, sağlık ve barınma gibi sosyal menfaatlerin dağılımını olumsuz yönde etkilediği durumlarda, ırksallaştırılmış kişiler için dezavantaj meydana gelir.
- **Temsiliyet:** Kurumsal ırkçılığın, kuruluşlarda kararları kimin aldığı, iktidara ve nüfuza kimin erişebildiğini ve siyasi liderliğin bileşimi açısından iktidarın dağılımını olumsuz etkilediği durumlarda, ırksallaştırılmış kişilerin etkili konumlarda yeterince temsil edilmemesi sonucu doğar.
- **Tanım:** Kurumsal ırkçılığın bazı kültürlerin ve etnik grupların toplumdaki statülerini ve konumlarını ve de bu kültürlerin pratik sonuçlarının ve grupların yaşamlarını sürdürme biçimlerinin kurumsal sistemler tarafından dikkate alınma biçimini olumsuz etkilediği durumlarda, ırksallaştırılmış kişilerin kültürlerinin pratik sonuçlarına değer ve karşılık vermede başarısızlık ortaya çıkar.
- **Saygı:** Kurumsal ırkçılığın, farklı grupların toplumla ve toplumun kurumlarıyla ilişki kurarken sahip olması gereken saygı, özen ve dayanışma ilişkilerine zarar verdiği durumlarda, ırksallaştırılmış kişilere yönelik dışlama, klişeleştirme, ayrımcılık ve taciz deneyimleri meydana gelir.

Böyle bir anlayış çerçevesinde, kurumsal ırkçılığa karşı etkili bir müdahale için eşitlik kurumuna ait yetkinliklerin tümü kullanılabilir ve kullanılmalıdır da: araştırma yapmaya dair yetkinliklerin meseleyi açığa çıkarması ve analiz etmesi gerekir; iyi uygulamaların teşvik edilmesine dair yetkinliklerin yeni kurumsal kültürleri ve sistemleri desteklemesi gerekir; politika tavsiyesi rolünün, politika yapımcıları meseleye yanıt geliştirmeye ve yönlendirmeye teşvik etmesi gerekir; iletişim rolünün meseleyi kamusal ve siyasi tartışmaların odağı haline getirmesi gerekir; ve dava açmaya ilişkin yetkinliklerin meseleyi açığa çıkarması ve meselenin üzerine gidilmesine yol açması gerekir.

**HAKLAR
EŞİTTİR
EŞİTLİK
HAKTIR**



3 EŞİTLİK
KURUMLARININ
POTANSİYELİ

3.1. STANDARTLAR

Avrupa Komisyonu, eşitlik kurumları için standartlara ilişkin tavsiyesinde, eşitlik kurumlarının bağımsız destek sağlama rolünün bir parçası olarak yapısal ve sistemik ayrımcılığa odaklanılmasını istemektedir.

Üye Devletlerin bu rolün aşağıdaki hususu içerebileceğini dikkate almalarını tavsiye eder:

“eşitlik kurumlarına, ayrımcılığın sayıca çokluğuna, ciddiyetine veya hukuken açıklığa kavuşturulma ihtiyacına istinaden kurumların kendileri tarafından seçilecek davalarda yapısal ve sistematik ayrımcılığın ele alınması amacıyla dava açma veya davalara yardımcı olma imkanı tanınması”.¹

Benzer şekilde, **Avrupa Konseyi** Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI), eşitlik kurumlarına yönelik standardında, eşitlik kurumlarının görev tanımının yapısal ayrımcılığa odaklanmayı içermesi gerektiğini belirtmekte ve daha da ileri giderek eşitlik kurumlarının hem bireysel hem de yapısal ayrımcılığı ele alan soruşturmalar yürütme ve dava açma yetkisine sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, “eşitlik kurumlarının resmî mercilerden kaynaklanan (yapısal) ayrımcılığı ele aldığı ve bu kurumlara şikayetlerle ilgili karar verme işlevinin atfedildiği durumlarda” bağımsızlığın özel önemine dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra, eşitlik kurumlarının “kökü derine giden ve uzun süreli yapısal ayrımcılığın ele alınması gereken durumlarda” pozitif eylemi teşvik etmesi gerektiğini belirtmektedir.²

Eşitlik kurumları, özellikle kurumsal ırkçılıkla ilgili olarak bu görevi üstlenmiş ve bunu aşağıdaki tüm işlevsel alanlarında gerçekleştirmişlerdir:

- Eşitliğin teşviki ve ayrımcılığın önlenmesi;
- Ayrımcılığa maruz kalmış kişilere destek ve onların adına davalama; ve
- Ayrımcılık şikayetlerine ilişkin karar verme.

3.2. TEŞVİK VE ÖNLEME

Bu başlıktaki işlevi kapsamında eşitlik kurumları aşağıdaki hususları gerçekleştirmek için çalışır:

- Kurumsal ırkçılığı görünür kılmak ve bilinçli tartışma ve eylem için odak oluşturmak; ve
- Kurumsal ırkçılığı ortadan kaldırmaya ve etkilerinin üzerine gitmeye yönelik politikaları, programları ve uygulamaları teşvik etmek, bilgilendirmek ve desteklemek.

Eşitlik kurumları bu çalışmalarında araştırma yapma, iyi uygulamaları teşvik etme, politika tavsiyeleri sunma ve iletişim kurma yetkinliklerini kullanır.

1 Commission Recommendation of 22.6.2018 on standards for equality bodies, European Commission, C(2018) 3850 final, Brussels, 2018, Page 6.

2 ECRI General Policy Recommendations No. 2: Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level, adopted on 7 December 2017, Council of Europe, Page 12 and Page 18.

ARAŞTIRMA YÜRÜTMEK

Kurumsal ırkçılığın görünmezliği düşünüldüğünde; bu tür ırkçılığın, ırksallaştırılmış bireyler için yarattığı dezavantaj teşkil eden sonuçların yanı sıra, etkisine dair kanıt üretilmesi ve işleyişinin tespitine dikkat edilmesi bir mecburiyettir. Eşitlik kurumlarının araştırma yetkinliği bu açıdan değerlidir. **Araştırma, kurumsal ırkçılığı açığa çıkarmaya ve daha iyi anlaşılmasını mümkün kılmaya, konuya ve ırksallaştırılmış kişiler üzerindeki etkilerine dikkat çekmeye ve kurumların kültürleri ve sistemleri içerisindeki mekanizmalarına ilişkin kanıta dayalı içgörüler sağlamaya yarar.**

İLGİLİ PRATİK

Finlandiya'daki Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı, bireysel ve kurumsal düzeyde ayrımcılığı tespit eden "İrkçilik ve ayrımcılık - Finlandiya'daki Afrika kökenli kişilerin günlük deneyimleri" konulu bir araştırma raporu yayınlamıştır.³ Başta eğitim, istihdam, güvenlik hizmetleri ve kolluk kuvvetleri olmak üzere bir dizi alanda kurumsal ırkçılık yerleşiktir. Kurumsal ırkçılığı yansıttığı tespit edilen yapıların üzerine gidilmesine ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur. Araştırma için yapılan çevrimiçi anketin, sonuçları çarpıtmak isteyenler de dahil olmak üzere, düşmanca tepkilere yol açması ve araştırmaya katılanların yaygın bir tacizin hedefi haline gelmesi endişe vericidir. Araştırma, kurumsal ırkçılık meselesinin medyada kıymetli bir biçimde yer almasını temin etmiştir. Eşitlik kurumu, bu araştırmanın ırkçılığa karşı ulusal eylem planının geliştirilmesinde önemli bir arka plan oluşturmasını amaçlamaktadır.

İLGİLİ PRATİK

Almanya'da Federal Ayrımcılıkla Mücadele Dairesi, Almanya'daki Siyah, Afrikalı ve Afro-diasporik insanların yaşamları, bakış açıları ve ayrımcılık deneyimlerine ilişkin ilk kapsamlı araştırma olan #Afroensus'u finanse etmiştir. Topluluk temelli bir çaba olan #Afroensus, eğitim ve güçlendirme girişimi Each One Teach One (EOTO) ve ortağı Citizens For Europe (CFE) tarafından yürütülmüştür. Araştırma ekibi Almanya'da yaşayan 6.000'den fazla Siyah, Afrikalı ve Afro-diasporik kişiyle anket yapmış ve sağlık ve eğitim alanlarında uzmanlarla nitel görüşmeler ve odak grup tartışmaları yürütmüştür. FADA, çalışma raporunun lansmanı için Kasım 2021'de, ırkçı ayrımcılıkla etkin bir şekilde nasıl mücadele edilebileceği ve Almanya'daki Afrika kökenli insanların nasıl güçlendirilebileceği konusunda somut tavsiyelerde bulunan hibrit bir çevrimiçi konferansa ev sahipliği yaptı.

3 Report of the Non-Discrimination Ombudsman: Racism and discrimination - everyday experiences for People of African descent in Finland, Non-Discrimination Ombudsman, Finlandiya, 2020.



Eşitlik verileri, irksallaştırılmış kişilere yönelik doğan sonuçları bakımından kurumsal ırkçılığın görünür hale gelmesi için merkezî bir öneme sahiptir. Eşitlik verileri, kurumsal ırkçılığı somutlaştırmak ve onun yaşanan gerçekliğini görünür kılmak için kilit niteliktedir. Bu konuda hem eşitlik verilerinin toplanması hem de politika oluşturma ve program geliştirmede kullanılması açısından önemli eksiklikler bulunmaktadır. Eşitlik kurumları, eşitlik verilerinin etkili bir şekilde toplanmasının ve kullanılmasının savunuculuğunu üstlenerek önemli roller oynayabilirler.

İLGİLİ PRATİK

Belçika'da Unia, eşitlik verilerinin toplanması ve kullanımını iyileştirmek için bir proje yürütmüştür. Bu proje, Avrupa Komisyonu Ayrımcılıkla Mücadele, Eşitlik ve Farklılık Üst Düzey Grubu tarafından yayınlanan eşitlik verilerine ilişkin kılavuz ilkelerini temel almıştır. Proje şunları içermektedir: mevcut verilere ve eksikliklere genel bir bakış için eşitlik veri kaynaklarının haritalanması; bu eşitlik verilerinin kamuoyu ve paydaşlar için daha erişilebilir hale getirilmesi adına çevrimiçi bir veri merkezinin geliştirilmesi; eksikliklerin analizi ve bunların giderilmesi için tavsiyelerin sunulması. Projenin, eşitlik verilerine duyulan ihtiyaç bağlamında olumlu bir dinamik yarattığı görülmüştür. Eşitlik kurumu, eşitlik verilerinin toplanmasına yönelik çalışmalarını ilerletmek için koordineli bir strateji arayışı içerisindeydi.

İYİ UYGULAMAYI TEŞVİK ETMEK, BİLGİLENDİRMEK VE DESTEKLEMEK

Eşitlik kurumları tarafından iyi eşitlik uygulamalarının teşviki, eşitlik odaklı sistemlerle ilgili rehberlik ve desteği içerebilir. Bu sistemler arasında eşitlik politikaları; eşitlik eğitimi; eşitlik için liderlik; eşitlik planları ve kurumsal ırkçılığa maruz kalanlarla etkileşim sistemleri sayılabilir. Bu tür sistemler, kurumsal ırkçılığa yol açan sistemlerle mücadele etmeye, bunları ortadan kaldırmaya ve bunların yerini almaya hizmet eder.

İLGİLİ PRATİK

Slovak Ulusal İnsan Hakları Merkezi, Roman çocukların okullarda ayrı tutulmasını ele alan bir proje yürütmüştür. Roman çocukların özel okullara orantısız bir şekilde kaydedilmesinin yanı sıra ayrı binalar, sınıflar, vestiyerler ve kantinlerin kullanılması yoluyla ortaya çıkan bu durum, Slovakya Cumhuriyeti'ne karşı bir AB ihlal prosedürü başlatılmasına sebebiyet vermişti. Eşitlik kurumunun bu girişimi, bu ayrımı ele almak için eylem planlarının hazırlanmasına yardımcı olmak ve bunların izlenmesini sağlamak amacıyla Devlet Okulları Müfettişliği ve Romanlar için Tam Yetkili Hükümet ile stratejik işbirliğini içeriyordu. Eşitlik kurumları, iyi eşitlik uygulamalarına yönelik rehberlik ve desteklerinin bir parçası olarak kurumlarda eşitliği sağlayan ve kurumsal ırkçılığı önleyen veya ortadan kaldıran belli sistemleri teşvik edebilirler.

Eşitlik kurumları, iyi eşitlik uygulamalarına yönelik rehberlik ve desteklerinin bir parçası olarak kurumlarda eşitliği temin eden ve kurumsal ırkçılığı önleyen veya ortadan kaldıran belli sistemleri teşvik edebilirler.

İLGİLİ PRATİK

Hollanda İnsan Hakları Enstitüsü, İçişleri Bakanlığı ve dolandırıcılıkla mücadele ofisinin talebi üzerine dolandırıcılık tespitinden sorumlu devlet memurları için bir Değerlendirme Çerçevesi geliştirmiştir. Değerlendirme Çerçevesi, dolandırıcılık soruşturmasında etnik profillemenin önlenmesinde iyi uygulamaları tanıtmayı ve dolaylı kriterler kullanılmak suretiyle etnik profillemenin⁴ nasıl meydana gelebileceği konusunda farkındalık sağlamayı amaçlamaktadır. Bu girişim, daha sonra kamuoyunda tartışma konusu haline gelen Çocuk Yardımlarının sağlanmasında bu tür vakaların ifşa olmasıyla harekete geçirilmiştir.

Equinet, eşitlik kurumlarının, artan dijitalleşme ve yapay zekâ kullanımından kaynaklanan eşitliğe ve ayrımcılık yapmamaya ilişkin yeni zorluklara yanıt vermedeki rolüne odaklanmaktadır; bu zorluklar yeni kurumsal ırkçılık biçimlerini de içermektedir. Bu yeni kurumsal ırkçılık biçimlerine dair potansiyel, yapay zekânın şu şekildeki kullanımında tespit edilmiştir: profil çıkarma ve yüz tanıma için polis tarafından kullanımında; dolandırıcılığın tespiti ve eğitimde yer tahsisi için kamu mercileri tarafından kullanımında; ve de işverenler tarafından işe alım süreçlerinde kullanımında.



4 Ç.n. “Etnik profilleme” (ya da “ırksal profilleme”), aynı kuralların farklı etnisitelere sadece etnisite farkı sebebiyle farklı şekillerde farklı uygulanmasını ifade eder.

Bu çalışmada verilen tavsiyeler, eşitlik kurumları için aşağıdakiler de dahil olmak üzere yeni rollere işaret etmektedir:

- Yapay zekânın eşitlik ve ayrımcılık yapmama üzerinde potansiyel olarak etkili olan kullanım yollarının anlaşılmasını mümkün kılmak için kamu soruşturmaları başlatmak.
- Yapay zekâ sistemlerinin ayrımcılığı önlemek ve eşitliği desteklemek için nasıl düzenlenebileceğini anlamak için bir yasal “boşluk analizi” yürütmek; ve
- Yapay zekânın ortaya koyduğu yeni zorlukları ele almak için mevcut yasaların tatbikine rehberlik edecek etik ilkelerin ve stratejilerin geliştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında öncü bir rol oynamak.⁵

AB Irkçılıkla Mücadele Eylem Planı’nda Avrupa Komisyonu, kurumsal ırkçılıkla mücadelede yasal eşitlik görevlerinin önemini belirtmekte ve Üye Devletleri “eşitliğe ilişkin hususları kamu mercilerinin günlük çalışmalarına entegre etme görevlerini destekleme yollarını belirlemeye”⁶ teşvik etmektedir. Yasal eşitlik görevleri, Equinet tarafından da ifade edildiği üzere, şunları içermektedir:

- Kurumların ayrımcılığı önlemek için sistemler ve süreçler oluşturmasını gerektiren önleyici görevler;
- Kurumların çalışanlar ve sağlanan hizmetlerin kullanıcıları için eşitliği teşvik edecek sistemler ve süreçler oluşturmasını gerektiren kurumsal görevler; ve
- Kamu mercilerinin yasama, bütçeleme, düzenleme ve politika oluşturma süreçlerinde eşitliği teşvik etme ihtiyacını dikkate almalarını gerektiren anaakımlaştırma görevleri.⁷

Sistemik bir sorun olan kurumsal ırkçılığa sistemik bir yanıt, ırksallaştırılmış kişiler için dezavantaj yaratan kurumsal sistem ve kültürlerin değiştirilmesiyle başlar. Eşit muamele mevzuatında yer alan, kamu kurumları ve özel kurumlar üzerindeki yasal eşitlik görevleri, özellikle de kurumsal görevler ve anaakımlaştırma görevleri, böyle bir sistemik yanıt sağlama potansiyeline sahiptir.

Bu tür yasal eşitlik görevleri kapsamında atılması gereken kilit adımlar, eşitliğe yönelik planlı ve sistematik bir yaklaşımın temelini teşkil etmektedir; bu yaklaşım, kurumsal ırkçılığın bozmuş olduğu tüm sistemlerin ortadan kaldırılıp, yerine yenilerinin konulmasını kapsamaktadır. Bu adımlar aşağıdaki gibi mekanizmaları içerir:

- Politikaların, planların, programların ve stratejilerin hazırlanmasının son taslak aşamasında, bu taslakların ırksallaştırılmış gruplar da dahil olmak üzere farklı gruplar üzerindeki potansiyel etkilerini gözden geçirmek ve bu gruplar üzerinde olumlu bir etki sağlamak için gerekli görülen revizyonları dahil etmek amacıyla bir eşitlik etki değerlendirmesi yapılmalıdır;
- Irksallaştırılmış kişiler de dahil olmak üzere eşitsizliğe uğrayan grupların karşı karşıya olduğu eşitlik meselelerinin değerlendirilmesi ve bu meseleleri ele almak için yeterli ve uygun eylem

5 Allen R. QC & Masters D., Regulating for an Equal AI: A new Role for Equality Bodies: Meeting the new challenges to equality and non-discrimination from increased digitisation and the use of Artificial Intelligence, Equinet and AI Law Consultancy Cloisters, 2020, Sayfa 22 ve 23.

6 Op. Cit., European Commission, 2020, Sayfa 23.

7 Crowley N., Making Europe More Equal: A Legal Duty?, Equinet, 2016, Page 3.

ve süreçlerin sağlanmasını temin etmek üzere plan, program, politika ve stratejilerin geliştirilmesine veya gözden geçirilmesine ilişkin adımlar atılması; ve

- Bir kurumun eşitliğe ulaşma düzeyinin analiz edilmesi ve kurumun bu konudaki performansını iyileştirmek ve ırksallaştırılmış kişiler de dahil olmak üzere tespit edilen eşitsizlik durumlarının ele alınması için bir eşitlik eylem planının hazırlanması.

Equinet araştırması, eşitlik kurumlarının bu tür yasal eşitlik görevlerinin etkili bir şekilde uygulanmasında oynadığı merkezi rolü kanıtlamıştır.⁸ Eşitlik kurumları bu bağlamda bir dizi rol oynayabilirler:

- Görevlere uyulmaması durumunda yaptırımında bulunma veya yaptırım talep etme yetkilerinin olması halinde görevlerin yerine getirilmesini sağlamak;
- Görevlerin yerine getirilmesi için standartlar belirlemek, teşvik etmek ve izlemek, bu standartlara ulaşılması için tavsiye, eğitim, mentorluk ve rehberlik sağlamak;
- Bu görevlere ilişkin kamusal ve kurumsal farkındalık ve kararlılık inşa etmek; ve
- Yasal eşitlik görevlerinin uygulamaya konmasını veya daha da geliştirilmesini talep etmek, uygulamaya konulduktan sonra etkilerini izlemek ve değerlendirmek.

İLGİLİ PRATİK

Kuzey İrlanda'da kamu kurumlarının fırsat eşitliğini teşvik etme ihtiyacını ve iyi ilişkileri teşvik etmenin arzu edilirliliğini dikkate alma görevi vardır. Kamu kurumları, bir politikanın fırsat eşitliği veya iyi ilişkiler üzerinde önemli bir potansiyel etkiye sahip olduğu tespit edildiğinde, bu politikayı bir eşitlik etki değerlendirmesine tâbi tutmalıdır. Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu, bu görevin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için bir dizi rol oynamaktadır: kamu kurumlarının görevi nasıl uygulayacaklarını belirleyen eşitlik planlarını onaylamak ve bireysel şikayetlere yanıt vermek veya bu planları uygulamadaki herhangi bir başarısızlığı kendi inisiyatifiyle soruşturmak suretiyle yaptırma ilişkin bir rol; görevin uygulanmasına ilişkin rehber yayınlayarak standart belirleme rolü; ve görevin uygulanmasını gözden geçirerek ve bu konuda raporlar yayınlayarak izleme rolü.

POLİTİKA TAVSİYESİ VERMEK

Eşitlik kurumları, politika tavsiyeleri sunarak ulusal ve yerel makamlardan sistemik değişim talep edebilir. Bu tavsiyeler, kurumsal ırkçılığa karşı yeni sistemlerin -ki bu sistemler hem kamu hem de özel sektörü kapsayabilecek sistemlerdir- hayata geçirilmesini sağlayabilir. Eşitlik kurumları bu çalışmalarında, hem kurumsal ırkçılık alanını ortadan kaldıran hem de bu alanın yerini eşitliğe ulaşılmasına ilerleten bir alanın almasını sağlayan alternatif yaklaşımlar ortaya koyarlar.

8 Ibid, Sayfa 63.



İLGİLİ PRATİK

Hollanda İnsan Hakları Enstitüsü 2021 yılında kurumsal ırkçılık konusunu ortaya koyup açıklayan ve Hükümetin bu konuyu ele almak için atması gereken adımları belirleyen bir Vizyon Bildirisi yayınlamıştır. Bu adımlar şunları içermektedir: devletin gizli ve dolaylı ayrımcılığı araştırması, tespit etmesi ve ortadan kaldırması için pozitif yükümlülüklerin getirilmesi; kurumlar tarafından grupların dezavantajlı hale getirilmesine yönelik sürekli önleyici araştırmaların yürütülmesi; ayrımcılığa karşı denetim mekanizmalarının kurulması; ayrımcı saikler, mekanizmalar, kurumsal yapılar ve algoritmalara yönelik sektör-bazlı ve kurum-bazlı araştırmaların yapılması; ve kamu sektörüne yönelik pozitif yükümlülüklerin konut piyasası, işgücü piyasası, eğitim ve bakım gibi önemli kurumsal alanlarda özel aktörler için yükümlülüklerle dönüştürülmesi.

AB Irkçılıkla Mücadele Eylem Planı'nda Avrupa Komisyonu, Üye Devletleri, Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen rehber ilkeler temelinde 2022 yılı sonuna kadar ırkçılığa karşı ulusal eylem planlarını kabul etmeye teşvik etmektedir. Avrupa Komisyonu, bu ulusal eylem planlarının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine eşitlik kurumlarının da dahil edilmesini önermektedir. Uygulama çerçevesinin bir parçası olarak, Avrupa Komisyonu ayrıca pozitif eylemin önemine dikkat çekmekte ve Üye Devletleri şu hususlarda teşvik etmektedir: "İrk veya etnik köken temelli ayrımcılıkla bağlantılı dezavantajları önlemek veya telafi etmek için özel önlemler almak".⁹

Bu nedenle, ırkçılığa karşı ulusal eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması, eşitlik kurumlarının şu hususları temin etmek üzere politika tavsiyeleri ile müdahalede bulunmaları için önemli bir fırsat doğurmaktadır:

- pozitif eylem içeren ve kurumsal ırkçılığı ve etkilerini ele almada etkili olan, dönüştürücü bir gündemin tanımlandığı ve takip edildiği bir başarı azmi.
- uygulamanın dinamiklerini ve herhangi bir uygulama başarısızlığındaki nedensel etkenleri saptayıp, uygulamanın takibini de içeren bir uygulama.

İLGİLİ PRATİK

İrlanda İnsan Hakları ve Eşitlik Komisyonu, hazırlanmakta olan 2021 Irkçılık Ulusal Eylem Planı'na ilişkin olarak İrlanda Hükümetine tavsiyelerde bulunmuştur. Tavsiye bildirisi şunları içermektedir: eğitim, istihdam, barınma ve sağlık gibi alanlara ilişkin yapılan tavsiyelerle pozitif eyleme odaklanmak; kamu sektörünün eşitlik ve insan hakları görevinin tatbikini ve etkili veri tabanlı etnik eşitlik izlemesinin başlatılmasını temin etme kaygısıyla eşitlik ve insan hakları sistemlerine odaklanmak; ve özellikle uygulama süreçleriyle ilgili bir dizi tavsiyeyle bu tür eylem planlarını uygulamanın zorluklarına odaklanmak.

9 Op. Cit., European Commission, 2020, Page 21.



İletişim:

Kurumsal ırkçılığın, kamuoyunun meseleye ilgi duymasını ve bu mesele uğruna harekete geçilmesini desteklemesini sağlamak için kamusal tartışmaların odağında yer alması gereklidir. Eşitlik kurumları, iletişim yetkinlikleri vasıtasıyla bu zorunluluğa ilişkin katkıda bulunmaktadır. Bu katkı, meselenin adını koymayı ve meseleye ilişkin kanıtlara dikkat çekmeyi, eşitliğe yönelik kurumsal kültürler ve sistemler açısından alternatifleri teşvik etmeyi ve kurumsal ırkçılığa yer bırakmayan daha geniş bir kültürel bağlama katkıda bulunmak için sosyal adalet, kapsayıcılık, katılım, haysiyet ve özerklik değerlerini kullanmayı içerebilir.

Bugüne kadar eşitlik kurumlarının bu konudaki iletişim çalışmaları büyük ölçüde yukarıda belirtilen “ilgili pratikler”de görüldüğü üzere diğer yetkinlikler kapsamında gerçekleştirilen eylemler etrafında geliştirilmiş ve bu eylemlerin sonuçları kurumların mesaj vermelerini mümkün kılmak ve kamuoyunda tartışmaların kıvılcımını yakmak için kullanılmıştır.

Kurumsal ırkçılıkla ilgili etkili müdahalelerin, bu mesele bakımından dezavantajlı durumda bulunan toplulukların katılımını sağlayacak şekilde katılımcı olması gerekir. Bu durum, yukarıda belirtilen “ilgili pratikler”in genelinde görüldüğü üzere eşitlik kurumlarının çalışmalarında, topluluklara ulaşmak ve onlarla ilişki kurmak için atılan adımlarda ve onları temsil eden örgütleri dahil etmek için geliştirilen katılımcı yaklaşımlarda yansıtılmaktadır.



3.3. DESTEK VE DAVALAMA

Bu başlıktaki işlevi kapsamında eşitlik kurumları aşağıdaki hususları gerçekleştirmek için çalışır:

- Kurumsal ırkçılığa maruz kalanların, tecrübe ettikleri bu tür ırkçılığa meydan okumalarını mümkün kılmak;
- Kurumsal ırkçılık vakalarına karşı kendi inisiyatifleri ile doğrudan meydan okumak; ve ayrımcılığa ilişkin bulgular aracılığıyla kurumsal ırkçılığın işleyişini ve etkisini görünür kılmak;
- Politika yapıcılar, işverenler ve hizmet sağlayıcılar arasında kurumsal ırkçılığı ortadan kaldıracak bir uyum kültürü inşa etmek.

Bu çalışmalarda, hukukî danışmanlık ve destek sağlamaya; hukukî temsil sağlamaya; amicus curiae olarak hareket etmeye ve kendi inisiyatifleriyle dava açmaya ilişkin yetkinliklerini devreye sokmaktadırlar.

Eşitlik kurumları, kurumsal ırkçılığa ilişkin bir odağı da içeren bir davada, destek veya eyleme öncelik verebilecekleri kriterleri belirleyerek stratejik dava açabilirler. ECRI stratejik davaları tanımlarken bu tür stratejik davaların eşit muamele mevzuatının yorumlarını netleştirmenin ve genişletmenin ötesine geçmesi gerektiğini ve diğer unsurların yanı sıra “yapısal ayrımcılıkla ilgili içtihat geliştirme” önceliğini de içermesi gerektiğini vurgulamaktadır.¹⁰



İLGİLİ PRATİK

Belçika’da Unia’nın şu davalarda stratejik davalama gözettiği belirtilmektedir: emsal teşkil eden; hukukun yorumlanmasını açıklığa kavuşturan; ayırt edici bir şekilde ciddi vakalara atıfta bulunan; toplumsal bir tartışmayı izah eder nitelikte olan; tekrarlanan bir sorunla ilgili olan; Unia stratejisinin öncelikli bir alanına atıfta bulunan veya yapısal ayrımcılıkla ilgili olan davalar.

10 Op. Cit., ECRI, Council of Europe, 2017, Sayfa 21.

Eşitlik kurumları, eşit muamele mevzuatında kurumsal ayrımcılıkla ilgili özel hükümler bulunmasa dahi, doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılıkla ilgili mevzuat hükümlerini kullanmak suretiyle, kurumsal ırkçılığa dair durum ve deneyimleri ele alan davalarda destek sunabilir, temsilci olabilir ve bu davaları alabilir.

İLGİLİ PRATİK

Belçika’da Unia, Brüksel toplu taşıma operatörü STIB-MIVB’de iş ararken ayrımcılığa uğradığını iddia eden bir kadına hukuki destek sağlamıştır. Söz konusu kadın başörtüsü takmaktadır ve STIB istihdam yönetmelikleri dinî, siyasî veya felsefî inançlara ilişkin işaretlere izin vermemektedir. Kadın ilk olarak 2015 yılında ve tekrar 2016 yılında şirkete iş başvurusunda bulunmuş ve her iki durumda da reddedilmiştir. Bir iş mahkemesi 2021 yılında bunun bir çifte ayrımcılık vakası olduğuna hükmederek, başörtüsü yasağının yalnızca öngörülen amaçla (toplu taşıma şirketinin tarafsızlığını garanti altına almak) orantısız olmadığını ve fakat aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığına da yol açtığını belirtmiştir. Mahkeme, STIB’de çalışan Müslüman erkeklerin sakal bırakmalarına izin verildiği için Müslüman kadınların dezavantajlı durumda olduğunu tespit etmiştir.

AB Temel Haklar Ajansı, 2017 yılında, “ankete katılan sekiz kişiden yalnızca birinin (%12) en son etnik kökene veya göçmen kökene dayalı ayrımcılık olayını bildirdiğini veya bu konuda şikayette bulunduğunu” tespit etmiş ve bu durumu, yüksek düzeyde ayrımcılığın tecrübe edildiği bir bağlamda bilhassa sorunlu olarak tanımlamıştır.¹¹



Eşitlik kurumları, kurumsal ırkçılığı ele alırken kendi inisiyatifleriyle açtıkları davalar, amicus curiae müdahaleler ve soruşturma veya tahkikat dahil olmak üzere yasal müdahale kapsamında daha fazla yetki kullanabilirler. Bu yetkilerin kullanımı, ırka veya etnik kökene dayalı ayrımcılığın yüksek düzeyde eksik bildirildiği bağlamlarda önemli olabilir ki bu düzey kurumsal ırkçılık durumları ve deneyimleri söz konusu olduğunda daha da yüksektir.

¹¹ MIDIS II: Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results, European Union Fundamental Rights Agency, 2017, Sayfa 42.



İLGİLİ PRATİK

İrlanda İnsan Hakları ve Eşitlik Komisyonu (IHREC), 2021 yılında Yüksek Mahkeme’de görülen ve sığınma talebinde bulunan iki kişinin, menşe ülkeleri tarafından verilen tam (sürücü) ehliyetlerini İrlanda ehliyetleriyle değiştirmelerine izin vermeyen Karayolu Güvenliği Kurumu’nun (RSA) kararına itiraz ettiği davada amicus curiae olarak hareket etmiştir. Dava, bir dizi benzer dava için de emsal dava teşkil etmiştir. RSA, iki başvuru sahibinin İrlanda’da “normal olarak ikamet ettiklerine” dair kanıt sunmaları gerektiğini, bunu yapmadıklarını ve bu nedenle sürücü belgesi almaya hakları olmadığını iddia etmiştir. IHREC, normal ikamet kavramının uygun olmayan bir şekilde uygulandığını, sığınmacıların aleyhine olacak şekilde, “normal ikametlerinin” aslında İrlanda’da olduğunu ve dolayısıyla 2006 Karayolu Trafik (Sürücülerin Ruhsatlandırılması) Yönetmeliği’nin ikamet şartlarını karşıladıklarını ileri sürmüştür. Mahkeme başkanı, başvuru sahiplerinin yasal olarak İrlanda’da ikamet ettiklerine ve dolayısıyla ehliyet almaya uygun olduklarına karar vermiştir.

İLGİLİ PRATİK

Fransa’daki Haklar Savunucusu, amicus curiae müdahaleler de dahil olmak üzere etnik profileme ile ilgili davalarda aktif olarak yer almıştır. Bu kapsamda, polis tarafından durdurulan Kuzey Afrika veya Sahraaltı kökenli on üç genç Fransız erkekle ilgili bir davada hem temyiz etme aşamasında hem de Fransız Yargıtay’ında amicus curiae olarak katkı sağlanmıştır. Mahkeme sonuç olarak şu kararları vermiştir: Ayrımcılık yasağına ilişkin hukuk kuralları, durdurma ve arama vakaları için de geçerlidir (ki buna devlet tarafından itiraz edilmiştir) ve davacı *prima facie*¹² ayrımcılık vakasını ortaya koyduktan sonra ispat yükü devlete geçmelidir.

İLGİLİ PRATİK

Eşitliğin Teşviki Ulusal Komisyonu (NCPE) Komiseri tarafından, bir dizi Yerel Konsey tarafından uygulanmakta olan ve ırk ve etnik köken temelinde ayrımcılık potansiyeli taşıyan bazı yönetmeliklerle ilgili olarak re’sen bir soruşturma başlatılmıştı. Soruşturmanın başlangıcında NCPE Komiseri, amacının belirli bir Yerel Konseyi hedef almak olmadığını, daha ziyade bu tür ayrımcılığın meydana gelmesine potansiyel olarak izin veren bir sisteme meydan okumak olduğunu açıklamıştır. Komiser, yasadışı faaliyetler için aylak aylak dolaşmanın zaten ceza hukuku kapsamında olduğunu ve bu durumun daha fazla vurgulanmasına gerek olmadığını belirtmiştir. Komiser, kapsamlı bir araştırmanın ardından, Marsa’da¹³ Başiboş Dolaşma başlıklı SL 363.206 yönetmeliğinin ve başiboş dolaşmayı hedefleyen diğer benzer yönetmeliklerin, ilgili Yerel Meclis tarafından, bu tür yerleşim yerlerinde yaşayanların şikayetlerine cevaben, öncelikle yabancı uyrukluları, özellikle de Afrikalı göçmenleri hedef almak üzere uygulandığı sonucuna varmıştır. Bu nedenle Komiser, “herhangi bir kişinin görünürde bir neden olmaksızın ısrarla orada bulunması” olarak tanımlanan aylaklığı ele alan tüm yönetmeliklerin ırk ve etnik köken temelinde dolaylı olarak ayrımcı olduğunu ilan etmiştir. Komiser’in görüşü Başbakan, Adalet, Kültür ve Yerel Yönetim Bakanı ile Marsa, Hamrun, Ta’ Xbiex, Tal-Pietà ve Birkirkara Yerel Meclislerine gönderilmiştir.

12 Ç.n. Latince’de “ilk bakışta” anlamına gelen “*prima facie*” deyimi, hukuk terminolojisinde aksi ispat edilene kadar doğru kabul edilen delil veya beyanı ifade etmektedir.

13 Ç.n. Marsa, Malta Cumhuriyeti’nde bulunan bir şehirdir.

3.4. KARAR VERME

Bu başlıktaki işlevi kapsamında eşitlik kurumları aşağıdaki hususları gerçekleştirmek için çalışır:

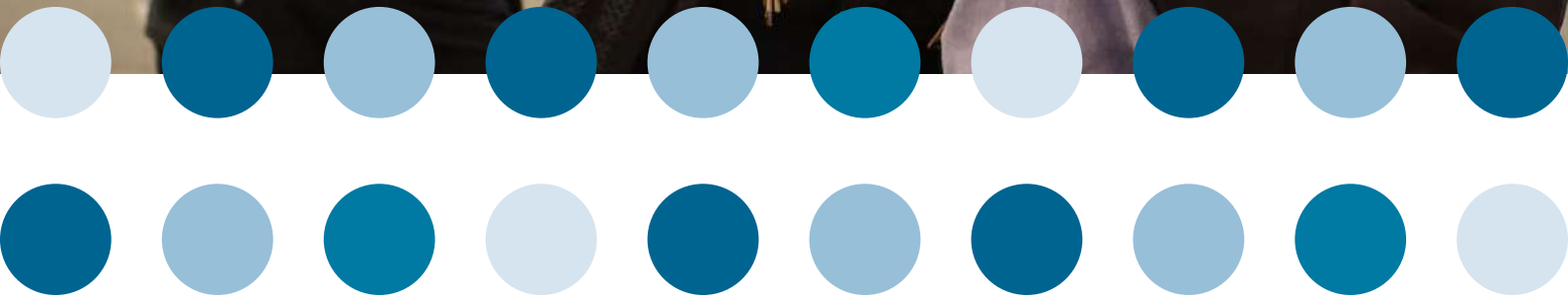
- ayrımcılığa ilişkin bulgular aracılığıyla kurumsal ırkçılığın işleyişini ve etkisini görünür kılmak;
- kurumsal ırkçılık vakaları konusunda harekete geçilmesini temin etmek; ve
- kurumsal ırkçılıktan sorumlu olanları caydırmaya yaramak.

Bu çalışmalarında, kendilerine verilen yetkilere bağlı olarak, ayrımcılık vakalarını dinleme ve karara bağlama; tavsiyelerde bulunma veya emir verme ya da yaptırım uygulama yetkinliklerini kullanırlar.

İLGİLİ PRATİK

Kıbrıs'ta İdare ve İnsan Hakları Komiseri (Kamu Denetçisi) 2017 yılında kolluk kuvvetleri tarafından etnik profilleme yapıldığı düşünülen bir vakayı araştırmış ve raporlamıştır. Söz konusu vaka, Kıbrıs'lı olmadıkları için polis tarafından durdurulan bir grup kişinin yerinde (kimlik) doğrulanması ile ilgiliydi. Kamu Denetçisi, polislerle ilişkin düzenleme yapan mevzuatın, algılanan etnik köken veya din nedeniyle başlatılan polis eylemlerini tanımlayan ve yasaklayan bir hüküm içermesini; tüm polis memurlarına bu tür eylemlerle ilgili kılavuz ilkeler yayınlanmasını; kontrollerin kaydedilmesi için bir mekanizma uygulanmasını; istatistik toplamak, uygunsuz eylemleri düzeltmek ve gerektiğinde yaptırım uygulamak amacıyla polis eylemlerinin izlenmesini; ve her seviyedeki polis memurları için eğitimin, etnik kökene dayalı ayrımcılık yapan yöntemlerin kullanılmasından kaçınılması konusunda özel bir program içermesini tavsiye etmiştir. Bugüne kadar bu konuda alınan tek önlem eğitime ilişkin hükmün getirilmesi olmuştur.

Karar verirken, eşitlik kurumlarının yaptırımda bulunma yetkisine sahip olması ve özellikle de caydırıcı olduğu kadar orantılı ve uygun yaptırımlarda bulunması önemlidir. Ayrıca, eşitlik kurumlarının, ayrımcılık tespitinin yapıldığı kurumdaki kurumsal ırkçılığın altında yatan dinamikleri ele alabilmek için yeterli kapsama sahip kararlar alabilmesi gerekir.



4

KOLAYLAŖTIRICILAR,
ENGELLER VE
ZORLUKLAR

4.1. KOLAYLAŞTIRICILAR

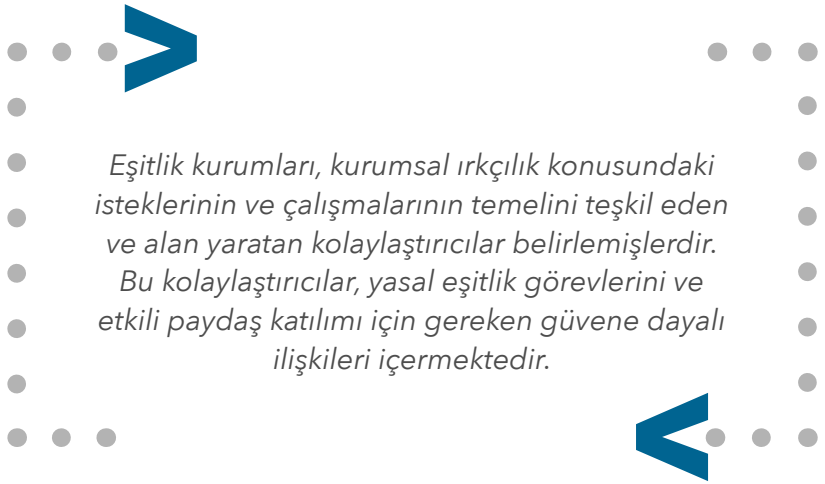
Eşitlik kurumları, kurumsal ırkçılık konusundaki isteklerinin ve çalışmalarının temelini teşkil eden ve alan yaratan kolaylaştırıcılar belirlemişlerdir. Bu kolaylaştırıcılar, yasal eşitlik görevlerini ve etkili paydaş katılımı için gereken güvene dayalı ilişkileri içermektedir.

Yasal eşitlik görevleri, kamu sektörü ve özel sektör kuruluşlarında kurumsal ırkçılığa yol açan kurumsal sistemlerin yerini alabilecek veya bunlara karşı koyabilecek eşitlik odaklı sistemlerin hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu görevlerin iyi tasarlandığı durumlarda, bunların tam ve etkili bir şekilde uygulanması, ırksallaştırılmış kişiler için uygulamada tam eşitliği ilerletme kapasitesine sahiptir. Eşitlik kurumları bunların etkili bir şekilde uygulanmasında kilit rol oynarlar.

Bununla birlikte, birçok ülkede yasal eşitlik görevleri bulunmamakta ya da yetersiz şekilde bulunmaktadır. Bazı ülkelerde ise yasal görevlerin uygulanması sınırlı veya göstermeliktir. Ayrıca, eşitlik kurumları sıklıkla bu tür yasal eşitlik görevlerinin gereken standartlarda uygulandığını izlemek ve sağlamak için yeterli yetkiye ve kaynağa sahip değildir.

Paydaş katılımı, kurumsal ırkçılığa karşı etkili bir eşitlik kurumu müdahalesini sağlamak ve bilgilendirmek için kilit bir unsurdur. Kurumsal ırkçılığı temsil etmiş kimseleri temsil eden sivil toplum örgütleri, kurumsal ırkçılığa yönelik müdahalelerini güçlendirmek amacıyla eşitlik kurumlarıyla etkileşime girme konusunda açık ve cömert davranmışlardır.

Bazı ülkelerde bu tür bir katılım, kaynak eksikliği ya da ırksallaştırılmış insanların böylesine etkili bir ses için örgütlenme ve liderlik inşa edebilecekleri bir siyasî alanın eksikliği sebebiyle engellenmektedir.





4.2. ENGELLER

Eşitlik kurumlarının kurumsal ırkçılığa etkili bir şekilde yanıt verme istek ve çalışmalarının önünde tespit ettikleri kimi engeller bulunmaktadır. Bunlar arasında sorumluluk gerektiren mevkilerde bulunanlar arasında meselenin tanınmaması, eşit muamele mevzuatındaki sınırlamalar ve eşitlik kurumlarının etkili olabilmesi için gerekli koşulların yaratılmaması yer almaktadır.

Kurumsal ırkçılık hem genel olarak hem de sorumluluk mevkilerinde bulunanlar arasında yaygın olarak anlaşılmiş, tanınmış veya ciddiye alınmış bir mesele değildir. Kurumsal ırkçılık suçlamalarına karşı kurumsal bir savunuculuk söz konusudur ve bu savunuculuk yapıcı bir yanıt verilmesini imkânsız hale getirmektedir. Kurumsal ırkçılığı görünür ve anlaşılır kılmak ve politika yapıcıların ve kurum ve kuruluşlarda sorumluluk gerektiren mevkilerde bulunanların gündemine sokmak için bir zorluk mevcuttur.

Kurumsal ırkçılığın yalnızca ırksallaştırılmış insanlar için ekonomik, sosyal, siyasî ve kültürel sonuçlarda görünür hale geldiği bir bağlamda, bu zorluğun üstesinden gelme çabaları, ayrıştırılmış veri eksikliği nedeniyle engellenmektedir. Irkçılığa karşı ulusal bir eylem planının olmadığı ya da kurumsal ırkçılığı tanımayan ve ele almayan yetersiz bir planın olduğu bağlamlarda bu çabalar daha da engellenebilir.

Eşitlik kurumlarının çalışmalarını düzenleyen eşit muamele mevzuatında bariz engeller bulunmaktadır. Eşit muamele mevzuatının kapsamı, kamu kurumlarının sağladıkları hizmetlerin yanı sıra bu kurumların işlevlerini içermemesi söz konusu olduğunda sınırlı kalabilmektedir. Örneğin, bu hükümlerin kolluk kuvvetlerini veya göçten sorumlu kurumları kapsamadığı durumlarda bu durum açıkça görülmektedir. Eşit muamele mevzuatında yer alan dolaylı ayrımcılıkla ilgili hükümler, kurumsal ırkçılık konusuna yalnızca sınırlı bir giriş sunmaktadır. Bununla birlikte, dolaylı ayrımcılıkla ilgili davalar, veri eksikliği de dahil olmak üzere bir dizi engelle karşılaşması sebebiyle sınırlı kalmıştır.

Bu engeller, eşitlik kurumlarının kurumsal ırkçılığa müdahale etmelerinin önündeki daha kalıcı ve zayıflatıcı engellere eşlik etmektedir; bu ikinci kategorideki engeller, kurumların etkin işleyişleri için yaratılan koşulların yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Özellikle, eşitlik kurumlarının çoğu, hem insan kaynakları hem de mali kaynaklar bakımından yetersizlikle karşı karşıyadır. Bu durumun, eşitlik kurumları tarafından kurumsal ırkçılık konusunda çalışmanın ve bu konuda tam katkı sağlamanın önündeki en ciddi engel olduğu tespit edilmektedir.

Eşitlik kurumlarına tanınan yetkilerdeki sınırlamalarla ilgili başka sorunlar da mevcuttur. Kurumsal ırkçılıkla mücadele söz konusu olduğunda bu bağlamda özellikle önemli olan hususlar şunlardır: mağdurların isimlerini belirtilmeden kendi inisiyatifleriyle dava açma yetkisinin; davalı kurumdan bilgi talep etme ve temin etme yetkisinin; ve caydırıcı yaptırımlar uygulama ve kurumsal ırkçılık sorununu ele almaya uygun eylemler için emir verme yetkilerinin yokluğu.



4.3. ZORLUKLAR

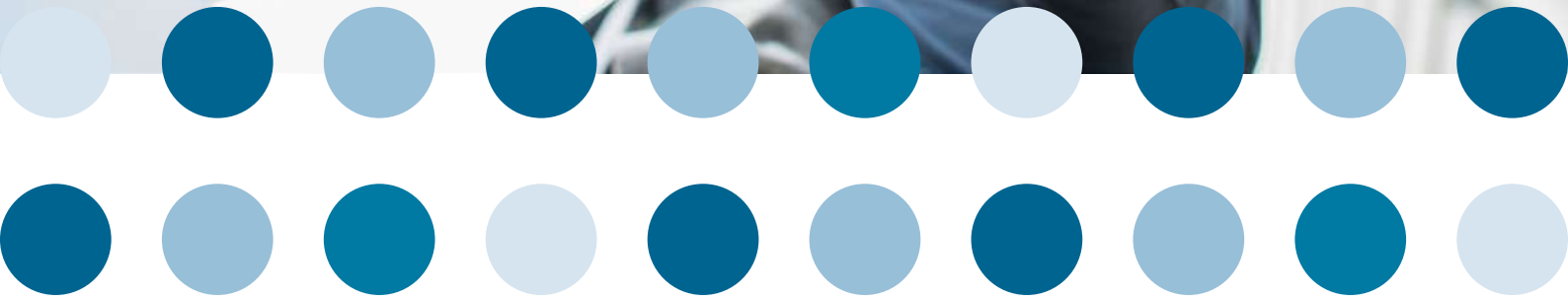
Eşitlik kurumları tarafından kurumsal ırkçılık meselesinin kapsamlı bir şekilde ele alınmasında tespit edilen bazı zorluklar mevcuttur. Bunlar arasında meselelerin gizli ve sürekli dönüşen doğası, meselelerin kesişimsel boyutları ve gerekli kültürel değişimi gerçekleştirmenin karmaşıklığı yer almaktadır.

Yapay zekâ ve dijital alanın büyümesiyle birlikte kurumsal ırkçılık yeni ve ek biçimler almıştır. Eşitlik kurumlarının bu alanla etkili bir şekilde etkileşim kurmanın yollarını bulması gerekmektedir. Daha geniş anlamda, kurumsal ırkçılığın kurumsal sistemler ve kültürler içinde nerede ve nasıl gerçekleştiğini tespit etmek ve açığa çıkarmak; kurumsal ırkçılığı önlemek için gerekli adımları belirlemek ve teşvik etmek; ve kurumsal ırkçılıktan arınmış alternatif kurumsal sistemler ve kültürler öngörmek ve teşvik etmek bir zorluktur.

Kurumsal ırkçılık, ırk temelini toplumsal cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, din, engellilik ve sosyo-ekonomik statü gibi temellerle kesiştiği önemli kesişimsel unsurları kapsamaktadır. Kesişimsel kurumsal ırkçılığın kendine özgü deneyimini tespit etmek ve bununla mücadele etmek, değiştirmek ve etkilerini gidermek için gereken özel stratejileri belirlemede de bir zorluk yatmaktadır. Bu durum, sosyo-ekonomik statü temelini eşit muamele mevzuatında yer almadığı ve de çoklu ve kesişimsel ayrımcılığın özel olarak yasaklanmadığı hukuk düzenlerinde daha da karmaşık bir hal almaktadır.

Kurumsal ırkçılık, kurumsal kültürlerin ve daha geniş toplumsal kültürün içine gömülüdür ve yine bu kültürler tarafından sürdürülmektedir. İster toplumsal ister kurumsal düzeyde olsun, kültür ve kültürel değişim, eşitlik kurumlarının çalışmalarında özel bir odak noktası olarak yeni yeni ortaya çıkmaya başlamıştır. Eşitlik kurumlarının bu düzeyde etkili bir şekilde müdahale edebilmeleri için hem etkili stratejileri hem de bunu yapmak için gerekli kapasiteleri geliştirmelerinde zorluklar bulunmaktadır. Equinet tarafından geliştirilen değerler odaklı stratejik iletişim çalışmaları, bu zorluğun üstesinden gelinmesine yardımcı olabilir.¹

1 Communication Handbook for Equality Bodies, Framing Equality, Equinet and PIRC, 2017.



5 SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Kurumsal ırkçılık, yapısal ve tarihsel ırkçılıkla iç içe geçmiş düzeyde bir ırkçılıktır. Tarihsel ve yapısal ırkçılık birlikte, ırksallaştırılmış insanlar için nesiller arası dezavantajlılığın koşullarını yaratır ve bu insanların bireysel düzeyde tecrübe ettikleri ayrımcılığın temelini teşkil ederler. Eşitlik kurumlarının, eşitsizliğin bir itici gücü olan kurumsal ırkçılığın ortadan kaldırılmasına ve bunun yerine uygulamada tam eşitliği sağlayabilecek planlı ve sistemik yaklaşımların getirilmesine tam katkı sağlamaya öncelik vermeleri bir zorunluluktur.

Eşitlik kurumlarının, kurumsal ırkçılığın ortadan kaldırılması ve değiştirilmesi için bu zorluğun üstesinden gelinmesinde önemli bir katkısı vardır. Bu durum, eşitliği teşvik etme ve ayrımcılıkla mücadele etme yetkilerinin yanı sıra dava açma, ayrımcılıktan şikâyetçi olanlara destek verme, araştırma, iyi eşitlik uygulamalarını teşvik etme, politika tavsiyelerinde bulunma ve iletişim kurma yetkileri sebebiyledir. Bu, eşitlik kurumlarının teşvik ve önleme, destek ve dava açma ve de karar alma işlevlerinin tümünde giderek daha fazla öne çıktıkları bir katkıdır.

Eşitlik kurumları, yasal eşitlik görevlerinin uygulanmasıyla ve ırksallaştırılmış grupların temsilci örgütlerinin katılımıyla, kurumsal ırkçılıkla ilgili çalışmalarında kolaylaştırıcılığa erişir. Yine bu kurumlar, sorumluluk

gerektiren mercilerdeki kişilerin meselenin var olduğunu kabul etmedeki eksiklikleri, eşit muamele mevzuatındaki sınırlamalar ve insan kaynakları ile malî kaynakların yetersizliği gibi engellerle karşılaşmaktadırlar. Eşitlik kurumları kurumsal ırkçılığın yeni biçimlerini izlemek, ele almak ve işlediği mekanizmaları açığa çıkarmak; sorunun kesişimsel boyutlarını belirleyip bunlara yanıt vermek ve toplumda ve kuruluşlar arasında kültürel değişim ihtiyacına yeni yanıtlar geliştirmek açısından zorlu bir meydan okumayla karşı karşıyadırlar.



Eşitlik kurumlarının, eşitsizliğin bir itici gücü olan kurumsal ırkçılığın ortadan kaldırılmasına ve bunun yerine uygulamada tam eşitliği sağlayabilecek planlı ve sistemik yaklaşımların getirilmesine tam katkı sağlamaya öncelik vermeleri bir zorunluluktur.



5.2. TAVSİYELER

Eşitlik Kurumları faydalı olacak bir biçimde şunları yapabilirler:

- Kurumsal ırkçılığı ele alma konusundaki odaklarını güçlendirmek ve kapasitelerini derinleştirmek;
- Araştırma yetkinliklerini kurumsal ırkçılığı açığa çıkarmak, yıkıcı etkilerini kanıtlamak ve bu tür ırkçılığın üzerine gitmek üzere etkili modeller geliştirmek için kullanmak;
- Kültürlerinde ve sistemlerinde kurumsal ırkçılığa yer olmadığından emin olmak ve uygulamada tam eşitliğe ulaşmak için planlı ve sistematik bir yaklaşım sağlamak amacıyla kurumlarda gerekli eşitlik altyapısını tanımlamak ve teşvik etmek için iyi uygulamalara destek yetkinliklerini kullanmak;
- Dijital alanda kurumsal ırkçılık ve yapay zekâ ile ilgili yeni yaklaşımlar ve eylemler başlatmak;
- Kurumsal ırkçılığın önlenmesi, tespit edilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik araçlar olarak yasal eşitlik görevlerinin etkili bir şekilde uygulanmasını teşvik etmek ve izlemek;
- Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarında kurumsal ırkçılığa etkili bir şekilde odaklanılmasını ve bu konuda harekete geçilmesini sağlamak için politika tavsiyesi yetkinliklerini kullanmak;
- Kuruluşlar içinde ve toplum genelinde kültürel değişim sağlama zorluğuyla daha etkin bir şekilde başa çıkabilmek için kapasitelerini güçlendirmek ve iletişim araçlarını geliştirmek; ve
- Stratejik dava önceliklerine ve bu tür davalara girişmek için belirlenen kriterlere kurumsal ırkçılığa açık bir şekilde odaklanmayı dahil etmek.

Ulusal düzeydeki ve Avrupa düzeyindeki yetkililer faydalı bir şekilde şunları yapabilirler:

- Eşit muamele mevzuatının güçlendirilmesi:
 - kurumsal ırkçılığı yasaklayan özel hükümler de dahil etmek suretiyle;
 - mevzuatın kapsamının kamu sektörünün işlevlerini ele almasını temin etmek suretiyle;
 - dolaylı ayrımcılığa ilişkin hükümlerin ve bunların uygulanmasının geliştirilmesi suretiyle; ve
 - kesişimsel ve çoklu ayrımcılık ile sosyo-ekonomik statü temelinde ayrımcılığı ele alan hükümleri de dahil etmek üzere;
- Yasal eşitlik görevleri için iyi uygulama modellerinin oluşturulması ve eşitlik kurumlarının bu görevlerle ilgili destek ve yaptırım rollerine göre, tüm hukuk düzenlerindeki eşit muamele mevzuatında kamu ve özel sektörde bu tür modelleri gerektiren hükümlerin yer alması;
- Irkçılığa Karşı Ulusal Eylem Planlarına kurumsal ırkçılığın tanınmasını, kurumsal ırkçılığın

ortadan kaldırılmasına ve ırksallaştırılmış insanlar üzerindeki etkilerinin ele alınmasına yönelik taahhütleri dahil etmeli ve eşitlik kurumlarını bu taahhütlerin uygulanması konusunda bilgilendirmek, izlemek ve güvence altına almak üzere yetkilendirmelidir;

➤ Dijital alan ve yapay zekâ kullanımı için bu alanda ayrımcılık yapılmamasını ve bu alan aracılığıyla eşitliğin sağlanmasını kapsayan standartlar belirlemek ve uygulamak, bu standartların geliştirilmesinde eşitlik kurumlarıyla birlikte çalışmak ve bu standartların izlenmesi ve uygulanmasında onları yetkilendirmek;

➤ Sivil toplum için demokratik alanı korumak ve ırksallaştırılmış insanların sivil toplum örgütlerine yeterli kaynak ve katılım temin etmek;

➤ Irk veya etnik kökene göre ayrıştırılmış eşitlik verilerinin toplanmasını, analiz edilmesini ve kullanılmasını sağlayan yeterli eşitlik veri sistemlerini temin etmek; ve

➤ Eşitlik kurumlarına yönelik standartlar için aşağıdakileri sağlar nitelikte yasal düzenleme yapmak:

- tüm işlevlerinde kurumsal ırkçılığın ele alınmasındaki rollerini etkinleştiren;
- yeterli insan ve mali kaynakların temin edilmesini sağlayan; ve
- özellikle kurumsal ırkçılığa meydan okuma konusunda, etkin işleyişleri için gereken bağımsızlığın zeminini teşkil eden.



Kurumsal Irkçılıkla Mücadele

Eşitlik Kurumlarının
Potansiyelini
Gerçekleştirmek



 **ESHİD**
Eşit Haklar
İçin
İzleme Derneği

Tel: 0312 468 21 52
www.esithaklar.org