



İstihdamda ırkçılıkla ve ırk ayrımcılığıyla mücadele

ECRI 14 No.lu Genel Politika Tavsiye Kararı: Ana Başlıklar

Avrupa Konseyine üye pek çok devlette ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik yasal mevzuatın varlığına rağmen, emek piyasasında ayrımcılık önemli ve yaygın bir olgudur. Avrupa'da işe alınmada ayrımcılık karşısında en kırılgan konumda olanlar arasında AB üyesi olmayan ülkelerden gelen göçmenler (gerekli belgeleri olmayan göçmenler, mülteciler ve iltica talebinde bulunanlar dahil olmak üzere), Romanlar, Müslümanlar, Afrika kökenliler ve siyahi Avrupalılar, azınlık veya göçmen kökenli kadınlar yer almaktadır.

Ayrımcılık hem işe alma safhasında, hem de iş yerinde meydana gelmektedir. Ayrımcılık fırsatları engellemekte, ekonomik ilerleme için gerekli olan insan yeteneklerini heba etmekte ve sosyal gerginlikleri ve eşitsizlikleri ağırlaştırmaktadır. İstihdamda ırk ayrımcılığının ortadan kaldırılması, herhangi bir başarılı işletme için gerekli olan sınırsız bir yetenek havuzunu işverenlere sunarak çok çeşitli iş gücü kaynakları yaratacaktır.

” Yasal mevzuat **çoklu temelde ırkçılığa** karşı koruma sağlamalıdır. “Çoklu temelde ırkçılık” iki veya daha fazla nedenle maruz kalan, örneğin bir Müslüman kadının hem din hem de cinsiyeti nedeniyle karşı karşıya kaldığı ırkçılıktır.

TEMEL MESAJLAR

Hükümetler istihdamda ırk ayrımcılığını ve tacizi ortadan kaldıracak ve iş yerinde ayrımcılığa en çok maruz kalanların eşit katılımını sağlama koşullarını iyileştirecek ulusal stratejiler ve kamu politikaları geliştirmeli, uygulamalı ve bunlar için fon bulmalıdır:

- Uygulamada erişilebilir hukuk yolları mevcuttur;
- Yasa dışı ayrımcılıkla ilgili etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar;
- Kurumsal ayrımcılığa son vermek üzere, istihdamın bütün alanlarında ayrımcılık karşıtı iyi uygulamaların ve eşitlik ve çeşitlilik standartlarının benimsenmesi ve uygulanması.

SEÇİLMİŞ TAVSİYE KARARLARI

Hükümetler şunları yapmalıdır:

1. İşverenlere eşitliği ve ayrımcılık karşıtlığını yaygınlaştırma konusunda yasal bir zorunluluk getirmek ve işverenlerden aşağıdakileri yapmalarını istemek:

- İşyerinde tacizde bulunulmamasını sağlamaları;
- Ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve fırsat eşitliğini yaygınlaştırmak için istihdam politikalarını ve uygulamalarını gözden geçirmeleri

2. İşyerinde eşitlik haklarıyla ilgili bilgileri artırmak

- İşverenlere ve çalışanlara, yargı görevlilerine ve kamu görevlilerine ayrımcılık karşıtı yasalar ve uygulamalar konusunda eğitim sağlamaları;
- Ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve eşitliği yaygınlaştırmaya çalışan sivil toplum örgütlerini desteklemeleri.



3. Adalet erişimi kolaylaştırmak üzere girişimlerde bulunmak

- İlgili mahkemeye ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini götürecek imkanlara sahip olmayanlara ücretsiz hukuki yardım verilmesini (ulusal uygunluk kıstaslarına göre) güvence altına almaları.
- Şikayetleri çözüme kavuşturmak üzere alternatif uyuşmazlık çözüm usulleri oluşturmaları.

4. İstihdam edilmenin önündeki engelleri kaldırmak

- Kamu görevlilerinden, işgücü bileşimlerini izlemelerini ve bu bilgiyi rapor etmelerini ve istihdamla ilgili eşitlik verilerini, farklı bileşenlere göre ayrılmış bir şekilde toplayıp incelemelerini istemeleri;
- Özellikle ırkçılığa ve ayrımcılığa maruz kalanların, diğerleriyle eşit şartlarda iş için rekabet edecek bir şekilde donatılmasını sağlayacak geçici özel önlemlere izin vermeleri;
- İstihdam konusunda alınacak pozitif önlemlerin kapsamı konusunda işverenlere net ve açık bir şekilde yol göstermeleri;
- Özellikle çalışma dili ana dili olmayanlara iş bulabilmeleri amacıyla yardımcı olmak üzere tasarlanmış dil eğitimi sağlamaları.

5. İyi uygulamaları teşvik etmek

- İşverenlerin çeşitlilik içeren çalışma ortamları yaratmalarını destekleyecek davranış kurallarını ve eşitlik planlarını yaygınlaştırmaları;
- Örneğin resmi takdir ödülleri, eğitim programları için fon sağlama, birden çok kültürü haiz işgücü olan veya pozitif önlemler alan işverenlere vergi indirimi sağlanması yoluyla iyi istihdam uygulamalarını teşvik etmeleri.



ECRI – FAYDALI LINKLER

ECRI 14 No.lu İstihdamda ırkçılık ve ayrımcılıkla mücadele, Genel Politika Tavsiye Kararı

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-ENG>

AB barometresi: AB'de 2015 yılında ayrımcılık

<http://ec.europa.eu/COMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Temel Hak ve Özgürlükler Raporu

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

OLGULAR VE BULGULAR

ECRI işverenlerin adil ve objektif işe alma usulleri uygulamalarını tavsiye eder. "[ECRI] işverenleri, özellikle işe alma ve seçim kıstaslarının belirlenmesinde, her bir görev için gerekli deneyim, nitelikler ve yetkinlikler üzerinde odaklanmaya teşvik eder. Yetkinlik bir işin başarılı bir biçimde ifası için gerekli olan bir yetenek, beceri, bilgi veya özelliktir ve genellikle davranışlar cinsinden ifade edilir: örneğin, iletişim becerileri gibi. Burada maksat, işverenin çalışanları, başvuru sahibinin istenen işi etkili bir biçimde ifa edebilme yeteneğine dayalı olarak, objektif bir biçimde seçeceği, gerekçelenebilir kıstaslar kullanmasıdır." ECRI 14 No.lu Genel Politika Tavsiye Kararının 4. Maddesiyle ilgili Açıklayıcı Not. ECRI işverenlerin, işyerinin "ırkçı tacizlerden arındırılmasını sağlamaktan sorumlu tutulmalarını tavsiye eder. Taciz başlıca ayrımcılık yöntemlerinden biri olup, kanıtlanması zordur. Irkçı taciz, korunmuş alanlarda bir şahsın onurunu kırarak veya yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, tahkir edici veya hakaretamiz bir ortam yaratılması amacıyla veya bu ortamın yaratılmasına neden olan istenmeyen davranışlar gerçekleştiğinde meydana gelir." Ulusal yasalar bütün çalışanların "gerek işverenden gerek işverenin çalışanlarından veya müşterilerden, hizmetten yararlananlardan veya hizmet verilen müşterilerden kaynaklanan, yasalara aykırı tacize karşı korunmasını güvence altına almalıdır." ECRI 14 No.lu Genel Politika Tavsiye Kararının 1. Maddesiyle (Taciz) ilgili Açıklayıcı Not.