

AVUSTURYA’NIN ULUSAL VE ULUSLARARASI AYRIMCILIK YASAĞI HUKUKU VE YABANCI DÜŞMANLIĞINDAN KORUNMA MEKANİZMALARI

National and International Prohibition of Discrimination Act and Protection Mechanisms Against Xenophobia in Austria

Dr. Öğr. Üyesi Faik TANRIKULU*

Geliş 27.09.2018 Yayına Kabul Tarihi: 02.11.2018

Öz

Avusturya’da yabancı düşmanlığının son seneler üç kat artması ülkede yaşayan göçmen kökenli bireyleri tedirgin etmektedir. İş hayatında, eğitimde ve sosyal hayatın her aşamasında sözlü ve fiziksel saldırıların artmasıyla dolaylı ve dolaysız ayrımcılık had safhaya ulaşmıştır. Birçok göçmen yaşadığı ayrımcılığı kendi dünyasında yaşamakta veya ilgili koruma mekanizmalarını bilmediği için itiraz etme hakkını kullanmamaktadır. Bu nedenle kendisine yapılan haksızlığa karşı boyun eğmekte ve mağdur olmaktadır. Halbuki ayrımcılığa maruz kalındığında her yerde ve herkese karşı kullanabilecek haklar mevcuttur.

Çalışma Avusturya’nın insan hakları alanında taraf olduğu uluslararası antlaşmaları, Avrupa insan hakları sözleşmesi ve AB direktiflerinde yer alan ayrımcılık yasağı ve uygulamalarını içermektedir. Buna karşı yükselen yabancı düşmanlığı, ırkçılık ve aşırı sağa karşı ayrımcılıktan korunma mekanizmalarını irdelemektedir. Mevzuat çerçevesinde oluşturulan resmi ve sivil toplum kuruluşlarının neler olduğu araştırılmaktadır. Bu kurumlar mercek altına alınarak ve yüz yüze görüşmeler yapılarak pratikte ne kadar etkili olduğu anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bilhassa görev tanımı bakımından hakları korumak için oldukça işlevsel görünen bazı kurumların,

Abstract

Xenophobia has tripled in Austria in recent years, which disturbs immigrants still living there. Since oral and physical attacks in business life, education and social life have increased, direct and indirect discrimination have reached the extreme point. Many immigrants either experience discrimination in their own world, or they don’t use their right of opposition due to their lack of knowledge about protection mechanisms. For this reason, they give in to the injustice and they suffer from this situation. However, there are rights which can be used in all conditions when being subjected to any kind of discrimination.

This study includes international treaties Austria have acceded to, European Convention on Human Rights and discriminatory prohibitions and treatments shown in EU directions. On the other hand, it also addresses protection mechanisms against discrimination in the face of rising xenophobia, racism and extreme right. Official bodies and NGO’s which were found in accordance with legislation are examined. By scrutinizing these establishments and talking face to face with immigrants, it is tried to be understood that how much influence these institutions have in practical terms. Particularly, certain establishments which ostensibly seem functional for protecting rights with regards to their

* İstanbul Medipol Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Siyaset ve Kamu Yönetimi, ftanrikulu@medipol.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-0654-3140

uygulamada gerçekten etkili bir koruma sağlayıp sağlamadığı sorgulanmaktadır. Bu çerçevede Avusturya'da göçmenlerle yapılan mülakatlar, kurumlara ilişkin yaygın kanaat ve deneyimler ışığında kurumların etkileri araştırılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Avusturya'da Ayrımcılık Hukuku, Yabancı Düşmanlığından Korunma Mekanizmaları, Ulusal ve Uluslararası Hukuk, Göç.

alleged mission, are questioned in terms of whether they are really providing an efficient protection or not. Within this scope, in the light of interviews which were done with immigrants in Austria, general opinion on institutions and experiences of the people getting services, the impact of institutions are searched.

Keywords: Discrimination Law in Austria, Protection Mechanisms of Xenophobia, National and International Law, Migration

GİRİŞ

AB ülkelerinde ve Avusturya'da son yıllarda aşırı sağ ve yabancı düşmanlığının artması endişe verici boyutlara ulaşmıştır. Aşırı sağ partilerin oy oranlarının artması ve seçmen nezdinde karşılık bulması merkez partileri de popülizm söylemlerine ve politikalarına sevk etmektedir. Farklı etnik, kültürel ve dini azınlıktaki gruplara karşı nefret söylemi, fiziksel saldırı ve hakaret her yıl iki kat artmaktadır. Ulusal ve uluslararası hak ihlalleri raporları Avusturya'da artan yabancı düşmanlığını endişe ile teyit etmektedir. Eğitimden aktif ve eşit yurttaşlık alanına, dini haklardan siyasi katılım ve örgütlenme hakkına kadar pek çok alanda yaşanan sorunlar konusunda bir farkındalık oluşturulması elzemdir.

Yabancı düşmanlığı, ırkçılık ve aşırı sağ üzerinde birçok araştırma yapılmaktadır. Ancak, yabancı düşmanlığından korunma mekanizmalarının neler olduğu ve ayrımcılığa maruz kalan göçmenlerin nereye müracaat etmesi gerektiği hususunda çalışmaların yeterli olmadığı gözlemlenmiştir. Hâlbuki Avusturya'nın ulusal ve uluslararası hukukta taraf olduğu sözleşmeler ve aynı şekilde ülke içerisinde bulunan STK'lar göçmenlere hak ihlalleri yaşamaları halinde gerek danışmanlık gerekse hukuki destekler sunmaktadır. Temel hakların ihlal edilebildiği durumlarda hak arama mekanizmalarının neler olduğunu bilmek, özellikle mağdur olan işçiler ve göçmen kökenli bireyler açısından önem arz etmektedir. Göçmenlerin maruz kaldıkları ihlallere ve önüne sürülen hukuki engellere karşı, haklarının bilincinde olmalarına ve bunun yaygın bir davranış normu haline gelmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece kendilerini potansiyel suçlu olarak yaftalayan önyargılı tutumlara karşı çıkabilecek ve haklarının farkında olarak özgüvenlerini arttırabileceklerdir. Avusturya

genelinde, İslamofobik ve göçmen karşıtı siyasi söylemlerin yoğun toplumsal destek bulduğu bugünlerde, haklarını bilen ve önyargılarla mücadele etme pratiğini kazanan bireyler, kendi varlıkları üzerinden üretilen ırkçı ve ayrımcı söylemlere karşı daha etkili tepkiler verebilecektir.

Göçmenlerden her üç kişiden ikisinin mağduriyet yaşadığı düşünüldüğünde ayrımcılığın hangi boyutlara ulaştığı anlaşılmaktadır. Öyle ki iş başvurularında ve eğitim alanlarında etnik kökenden dolayı mağdur olanların sayısı günden güne artmaktadır. Siyasetçilerin de bu halkaya girmesiyle bu sorun içinden çıkılmaz bir hal almaya başlamıştır. Ancak, sağ popülist söylemlerin yükselişine rağmen ayrımcılıkla mücadele hususunda kamu ve sivil toplum geleneği de bulunmaktadır. Bu konuda yerel ve uluslararası hukukta; ayrımcılığın suç olduğu açık biçimde ilan edilmektedir.

Bu çalışma kapsamında yapılan mülakatlar neticesinde; göçmenlerin hangi hak arama mekanizmalarını kullanacaklarını bilmemeleri gibi nedenler, başvuru mekanizmalarını etkili kullanamama sebepleri arasında görülmektedir. Ayrıca ayrımcılıktan korunma mekanizmaları olan kamu ve sivil toplum kuruluşlarının gerçekte ne kadar etkili olduğu ve bürokratik süreçlerin ne şekilde ilerlediği birebir görüşmelerle tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. AVUSTURYA’NIN TARAF OLDUĞU BM SÖZLEŞMELERİ VE İNSAN HAKLARI YÜKÜMLÜLÜKLERİ

II. Dünya Savaşı’ndan sonra kurulan dünya düzeninde bölgesel ve küresel düzeyde farklı mekanizmalar oluşturularak insan hakları ve temel özgürlükler uluslararası koruma şemsiyesi altında toplanmıştır. Her ne kadar bazı BM kararları tartışma konusu olsa da BM insan hakları mekanizması uluslararası koruma sağlayan en etkili kuruluşlardan biridir. Aynı zamanda BM insan hakları hususunda yeni anlaşmalar ve bildirgeler önerirken, diğer yandan bahse konu kararları korumak, uygulamak ve denetlemek için faaliyetler yürütmektedir.¹

Birleşmiş Milletler tüzüğü’nün 1. Maddesine göre” *İnsan haklarına saygı gösterme, insan haklarını koruma ve gerekli tedbirlerini uygulama ve bu alanda uluslararası iş birliğini sağlama*” ana amaçlarından biridir. Küresel insan hakları sisteminde devletleri bağlayan kurallar sözleşmelerle korunmaktadır. Avusturya, BM

¹ United Nations, “Protect Human Rights”, <http://www.un.org/en/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html> (Erişim Tarihi: 04.06.2018)

tarafından hazırlanmış küresel insan hakları sözleşmelerinin biri hariç hepsine taraftır.²

Devletler kendi iradeleriyle uluslararası hukuk antlaşmaları, sözleşmeleri ve onların nasıl uygulanacağını belirlemektedir. Birçok ülke de bölgesel ve küresel insan hakları sistemine dâhildir. İlki küresel ölçekte en çok üye sahibi olan Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan kurallar, diğeri bölgesel insan hakları düzenlemelerine yönelik öne çıkan kurumlardır. Avusturya, BM tarafından hazırlanan insan hakları sözleşmelerinin biri hariç tümüne taraf ülkedir. Avusturya'nın taraf olduğu BM sözleşmeleri; ırk ayrımcılığını tanımlayarak taraf devletlere ırk ayrımcılığının her türünü ortadan kaldırma yükümlülüğü getirmektedir. Devletler her iki yılda bir Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesine rapor sunmalıdır. Komite bu rapor sonucunda genel tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, komite sözleşmede yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama, bireysel ve devlet başvurularını kabul etme ve inceleme yetkisine sahiptir. Sözleşme, taraf devlet bireylerinin yaşama hakkı, din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, seçim hakları ve adil yargılanma hakları dâhil, sivil ve siyasal haklarına saygı göstermelerini taahhüt etmektedir.³ Bu sözleşmeden kaynaklanan hakların ihlal edilmesi halinde, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi'ne bireysel ve devletlerarası başvuru hakkı tanımaktadır. Başvuruları inceleyen komite yapacağı değerlendirme sonucunda hakkında şikâyetçi olan devletin hak ihlali yaptığını tespit edebilmektedir.⁴ Komite, taraf devlet raporunu değerlendirirken güvenilir diğer kaynaklardan, özellikle sivil toplum örgütlerinden ve ulusal insan hakları kurumlarından gelen bilgileri de değerlendirmektedir. Uygulamada bireysel başvuru sık kullanılan bir yöntem olmamakla beraber, bu yolun açık olduğunu bilmek gereklidir.

² United Nations, "The International Bill of Human Rights " <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf> (Erişim Tarihi 20.06.2018), s.2.

³ Bu sözleşme, 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve 23 Mart 1976 itibarıyla yürürlüğe giren çok taraflı bir antlaşmadır. Sözleşmede 3 ek protokol vardır. Bu protokollerden 1. protokol olan seçmeli protokoldür ve bu protokolle bireysel başvuru usulüyle denetim getirilmiştir.

⁴ Rechtsinformationssystem des Bundes "Gesamte Rechtsvorschrift für Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassischer Diskriminierung " <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000516> , (Erişim Tarihi:03.04.2018)

1.1.Koruma Yükümlülüğü

Devlet ve organlarının sahip olunan insan haklarının başkaları tarafından ihlal edilmesini önlemek için tedbirler alması devletin sorumluluğu altındadır. Bilhassa, devletin belirli bir grubun (etnik bir grubun) diğerine saldırması halinde harekete geçmede geç kalması veya devlet polisinin kişilere kötü müdahalesini önleyememesi ihlale örnek gösterilmektedir. Aynı şekilde devletin şirketleri insan onuruna yaraşır bir ücret ödemeye zorlayacak tedbirler alması koruma yükümlülüğü bağlamında değerlendirilmektedir.

1.2.Saygı Gösterme Yükümlülüğü

Devletin insan hakları ihlaline müdahale etmesi, kişi ya da grup haklarının kısıtlanması sonucu oluşabilecek sorunları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Belli fikir ve görüşlerin açıklanmasına engeller getirilmesi veya başkalarına zararı olmadığı halde belli ibadet biçimlerinin yasaklanması bu yükümlülüğün ihlali olarak yorumlanmaktadır.

1.3.Sağlama Yükümlülüğü

Devletin hukuksal güvencesi altındaki insanların haklardan yararlanabilmeleri için gerekenleri yapma görevi ve sorumluluğu vardır. İnsanların kendi kişisel gayretleriyle güvence altına alamayacakları gereksinimleri gidermek için tedbirler alması gerekmektedir. Kültürel hakların kullanılmasını sağlayacak olanaklar oluşturulmalı ve gerekli izinlerde kolaylıklar verilmelidir. Belediyelerin ibadet yeri ihtiyacına kayıtsız kalması ve temel sağlık bakım sisteminin oluşturulmasındaki başarısızlık, sağlama yükümlülüklerine örnek verilmektedir.⁵

2. BÖLGESEL ÖRGÜTLER: AVRUPA KONSEYİ

Avrupa Konseyi Avusturya'nın da dâhil olduğu 48 devletin üye olduğu; insan hakları ve demokrasinin gelişmesi için çalışan uluslararası örgüttür. Konsey en temel karar alma organıdır. Kurum üye ülkelerin devlet başkanlarını veya başbakanları yılda iki kez toplayarak AB'nin temel politikalarını

⁵ The International Bill of Human Rights, "Universal Declaration of Human Rights, Adopted and proclaimed by General Assembly Resolution 217 A (III) of 10 December 1948" <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2018) s. 7-14.

belirlemektedir. Konsey'in en önemli özelliği, insan hakları alanında düzenleme yapması ve bünyesinde bulunan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile bireylerin devletlere yönelik başvurularını inceleyerek ilgili devletin hak ihlali gerçekleştirip gerçekleştirmediğini belirlemektedir. Mahkeme'nin kararları ilgili devlete yönelik yaptırımları bağlayıcı olup söz konusu devlet tarafından uygulanmak zorundadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine dayanarak vermektedir. Sözleşme temel hak ve özgürlükleri içermektedir. Yaşam hakkı, işkence ve kötü muamele yasağı, adil yargılanma, kişi özgürlüğü ve güvenliği, ifade özgürlüğü, din ve vicdan özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü, eğitim hakkı, seçme ve seçilme hakkı ile özel yaşamın gizliliği ve aile hakkı sözleşmede düzenlenen hak ve özgürlüklerden bazılarıdır. Buna karşın AIHM kamu yararı gereği, vatandaş olmayan göçmenlerin vatandaşlığa bağlı birtakım mevkiler için çalışmaya erişiminin engellenmesine veya terfi edilmesine yönelik uygulamayı ayrımcılık olarak değerlendirmemiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesinde ayrımcılık yasağı hem bir hak hem de hak ve özgürlüklerden yararlanmada temel bir ilke olarak ülkeler tarafından kabul edilmektedir. Sözleşme hükmünde "*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere hiçbir ayrımcılık* gözetilmeksizin sağlanmalıdır" şeklinde ifade edilmektedir.⁶ Sözleşme hükmü hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu nedenle bilhassa hassas ve dezavantajlı grup olarak kabul edeceğimiz göçmenlere yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.

Bireylerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurabilmesi için şikâyet edecekleri devletin Avrupa Konsey üyesi olması gerekmektedir. Bunun yanında AIHM'ne başvuru yapılabilmesi için iki koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. Öncelikle hak ihlalleri Avusturya'nın kendi hukuk sistemi içinde mahkemelere tespit ettirmeye çalışmak gerekmektedir. Ancak bu çabalardan bir sonuç çıkmazsa ve tüm başvuru yolları tükendiğinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurma hakkı doğmaktadır. Diğer taraftan, Avusturya iç hukuk yoluyla davanın çözümü için mahkemeye intikal etmesi ve olumsuz

⁶ Council of Europe, "European Convention on Human Rights" https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, (Erişim Tarihi: 10.05.2018) s. 13.

netice alınması halinde temyize giderek, son karar tarihinden itibaren altı ay içinde AİHM'ne başvurmak gerekmektedir. Bu süre içerisinde başvurulmaması halinde başvuru hakkı ortadan kalkmaktadır. Aynı zamanda ulusal yargı organları ayrımcı muameleye maruz kalan kişilerle ilgili kararlarında direktifler doğrultusunda AB hukukuna göre değerlendirme yapılmalıdır.

2.1.Avrupa Birliği'nde Hukuki Düzenlemeler

Avrupa Birliği çerçevesinde insan haklarına ilişkin hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Birliğin oluşum sürecinde ayrımcılıkla mücadele gündemde olmayan konular arasındaydı. İlk düzenleme Roma Antlaşması'nın 119. Maddesinde belirtilen "kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret " maddesi kabul edilmektedir. Daha çok 1990'lı yıllara kadar ayrımcılık ülkelerin insan hakları sorunu olarak yorumlanmıştır. 1995 yılında AB Komisyonu tarafından " Avrupa Birliği ve Dış İnsan Hakları Politikası: Roma'dan Maastricht'e Ötesi" yayınlanan genelge insan haklarının korunması ve geliştirilmesi açısından önemli bir belge olma niteliği taşımaktadır. AB hem uluslararası insan hakları taahhütlerini biçimlendirmiş hem de insan haklarını güvence altına almak için koruma mekanizmalarını genişletmiştir. 1995 yılındaki AB Komisyonu raporunda 'kamu denetçiliği ve insan haklarının korunmasıyla ilgili kurumların daha etkin ve yaygınlaştırılması yönünde ülkelere destek verileceğini' bildirilmiştir.⁷ 1970'li yıllarda BM tarafından başlayan uluslararası insan hakları hususundaki çalışmalar, 1991 yılında İnsan Hakları Komisyonu tarafından "Paris İlkeleri" olarak ortaya konulmuştur. Bu ilkeler BM genel kurulu tarafından 1993 yılında yürürlüğe girmiştir. Paris ilkelerinin kabulü ile (insan hakları ilgili kurumların oluşumu, danışma organları) kurumsallaşmanın ilk somut örneği olarak gösterilmektedir. 976 sayılı Konsey Tüzüğü ile birlikte ülkeler insan haklarını koruma ve geliştirme konusunda ulusal ve uluslararası kuruluşları teknik ve finansal yönünden destek verme kararı almıştır.⁸ Birliğin kurucu antlaşmalarına dayanan Avrupa Anayasası, üye devletlerde gerekli desteği bulamadığı için taslak halinde kalmıştır. Ancak anayasanın hak ve özgürlüklerin düzenlendiği

⁷ Commission of The European Communities, " Report from Commission on the implementation of measuresintented to promote observance of human rights and democratic principles in external Policies, https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/annual-report-2000-promoting-observance-human-rights-com2000726_en_5.pdf, (Erişim Tarihi:03.02.2018)

⁸ United Nations High Commissioner For Human Rights, "National Human Rights Institutions" (History, Principles, Roles and Responsibilities), s.6-7.

bölüm Hak ve Özgürlükler Şartı 2009 yılından itibaren üye devletler tarafından bağlayıcı hukuki düzenleme olarak kabul edilmektedir.

2.2.Avrupa Birliği'nin Irk ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılıkla İlgili Direktifleri

AB ülkelerinde artan göç nüfusu, 11 Eylül sonrası güvenlik temelli yabancı düşmanlığı ayrımcılıkla mücadele, eşitlik gibi konularda yürürlüğe konulan direktifler ve uygulanan programlar AB siyaseti açısından giderek önem kazanmaktadır. Bu nedenle "çok kültürlü" birlik olma amacı hedefleyen AB, ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesinin ihlali durumunda mağdur olanların haklarını koruma ve ilgili resmî kurumların harekete geçeceği mekanizma kurma amacıyla üye devletlere yükümlülükler getirmektedir. Üye ülkelerin çoğunun ayrımcılıkla ilgili geçmişi bulunmakta, bu nedenle anayasa ve yasalarında ayrımcılık yasağına yer vermektedir.

AB'de ayrımcılık yasağı ve ayrımcılıkla mücadele etmeye yönelik kurumların oluşumu için üç önemli düzenleme ve çeşitli direktifler uygulanmaktadır. 29 Haziran 2000 tarihli 2000/43/EC sayılı düzenleme bu hususta ilk direktif olma özelliği taşımaktadır. Irk ve Etnik Köken Ayrımı Yapılmaksızın Kişiler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Konsey Direktifi "*Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın herkesin katılımına imkân veren demokratik ve hoşgörülü toplumların gelişmesini sağlamak. Irk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık alanında alınacak tedbirler, istihdama veya serbest çalışma faaliyetlerine erişimin ötesine geçmemelidir. Eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri gibi alanları da kapsamalıdır*"⁹. İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (2000/78/EC) özetle "*Teşvikler de dâhil olmak üzere, istihdam, kendi namına istihdam, mesleğe erişim, Mesleki rehberlik ve eğitime erişim, işçi, işveren ve profesyonel örgütlere üyelik, Eğitim, Sosyal güvenlik ve sağlık dâhil sosyal koruma, Sosyal avantajlar*"¹⁰ olmak üzere herkesin eşit şekilde çalışma ve sosyal hayattan faydalanmasını hedeflemektedir.

⁹ Official Journal of the European Communities, Council Directive 2000/43/EC (implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML> (Erişim Tarihi:02.03.2018).

¹⁰ Official Journal of the European Communities, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 (establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> (Erişim Tarihi:08.04.2018).

- Kendi Adına İstihdam Olan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC)
- Hamilelik Direktifi (1992/85/EC)
- Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC)
- Yarı Zamanlı İş Akdi ile Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC)
- Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1999/70/EC)

İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif (2006/54/EC) aşağıdaki alanlarda ayrımcılığa karşı koruma sağlar "*Din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, istihdam ve meslekte herkese eşit fırsat güvencesi, eşit ücret ve sosyal güvenlik konularında güvence sağlamaktadır*" Direktif kapsadığı alanlara ilişkin her türlü doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır.¹¹

Yukarıda sayılan direktiflerden tümü, istihdam ve iş ilişkilerinde ayrımcılığın önlenmesine ilişkindir. İlk altı direktif, istihdam alanında kadın ile erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasına yöneliktir.¹² Irk ve etnik köken direktifi istihdam dışında kalan sosyal alanlara ilişkin hükümleri de içermektedir. Bu direktifler kısaca sırasıyla "Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması Direktifi", "Irk Ayrımcılığı Direktifi" ve "İstihdam Çerçeve Direktifi" olarak da adlandırılmaktadır. Direktifler de doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılık yapmaya yönelik talimat verme gibi ayrımcılık türlerini kapsamaktadır. Erkeğe göre kadına daha az ücret ödenmesi, başörtülü birinin işe alınmaması, kişinin din veya ten renginden dolayı terfi ettirilmemesi veya iş görüşmesine çağrılmaması doğrudan ayrımcılık olarak görülmektedir.

Direktifler hem kamu hem de özel sektörde gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktadır. Buna göre özel bir şahsa ait işletme,

¹¹ Official Journal of the European Union, Council Directive 2000/43/EC (Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (Erişim Tarihi:05.06.2018)

¹² İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif ilk beş direktifteki hükümlerin bir kısmını bir araya getirir.

büyük bir özel sektör firması, bir belediye ya da merkezi devlete bağlı bakanlık birimleri ya da kamu kuruluşları ayrımcılık yapılmaması konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Direktifler gerçek kişileri, yani bireyleri ayrımcılığa karşı korumaktadır. Buna ek olarak Irk Ayrımcılığı Direktifi tüzel kişiliğe sahip örgütleri de ayrımcılığa karşı korumaktadır. “Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması Direktifi” cinsiyet ayrımcılığı; “Irk Ayrımcılığı Direktifi” ırk ve etnik köken ayrımcılığı; “İstihdam Çerçeve Direktifi” ise ırk ve etnik köken, engellilik, din ya da inanç, cinsel yönelim ve yaş ayrımcılıkları alanlarında düzenlemeler içermektedir. Direktifler, milliyetlerine bakılmaksızın tüm bireyleri bu sayılan konularda korumaya almaktadır. Direktifler kapsamında bulunan konularda belli istisnalar da kabul edilmektedir. Akgül direktiflerin doğrudan üye ülkelerin hukukunu kapsadığını ve yeni bir düzenlemeye gerek kalmaksızın doğrudan uygulandığını belirtmektedir.¹³ Bazı durumlarda AB mevzuatı ve direktifleri ulusal hukukun üstünde yer almaktadır. Üye ülkelere AB hukukuna uymadıkları takdirde 2 aylık bir süre verilmektedir. Bu süre esnasında sonuç alınamazsa AB Komisyonu ihlal gerekçesi ile karar vermek üzere Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na bildirmektedir. Divanın Avrupa Toplulukları Antlaşması'na göre ceza verme yetkisi bulunmaktadır. Divan Almanya ve Avusturya'nın istihdamda Eşit Muamele Direktifini iç hukuka aktarmadığı için ihlal kararı vermiştir.¹⁴

“Irk Ayrımcılığı ve İstihdam Çerçeve Direktifleri” ne göre bir işveren, işin doğası ya da yapılacak işin koşulları nedeniyle, yani “açık bir mesleki gerekliliğin” varlığı durumunda ırk ya da etnik köken, engellilik, din ya da inanç, cinsel yönelim ve yaş bakımından belli kişileri tercih edebilmektedir. Ancak bu seçimin yapılmasında meşru bir amaçla hareket edilmiş olması ve mesleki gereklilik ile yapılan seçim arasında bir orantı olması şarttır. Örneğin salt erkek oyuncuların istihdam edilmesi gereken bir tiyatro oyunu için kadınların alınmaması bir ayrımcılık oluşturmaz. Aynı şekilde itfaiye veya polis memur adaylarında fiziki şartların uygun kriterler istenmesi ve engelli olmama koşulunun aranması da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

¹³ AKGÜL, M. (2008) “Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Etkisi”, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 32-33.

¹⁴ Urteil des Gerichtshofes, “Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Nicht fristgerechte Umsetzung” <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56217&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=433690> (Erişim Tarihi:06.05.2018).

İstihdam Çerçeve Direktifi üye devletlerin yaş temelinde farklı davranışa izin vermelerine olanak tanıyan bazı istisnalar getirmelerine onay vermektedir. Bu istisnalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Genç kişilerin, yaşlı işçilerin ve bakım sorumlulukları olan kişilerin mesleki entegrasyonlarını artırmak veya korunmalarını sağlamak amacıyla, işten çıkarılma ve ücretle ilgili konular da dâhil olmak üzere istihdam ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve işle ilgili özel koşullar getirilmesi,
- İstihdamla ya da istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konularında asgari konuların tespit edilmesi,
- İstihdam için pozisyonun eğitim gerekleri ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereği göstermesi durumunda işçi almak için azami bir yaşın tespit edilmesi.¹⁵

Bu istisnaların da nesnel, makul ve meşru bir amaçla haklılaştırılması zorunludur. Böyle bir haklılaştırma, meşru istihdam politikaları, iş piyasası ve eğitim hedefleri ile araçlarla amaç arasında orantılılık ilkesi temelinde yapılabilmektedir.

¹⁵ SU, Ali Ercan, Tekin H., Aktaşoğlu E., Taşkırner U., İner M., Aşkın C., Ergani Ç. (2014), “Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri” Editör: Fazıl Aydın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara

Grafik 1: Avrupa'da Ayrımcılık ve Mağdurların İlgili Kurumlara Şikayetleri



Kaynak: <http://diasporahaber.com/avrupada-ayrimcilikla-kurumsal-mucadele-eksikler-ve-imkanlar/>

Grafik Avrupa çapında özellikle Müslümanların ve kadınların daha sık ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir. Buna karşın yaşanan ırkçı sözlü ve fiziki saldırılara rağmen polise bildirilen kişi sayısı çok düşük görülmektedir. Aynı şekilde hukuki ve danışmanlık desteği sağlayan resmî kurumlara müracaat sayısı beklenenin altındadır. Bir diğer çarpıcı sonuç ise göçmenlerin %43'ü ayrımcılık karşısında ilgili kuruma şikayetlerin işe yaramayacağı düşüncesidir.

Sonuç olarak, bu üç düzenleme üye devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmaya yönelik ayrımcılığla mücadele için bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik üye devletler insan haklarının korunması ve geliştirilmesi hususunda eşitlik kurumları oluşturmuştur. Aynı zamanda direktifler, ırk veya etnik köken temelli ayrımcılık ve bu çerçevede çıkabilecek hak ihlallerine karşı üye devletleri gerekli tedbirleri alması yönünde sorumlu tutmaktadır. Bunun yanında hak ihlalleri durumunda mağdurlara şikâyet başvuruları neticesinde destek vermek, araştırmalar yapmak, raporlar sunmak ve önerilerde bulunmak

gibi üye ülkelere yetki ve görevler vermektedir. Bahsi geçen direktifler Paris Prensiplerini içeren düzenlemeler içermesi bakımından göze çarpmaktadır. Direktifler ulusal kurumların oluşumu açısından ilgili hükümlerin Paris Prensiplerine paralel olarak geliştirilmiştir. AB hukuku ulusal mevzuatın üzerinde etkiye sahiptir. Üye ülkeler arasında yapılan antlaşmalar doğrudan yürürlüğe girerken direktiflerin nasıl uygulanacağı ile ilgili düzenlemeler ülkelere bırakılmaktadır.

2.3. Avrupa Birliği Üyesi Devletlerde Eşit Muamele

Avrupa Birliği, eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı yasaklamak gibi bir dizi hukuki düzenleme kabul etmiştir. Birliğin bir üyesi olan Avusturya da Birlik Hukuku tarafından oluşturulan tüm düzenlemelere uymak ve Avrupa Birliği direktiflerinin gereklerine uygun ulusal düzenlemeler yapmak zorundadır. Ayrımcılığın önlenmesi Avrupa Birliği hukukunun genel ilkelerinden biri ve bu hedef, birlik kurucu antlaşmalarda yerini bulmaktadır. Avrupa Toplulukları Antlaşması'nın 14. Maddesinde, “*köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek*”¹⁶ vardır. Üye devletler vatandaşı olsun olmasın kimseye ayrımcılık yapmamak zorundadır. Avrupa Birliği'nin ayrımcılık alanındaki hukuki düzenlemeleri “Direktifler” ile yapılmaktadır. Birlik hukuk sisteminde direktifler bağlayıcı düzenlemeler olarak görülmektedir.

3. AVUSTURYA'DA HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

Avusturya Anayasası'nın hak ve özgürlükler düzenlemesi 1867 tarihlidir. Bu düzenleme daha sonra 1920 tarihli Anayasa'ya dâhil edilmiştir. Anayasa temel hak ve özgürlükleri içeren en üst ulusal hukuk çerçevesini oluşturmaktadır. Avusturya'da yaşayan herkes bu anayasal güvence altındadır. 1867 tarihli Anayasa'nın 2. ve 3. Maddelerine göre tüm vatandaşlar eşittir ve vatandaşlar kamu olanaklarına erişimden eşit olarak yararlanmaktadır. İfade, din ve vicdan, haberleşme, örgütlenme, özel yaşam, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakları anayasa tarafından korunan hak ve özgürlükler arasındadır.¹⁷

¹⁶ Council of Europe, “European Convention on Human Rights” https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Erişim Tarihi:01.02.2018) s.13.

¹⁷ Zusammenfassung Rechts- und Verfassungsgeschichte Arbeitsgemeinschaft Österreichische Rechtsgeschichte (HG.) 4., überarbeitete Auflage <http://jus.wien.vsstoe.at/wp-content/uploads/>

Avusturya Anayasası'nın üstünlüğünü koruma amacıyla oluşturulmuş Avusturya Anayasa Mahkemesi, Anayasa'ya aykırı olan yasaları iptal etme yetkisine sahiptir. Mahkeme 2012 yılında vermiş olduğu bir kararla yasaların anayasaya uygunluğunu değerlendirirken anayasa ile birlikte Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini de standart olarak kabul etmektedir. Bu nedenle bu sözleşmenin hükümleri de anayasa ile eşit bağlayıcılığa sahiptir.¹⁸

3.1. Eşit Muamele Kanunu

İlk olarak 1979 yılında iş dünyasında erkek ve kadın çalışanların almış oldukları ücret farklılığını düzeltmek amacıyla yürürlüğe giren Eşit Muamele Kanunu'nun (BGBI. No: 108/1979) zaman içerisinde kapsamı genişletmiştir.¹⁹ Sadece iş dünyasında mevcut olan ayrımcılığın değil diğer ayrımcılık türlerinin sonlandırılmasını da içerecek şekilde genişletilmiştir. Kanun, iş dünyasında kadın-erkek ayrımcılığıyla birlikte medeni durum, etnik köken, dini aidiyet, çocuk sahibi olup olmama, dünya görüşü, yaş ve cinsel tercih konularında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Avusturya Eşit Muamele Kanunu ile ayrımcılığın korunması hususunda önemli bir adım atmıştır. 2004 yılında II ve II AB Ayrımcılık Mücadele Direktifi ile bu yasanın kapsamı genişletilmiştir. Toplam üç bölümden oluşan kanunun ilk bölümü (§§ 1- §§ 15) iş dünyasındaki cinsiyet ayrımcılığını konu etmektedir. Mutlak anlamda kadın-erkek eşitliğini hedefleyen yasanın ikinci bölümünde (§§ 16- §§ 29) yine iş dünyasındaki kadın-erkek eşitsizliğinin etnik kökene, dini aidiyete, dünya görüşüne, yaş ve cinsel tercihe bakılmaksızın sonlandırılması hedeflenmektedir. Kanunun üçüncü kısmı ise iş dünyasının dışında gerçekleşen ayrımcılığı konu edinmektedir. (§§ 30- §§ 40) 2004 yılından itibaren çalışma hayatı dışında yaşanan yabancı düşmanlığı da ayrımcılık olarak kabul edilmektedir.²⁰ Buna göre eğitim-öğretim, sosyal yardım- sosyal koruma alanlarında etnik ayrımcılık yapılması hizmet ve mal alımında cinsiyet, medeni hal ve çocuk sahibi olup olmamanın dikkate alınması

sites/4/2018/02/Zusammenfassung-Manual-Rechts-und-Verfassungsgeschichte.pdf (Erişim Tarihi: 04.02.2018) s.66-69.

¹⁸ VfGH: EU-Grundrechtecharta hat Verfassungsrang, https://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/754832/VfGH_EUGrundrechtecharta-hat-Verfassungsrang- (Erişim Tarihi:07.06.2018)

¹⁹ Official Journal of the European Communities, "Council of Directive of 19 December 1978" <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN> (Erişim Tarihi:03.04.2018)

²⁰ Official Journal of the European Union, "Council Directive 2004/113/EC" <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN> (Erişim Tarihi:02.01.2018)

kesinlikle yasaklanmıştır. Yasa ayrımcılıkla mücadele için iki temel kurumun açılmasına neden olmuştur.

- a) Eşit Muamele Kurumu
- b) Eşit Muamele Komisyonu

Kanuna göre Avusturya'da eğitim ve öğretim alanında kişinin etnik kökenine, dünya görüşüne ve dini aidiyetine bakılmaksızın eşit muamele uygulanması zorunlu olmuştur. Bu prensip eğitim ve öğretimin gerçekleştiği yerlerin yanı sıra, öğretim destekleri alanlarında geçerli olmuştur.²¹ Bu kanun kapsamında işverenler de aşağıdaki maddelerden sorumludur.

İşverenler;

* Çalışanları ayrımcı uygulamalardan korumaya yönelik gerekli tedbirleri almak,

* Personelinin ayrımcılık yasağını ihlal etmeleri durumunda ayrımcılığı önlemek için uyarı, işyerinde yer değiştirme, başka bir işyerine gönderme veya iş akdinin feshi gibi uygun, gerekli ve makul tedbirleri almak,

* Çalışanların işlerini yaptıkları esnada üçüncü kişiler tarafından ayrımcı uygulamaya maruz bırakılmaları durumunda çalışanların korunması amacıyla uygun, gerekli ve makul tedbirleri almak.

İkinci seviyede, bölgesel örgütler, kendi bölgelerindeki ülkelerin insan hakları standartlarına uyumu izlemek için mekanizmalar geliştirmektedir. Bu tarz mekanizmalar, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ni içermektedir. Uluslararası düzeyde insan hakları, Birleşmiş Milletler Organları ve Uluslararası Sivil Toplum Örgütleri tarafından izlenmektedir. Birleşmiş Milletler içerisinde çeşitli izleme biçimleri gerçekleştirilmektedir.²² 2004 yılında yürürlüğe giren Eşit Muamele Yasası'yla birlikte renk, din, cinsiyet, yaş veya engelliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan birçok kişinin bu yasadan faydalanması önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ancak olay yaşandıktan sonra iki ay içerisinde gerekli mercilere başvurma gerekliliği

²¹ Rechtsinformation des Bundesrechts, "Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz" "<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> (Erişim Tarihi:04.05.2018)

²² Allgemeines zur Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft, <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860220.html> (Erişim Tarihi:05.03.2018)

mağdurların başvurma oranlarını sekteye uğratmaktadır. Zira ırkçılığa veya ayrımcılığa maruz kalan kişilerin ciddi travma yaşamaları ve psikolojik durumlarının iyileşmesi zaman alabilmektedir. Bu açıdan yasanın hukuki tatbikatı başlatması için tanınan iki aylık sürenin kısa olması mağdurların başvurma oranlarını azaltmaktadır. Öte taraftan bir iş görüşmesinde iki kişi arasında geçen mülakat esnasında ayrımcılığa maruz kalınması halinde bu haksızlığı kanıtlamak gerekmektedir. Bu gibi durumlarda ayrımcılığın kanıtlanması çok zor gözükmektedir. Bunun dışında mağdur haksızlığa maruz kaldığında yasal yollardan dava açması halinde oldukça yüksek maliyetlere katlanmak durumundadır. Eşit Muamele Yasası'nın yasal süreçte maddi destek vermemesi de yasanın eksikliği olarak dikkat çekmektedir.

4. AVUSTURYA'DA AYRIMCILIKLA MÜCADELE EDEN ETKİLİ KAMU KURULUŞLARI

Bir ülkede insan hakları, eşitlik ve özgürlükle ilgili en temel ve üstün yasal dayanak Anayasal düzenlemeleridir. Hak ve temel özgürlükler hususunda uluslararası antlaşmalara taraf olan ülkeler anayasal düzenlemelerin üstünde tutulmaktadır. Anayasa ile tanınmış hakların ihlal edildiğini düşünen herkese yetkili makamlara başvurma hakkı tanınmaktadır. Yerel mahkemelerin dışında Avusturya'da başvurulacak kamuya bağlı birçok idari merci bulunmaktadır.

4.1. Avrupa Ombudsmanı

AB Ombudsmanı 1992 tarihinde Maastricht antlaşmasıyla kurulan AB örgütleri/kurumları ve üye ülkelerinde yaşayan vatandaşlar arasında aracılık yapan önemli bir organ olarak görülmektedir. Ombudsman birlik organları veya diğer idari birimlerin faaliyetlerinde, yasadışı prosedürler, bilgi vermemekten kaçınma, yetkinin kötüye kullanılması, ayrımcılık gibi konularda idarenin eksiklerini araştırmakta ve yönetime ilişkin şikayetler Ombudsmana iletilmektedir. Vatandaşların ilgili kurum ve organlarıyla yaşadıkları sorunları mahkeme sürecini başlatmadan çözme imkânı sunmaktadır.²³ Ancak belirtmek gerekirse Ombudsman vatandaşların ilgili kamu kuruluşlarında çalışan memurların yargılanması ya da onlarla ilgili disiplin soruşturma yetkisi vermemektedir. Buna karşı suç teşkil eden durumlarda ulusal otoriteye ve AB kurum veya

²³ European Ombudsman, https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-ombudsman_en (Erişim Tarihi:03.06.2018)

organlarına konu ile ilgili bilgi vermektedir. Bilinirliğin artmasına paralel kuruma gelen şikâyet sayısı her yıl düzenli olarak artmaktadır. Yaptırım gücünün olmaması ve sadece tavsiye üzerine faaliyet göstermesi kurumun eksikleri olarak değerlendirilmektedir.

4.2.Eşit Muamele Avukatlığı

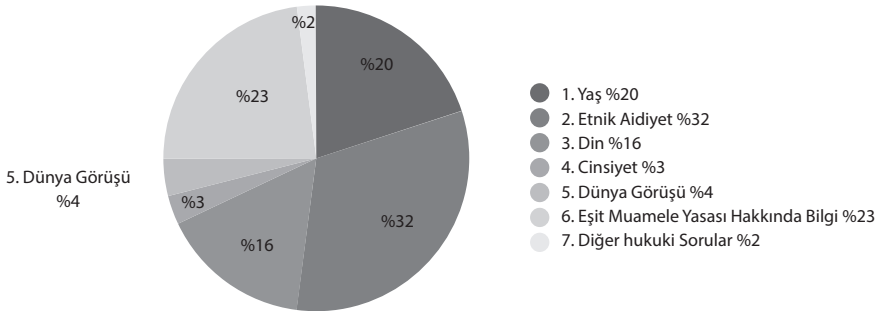
Bağımsız kuruluş olan Eşit Muamele Avukatlığı, Fırsat Eşitliği Kanunu'na uygun davranılmasını sağlamak ve Eşit Muamele Kanunu'na (Gleichbehandlungsgesetz) dayanarak ırkçılığa karşı mücadele etmek için AB direktifi doğrultusunda kurulmuştur. Viyana başta olmak üzere Graz, Klagenfurt, Linz ve Innsbruck şehirlerinde faaliyet gösteren etkili kurumlardandır. Eşit Muamele Avukatlığı, kadın ve erkeklerin etnik kökenine, dinine, dünya görüşüne, yaşına ve cinsel tercihlerine bakılmaksızın eşit davranılmasını ve fırsat eşitliğini savunmaktadır. Kurum ücret talep etmeden (Gleichbehandlung in der Arbeitswelt), iş başvuru işlemlerinde, maaşın belirlenmesinde, mesleki öğrenimin görülmesinde, meslek değişiminde, terfi, istifa, mesleki danışmanlık, çalışan veya işveren kuruluşlarında ayrıca cinsel taciz gibi konularda karşılaşılan ayrımcılığa karşı mağdurlara hukuki danışmanlık sunmaktadır. Yukarıda sayılan alanların hepsinde ayrımcılık gören kişileri ne yapabilecekleri konusunda bilgilendirmekte ve ayrımcılık vakalarını kayıt altına almaktadır.

Eşit Muamele Avukatlığının üzerinde durduğu bir diğer konu ise çoklu ayrımcılıktır. Kişiler ayrımcılığa maruz kaldıklarında sıklıkla tek bir ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Oysa birçok örnekte, kişilere birden çok nedenle ayrımcılık yapıldığı gözlemlenmiştir. Restoranlara kabul edilmeyen kişiler sadece renkleri nedeniyle değil, erkek olmalarından dolayı da mağdur olmaktadır. Başörtüsü takan kadınlara yönelik ayrımcılık sadece din ve inanç nedeniyle değil aynı zamanda kadın olmalarıyla da ilgilidir. Yaşlı göçmen kökenli kişilerin ayrımcılığa uğramaları çoğu zaman yaşlarına bağlanır ama aslında etnik köken ayrımcılığı da söz konusu olabilmektedir. Avusturya Eşit Muamele Avukatlığına göre Eşit Muamele Kanunu çoklu ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Bu nedenle yapılan değerlendirmelerde zarar gören kişilere verilecek tazminatların belirlenmesinde çoklu ayrımcılık da dikkate alınmaktadır.²⁴

²⁴ Antidiskriminierungsstelle Steiermark, "Rechtsschutz gegen Diskriminierung, Ein Leitfaden " http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/dokumente/11758063_74229405/686c203c/leitfaden3.pdf , (Erişim Tarihi:02.04.2018) s.9.

Şikâyetler arasında bir firmanın "çok iyi Almanca bilen erkek şoför aranıyor" ilanı gibi çoklu ayrımcılık olarak değerlendirilen ilanlar bulunmaktadır. Bahsi geçen ilan da iki farklı yasak uygulama mevcuttur. Veya ilanda sadece erkek ve çok iyi Almanca bilme şartı esasında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa bariz örnek verilmektedir. Yaşanan benzer durumlarda, iş başvurusunda bulunacak kişinin Eşit Muamele Avukatlığı tarafından yerel idari kurumlara iletilmesi halinde sorumlulara ceza verilmektedir. Bir başka benzer vaka da lisedeki bir Matematik profesörünün Mısır kökenli öğrenciye yaptığı hatadan dolayı sessiz olması gerektiğini, aksi takdirde ülkesine geri dönmek zorunda olduğunu ifade etmesi olmuştur. Bu da ayrımcılıkta sıkça rastlanan olaylardan biridir. Bazı okullardan Eşit Muamele Avukatlığına farklı talep ve sorular gelmektedir. Okullarda dersler dışında teneffüslerde öğrencilerin kendi aralarında Almanca konuşma zorunluluğu yönetmeliği getirilip getirilemeyeceği hususunda bilgi talep etmiştir. Kurum anadili Almanca olmayan kişilerin doğrudan etnik aidiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalacağına, BM Çocuk Hakları Konvansiyonu ve Avusturya Anayasası'na aykırı olmasından dolayı okullarda bunun uygulanamayacağını bildirmiştir. Kurum resmi ve idari yönetimlerden gelen benzer sorulara cevap vererek ayrımcılık uygulamaları ortaya çıkmadan engelleme görevi de yapmaktadır.

Grafik 2: Eşit Muamele Kurumuna Gelen Talep ve Şikâyetler



Kaynak: Avusturya Eşit Muamele Avukatlığı

Kuruma ne kadar vatandaşın geldiği ve hangi konularla ilgili talep ve şikayetlerin yapıldığı raporda bildirilmiştir. Buna göre, yaşla ilgili ayrımcılığa maruz kalan 169, etnik aidiyet hususunda 267, din 131, cinsiyet temelli 23, dünya görüşü 36, eşit muamele yasası ilgili bilgi sahibi olma 197 ve diğer sorular 16 olmak üzere yıl içerisinde 839 kişi kurumdan destek istemiştir. Kurumun raporu genel olarak incelendiğinde en çok şikâyetin din ve etnik aidiyetle ilgili olduğu görülmektedir. Kurumun bilinirliğinin çok olmadığı ayrıca göçmenlerin çoğunun yaşadıkları ayrımcı muameleye karşı sessiz kaldıklarını görülmektedir. Bunun yanında bilhassa ev kiralama sırasında soy ismi farklı milletlerden olan kimseler ev bakmaya çağrılmamakta veya hiçbir şekilde irtibat kurulmamaktadır. Örnek olarak ilanlarda Çinliler, yabancılar ve mülteciler olmasın veyahut süreli iş izni olan kimselere ev verilmeyecektir gibi ifadelerle rastlanmakta ve bu şartları taşıyan kimselere ev verilmemektedir.²⁵

Araştırma kapsamında kurumla yapılan görüşmede kuruma müracaat edilmesi halinde etkili sonuç alınıp alınmadığı ve sürecin nasıl ilerlediği birebir mülakat yapılarak değerlendirilmiştir. Buna göre yaşanan ihlal karşısında ilgili kişi şikayetini kuruma iletmekte ve ilgili kurum vakayı inceleyerek karar vermektedir. Komisyon herhangi bir dava sürecine dahil olmamaktadır. Aynı zamanda muhtemel davayla ilgili hukuki masrafları karşılama yönünde destekler mevcut değildir. Bir diğer konu da yaşanan olaylardan sonra 14 gün içerisinde kuruma müracaat edilmesi halinde süreç başlamaktadır. Ancak komisyonun karar almasının zaman alması ve komisyon üyelerinin farklı kurullardan oluşması nedeniyle sürecin uzaması başvuru sahiplerinin şevklerini kırmaktadır. Bazı durumlarda mahkeme kararları komisyondan önce neticelenmektedir. Komisyon kararları 3 veya 4 ay sürebilmektedir. Bürokratik sürecin uzun olması zaten ayrımcılık durumunda ilgili kurumlara başvuru yapmada isteksiz olan göçmenlerin ilgilerini ve başvuru oranlarını düşürmektedir.

4.3.Eşit Muamele Komisyonu

Avusturya'da Avrupa Birliği düzenlemelerinin bir gereği olarak, "Eşit Muamele Komisyonu ve Eşit Muamele için Kamu Denetçiliği (Ombudsman) Ofisi

²⁵ Bundeskanzleramt Österreich "Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015; Anwaltschaft für Gleichbehandlung" "https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441457/161125_GAW_Bericht_2015_15.pdf/b5f2f5da-c901-4dc2-9ded-519cbbec254d (Erişim Tarihi:04.06.2018) s.136.

Federal Yasası” (Federal Yasalar Gazetesi I No. 107/2013) çerçevesinde Eşit Muamele Komisyonu oluşturulmuştur. Hâlihazırda üç Senato'dan oluşmaktadır ve Eşit Muamele Kanunu'nda yer alan ayrımcılıkla ilgili konuları incelemek üzere kurulmuştur. İş, sosyal ve hukuk mahkemelerini desteklemek için tasarlanmış özel bir kurumdur. Komisyona farklı konularda şikayetler gelmektedir. Başörtülü doktora iş görüşmesinde, başörtüsünü çıkarması halinde işe alınacağı söylenmesi veya siyahi bir bayana iş görüşmesinde ten renginden dolayı garson olarak değil mutfak yardımcısı olarak istihdam edileceği gibi meseleler kuruma gelen şikayetler arasındadır. (Eşit Muamele Komisyonu/70/80) Bir başka yaşanan vaka ise şöyledir; uzun yıllar bir firmada depo elemanı olarak çalışan Mısır kökenli Avusturya vatandaşı kısa bir hastalık geçirir ve durumundan dolayı işveren çalışanın hastalığını bahane ederek işine son vermiştir. İşverenin firmada “Arap” çalıştırmak istemediğini dile getirdiğini ve bu nedenle işten çıkardığını iddia etmesi üzerine konu mahkemeye taşınmıştır. İş arkadaşları ve amirleri de işverenin bu ifadesini teyit etmiştir. Eşit Muamele Komisyonu ve işçi odasının desteğiyle Çalışma ve Sosyal mahkemesine firma dava edilmiş ve mahkeme işverene 5.280 Avro ceza kesmiştir.²⁶

Senatolar kendi yetki alanında ayrımcılığa uğrayan genel ya da bireysel nitelikteki tüm soruları ele almak zorundadır (§ 8 ETC / OÖEC Yasası). İstihdam ve mesleğe ilişkin ve Senato I veya Senato II mahkeme sürecinin başlatılmasından önce işverenler ile çalışanlar arasında arabuluculuk için bir forum oluşturmaktadır. Eşit Muamele Kurumu da senatolara başvurmaktadır. İlke itibarıyla, Eşit Muamele Komisyonu'nun her üç Senatosu, hukuki uyuşmazlıklardan kaçınmak ya da hukuki uyuşmazlıkları çözmek için danışmanlık görüşleri oluşturmaya yönelik faaliyette bulunmaktadır.

4.3.1.Senato I²⁷

Senato I'in görev alanı erkek ve kadın çalışanların mesleklerinde eşit muamele görmelerini sağlamıştır. Kişilerin evlilik veya aile statüsüyle ilgili olarak

²⁶ Bundeskanzleramt Österreich “Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015; Anwaltschaft für Gleichbehandlung “https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441457/161125_GAW_Bericht_2015_15.pdf/b5f2f5da-c901-4dc2-9ded-519cbbec254d (Erişim Tarihi:06.07.2018) s.39.

²⁷ Senato I, Federal Çalışma Örgütü, Avusturya Ticaret Birliği Federasyonu, Avusturya Federal Ekonomi Odası, Avusturya Sanayici Federasyonu, Federal Şansölye ve Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanı tarafından görevlendirilen veya atanan bir başkan ve altı üyeden oluşuyor.

istihdam ve meslekte cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa tabi tutulmamasını engellemektedir. Bu ayrımcılık yasağı iş sözleşmesinin oluşturulması, ücret oranları, ücret olarak sayılmayan ödemeler, başlangıç ve devam eden mesleki eğitim ile yeniden eğitim, kariyer gelişimi, diğer çalışma şartları ile istihdamın sona erdirilmesi alanlarını kapsamaktadır. Eşit Muamele Yasasının 4. maddesine göre, hiç kimse evlilik veya aile statüsü çerçevesinde istihdam ve mesleğin diğer alanlarında cinsiyete dayalı olarak doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa tabi tutulamaz.

4.3.2.Senato II ²⁸

Senato II'nin görev alanı etnik köken, din veya inanç, yaş veya cinsel yönelim gözetmeksizin istihdam ve meslekte eşit muameleyi kapsamaktadır. (Eşit Muamele Yasası'nın II. Bölümü -66/2004 sayılı Federal Kanun uyarınca değiştirilmiş şekliyle Federal Yasalar Gazetesi No. 107/2013). Hiç kimse etnik köken, din veya inanç, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle istihdam ve meslekte doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa maruz bırakılamaz. (Eşit Muamele Yasası, madde17/1).

4.3.3. İstisna Hükümler

Eşit Muamele Yasasının 20. maddesine göre bir işin icrası ya da işe dayalı performans zorunlu olarak farklı muameleyi gerektiriyorsa böyle bir durumda yapılan muamele hakiki bir mesleki gerekliliğe dayanmak ve yasalara uygun olmak koşuluyla ayrımcılık kabul edilmemektedir.

Bir kişinin dini veya ahlakı, örgütün kendi amaçları nedeniyle istihdam için gerekli, yasal ve haklı bir ön şart olduğu takdirde, bu önkoşul, istihdam ve meslek bağlamında din veya inanç gerekçesiyle ayrımcılık teşkil etmez. Bu kural kiliseler ya da dini ilkelere veya felsefi ya da ahlaki inançlara dayalı diğer kamu veya özel kuruluşlar için geçerlidir. Ancak uygulamada çeşitli AB üyesi ülkelerde bu kuralın doğru uygulanmadığı, dini kurumlarda yer alan fakat doğrudan dini hizmetle ilgisi olmayan istihdam ve servis sağlama biçimlerini de kapsayacak şekilde genişletildiği rapor edilmektedir.

²⁸ Senato II, Federal Çalışma Örgütü, Avusturya Ticaret Birliği Federasyonu, Avusturya Federal Ekonomi Odası, Avusturya Sanayici Federasyonu, Federal Şansölye ve Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanı tarafından görevlendirilen veya atanan bir başkan ve altı üyeden oluşuyor.

4.3.4.Senato III ²⁹

Senato III'ün görev alanı, istihdam alanlarında etnik kökene bakılmaksızın eşit muameleyi kapsamaktadır. Kanun hükümleri oluşturulması da dahil olmak üzere hukuki ilişkilere ve bir hukuki ilişki çerçevesinde olmasa da verilen hizmet ve servislere uygulanmaktadır.

Özellikle aşağıda sayılan alanlar kanun kapsamına girmektedir.

1. Sosyal güvenlik kapsamı ve sağlık dahil olmak üzere sosyal koruma,
2. Sosyal yardımlar,
3. Eğitim,
4. Federal devletin doğrudan yasal yetkisine girmeleri koşuluyla, konut dahil olmak üzere kamu mallarına ve hizmetlerine erişim ve bunları tedarik,
5. Kamu mallarına ve hizmetlerine erişim ve bunları tedarikte cinsiyet temelinde ayrımcılık.

Hamilelik veya doğum nedeniyle kadınlara yönelik ayrımcılık cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık sayılmaktadır. Eşit Muamele Komisyonu Senatoları aynı zamanda dava açma hakkına sahip kişiler tarafından istendiğinde eşit muamele kurallarının ihlal edilip edilmediğini idari yollardan araştırmaktadır. Kendi görev alanlarına giren konularda soruşturma başatabilmektedir. Senato üyeleri gönüllülük esasına göre çalışır ve gizlilik yükümlülüğüne tabidir. Senato üyeleri iş ve şirket sırlarındaki gizliliği korumakla yükümlüdür (Eşit Muamele Kanunu Madde 10/3).³⁰

4.4 Kamu Denetçiliği Kurumu

Kamu Denetçiliği Kurumu kamu idaresi esaslarını kontrol eden bağımsız bir kurumdur. Kamu Denetçiliği Kurumu 1977 yılından beri Federal Anayasa'nın, Kamu Yönetimi Esaslarının hukuka uygunluğunu denetlemektedir.

²⁹ Senato III, Federal Çalışma Odası, Avusturya Federal Ekonomi Odası, Federal Şansölye, Federal Ekonomi, Aile ve Gençlik Bakanı, Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanı, Federal Sosyal Güvenlik Bakanı ve Federal Adalet Bakanı tarafından atanan bir başkan ve altı üyeden oluşuyor.

³⁰ Antidiskriminierungsstelle Steiermark, "Leitfaden Rechtsschutz gegen Diskriminierung" [http:// www. antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/dokumente/11758063_74229405/686c203c/ leitfaden3.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/dokumente/11758063_74229405/686c203c/leitfaden3.pdf) , (Erişim Tarihi:04.03.2018) S.9-10.

Yaş, vatandaşlık ve ikamete bakılmaksızın herkes, Avusturya'da bulunan bir resmi dairede kendisine adil davranılmadığı kanınıdaysa Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma hakkına sahiptir. Şirket, iş sahipleri veya dernekler de devlet daireleri hakkındaki şikâyetlerini Kamu Denetçiliği Kurumu'na iletebilmektedir. Şikâyetlerin içeriği, idare tarafından haksız yere yapılmayan işlemler, kanunlara aykırı davranışlar veya kaba davranışlar olabilmektedir. İdareye yönelik şikâyetler her zaman yapılabilen ve herhangi bir ücrete tabi değildir. Kamu Denetçiliği Kurumu her başvurunun arkasında durarak gerekli denetlemeleri yapmaktadır. Şikâyet eğer yerindeyse, gerekli çalışmalar yürütülmektedir. Kamu idaresinden kaynaklanması koşuluyla ayrımcılıkla ilgili tüm alanlara yönelik şikâyetlere de bakmaktadır. Bu görevi çerçevesinde Birleşmiş Milletler' in İşkenceye Karşı Sözleşmesini ve Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ndeki düzenlemelerin uygulanmasını denetlemektedir.³¹

Kamu denetçileri, idarenin işleyişinde hata veya düzensizliklerin olduğunu tahmin etmeleri durumunda kendiliklerinden de girişimde bulunabilmektedir. Yönetmeliklere itiraz etme ve tavsiyelerde bulunma yetkileri vardır. Kurum üyeleri aynı zamanda meclise yöneltilen dilekçelerin ve vatandaşların gerçekleştirdiği çeşitli işlemlerin icrasında da birlikte çalışmaktadır. Bireyler ne zaman kamu daireleri tarafından kendilerine adil davranılmadığını düşünürlerse Kamu Denetçiliği Kurumu'nu devreye sokabilmektedir. Kişilerin idari bir kurumla yaşanan sorun geçmişte gerçekleşmiş olsa bile her zaman Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurma hakkı vermektedir. Kurum, bütün Avusturya'da federal idareyi ve buna ilave olarak tüm devlet teşekküllerinin idarelerini denetlemektedir.

Kamu Denetçiliği Kurumu ayrımcılık ve hak ihlalleri hususunda etkili kurumlardan biridir. Her dilde yazılan dilekçeyi tercüme olmaksızın kabul etmektedir. Talep ve şikâyetler doğrultusunda süreci takip etmekte ve gerektiğinde kurumlarda yaşanan ihlaller hususunda kurumu uyarmaktadır. Her yıl kurumların performans değerlendirmesi yayınlanmaktadır. Kamu kurumları

³¹Volksanwaltschaft, "Präventive Menschenrechtskontrolle" <https://volksanwaltschaft.gv.at/praeventive-menschenrechtskontrolle> (Erişim Tarihi:03.05.2018)

başarısız kurum listesinde bulunmak istememelerinden dolayı mümkün mer-
tebe vatandaşlardan şikâyet almamaya dikkat etmektedir.³²

4.5.Viyana, Steiermark ve Salzburg Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu

Avusturya'da ayrımcılığın önlenmesi bağlamında söz konusu Kanun çıkarıl-
rılıncaya kadar sadece Anayasa'sının 2. ve 3. maddelerinde belirtildiği üzere “
*ifade, din ve vicdan, haberleşme, kişi özgürlüğü ve güvenlik hakları anayasa tarafından
güvence altına alınmaktadır*” şeklinde olan ve esas itibarıyla devlet organlarının iş
ve işlemlerindeki ayrımcılığı önlemeye yönelik hükmü söz konusu idi. Birey-
lerin birbirleriyle olan ilişkilerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik yasal bir dü-
zenleme mevcut değildir. Genel Eşit Muamele Kanunu ile bu boşluk bir ölçüye
kadar doldurulmaktadır. Ancak söz konusu kanun da uygulama alanı itibarıyla
tüm toplumsal ve hukuki alanları kapsamamaktadır; ayrıca ilke olarak da tüm
ayrımcı muameleleri yasaklamamakta; sadece, kanunda yer alan belirli tanım-
lara uygun ayrımcı muameleleri yasaklamaktadır. Bu eksikliğe rağmen, kanun
ile özellikle yabancılar arasında gerek çalışma hayatında gerekse toplumsal ya-
şamda bugüne kadar karşılaştıkları birçok ayrımcı iş, işlem, hareket ve eyleme
karşı bireyler yasal bir savunma mekanizmasına kavuşmuştur.

Eşit Muamele Kanunu II ve II Ayrımcılık Mücadele Direktifi kapsamında
kanunda belirtilen nedenlerden dolayı ayrımcı muamelelere karşı koruma sağ-
lanması amacıyla eyaletler bazında ayrımcılıkla mücadele kurumları açılmıştır.
Söz konusu ayrımcılık kurumları kendisini ayrımcılığa uğramış ve ötekileştiril-
miş hisseden bütün insanlara hizmet sunmaktadır. Bilhassa cinsiyet, ırk, etnik ya
da sosyal aidiyet, dil, din veya dünya görüşü veyahut engellilik, yaş veya cinsel
tercihle ilgili her türlü ayrımcı davranışlarla ilgili destek vermektedir. Kuruma
iletilen her türlü şikâyet ve ayrımcı muameleler rapor halinde yayınlanmaktadır.
Bütün sorun ve talepler kurum bünyesinde uzmanlar tarafından cevaplanmakta
ve talep edilmesi halinde hukuksal danışma hizmeti de verilmektedir.³³

³² Rechtsinformationssystem des Bundes, “ Gesamte Rechtsvorschrift für Volksanwaltschaftsgesetz 1982
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000732> (Erişim Tarihi:10.07.2018)

³³ Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung “Wiener Antidiskriminierungsgesetz” <https://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtsvorschriften/pdf/i5000000.pdf> (Erişim Tarihi:03.04.2018)

4.6.Eşit Muamele Sorunları Çalışma Komitesi

2002 üniversite yasası gereğince ve hala geçerliliğini koruyan maddeye göre Avusturya'daki her üniversitenin bünyesinde eşit muamele sorunları ile ilgili çalışma komiteleri kurulmuştur. Bu komiteler etnik aidiyet, dinsel ya da dünya görüşü, yaş veyahut cinsel tercih ile ilgili ayrımcılığa uğrayan üniversite öğrencilerinin, personelin ve akademisyenlerin danışabilmesi ve destek alabilmesi için faaliyetlerini yürütmektedir.³⁴ Üniversite öğrencilerine sınav sisteminden derslerin içeriğine, burslardan okula kayıt olmaya kadar üniversite ile alakalı tüm konularda danışma hizmeti sunar ve yaşanan problemlere çözüm bulmada yardımcı olmaktadır. Avusturya'daki üniversitelerde önemli oranda yabancı öğrenciler eğitimlerini sürdürmektedir. Giderek sayısı artan bu öğrenci kitlesi akademisyenler ve idareciler tarafından farklı ayrımcı muamelelere kalabilmektedir. Eşit Muamele Kanunu kapsamında her üniversite bünyesinde bulunan komite ayrımcılığa maruz kalan göçmenlere haklarını arama ve haksızlık karşısında korunma imkanı vermektedir.

5. AYRIMCILIKLA MÜCADELE ETMEDE STK'LARIN ROLÜ

İdari ve hukuki mekanizmanın dışında sivil toplum kuruluşları ayrımcılık ve insan hakları hususunda önemli rol oynamaktadır. Anayasal düzeyde garanti altına alınan insan hakları ve özgürlükler hukuk yoluyla korunmaktadır. Ancak yasal yollarla çerçevesi belirlenirken uygulama aşamasında idari mekanizmaların etkin çalışması gerekmektedir. Ulusal ve evrensel hukuk ilkeleri çerçevesinde bireylerin hakları ve hak arama mekanizmalarını bilmesi ve talepkâr olması önemli görülmektedir. Sivil Toplum kuruluşlarının bu hususta toplumu bilinçlendirmesi, raporlaması ve hak temelli eğitimler vermesi gibi faaliyetler yürütmesi yadsınamaz derece önemli görülmektedir.

5.1.Ayrımcılığın Olmadığı Bir Eğitim Düzeni Girişimi

Bu girişim anaokulundan üniversiteye kadar eğitim ve öğretiminin tüm kademelerinde Avusturya'daki okullarda cereyan eden bütün ayrımcılık türleri hakkında farkındalık yaratmak istemektedir. Birleşmiş Milletler Çocuk ve Avrupa İnsan Hakları Konvansiyonlarının istisnasız bütün Avusturya eğitim

³⁴ Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, <http://gleichbehandlung.univie.ac.at/> (Erişim Tarihi: 02.01.2018)

kurumlarında uygulanmasını isteyen kurum, ağırlık noktasını 'Olay yeri okul' (Tatort Schule) adıyla ilk ve ortaöğretim kurumlarındaki ayrımcılığa vermiştir. Zira araştırmaların da gösterdiği gibi en fazla ayrımcılığın yaşandığı yerlerden birisinin okullar olduğu görülmektedir.³⁵ Kurum özellikle internet sitelerinde hazır bulundurdukları şikayet formu aracılığıyla eğitim alanında ayrımcılığa maruz kalanlara hızlı ve bürokrasiye takılmadan kolaylık sağlamaktadır. Eğitim alanındaki ayrımcılığa karşı aktif bir tutum almaktadır. Kurumun görece yeni olması yaptırım gücünü zayıflatmakla birlikte kurum çalışanlarının konuya duyarlı yaklaşımları ve sorunların aşılması noktasında aktif tutum sergilemeleri bu açığı kapatmaya yardımcı olmaktadır.

5.2.Ayrımcılığa Uğramış Kurbanların Haklarını Elde Etmek İçin - Dava Birliği

Aralarında Uluslararası Af Örgütü'nün (Amnesty International) de bulunduğu çok sayıda sivil toplum kuruluşunun biraraya gelmesiyle oluşan çatı örgüttür. Kendisi doğrudan kişileri bilgilendirmez ve ilk başvuru yapılacak kurum da değildir. Ancak, ayrımcılığa maruz kalmış kişileri mahkemelerde destekler ve pilot davalar açmaktadır. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa maruz kalan kişilerin rahatça başvuracağı önemli kurumlardandır.³⁶

Özellikle *Eşit Muamele Avukatlığı* bünyesinde barındırması ve açmış olduğu pilot davalar aracılığıyla ayrımcılık kurbanlarının haklarına ulaşması açısından son derece etkili bir kuruluştur. Yukarı Avusturya'da yaşayan Türk vatandaşı ev yardımı için belediyeden maddi destek talep etmiştir. Ancak belediye başvuranın Avusturya vatandaşı olmadığı gerekçesiyle talebini red etmiştir. Klagsverband (Dava Birliği) desteği ile mesele mahkemeye intikal etmiştir. Mahkeme Türk vatandaşını haklı bularak gerekli ödemenin yapılmasına karar vermiştir.³⁷ Buna benzer bir çok dava da kurbanları bilgilendirmekte ve yaşanan olaylarda davaya gerek duyulup duyulmadığını ve hangi kurumlardan ne tür destekler alabileceğine kadar bir çok destek vererek mağdurların yanında olmaktadır. Aynı zamanda siyasilerin ırkçı söylemlerine karşı veya kanun

³⁵ Initiative für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen, <http://diskriminierungsfrei.at/unsere-ziele> (Erişim Tarihi:11.01.2017)

³⁶ Klagsverband Mit Recht Gegen Diskriminierung, <https://www.klagsverband.at/ueber-uns> (Erişim Tarihi:03.02.2018)

³⁷ Klagsverband, "zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern," Jahresbericht 2017, s.7.

taslaklarının ayrımcılığı içermesi halinde baskı yaparak bu tür girişimleri engellemeye çalışmaktadır. Kuruma 2017 yılında gelen şikayetleri sınıflandırdığımızda % 54 etnik aidiyet, % 32 engellilik, % 4 din, % 4 cinsiyet, % 3 yaş olmak üzere farklı konularda danışılmıştır. Burada da görüldüğü gibi en çok şikayet konuları etnik aidiyet olması meselenin hangi boyutlara ulaştığını göstermektedir.³⁸

5.3. ZARA- Medeni Cesaret ve Irkçılığa Karşı Mücadele Merkezi

Irkçılığa maruz kalan kişilere veya bu duruma şahit olanlara ücretsiz danışmanlık hizmeti sunan devlet destekli sivil toplum kuruluşudur. Burada görev yapan ekip, ırkçılığa karşı toplu olarak neler yapılabileceği konusunda müvekkillerini hukuksal ve diğer seçenekler hakkında bilgilendirmekte ve dava sürecinde onlara yardımcı olmaktadır. Zara Danışma Merkezinde yılda 1.000 mağdur ve tanık ırkçılık nedeniyle yaptıkları başvurular üzerine yasal destek almaktadır. Kurum mağdurların bizzat kendileri ya da ayrımcılığa şahit olan kişiler tarafından yapılan başvuruları kayıt altına almaktadır. Örneğin, bir metroda ırkçı bir söze maruz kalan veya bir iş yerinde ayrımcılığa uğrayan biri, doğrudan Zara'nın internet sitesi üzerinden başvuru yapabilmektedir. Öte taraftan, Zara öğrenciler için de okul hayatlarında karşılaşılabilecekleri her türden ırkçılık olayında başvurabilecekleri önemli bir adrestir. Sadece etnik ayrımcılık konusunda değil, her çeşit ayrımcılık türlerine karşı danışma hizmeti sunmaktadır. Bilhassa #GegenHassimNetz (#WebdeNefreteHayır) danışmanlık merkezi, sanal ortamda nefrete karşı mücadelede aktif rol almaktadır. Aynı şekilde siber Mobbing türü ayrımcılıklara karşı destek olmaktadır. Ayrımcı paylaşımlarda bulunan kimselere uyarılarda bulunulurken aynı zamanda gerekirse yetkili firmayla irtibata geçerek olumsuz paylaşımların silinmesini talep etmektedir.³⁹

Zara'nın kurulduğu tarihten bu yana etkinliğini sürekli artıran çok saygın bir kuruluş olması dikkat çekmektedir. Bu çerçevede, kurumun herhangi bir ayrımcılığı kamuoyunda gündeme getirmesinin çok ses getirdiğini söylemek gerekmektedir. Aynı şekilde Zara, ayrımcı ve ırkçı muamelelere yol açanlara

³⁸ Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern: Jahresbericht 2017, s.9.

³⁹ Zara, <https://zara.or.at/index.php/ueber-zara> (Erişim Tarihi:06.06.2018)

karşı hukuki mücadelenin yanı sıra bu kişi ve kurumları davranışları nedeniyle kamuoyu önünde hesap vermeye de zorlamaktadır. Ancak pratikte derneğin daha çok raporlamaya odaklandığı ve somut ihlallere ilişkin danışma işlevini yerine getirmekte yeterince etkin olmadığı eleştirisi de yapılmaktadır.

5.4. Avusturya Basın Konseyi

Kurum gerek yazılı gerekse dijital medyada yayınlanan haberleri denetlemektedir. Kişiler yazılı basında, sosyal medyada ve dijital ortamda yayınlanan ırkçı ve ayrımcı söylemler, haberler, mesajlar ve iletiler hakkında kuruma yazı ve şikâyetlerini iletebilmektedir. Kurum ilgili basın organlarına uyarı ve tekzip göndermektedir. Özellikle son zamanlarda yabancı düşmanlığı üzerine gazete haberlerinin sayısı artmış durumdadır. Bu bağlamda kurum ötekileştirme ve ayrımcı söylemlere karşı basın organlarını uyarma görevi üstlenmektedir.⁴⁰

İnternette nefret ve ırkçı gönderimlerin artması resmî kurumları da harekete geçirmiştir. Şimdiye kadar hukuki olarak bu tür mesajların hangi şekilde doğrudan ayrımcılık türüne girip girmediği belirsizdi. İnternet platformu bu tür mesajlara kolayca olanak verebilmekteydi. Lakin Eşit Muamele Avukatlığı ve Basın Konseyi artan şikâyetler karşısında özel bir kurum açılması veya İnternet- Ombudsman gibi kurumların açılmasıyla daha etkin mücadele edeceğini bildirmiştir. 01.01.2016 yılı itibarıyla Avusturya İçişleri bakanlığı bünyesinde açılan “Siber Mobing” aracılığıyla (ırkçı, anti-Semitizm ve Nazi yanlısı) içerik ve mesajlar takip altına alınmış ve kanun kapsamında bu tür mesajları yayınlayan kişilere ceza verilmesi kararlaştırılmıştır.⁴¹

5.5. Avusturya İslam İnanç Topluluğu Dokümantasyon Merkezi (Dokustelle)

Avusturya birçok Batı Avrupa ülkesinin aksine İslam'ı resmi din olarak kabul eden istisna ülkelerdendir. Avusturya'da yaşayan Müslümanların devlet nezdindeki muhatabı olarak Avusturya İnanç Topluluğu kurulmuştur. Bu kurum bünyesinde ülkede bulunan Müslümanların yaşadıkları ırkçı ve ayrımcı uygulamaları kayıt altına almanın yanı sıra insan haklarının ihlali anlamına

⁴⁰ Österreichischer Presserat, https://www.presserat.at/show_content.php?hid=2 (Erişim Tarihi: 26.04.2018)

⁴¹ Bundeskanzleramt des Bundes, “**Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015; Anwaltschaft für Gleichbehandlung**” (Erişim Tarihi: 10.05.2018) s.58.

gelen bu tür tutumların önüne geçmeye çalışmaktadır. Bu açıdan kurum Müslümanların Avusturya toplumunun diğer üyeleri ile eşit muamele görmelerine yardımcı olmaya ve uğradıkları haksızlıkların giderilmesine gayret etmektedir.⁴²

Resmi makamlara ve Dokustelle'ye işyerinde inancından dolayı ayrımcı muameleye maruz kalanların sayısında artış görülmektedir. Özellikle Müslümanları ilgilendiren hususlarda bu tür taleplere daha çok rastlanmaktadır. Örnek olarak iş yerinde ibadet edilecek odaların oluşması, kantin ve yemekhanelerde Müslümanlara uygun helal gıdalarda hassasiyet gösterilmesi, Cuma namazı için izin verilmesi ve Müslüman kadınların başörtülü olarak çalışabilmesi şeklinde talepler gelmektedir. Çalışanlar; iş arkadaşları, amirleri ve işverenlerinin bu hususlara dikkat etmemesinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Görece yeni olan bu kuruluş işlevsellik açısından çok güçlü olmamakla beraber gerek Avusturya'nın yerli nüfusunda ve gerek göçmenlerde Müslüman karşıtı uygulamaların kabul edilemezliği noktasında farkındalık oluşturmaktadır. Bunun dışında *Dokümantasyon Merkezi* vuku bulan hak ihlallerini kayıt altına alıp baskı gurubu olarak işlevini yerine getirmeye çalışmaktadır.

SONUÇ

Ayrımcılık ilkokuldan üniversiteye kadar, iş başvurusunda, çalışma hayatında, konut arayışında ve sosyal hayatın birçok alanında yaşanmaktadır. Küçük yaşta bu durumu yaşayan çocuklar özgüven kaybıyla eğitim hayatlarını yarıda bırakabilmektedir. Öğretmenler ve idareciler tarafından ırkçı ve ayrımcı tutumlar sergilenmesi çocukların okuldan soğumasına neden olmaktadır. Aynı şekilde iş hayatında ayrımcılığa maruz kalan kişiler yaşadıkları ayrımcı tutumları kendi içlerine çekmekte ve işlerini bırakmaktadır. Buna benzer vakalar Avusturya'da sıkça yaşanan ayrımcılığa verilecek örneklerden bazılarıdır.

Buna karşın, Avusturya da birçok ülkede olduğu gibi İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine taraf ülkelerden biridir. İnsan haklarını uluslararası sözleşmelerle garanti altına almaktadır. Aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları sözleşmesine taraf ülke olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını uygulamak durumundadır. Nihayetinde Avusturya'nın kendi ulusal kanunlarının sağladığı

⁴² İslamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus, <https://www.dokustelle.at/%C3%BCber-uns/> (Erişim Tarihi:10.09.2018)

haklar ve güvenceler de hak ihlallerine karşı bireyleri güvence altına almaktadır. Hakları güvence altına almak için başvurulabilecek hükümet dışı örgütler, insan hakları örgütleri, sendikalar ve sivil toplum örgütleri de o ülkenin vatandaşı olsun ya da olmasın haksızlığa karşı korunmak için çeşitli mercilere başvurabilecek imkânlar sunmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele hem AB mevzuatında hem de Avusturya'nın ulusal hukukunda somut bir şekilde tanımlanmaktadır. Irkçılık, ayrımcılık, anti-Semitizm, İslamofobi ve benzer nefret suçlarıyla mücadele eden hukuki normların ve kamu kuruluşları dışında sivil toplum kuruluşları da ayrımcılıktan korunma hususunda çalışma yürütmektedir. Bunun yanında ilgili şikâyetleri toplayan, raporlayan, hukuki destek sağlayan ve bilgilendirme faaliyetleri yürüten kurumlar ayrımcılıkla mücadelede önemli rol üstlenmektedir. Avusturya'daki incelemeler sonucunda, ilk bakışta oldukça geniş bir görev alanına sahip görünen bazı kurumların pratikte gereği gibi işlevsel olmadığı "Eşit Muamele Kurumu" örneğinde olduğu gibi bazılarında bürokratik süreçlerin uzunluğundan dolayı veya bazı sivil toplum kuruluşlarının ideolojik tarafsızlık yaptıklarına dair şikâyetlerden dolayı bireylerin kurumlara müracaat etmekte isteksiz oldukları görülmüştür.

Mağdurların ayrımcılıkla mücadele eden kurum ve kuruluşlara gerek hukuki gerek psikolojik alanda resmi ve sivil toplum kuruluşları tarafından çeşitli destekler verilmektedir. Ayrımcılığa maruz kalan göçmenlerin ilgili kurumlara şikâyetlerini iletmesi, resmi kayıtlara girmesi; bireysel hakların korunması ve uluslararası istatistiklere girmesi açısından önemli görülmektedir. Göçmenlerin hak ihlallerine maruz kalma sayısında sürekli bir artış olduğu, ancak bunun küçük bir bölümünün kayıtlara geçtiği ve Avusturya makamları tarafından etkili koruma sağlanmadığı kanaati oluşmuştur. Bu durum sadece ilgili kurumlar ve koruma mekanizmaları konusundaki bilgi eksikliğinden kaynaklanmayıp, aynı zamanda kurumlara ve hukuki süreçlere güvensizlikle de ilgili görünmektedir.

Mağdur kişiler çalışma hayatında veya sosyal hayatta karşılaştıkları ayrımcı muameleleri çoğunlukla ilgili yerlere şikâyet etmeleri halinde sonuç alamayacağı düşüncesi ve yargısal süreçlerin maliyet oluşturma endişesi ile başvuru yapmamaktadır. Avusturya'da gerçekleşen yüz yüze görüşme ve incelemeler orada yaşayan göçmenlerin haklarıyla ilgili bilgi edinme ihtiyacının ne kadar büyük olduğunu göstermiştir. Öyle ki, ülkede yaşayan önemli bazı STK

temsilcilerinin, siyasetçilerinin ve gazetecilerinin bile temel koruma mekanizmaları ve ilgili mevzuat konusunda ciddi bilgi eksikliği içinde olduklarını göstermiştir.

Kişilerin mahkemelere başvurmadan önce ücretsiz hukuki danışmanlık ve dava takibi kurumlarından istifade etmesi gerekmektedir. Avusturya hukukunda ayrımcı muamelelere karşı hukuki yaptırımlar genellikle maddi zararı kapsamaktadır. Bilhassa işe alımlarda dolaylı ayrımcı nitelikteki ilanlara verilen cezaların düşük olduğu görülmektedir.

Yabancıların esasen genel olarak ülke içerisindeki yabancı düşmanlığından yakındıkları, fakat yaşadıklarını ilgili yere intikal etmedikleri görülmektedir. Hâlbuki şikâyetlerini hukuki yollarla mahkemelere taşınması da çözümü kolaylaştırabilecektir. Bu konuda sivil toplum merkezlerinin hukuki danışmanlık merkezlerini artırması ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmalarını anlatmaları gerekmektedir. Onlar adına dava sürecini yürütebilmek ve yeri geldiğinde yaşanan vakalarda baştan sona rehberlik yaparak destek vermek önemli görülmektedir. Hakları fiilen koruyacak merkezlerle göçmenler arasında iletişim ve ortak tutum almaya elverişli kanaatlerin şekillenmesini sağlayacak haber sitelerinin veya medya organlarının teşvik edilmesi gerekli görünmektedir. Göçmen sivil toplum kuruluşlarının bu alandaki çalışmaları yok denecek kadar azdır

Irkçılık, anti- Semitizm, İslamofobi ve yabancı düşmanlığı gelecek yıllarda Avusturya ve Avrupa kamuoyunda gündemden güne daha çok gündemde olacağı düşünülmektedir. Avusturya'da yerleşik göçmenlerin ayrımcılığa maruz kaldıklarında hangi haklara sahip olduklarını ve nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini bilmeleri kritik bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, M. (2008). **Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Etkisi**, Yetkin Yayınları, Ankara,
- ALLGEMEINES ZUR GLEICHBEHANDLUNG IN DER PRIVATWIRTSCHAFT (2018).
- <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860220.html> (Erişim Tarihi: 05.03.2018).
- ANTİDİSKRİMİNİYERUNGSSTELLE STEIERMARK (2018). Rechtschutz gegen Diskriminierung, EinLeitfaden, http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/dokumente/11758063_74229405/686c203c/leitfaden3.pdf, (Erişim Tarihi: 02.04.2018).
- ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (2017). <http://gleichbehandlung.univie.ac.at/> (Erişim Tarihi: 02.01.2018).
- BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH (2018). Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2014 und 2015; Anwaltschaft für Gleichbehandlung, https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/441457/161125_GAW_Bericht_2015_15.pdf/b5f2f5dac901-4dc2-9ded-519cbbec254d s.136 (Erişim Tarihi: 04.06.2018).
- COUNCIL OF EUROPE (2014). European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Erişim Tarihi: 10.05.2018).
- COUNCIL OF EUROPE (2010). European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (Erişim Tarihi: 10.08.2010).
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Report from Commission on the implementation of measures intended to promote observance of human rights and democratic principles in external Policies, https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/annual-report-2000-promoting-observance-human-rights-com2000726_en_5.pdf (Erişim Tarihi: 03.02.2018).
- EUROPEAN COMMISSION (2000). Council Directive 2000/43/EC (implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin) <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML> (Erişim Tarihi: 02.03.2018).

- EUROPEAN COMMISSION (2000). Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 (establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> (Erişim Tarihi: 08.04.2018).
- EU-GRUNDRECHTECHARTA HAT VERFASSUNGSRANG (2012). https://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/754832/VfGH_EUGrundrechtecharta-hat-Verfassungsrang-, (Erişim Tarihi: 07.06.2018).
- EUROPEAN OMBUDSMAN (2018). https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-ombudsman_en, (Erişim Tarihi: 03.06.2018)
- GESETZ ZUR BEKAMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG (2018). Wiener Antidiskriminierungsgesetz, <https://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/pdf/i5000000.pdf> (Erişim Tarihi: 03.04.2018)
- OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1978). Council of Directive of 19 December 1978, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN> (Erişim Tarihi: 03.04.2018).
- OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (2004). Council Directive 2004/113/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN> (Erişim Tarihi: 02.01.2018)
- İNİTİATİVE FÜR EİN DISKRİMİNIERUNGSFREİES BILDUNGSWESEN (2017). <http://diskriminierungsfrei.at/unsere-ziele>, (Erişim Tarihi: 11.01.2017).
- İSLAMFEİNDLİCHKEİT UND ANTIMUSLİMİSCHER RASSİSMUS (2018). <https://www.dokustelle.at/%C3%BCber-uns/>, (Erişim Tarihi: 10.09.2018).
- ÖSTERREİCHİSCHER PRESSERAT (2018). https://www.presserat.at/show_content.php?hid=2, (Erişim Tarihi: 10.05.2018).
- UNITED NATIONS (2012). Protect Human Rights, <http://www.un.org/en/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html> (Erişim Tarihi: 04.06.2018).
- UNITED NATIONS (2014). The International Bill of Human Rights <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.06.2018).

- UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (2010). **National Human Rights Institutions** (History, Principles, Roles and Responsibilities) New York.
- URTEIL DES GERICHTSHOFES (2000). Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Nicht fristgerechte, Umsetzung, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56217&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=433690> (Erişim Tarihi: 06.05.2018).
- KLAGSVERBAND MIT RECHT GEGEN DISKRIMINIERUNG (2018). <https://www.klagsverband.at/ueber-uns> (Erişim Tarihi: 03.02.2018).
- KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHT VON DISKRIMINIERUNGSOFFERN (2017). Jahresbericht.
- RECHTSINFORMATIONSSYSTEM DES BUNDES (2016). Gesamte Rechtsvorschrift für Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000516>, (Erişim Tarihi: 03.04.2018).
- RECHTS UND VERFASSUNGSGESCHICHTE ARBEITSGEMEINSCHAFT ÖSTERREICHISCHE RECHTSGESCHICHTE, <http://jus.wien.vsstoe.at/wpcontent/uploads/sites/4/2018/02/Zusammenfassung-Manual-Rechts-und-Verfassungsgeschichte.pdf> s.66-69 (Erişim Tarihi: 04.02.2018).
- THE INTERNATIONAL BILL OF HUMAN RIGHTS (1948). Universal Declaration of Human Rights, Adopted and proclaimed by General Assembly Resolution 217 A (III) of 10 December 1948 <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2018).
- SU, Ali Ercan, Tekin H., Aktaşoğlu E., Taşkın U., İner M., Aşkın C., Ergani Ç. (2014). “Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri, Editör Fazıl Aydın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- VOLKSANWALTSCHAFT (2017). Præventive Menschenrechtskontrolle’, <https://volksanwaltschaft.gv.at/præventive-menschenrechtskontrolle> (Erişim Tarihi: 03.05.2018).
- ZARA (2018). <https://zara.or.at/index.php/ueber-zara>, (Erişim Tarihi: 06.06.2018).