

**ECRI'NİN (IRKÇILIĞA VE HOŞGÖRÜSÜZLÜĞE KARŞI
AVRUPA KOMİSYONU)
2 NO.LU GENEL POLİTİKA TAVSİYE KARARI:**

**EŞİTLİK KURUMLARININ ULUSAL DÜZEYDE
IRKÇILIKLA VE HOŞGÖRÜSÜZLÜKLE MÜCADELE
ETMESİ**

7 ARALIK 2017'DE KABUL EDİLMİŞTİR

Strazburg, 27 Şubat 2018

ECRI (Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu) tarafından yayınlanmıştır
Avrupa Konseyi - 2018
Strazburg'da basılmıştır

İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI):

Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve Avrupa'da Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatının ve diğer uluslar arası kuruluşların yanı sıra, üye devletlerin anayasalarında ve yasal mevzuatlarında eşitlik hakkına ve ırkçılıkla ve hoşgörüsüzlükle mücadeleyle verilen önceliği hatırladık;

Eşitliğin sağlanmasının ve ırkçılığa ve hoşgörüsüzlüğe karşı mücadelenin, demokratik toplumların sürdürülebilir gelişimi için kaçınılmaz olduğuna ve bunun sonucunda ortaya çıkan sosyal kaynaşmanın, Avrupa Konseyi üyesi devletlerde ve bunlar arasında barış ve güvenlik için önemli bir güvence olduğuna inanarak;

Ülke denetlemelerindeki bulgulara dayanarak, ırkçılıkla ve hoşgörüsüzlükle mücadele eden eşitlik kurumlarının, eşitliği sağlamada ve ayrımcılıkla ve hoşgörüsüzlükle mücadelede hayati bir rol oynadıklarını vurgulayarak;

Eşitlik kurumlarının Avrupa Konseyine üye devletlerin çoğunda kurulmuş ve faaliyette olduklarını memnunlukla karşılayarak ve bunun gerçekleştirilmesini mümkün kılan, Avrupa çapında yapılan değerli öncü çalışmaları teyit ederek;

Bu kurumların kurumsal biçimlerinin ve faaliyetlerinin, üye devletlerin tümünde

değişim geçirmeye, uyarlanmaya ve evrilmeye devam ettiğini kabul ederek;

Bu kurumların görev ve sorumluluklarını yerine getirmede yaşadıkları güçlüklerin ve baskıların bilincinde olarak ve o nedenle de, söz konusu eşitlik kurumlarının bağımsız ve etkili olmalarının gerekliliğini vurgulayarak;

Avrupa'daki ve üye devletlerdeki eşitsizliğin, ırkçılığın ve hoşgörüsüzlüğün boyutlarının, eşitlik kurumlarının ırkçılıkla ve hoşgörüsüzlükle mücadelesine daha çok yatırım yapılmasını ve bu mücadelenin güçlendirilmesini gerekli kıldığına inanarak;

13 Haziran 1997'de kabul edilen bu Genel Politika Tavsiye Kararının ilk şeklinin, üye devletlerde son 20 yılda edinilen deneyimleri ve oluşturulan iyi uygulamaları içerecek şekilde gözden geçirilmesi gerektiğinin bilincinde olarak;

Bu alanda geliştirilmiş olan, örneğin İnsan Haklarının Yaygınlaştırılması ve Korunması için kurulan ve Ulusal Kurumların statüsüne ilişkin Paris İlkeleri ve Avrupa Birliğinin eşit muamele direktifleri gibi diğer standartların üzerine yenilerini inşa ederek;

Üye ülkelere eşitlik kurumlarının daha da güçlendirilmesinde ve gerek üye devletlerin gerekse eşitlik kurumlarının eşitlik ve sosyal kaynaşmayı sağlamaya yönelik çalışmalarında yardımcı olmayı arzu ederek;

Üye devletlerin hükümetlerine aşağıdaki tavsiyelerde bulunur:

I. Eşitlik kurumlarının kurulması

1. Üye devletler anayasalarındaki maddelerle veya parlamentodan geçirilen kanunlarla ırkçılık ve hoşgörüsüzlükle mücadele etmek üzere bir veya daha fazla sayıda bağımsız eşitlik kurumu oluşturmalarıdır (eşitlik kurumu).
2. Buna dair metinde eşitlik kurumlarının bağımsız oldukları açık bir biçimde belirtilmeli ve bu bağımsızlığı sağlayacak koşullar oluşturulmalıdır. Eşitlik kurumları hem *de jure* (hukuki) hem de *de facto* (fiili) bağımsızlığa sahip olmalı, icra ve yasamanın dışında, ayrı yasal kurumlar olmalı ve gerçek bir etki yaratabilecek gerekli yetkinliklere, yetkilere ve kaynaklara sahip olmalıdırlar. Fiili bağımsızlığın ve etkililiğin sağlanmasını güvence altına alacak farklı unsurlar bu Genel Politika Tavsiye Kararının (GPTK) 22 ila 39. Maddelerinde yer almaktadır.

3. Eşitlik kurumlarının görev ve sorumlulukları, kurumsal yapısı, işlevleri, yetkinlikleri ve yetkileri, tayin ve görevden alma usulleri, lider kadrolarının güvenceleri ve görev süreleri ve eşitlik kurumlarına tahsisat sağlanması ve bunların hesap verebilirliklerine dair düzenlemeler bu kurumların hem bağımsızlıklarını hem de etkililiklerini güvence altına alacak şekilde yasalarda belirtilmelidir.
4. Bu kurumların görev ve sorumlulukları münferiden ve topluca aşağıdakileri kapsamalıdır:
 - a. Eşitliğin yaygınlaştırılması ve sağlanması, yapısal ayrımcılık ve nefret söylemi dahil olmak üzere, hoşgörüsüzlüğün önlenmesi ve ortadan kaldırılması, toplumdaki tüm farklı gruplara dahil insanlar arasındaki çeşitliliğin ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi (eşitlik görevi).
 - b. ECRI'nin görev ve sorumluluklarının kapsadığı ayrımcılık gerekçeleri: bunlar "ırk"¹, ten rengi, dil, din, vatandaşlık, milli veya etnik köken, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği gibi ayrımcılık gerekçelerinin yanı sıra, bu nedenlerle yapılan birden çok ve birbiriyle kesişen gerekçelere dayalı ayrımcılık ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. Maddesinde yer alan diğer nedenlerin yanı sıra, aynı zamanda toplumsal cinsiyet bakış açısını da içeren ayrımcılık gerekçeleridir. Eşitlik kurumları aynı zamanda cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve engellilik nedeniyle ayrımcılığı da kapsayabilir.
 - c. Özellikle aşağıdaki alanlar dahil olmak üzere, kamu ve özel sektörde yer alan tüm alanlar: istihdam, mesleki örgütlere üyelik, eğitim, öğretim, konut, sağlık, sosyal koruma ve sosyal yararlar, sosyal ve kültürel faaliyetler, gerek ticari gerekse bedelsiz sağlanan kamuya yönelik mal ve hizmetler, kamu alanları, kolluk kuvvetleri dahil, ekonomik faaliyetlerin ve kamu hizmet ve görevlerinin icrası.
 - d. Üye devlet topraklarının tümü.

II. Kurumsal Yapı

5. Eşitlik kurumları üye devletlerin yasal ve idari gelenekleri uyarınca farklı biçimlerde olabilir.
6. Eşitlik kurumları tek bir ayrımcılık gerekçesini veya birden çok ayrımcılık gerekçesini kapsayabilir. Birden çok ayrımcılık gerekçesini kapsayan eşitlik kurumları söz konusu olduğunda, ele alınan her bir ayrımcılık gerekçesi ve bunların arasındaki kesişmeler üzerinde net ve gerekli bir biçimde odaklanılması gerekir.
7. Eşitlik kurumları müstakil kurumlar olabilecekleri gibi, insan hakları veya Ombudsmanlık sorumluluklarını da içeren, birden çok görev ve sorumluluğu olan kurumların eşit bir birimi olarak da faaliyet gösterebilir. Bu ikinci durumda aşağıdaki kurallar uygulanmalıdır:
 - a. İlgili yasal mevzuatta kurumun eşitlik görev ve sorumluluğu açık bir biçimde belirtilmelidir.
 - b. Eşitlik görev ve sorumluluğunun üzerinde yeterli bir biçimde durulmasını sağlamak üzere, her bir görev ve sorumluluk için uygun insan kaynakları ve mali kaynaklar tahsis edilmelidir.
 - c. Yönetişim yapıları, danışma yapıları ve idari yapılar; eşitlik görevinin liderlik yapısının, eşitlik görevinin yaygınlaştırılmasının ve görünürlüğünün açık ve net olmasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

¹ Bütün insanlar aynı canlı türüne ait olduklarından, ECRI farklı "ırkların" varlığına dayalı kuramları reddetmektedir. Ancak ECRI bu terimi bu metinde, genelde ve yanlış bir biçimde "başka bir ırka" ait olduğu algılanan şahısların bu Tavsiye Kararında önerilen korumanın dışında bırakılmaması amacıyla kullanmaktadır.

- d. Raporlama düzenlemelerinde, eşitlik görev ve sorumluluğundan kaynaklanan kaygılara ve bu sorumluluk kapsamında yapılan işlere yeterli önem ve öncelik verilmelidir.
8. Eşitlik kurumlarının birden çok görev ve sorumluluk üstlenen kurumların bir parçası olduğu durumlarda, bu Genel Politika Tavsiye Kararı, söz konusu kurumların ve bunların faaliyetlerinin eşitlikle ilgili alanları için geçerli olacaktır. Bu kurumlardaki görevlerle ilgili yetkinlik ve yetkilerin, diğer görevler için sağlanan en geniş yetkinliklerden ve yetkilerden mümkün olduğunca yararlanacak şekilde uyumlaştırılması ve birbirleriyle aynı seviyeye getirilmesi gerekir.
9. Farklı eşitlik kurumlarının mevcut olduğu durumlarda, bunların yetkinlikleri ve yetkileri aynı düzeye getirilmeli ve örtüşen alanların ele alınması, müşterek eylemlerin mümkün kılınması ve kaynakların optimum düzeyde kullanılması için koordinasyon sağlanmalıdır. Eşitlik kurumları ayrımcılık karşıtı mevzuata ortak bir yorum getirmeli, yetkinlik ve yetkilerini koordineli bir biçimde kullanmalıdırlar.

III. İşlevler

10. Eşitlik kurumlarına aşağıdaki işlevler verilmelidir:
- a. 13. Maddede ayrıntılarıyla belirtildiği gibi, eşitliği yaygınlaştırma ve ayrımcılığı önleme işlevi (yaygınlaştırma ve önleme işlevi);
- b. 14. Maddede ayrıntılarıyla belirtildiği gibi, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanları destekleme ve onların adına dava açma işlevi (destek ve dava açma işlevi);
- eşitlik kurumlarına aynı zamanda aşağıdaki işlev de verilebilir:
- c. 17. Maddede ayrıntılarıyla belirtildiği gibi, yapılan şikayet başvurularıyla ilgili olarak karar verme işlevi (karar verme işlevi).
- Karar verme işlevi eşitlik kurumlarıyla yargı erki arasında paylaşılabilir veya tamamen yargıya havale edilebilir.
11. Destek ve dava açma işlevi ile karar verme işlevlerinin bir tek kurumda birleştirilmesi halinde, her bir işlevin farklı bir birim veya farklı personel tarafından sağlanmasını temin etmek gereklidir. Tüm işlevler için uygun insan kaynakları ve mali kaynaklar tahsis edilmeli ve eşitlik kurumu ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanlara kapsamlı yasal ve kişisel desteğin sağlanmasını temin etmelidir.
12. Eşitlik kurumları herhangi bir anda hangi yetkinliklere, hedeflere ve eylemlere odaklanacaklarına ve bunların hangi bileşimlerini kullanacaklarına karar verme hakkına sahip olmalıdırlar.

IV. Yaygınlaştırma ve önleme yetkinlikleri

13. Eşitlik kurumlarının yaygınlaştırma ve önleme işlevleri aşağıdaki yetkinlikleri içermelidir:
- a. Eşitliği yaygınlaştırmak ve sağlamak, ayrımcılığı ve hoşgörüsüzlüğü önlemek ve ortadan kaldırmak, toplumdaki farklı gruplar arasında çeşitliliği ve iyi ilişkileri yaygınlaştırmak.
- b. Ayrımcılıkla ve hoşgörüsüzlükle karşı karşıya olan gruplarla ve bunları temsil eden kuruluşlarla ve daha genel anlamda insan hakları ve eşitlik konuları üzerinde çalışan kuruluşlarla sürekli bir diyalog oluşturmak.
- c. Görev ve sorumlulukları arasında yer alan bütün konularda kendi inisiyatifleriyle gerek münferit gerekse yapısal ayrımcılığı ele alan soruşturmalar yapmak, tavsiye niteliğinde görüşler oluşturmak ve bunları yayınlamak.

- d. Görev ve sorumlulukları arasında yer alan bütün konularda araştırma yapmak ve yaptırmak.
- e. Toplumun bütün kesimlerinde eşitlik, çeşitlilik, eşit muameleyle ilgili mevzuat, ayrımcılık karşıtlığı ve karşılıklı anlayış konularında farkındalık yaratmak, bilgi birikimi oluşturmak ve bunlara değer verilip saygı gösterilmesini sağlamak.
- f. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz gruplar arasında, eşit muamele mevzuatından kaynaklanan haklar ve yargı yolları hakkında, bu hakları kullanma kapasitesi konusunda ve eşitlik kurumlarına güvenme konularında bilgi birikimi oluşturmak.
- g. Eşitliği yaygınlaştırmaya ve sağlamağa, ayrımcılığı ve hoşgörüsüzlüğü önlemeye ilişkin iyi uygulamalar konusunda standartlar oluşturmak, kamu ve özel sektördeki şahıs ve kurumlara bu konularda bilgi sağlamak, tavsiyelerde bulunmak, rehberlik etmek ve destek olmak.
- h. Kamu ve özel sektörde eşitsizliğe çare bulmak üzere pozitif eylemleri yaygınlaştırmak ve desteklemek.
- i. ECRI'nin 7 No.lu Genel Politika Tavsiye Kararında önerildiği gibi, bütün yetkili makamların görevlerini ifa ederken eşitliği yaygınlaştırma ve ayrımcılığı önleme konusundaki genel görevlerini uygulamalarını desteklemek, bu görevin ifasıyla ilgili standartları oluşturmak ve yerine göre bunları uygulamak.
- j. Yeni politikalarla, mevzuatla ve icraatla ilgili istişare süreçlerinde yer almak, mevcut politikaları, mevzuatı ve icraatı izlemek; politikalarda, mevzuatta veya icraatta değişiklik yapmak veya yenilerini yürürlüğe sokmak.
- k. Eşitlik ve ayrımcılık karşıtlığıyla ilgili olarak kilit grupların eğitimini desteklemek ve buna katkıda bulunmak.
- l. Yaptıkları tavsiyelerin uygulanmasını izlemek.
- m. Mahkemelerin ve diğer karar verici kurumların aldıkları kararları izlemek.
- n. İlgili uluslar arası sözleşmelerin ülke parlamentolarında kabul edilmesini ve bu sözleşmelerin ve hükümetler arası kuruluşlardan kaynaklanan ilgili standartların, içtihatların ve raporların uygulanmasını ve yayımlanmasını yaygınlaştırmak ve desteklemek; ilgili hükümetler arası kuruluşların yasal süreçlerine katılmak, bunların tavsiye kararlarını dikkate almak ve uygulanmalarını izlemek.
- o. Eşitlik kurumunun hedeflerine benzer hedeflere sahip kuruluşlarla işbirliği yapmak ve bunları desteklemek. Eşitlikle ilgili temel konularda ortak bir anlayış geliştirmek ve bu tür kuruluşlarla işbirliği anlaşmaları yapmak.

V. Destek ve dava açma işleviyle ilgili yetkinlikler

14. Eşitlik kurumlarının destek ve dava açma işlevleri aşağıdaki yetkinlikleri içermelidir:

- a. Ayrımcılığa veya hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların haklarını kurumlar, karar verici kurumlar ve mahkemeler önünde güvenceye almak üzere, bu insanların şikayetlerini dinlemek, onlara kişisel destek, hukuksal bilgi ve destek sağlamak.
- b. Yerine göre uzlaştırma usullerine başvurmak.
- c. Ayrımcılığa veya hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanları, olurlarını alarak, kurumlar, karar verici kurumlar ve mahkemeler önünde temsil etmek.

- d. Bireysel ve yapısal ayrımcılık veya hoşgörüsüzlük davalarını eşitlik kurumunun kendi adına kurumlara, karar verici kurumlara ve mahkemelere götürmek.
 - e. Kurumlara, karar verici kurumlara ve mahkemelere *amicus curiae* (tarafsız danışman), üçüncü taraf veya eksper olarak müdahil olmak.
 - f. Eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük konuları üzerinde çalışan kurumların, karar verici kurumların ve mahkemelerin kararlarının uygulanmasını izlemek.
15. Eşitlik kurumları, bireysel ve yapısal ayrımcılığa maruz kalan insanları temsil ettikleri davaları, stratejik hukuk davalarını ve bu insanların haklarını hangi mahkemelerde güvenceye alacaklarını kendi oluşturdukları kıstaslara göre seçme hakkına sahip olmalıdırlar.
16. Üye devletler, özellikle yapısal ayrımcılık davalarında ve davalarının stratejik hukuk davaları kapsamında ele alındığı hallerde, ayrımcılığa veya hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların mahkeme giderlerini, idari masrafları veya avukatlık ücretlerini yüklenmek zorunda kalmamalarını sağlayacak bir sistem oluşturulmasını temin etmelidirler.

VI. Karar verme işleviyle ilgili yetkinlikler

17. Karar verme işlevi eşitlik kurumlarına verildiğinde, aşağıdaki yetkinlikleri içermelidir:
- a. Münferit ve toplu ayrımcılık şikayetlerini almak, incelemek, dinlemek ve bunlarla ilgili arabuluculuk yapmak ve bu şikayetlerle ilgili olarak, ispat yükümlülüğünü paylaşmayla ilgili hükümler de dahil olmak üzere, ilgili yasal mevzuata dayalı kararlar vermek.
 - b. Hukuki veya idari anlamda ayrımcılık karşıtı bir mevzuat ihlali olup olmadığına karar vermek.
 - c. Ayrımcılığa son verecek, tam eşitlik sağlayacak ve ileriye yönelik ayrımcılığı önleyecek yasal bağlayıcılığı olan kararlar almak ve gerek maddi gerekse manevi zararlar için tazminat ödenmesi, para cezası verilmesi ve olayı gerçekleştirenin adının kamuya açıklanması dahil olmak üzere, etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar uygulamak.
 - d. Kararlarının infazını ve uygulanmasını sağlamak ve karar ve tavsiyelerini yayınlamak.
18. Şikayetlerle ilgili kararlar alan eşitlik kurumlarına 17 c ve d maddelerinde belirtilen yasal bağlayıcılığı olan kararlar alma ve yaptırımlar uygulama yetkinliğinin verilmemesi halinde, eşitlik kurumuna aşağıdaki yetkinlikler sağlanmalıdır:
- a. Ayrımcılığa son verecek, tam eşitlik sağlayacak ve ileriye yönelik ayrımcılığı önleyecek bağlayıcı olmayan tavsiyelerde bulunmak.
 - b. Tavsiyelerinin uygulanmasını sağlamak ve yerine göre karar ve tavsiyelerini yayınlamak.
19. Yasalarda eşitlik kurumunun yasal bağlayıcılığı olan kararlarını mahkemelerde temyiz etme hakkı yer almalıdır.
20. Yasada, şikayet sahibinin yasal işlemleri önce eşitlik kurumunda mı yoksa doğrudan doğruya mahkemede mi başlatmayı seçme hakkı yer almalıdır.

Eşitlik kurumlarında başlatılacak yasal işlemler söz konusu olduğunda, mahkemelerde bilahare yapılacak yasal girişimlere ilişkin zaman sınırlamaları askıya alınmalıdır.

VII. Kanıt ve bilgi elde etme yetkisi

21. Eşitlik kurumları, özellikle de soruşturma yaparken ve şikayetlerle ilgili karar alırken kanıt ve bilgi toplama yetkisine sahip olmalıdırlar. Bunlara aşağıdakiler dahil olmalıdır:
- a. İnceleme, muayene ve kopya çıkarmak üzere dosya, evrak ve malzemelerin sağlanmasını talep etmek;
 - b. Yerinde denetlemeler yapabilmek;
 - c. Şahısları sorgulayabilmek;
 - d. Birey veya kurumun yukarıdaki hususlara uymaması halinde uygulanabilir bir mahkeme emri için başvuruda bulunabilmek veya idari para cezası verebilmek.

VIII. Bağımsızlık ve etkililik

22. Eşitlik kurumları, devletin, siyasi partilerin veya diğer aktörlerin müdahalesi olmadan faaliyet göstermeli ve bu unsurlardan talimat almamalıdırlar. Eşitlik kurumları kurumsal ve operasyonel seviyede tamamen bağımsız olmalıdırlar.
23. Eşitlik kurumlarında lider konumunda olan şahıslar şeffaf, yetkinliğe dayalı ve katılımcı usullere göre seçilmeli ve tayin edilmelidirler. İcra erki, seçim sürecinin hiçbir aşamasında belirleyici bir etkiye sahip olmamalıdır.
24. Liderlik konumundaki şahıslar işlevsel dokunulmazlıktan yararlanmalı, tehdit ve zorlamalara karşı korunmalı, görevlerine keyfi olarak son verilmesine veya normal olarak yerlerine yeni bir görevlinin tayin edilmesi gerekirken, yeni bir görevlinin keyfi olarak göreve atanmamasına karşı uygun güvencelere sahip olmalıdırlar.
25. Yasada, liderlik konumuyla bağdaşmayan faaliyetler ve bağlantılar belirtilmelidir.
26. Liderlik konumundaki şahısların sorumlulukları net ve açık bir biçimde tanımlanmalı, kendilerine uygun düzeyde bir ödeme yapılmalı ve bu şahısların uygun bir görev süresi olmalıdır.
27. Eşitlik kurumları dahili yapıları konusunda bağımsız bir biçimde karar vermeli, kendi personellerini işe almalı ve tayin etmeli ve kendi amaçları için yeterli olan, kendi binalarına sahip olmalıdırlar.
28. Eşitlik kurumlarına, tüm işlev ve yetkinliklerini gerçek anlamda etkili olacak şekilde yerine getirmelerini mümkün kılacak yeterli sayı ve miktarda personel ve fon sağlanmalıdır. Eşitlik kurumlarının ayrı bütçeleri veya bütçe doğruları olmalı ve bunların bütçeleri her yıl parlamento denetimine tabi olmalıdır. Eşitlik kurumunun bütçesinde keyfi veya orantısız bir azalma olmamalıdır. Eşitlik kurumunun görev ve sorumluluklarının, işlevlerinin veya yetkinliklerinin genişletilmesi halinde, bu genişletme eşitlik kurumunun eşitlik göreviyle tutarlı olmalı ve beraberinde uygun ilave fonlar sağlanmalıdır.
29. Eşitlik kurumları işlevlerini açık ve şeffaf bir biçimde yerine getirmeleri için devlet fonları dışındaki kaynaklardan, ülke içinde ve dışında ilave fon yaratma hakkına sahip olmalı ancak bunu yaparken bağımsızlıklarının tehlikeye düşmemesini temin etmelidirler.
30. Eşitlik kurumları hükümetten veya diğer her hangi bir kurumdan veya harici taraftan önceden izin veya onay almadan veya bunlara bildirimde bulunmadan kamuya açıklama yapma, araştırma yapıp rapor hazırlama ve bunları yayınlama hakkına sahip olmalıdırlar.

31. Eşitlik kurumu operasyonları ilgili uluslar arası ve ulusal yasal çerçevelere, standartlara ve içtihatlarla dayandırılmalıdır. Eşitlik kurumlarının rapor ve tavsiyeleri araştırma, inceleme, belgeleme, bağımsız ve tarafsız bilgiler kullanımı yoluyla, uzmanlara ve kanıta dayalı olmalıdır.
32. Eşitlik kurumları, kamu makamları için geçerli olan kamu hizmetleri yasalarına, mali hesap verebilirlik ve harcama kurallarına tabi olmalıdır.
33. Eşitlik kurumları düzenli olarak stratejik planlama yapmalı, kaydettikleri ilerlemeyi değerlendirmek üzere çıktı ve etki göstergeleri geliştirip izlemeli ve uygun zamanlarda değerlendirmeler yapmalıdırlar.
34. Eşitlik kurumları farkındalık artırma girişimlerine yön verecek ve yol gösterecek bir iletişim stratejisi geliştirmelidirler.
35. Eşitlik kurumları yıllık raporlar yayınlamalı, bu raporlar parlamentoda veya ilgili parlamento komisyonlarında ve hükümetçe ele alınmalı ancak bu unsurların onayına tabi olmamalıdır.
36. Yetkili makamlar ve eşitlik kurumları eşitlik ve ayrımcılık karşıtlığı alanlarında sürekli bir diyalog içinde olmalıdırlar. Hükümet ve diğer makamlar eşitlik kurumlarıyla istişarede bulunmalı ve onlarla işbirliği yapmalı ve eşitlik kurumlarının mevzuat, politika, prosedür, program ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerini dikkate almalıdırlar. Yasalarda, hükümetin ve diğer yetkililerin, eşitlik kurumunun tavsiyelerine belirli bir zaman çerçevesi içerisinde yanıt vermeleri veya bunları uygulamak üzere harekete geçmeleri gerektiği yer almalıdır.
37. Eşitlik kurumları, paydaşların, özellikle de sivil toplum kuruluşlarının, eşitlik kurumunun planlamalarına ve çalışmalarına, sürdürülebilir bir biçimde katılımı ve katkıları için yapılar oluşturmalıdır.
38. Eşitlik kurumlarının lider kadroları, danışma kurulları, üst yönetimi ve personeli mümkün olduğunca toplumun genel çeşitliliğini yansıtmalı ve dengeli bir cinsiyet dağılımına sahip olmalıdır.
39. Eşitlik kurumunun tamamlayıcı personeli, eşitlik kurumuna verilen tüm işlevlerin ve yetkinliklerin yerine getirilmesi için gerekli olan çeşitli becerilere sahip olmalıdırlar.

IX. Erişilebilirlik

40. İnsanlar, haklarının korunması amacıyla kurulan eşitlik kurumlarına erişebilmelidirler

Bu erişilebilirlik için aşağıdakiler gereklidir:

- a. Kolayca erişilebilen bir bina, çevrim içi (*online*), e-posta ve telefon hizmetleri ve kurumun hizmetlerine erişim sağlamak isteyenlerin zaman kısıtlarına uymada esneklik.
- b. Yerel halka erişim girişimlerinin ve kurumun çalışmalarının icra edilebileceği yerel ve bölgesel bürolar.
- c. Ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük deneyimi yaşayan gruplarla önemli anlarda birlikte olmak ve Madde 12b'de belirtildiği gibi bu gruplarla sürdürülebilir bağlar kurmak.
- d. Ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanlara, eşitlik kurumuyla gizli olarak ve en iyi düzeyde konuşabildikleri bir dilde, yüz yüze gelerek temas kurabilme, etkileşime girebilme ve şikayetlerini asgari kabul şartlarıyla sözlü olarak, internet üzerinden veya yazılı olarak sunabilme olanağı vermek.

- e. Binalarında, sundukları hizmetlerde, uyguladıkları usullerde ve uygulamalarda her türlü engellilik durumunu dikkate alacak şekilde ayarlamalar yapmak.
- f. Özellikle de haklar ve hukuk yollarına ilişkin bilgi içeren yayınlarda kolay anlaşılır bir dil kullanmak ve seçili yayınları ülkede ortak dil olarak kullanılan bütün dillere tercüme ettirmek.
- g. Eşitlik kurumunun işlev ve hizmetlerini şikayet sahiplerine ve şikayete yanıt verenlere bedelsiz olarak sağlamak.
- h. Bu maddelerin erişilebilirlik maksatlarıyla halka açıklanmasına ve sağlanmasına yönelik tedbirler almak.

X. Denetleme

- 41. Bu Genel Politika Tavsiye Kararının uygulanmasının denetlenmesi ECRI ile Avrupa Konseyine üye devletler arasındaki ülke izleme ve yapıcı diyalog sürecinin bir parçasını oluşturacaktır.

Açıklayıcı Not

Giriş

1. Bu Genel Politika Tavsiye Kararında (GPTK), gerçek bir etki yaratabilme kapasitesine sahip eşitlik kurumlarının kurulup işletilmesiyle ilgili temel unsurlar üzerinde durulmaktadır. Bu tür kurumlar eşitliğin yaygınlaştırılması ve ırkçılığın ve hoşgörüsüzlüğün sürdürülebilir bir biçimde ortadan kaldırılması için hayati öneme sahiptir. Eşitlik kurumları insanlarda ve kurumlarda eşitliğin önemi konusunda farkındalık yaratmada ve eşitliği gerçekleştirmede bu insanlara ve kurumlara yardımcı olmada hayati bir rol oynamaktadırlar.
2. 2 No.lu GPTK'nin orijinal metninin 1997'de kabulünden yirmi yıl sonra, ECRI söz konusu metni bu süre zarfında oluşan pek çok deneyimi ve iyi uygulamayı içerecek şekilde gözden geçirerek yeniden düzenlemeyi kararlaştırmıştır. Orijinal metinde kullanılan 'milli uzmanlık kurumları' bu tür kurumlar için günümüzde sıklıkla kullanılan 'eşitlik kurumları' olarak güncellenmiştir.
3. 1997'de oluşturulan 2 No.lu GPTK'nin orijinal metniyle birlikte, AB'nin eşit muamele Direktifleri (ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla ilgili 2000/43/EC sayılı Direktifin 13. Maddesi, toplumsal cinsiyetle ilgili 2004/113/EC sayılı Direktifin 12. Maddesi, 2006/54/EC sayılı Direktifin 20. Maddesi ve 2010/41/EU sayılı Direktifin 11. Maddesi) eşitlik kurumlarının hazırlanmasında itici güç oluşturmuşlardır. Bu direktiflerin kabulüyle, AB üyesi devletler eşitlik kurumu oluşturma yükümlülüğünü kabul etmişlerdir.
4. Avrupa Konseyine üye hemen bütün devletler de, 33.2. Maddesinde benzer bir yükümlülük bulunan, BM Engelli Hakları Sözleşmesini kabul etmişlerdir.
5. BM ırkçılık karşıtı dünya konferansında kabul edilen 2001 Durban Deklarasyonu ve Eylem Programında ve Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiserinin (Opinion CommDH (2011)2) sayılı görüş metninde de bu tür kurumların tesis edilmesi ve güçlendirilmesi çağrısında bulunulmuştur. 20 Aralık 1993'te BM Genel Kurulunda kabul edilen Milli Kurumlara dair Paris İlkeleri ve bunların yorumlanması ve uygulanmasına ilişkin Genel Gözlemler, eşitlik kurumlarının tesis edilmesinde önemli bir kılavuz ilke işlevi görmüştür. BM Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi de bu alanda önemli ilave çalışmalar yapmıştır.
6. Bu GPTK'da yer alan tavsiyeler de, yukarıdaki metinler üzerine inşa edilmiş olup, gerek üye devletlerin gerekse eşitlik kurumlarının eşitlik ve sosyal kaynaşmayı sağlama gayretlerini güçlendirmeyi amaçlamaktadırlar. Söz konusu tavsiyeler, hiçbir şekilde, mevcut eşitlik kurumlarını veya bu kurumların bağımsızlığına ve etkililiğine dair mevcut güvenceleri sınırlama veya zayıflatma amacıyla kullanılmamalıdır.

I. Eşitlik kurumlarının kurulması

Tavsiye kararının 1. Maddesi

7. Üye devletler güçlü bir eşitlik kurumu tesis etmelidirler. Bazı üye devletler farklı ayrımcılık gerekçelerini (GPTK'nın 4b Maddesi), kamu ve özel sektörün tüm alanlarını (GPTK'nın 4c Maddesi), üye devletin bütün topraklarını (GPTK'nın 4d Maddesi) ve bu GPTK'nda yer alan farklı işlevleri (GPTK'nın 10. Maddesi) kapsamak üzere birden fazla eşitlik kurumu oluşturmuşlardır.
8. Ancak pek çok kurumdan oluşan çok karmaşık bir sistemin oluşturulması çeşitli riskleri de içerir: sınırlı insan kaynakları ve mali kaynaklar pek çok yere dağılabilir, kurumların görünürlüğü olumsuz etkilenebilir, insanlar hangi kuruma başvurabileceklerini bilemeyebilir ve değerli kaynaklar, asıl görevleri üzerinde çalışmak yerine, bu kurumlar arasındaki koordinasyonu sağlamakla meşgul edilebilirler. Birden çok eşitlik kurumunun oluşturulduğu ve

bunun etkili olduğunun ortaya konduğu hallerde, yetkililer bu kurumlar arasında ahengi ve yakın işbirliğini temin etmelidirler.

9. Eşitlik kurumlarının anayasa maddesiyle kurulması güçlü ve ilave güvenceler sağlayacaktır, çünkü bu durumda eşitlik kurumunun feshedilmesi veya önemli ölçüde zayıflatılması daha güç olacaktır. ECRI o nedenle, anayasa maddesi kullanılmasının daha tercih edilebilir olduğu görüşündedir. Kurumun organizasyonel yapısıyla ilgili ayrıntılar ayrı bir yasayla oluşturulabilir. Eşitlik kurumları anayasa maddesiyle tesis edilmezse, üye devletler bu konuda, parlamentoda kabul edilecek organik veya olağan yasalarla ilerlemelidir.
10. Ayrımcılık karşıtı kapsamlı, net ve açık yasalar eşitlik kurumlarının işleyişi ve etkisi açılarından bir başka kaçınılmaz temel oluşturmaktadır. Bu yasalarla ilgili yol gösterici ilkeler ECRI'nin, ırkçılık ve ırk ayrımcılığıyla mücadeleye ilişkin milli yasalara dair 7 No.lu Genel Politika Tavsiye Kararında belirtilmektedir.

Tavsiye kararının 2. Maddesi

11. Eşitlik kurumları eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük sorunlarıyla istedikleri gibi ve her hangi bir tarafın müdahalesi olmaksızın baş edebilmek için özellikle hükümetten bağımsız olmalıdırlar. Bu onlara, eşitliği yaygınlaştırmak ve sağlamak için yeni yöntemler bulma ve uygulama özgürlüğü de sağlamaktadır. O nedenle bağımsızlık, eşitlik kurumlarının müessiriyeti ve yaratacakları etki bakımından bir ön koşuldur. Eşitlik kurumları yetkili makamlardan kaynaklanan (yapısal) ayrımcılıkla baş ederken ve kendilerine ayrımcılık konusundaki şikayetlerle ilgili olarak karar verme işlevi verildiğinde, bağımsızlık özellikle de önem kazanmaktadır (GPTK'nın 10c Maddesi).
12. Eşitlik kurumları hem *de jure* (hukuki) hem de *de facto* (fiili) bağımsızlığa sahip olmalıdırlar. *De jure* (hukuki) bağımsızlıkla ilgili gerekli güvenceler eşitlik kurumunun tesisine ilişkin anayasa maddesinde ve yasal hükümlerde yer almalıdır (Bakınız: GPTK Madde 3). Bu unsurların nasıl ele alınacağı hususu GPTK'nin özellikle 22 ila 39. Maddelerinde yer almaktadır.
13. Eşitlik kurumları üye devletin hukuksal düzenine tabi, ayrı hukuki oluşumlar, tüzel kişilikler olmalıdırlar. Bunların icra ve yasama erkinin dışında bulundurulmaları tavsiyesi, söz konusu kurumlarla her türlü etkileşimi yasaklar nitelikte değildir. Tam tersine, icra ve yasama, eşitlik kurumunun yetki ve sorumlulukları dahilinde kalan bütün konularda bu kurumla istişarede ve görüş alış verişinde bulunmalıdır. Aynı zamanda da, icra ve yasamanın, stratejik planlaması, operasyonları ve faaliyetleri konularında eşitlik kurumuna talimat verme yetkisi olmamalıdır.
14. *De facto* (fiili) bağımsızlık, icranın ve yasamanın eşitlik kurumuna doğrudan veya dolaylı olarak talimat vermemeye veya eşitlik kurumunu uygun olmayan bir biçimde etkilemeye çalışmaması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu tür nüfuzun kullanılma yöntemlerine, bütçenin orantısız bir biçimde kısılması, yetkinliklerin ve yetkilerin kaldırılması, eşitlik kurumunun, liderlerinin veya personelinin tehdit edilmesi ve eşitlik kurumuna baskı uygulamak maksadıyla medyanın veya diğer kamu veya özel kurumların kullanılması da dahildir. Eşitlik kurumunun bağımsızlığını ve etkililiğini bu tür uygun olmayan etkilerden korumak için, yasalarda eşitlik kurumunun yetkinlikleri, yetkileri ve kaynaklarıyla ilgili güvenceler yer almalıdır (bakınız GPTK'nın 3. ve 28. Maddeleri).
15. Eşitlik kurumunda liderlik konumunda olanlar eşitlik kurumu için çalışırken bağımsızlıklarını vurgulamalı ve öne çıkarmalıdırlar. Bir ilave güvence ise icra, yasama ve eşitlik kurumu arasındaki iletişimin mümkün olduğu ölçüde açık ve şeffaf olmasıdır.
16. Eşitlik kurumunun etkili olabilmesi için bağımsızlık etkililikle eşleşmelidir. Etkililikten maksat, eşitlik kurumunun işlevlerini ve yetkinliklerini, eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ve hoşgörüsüzlüğün ortadan kaldırılması yönünde önemli bir etki yaratacak bir şekilde, ölçekte ve standartta uygulamasıdır. Etkili bir biçimde çalışabilmeleri için, eşitlik kurumlarının özellikle

de GPTK'nın 13. ve müteakip maddelerinde açıklanan uygun yetkinliklere, yetkilere ve kaynaklara sahip olması gerekir.

Tavsiye kararının 3. Maddesi

17. Eşitlik kurumunun temel unsurlarıyla ilgili ayrıntılar GPTK'nın aşağıdaki maddelerinde açıklanmıştır. Bu unsurlar, eşitlik kurumunun tesis edilmesini açıklayan metinde veya kurumun anayasa maddesiyle kurulduğu durumlarda, eşitlik kurumuyla ilgili daha ayrıntılı, ilave bir yasada düzenlenmelidir.

Tavsiye kararının 4. Maddesi

18. Eşitlik kurumunun görev ve sorumlulukları geniş ve kapsamlı olmalı ve eşitliğin yaygınlaştırılmasına ve sağlanmasına yönelik tüm faaliyetleri içermelidir. Eşitliğin sağlanması: hem ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların haklarına erişimini ve bu hakları kullanmalarını, hem de bu insanların çeşitli sahalardaki bireysel ve toplu durumlarının iyileştirilmesini içerir. Bu sahalardan diğersahaların yanı sıra eğitim, istihdam, konut ve sağlık; siyasi temsil, alınan kararlar üzerinde yetki ve etki; tanınma, statü ve toplumsal durum ve diğergruplarla birbirlerine karşı ihtimam, saygı ve dayanışmayı içerir.
19. Ayrımcılığın ve hoşgörüsüzlüğün ortadan kaldırılması eşitliği sağlamanın temel taşlarından biridir ve buna ırkçılığın bütün biçimleriyle (yabancı düşmanlığı, İslamofobi, antisemitizm ve çingene karşıtlığı dahil olmak üzere), homofobiyle ve transfobiyle ve bunların ifade edilmesiyle mücadele de dahildir. Eşitlik kurumunu tesis eden metinde veya ayrımcılık karşıtı yasalarda, nefret söyleminin bir ayrımcılık gerekçesi olduğu ve eşitlik kurumlarının, ECRI'nin nefret söylemiyle mücadeleye dair 15 No.lu GPTK'nın 8. Maddesi uyarınca, en azından hukuki ve idari yasalar vasıtasıyla nefret söylemiyle mücadele etme görev ve sorumluluğuna sahip olduğu açık bir biçimde belirtilmelidir. Nefret söylemiyle ilgili tedbirleri almakla esas olarak yetkili olan kurumların polis ve savcılık olduğu durumlarda, eşitlik kurumları nefret söylemine maruz kalan insanlara kişisel destek ve hukuksal bilgiler verme ve bunları yetkili makamlara yönlendirme yetkisine sahip olmalıdırlar (bakınız: Açıklayıcı Not, Madde 72 ve 81).
20. Yapısal ayrımcılıktan kasıt, kurumlarda ve diğertoplumsal yapılarda yer alan, diğersanlarla aynı haklara ve fırsatlara erişimin önünde insan gruplarına veya bireylere karşı bilinçli olarak veya farkında olmadan engeller oluşturan ve bu grupların veya bireylerin toplumun daha büyük kesimine nazaran daha olumsuz sonuçlar almalarına katkıda bulunan kurallar, normlar, rutinler, davranış kalıpları ve davranışlardır. Yapısal ayrımcılık içinde yer alan insanların (i) çoğu kez eylemlerinin ayrımcı etkilerinin farkında olmayışı, (ii) yapısal ayrımcılığın düzenli bir biçimde çok sayıda insanı etkilemesi ve (iii) yalıtılmış, münferit insanların, güçlü kurumlar içerisinde, yapısal ayrımcılığa çoğu kez baş kaldıramaması nedeniyle, eşitlik kurumlarının yapısal ayrımcılık üzerinde özellikle odaklanmaları gerekir.
21. Çeşitliliği geliştirmek, toplumdaki ve kuruluşlardaki çeşitliliğe değer vermek anlamına gelmektedir. Çeşitliliğin yaygınlaştırılması, çeşitliliğin pratik uygulamadaki sonuçlarını dikkate alacak makul ayarlamalar yapılmasını da içerir. Çeşitliliği geliştirmek, toplumdaki farklı gruplar arasında iyi ilişkilerin geliştirilmesi, karşılıklı saygının, anlayışın ve entegrasyonun desteklenmesiyle birlikte, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle mücadelenin devam ettirilmesini de kapsar.
22. ECRI'nin görev ve sorumlulukları GPTK'nın 4b maddesinde açıkça belirtilen ayrımcılık gerekçeleriyle ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. Maddesiyle, Sözleşmenin 12 No.lu Ek Protokolünün 1. Maddesi kapsamındaki birden çok ve birbiriyle kesişen ayrımcılık gerekçeleriyle sınırlıdır. Pek çok eşitlik kurumunun görev ve sorumlulukları ECRI'nin kapsamadığı, ancak bu maddelerde belirtilen diğergerekçeleri kapsamaktadır. Bu GPTK'da yer alan tavsiyeler, ECRI'nin görev ve sorumluluk alanına dahil olmayan gerekçelerden sorumlu eşitlik kurumlarına, *mutatis mutandi* (gerekli değişiklikler yapıldığı takdirde)

uygulanabilir.

23. Toplumsal cinsiyet boyutu, eşitlik kurumlarının görevlerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Bu da, gerek kadınların gerekse erkeklerin ihtiyaçlarının, durumlarının ve deneyimlerinin eşitlik kurumunun plan ve faaliyetlerinde eşit bir biçimde dikkate alınıp alınmadığının analiz edilmesini gerektirir.
24. Aynı zamanda, transgender ve interseks bireylerin durumu da, sadece iki cinsiyeti içeren kategorileştirmeyi reddeden analizlerle birlikte dikkate alınmalıdır (Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiserliği (2015), İnsan Hakları ve İnterseks bireyler, s.37 ve müteakip sayfalar).
25. Çok nedenli ayrımcılık, ikiden fazla gerekçeye dayalı olarak yaşanan ayrımcılık için kullanılmaktadır. Kesişen ayrımcılık, birkaç ayrımcılık gerekçesinin birbiriyle aynı anda etkileşerek birbirlerinden ayrılmaz hale gelmeleri ve bunların bileşimlerinin yeni bir ayrımcılık gerekçesi oluşturması anlamında kullanılmaktadır (ECRI'nin İstihdamda ırkçılıkla ve ırk ayrımcılığıyla mücadeleyle dair 14 No.lu GPTK'nın Açıklayıcı Notu'nun 1c Maddesi). Mağdurlar çok nedenli ayrımcılık ve kesişen ayrımcılıktan çoğu kez özellikle çok ağır bir biçimde etkilendiğinden ve bu kesişme noktalarındaki insanlar özel bir kimlik çeşitliliği ve deneyim arz ettiklerinden, eşitlik kurumları bu konular üzerinde çok özel olarak durmalıdırlar. Eşitlik kurumları ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış çocukların ihtiyaçlarını da benzer bir biçimde dikkate almalıdırlar.
26. Farklı ayrımcılık gerekçelerinin tanımları ECRI'nin Nefret söylemiyle mücadeleyle dair 15 No.lu GPTK Açıklayıcı Notu, Madde 7'de bulunabilir.
27. Eşitlik kurumları kolluk kuvvetleri dahil olmak üzere kamu ve özel sektörün tümünü kapsamalıdır (bakınız: ECRI'nin 7 No.lu GPTK, Madde 7). Ancak pek çok eşitlik kurumu ve özellikle de AB'nin eşitlik direktifleri uyarınca kurulanlar, kamu sektörünün tamamını kapsamamaktadır ve örneğin emniyet hizmetleri (ECRI'nin Emniyet hizmetlerinin sağlanmasında ırkçılıkla ve ırk ayrımcılığıyla mücadeleyle dair 11 No.lu GPTK), cezaevleri ve silahlı kuvvetler gibi işlevlerin yerine getirilmesi konusunda yetkinliğe sahip değildirler. Bu eşitlik kurumlarının görev ve sorumlulukları genişletilmeli veya Milli İnsan Hakları Enstitüsü veya Ombudsmanlık Kurumu gibi diğer bir bağımsız kuruluşa, bu alanlarda eşitlik görev ve sorumluluğu verilmelidir.
28. Üye devletlerin, özellikle de federal bir yapıya sahip olan devletlerin bütün bölgeleri tutarlı ve mantıklı bir biçimde kapsanmalı ve eşitlik kurumu olmayan bir bölge kalmamalıdır. Bu kurumun görev ve sorumluluğu yerine göre, örneğin yurt dışında yaşayan vatandaşlar veya ülke dışından ülkeye iltica hakkı isteyen insanlar gibi, ülke dışındaki insanları da kapsamalıdır.

II. Kurumsal Yapı

Tavsiye kararının 5 ila 9. Maddeleri

29. Son birkaç on yıldır 47 üye devlette zengin ve çeşitlilik içeren bir eşitlik kurumları sistemi oluşmuştur. Ayrıntılar ECRI'nin ülke izleme raporlarında belgelenmiştir.
30. Bazı üye devletlerde birden çok ayrımcılık gerekçesini kapsamak üzere tek bir eşitlik kurumu oluşturulurken, diğerlerinde tek veya birden çok gerekçeyi kapsayan çeşitli eşitlik kurumları oluşturulmuştur. Bütün durumlarda, ayrımcılık gerekçeleri arasında bir hiyerarşinin ortaya çıkmasından kaçınılması ve her bir gerekçeye ve kesişen gerekçelere uygun bir şekilde odaklanılması ve bunlara uygun kaynakların sağlanması önemlidir.
31. Tek başlarına faaliyet gösteren eşitlik kurumları, eşitlik görev ve sorumlulukları üzerinde odaklanabilme, eşitlik konularında ayrı bütçeye sahip olma ve eşitlik alanında özel bir uzmanlık geliştirme ve görünürlüğe sahip olma avantajına sahiptirler.

32. Bazı üye devletlerde eşitlik görev ve sorumluluğu, birden çok görev ve sorumluluğu olan ve aynı zamanda insan hakları ve/veya Ombudsmanlık görev ve sorumluluğunu da kapsayan kurumlara verilmiştir. Diğer bazı üye devletlerde ise tek başına faaliyet gösteren ve birden çok ayrımcılık gerekçesinden sorumlu eşitlik kurumları Milli İnsan Hakları Kurumlarıyla ve Ombudsmanlık Kurumlarıyla birleştirilmiştir.
33. Eşitlik görev ve sorumluluğunun birden çok sorumluluğu olan bir kurumun içerisine yerleştirilmesi, kurumun tüm görev ve sorumluluklarını kullanarak, eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük sorunlarını daha kapsamlı ve etkili bir biçimde ele alma potansiyelini olumlu etkileyecektir. Ancak bu potansiyelin gerçekleştirilmesi, farklı görev ve sorumluluklar arasında etkili koordinasyon ve entegrasyonun sağlanması için güçlü ve yaratıcı bir liderlik gerektirir.
34. Bu tür birden çok görev ve sorumluluğa sahip kurumlar içerisinde, özellikle de bir birleşme sonrasında gerginlikler yaşanabilir. Her bir görev ve sorumluluk kendi geleneğiyle, yaklaşımıyla ve hedefleriyle gelir. Kurumun yaratacağı etkiyi iyileştirmek için bu çeşitliliğe aynı anda saygı göstermek ve bunu sürdürmek ve aynı zamanda birleştirilmiş görev ve sorumlulukların entegrasyonunu daha ileriye götürmek önemlidir.
35. GPTK'nın 7. Maddesinde bu tür kurumların eşitlik görev ve sorumluluğu üzerinde uygun bir biçimde odaklanılmasına yönelik tavsiyeler yer almaktadır. Eşitlik görev ve sorumluluğuna ilişkin net ve anlaşılır bir liderlik yapısı, bu görev ve sorumluluğun "sahiplenilmesinin" sağlanmasına yardımcı olur. Buna ilaveten, eşitlik görev ve sorumluluğuyla ilgili bir stratejik plan olmalı (bakınız: GPTK'nın 33. Maddesi) ve eşitlik görev ve sorumluluğuyla ilgili faaliyetlerin organizasyonu bu görev ve sorumluluğu daha görünür kılacak şekilde düzenlenmelidir. Bir danışma kurulu (bakınız: Açıklayıcı Not, Madde 114) eşitlik görev ve sorumluluğu kapsamında sağlanacak etkinin artırılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, "eşitlik" sözcüğü de kurumun adı içinde yer alabilir.
36. Eşitlik kurumlarını birden çok görev ve sorumluluğa sahip kurumlarla birleştirme veya bu kurumların içerisinde yer almasını sağlama yaklaşımına, bu yaklaşımın ancak eşitlik görev ve sorumluluğunu zayıflatmayacağı ve bu görev ve sorumluluğa uygun bir biçimde odaklanmanın ve bu görev ve sorumluluk için uygun kaynakları sağlamanın temin edildiği hallerde başvurulmalıdır. Aksi takdirde tek başına faaliyet gösteren bir eşitlik kurumu tercih edilmelidir.
37. Birden çok görev ve sorumluluğa sahip kurumun bu sorumluluğu kamu sektörüyle sınırlıysa, bu sorumluluk özel sektörü de kapsayacak şekilde genişletilmelidir (aynı şekilde, bu sorumluluk sadece özel sektörü kapsıyorsa, kamu sektörünü de kapsayacak şekilde genişletilmelidir). Bu, bir başka eşitlik kurumuna ilave bir sorumluluk vermeye tercih edilmelidir.
38. Eşitlik kurumlarının birden çok görev ve sorumluluğu olan kurumların bir parçasını oluşturduğu durumlarda, bu GPTK'nda yer alan tavsiyeler mümkün olduğunca tüm kurum için geçerli olmalıdır. GPTK'nın tavsiyelerinin bazıları, kurumun sadece eşitlik görev ve sorumluluğu için geçerli olacaksa da, örneğin eşitlik kurumunun bağımsızlığına dair tavsiyeler gibi diğerleri ise bütün kurum için geçerli kılınmalıdır.
39. Birden çok görev ve sorumluluğu olan kurumlarda, devletler mümkün olduğunca, bu görev ve sorumluluklarla ilgili yetkinlikleri ve yetkileri birbirleriyle uyumlu hale getirmelidirler. Bazı durumlarda, bu gibi birden çok görev ve sorumluluğu olan kurumlarda, kuruma diğer tüm görev ve sorumluluklarla ilgili olanlar yerine, yalnızca tek bir görev ve sorumlulukla ilgili yetkinlikler ve yetkiler verilmiştir. Diğer başka durumlarda ise, bu tür yetkinlikler ve yetkilerin kullanılmasıyla ilgili kıstaslar, farklı görev ve sorumluluklar için farklıdır. Bütün görev ve sorumluluklar kapsamında etkili koruma ve etki yaratabilmek için, bu farklılıklar giderilerek söz konusu uyumlaştırma, mümkünse, farklı görev ve sorumluluklar için sağlananlar arasındaki en yüksek standarda göre yapılmalıdır ("üst düzeye çıkarma").

40. Birden çok eşitlik kurumu olduğu durumlarda, eşitlik kurumları birbirleriyle işbirliği yapmalı, Milli İnsan Hakları Kurumu ve Ombudsmanlık Kurumları dahil diğer insan hakları kurumlarının bulunması halinde de, bu kurumlarla işbirliği yapmalı ve koordinasyon sağlamalıdır. Bu koordinasyon ve işbirliği, bu kurumların eşitlik görev ve sorumluluğuyla ilgili olarak yaratacakları genel etkinin en üst düzeye çıkartılmasını hedeflemelidir. Bu kurumlar aynı zamanda eşitlik konularının mümkün olduğunca geniş bir şekilde kapsanmasını, kesişen eşitlik konularının gereken biçimde ele alınmasını, vakalar arasında çapraz göndermeler yapılmasını ve mükerrer gayret sarfedilmemesini temin etmelidirler. Bu koordinasyon ve işbirliği, bu kurumların planlama süreçlerinde karşılıklı diyalogu, çalışmalarında ortak girişimleri ve sürdürülen, devamlı iletişimi içermektedir.

III. İşlevler

Tavsiye kararının 10 ila 12. Maddeleri

41. Eşitlik kurumları farklı işlevlere sahiptirler. GPTK'da eşitlik kurumları için üç ana işlev tespit edilmiştir: (i) eşitliğin yaygınlaştırılması ve ayrımcılığın önlenmesi (yaygınlaştırma ve önleme işlevi), (ii) ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan insanlara destek sağlanması ve onların adına dava açılması (destek ve dava açma işlevi) ve (iii) şikayetlerle ilgili karar verme işlevi (karar verme işlevi).
42. ECRI'nin ülke izleme raporlarında da belgelendiği gibi, üye devletlerde durum bu işlevlerle ilgili olarak da çeşitlilik göstermektedir: bazı üye devletlerde her üç işlev de eşitlik kurumlarına verilirken, diğer bazılarında sadece bir veya ikisi eşitlik kurumlarına verilmiştir. Bazı üye devletler bütün işlevleri aynı eşitlik kurumuna vermişken diğerleri ise bu işlevleri farklı eşitlik kurumları arasında dağıtmışlardır. Bazı üye devletlerde karar verme işlevi tamamen yargıya bırakılmış, diğerlerinde ise destek ve dava açma işlevi ve yaygınlaştırma ve önleme işlevi tamamen veya kısmen sivil toplum kuruluşlarına veya diğer kurumlara havale edilmiştir. Aynı zamanda hükümet ve yetkili makamlar da yaygınlaştırma ve önleme işlevine önemli bir katkıda bulunmaktadır.
43. ECRI, 7 No.lu GPTK'nın 24. Maddesinde de tavsiye ettiği gibi, bütün üye devletlerin (i) yaygınlaştırma ve önleme işleviyle (ii) destek ve dava açmadan oluşan iki işlevi, eşitlik kurumlarına havale etmesi gerektiği görüşündedir. Sivil toplum kuruluşları bu iki işlevle ilgili olarak eşitlik kurumunun yanı sıra bir rol oynayabilir ve oynamalıdır ve değerli bir katkıda bulunabilir ve bulunmalıdır. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan insanlar çoğu kez önce sivil toplum kuruluşlarına başvururlar, bu kuruluşlar da daha sonra onları eşitlik kurumuna başvurmaya teşvik ederler ve yardımcı olurlar. Eşitlik kurumlarının ve sivil toplum örgütlerinin bu alanlarda işbirliği yaparak, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların haklarını kullanabilmeleri sağlama ve gayretlerini koordine etmek için en iyi çözümü bulmaya çalışmaları gereklidir.
44. Buna ilaveten üye devletler ayrı bir eşitlik kurumuna karar verme işlevini verebilir veya bu işlevi yargıya havale edebilir. Karar verme işlevine sahip eşitlik kurumları, ayrımcılık davalarıyla ilgili olarak, yargıya nazaran daha erişilebilir, daha az çekişmeli ve daha uzmanlaşmış bir çözüm platformu sunabilirler. Ayrımcılık davalarının tek bir kurumun önüne getirilerek yoğunlaştırılması sayesinde, bu alanda bir uzmanlık birikimi ve tutarlı bir içtihat hukuku oluşmakta ve böylece ayrımcılık karşıtı mevzuatın uygulanması ve bu mevzuata saygı duyulmasına katkı sağlanmaktadır. Yargıda da benzer bir uzmanlaşma, ayrımcılık davalarının bu alanda uzmanlaşan az sayıda mahkemede veya mahkeme dairesinde toplanmasıyla sağlanabilir.
45. Destek ve dava açma işleviyle karar verme işlevleri tercihan farklı kurumlara havale edilmelidir. Karar verme işlevini icra ederken eşitlik kurumlarının tarafsız olmaları gerekir oysa destek ve dava açma işlevini uygularken şikayetçi tarafın yanındadırlar ve onların avukatlığını yapmaktadırlar. Her iki işlevi de aynı kuruma vermek paydaşların bu kurumun tarafsızlığına

dair güvenini etkileyebilir, oysa tarafsızlık, karar verme işlevinin inandırıcı bir biçimde yerine getirilmesi için kaçınılmazdır.

46. Ancak her iki işlevin de aynı kurumun içerisinde yer alması durumunda, her bir işlev farklı bir birim tarafından veya farklı personel tarafından yerine getirilmeli ve bu da kamu önünde açık bir görünürlüğe sahip olmalıdır.
47. Hem karar verme işlevi hem de yaygınlaştırma ve önleme işlevinden hem de/veya destek ve dava açma işlevinden sorumlu olan kurumlar, davaların çoğunda zamanında ve kaliteli kararlar verebilmek için çoğu kez kaynaklarının çoğunu karar verme işlevi için kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Bu tür kurumların hem destek ve dava açma hem de yaygınlaştırma ve önleme işlevlerini yeterli biçimde uygulayamama riski olduğundan bu kurumların söz konusu iki işlev için yeterli kaynaklara sahip olmaları önemlidir.
48. Eşitlik kurumları, stratejik planlama bağlamı da dahil olmak üzere (bakınız: GPTK, 33. Madde), görev ve sorumluluklarının, işlevlerinin ve yetkinliklerinin farklı zamanlarda hangi bölümlerine odaklanacaklarını seçme özgürlüğüne sahip olmalıdırlar. Bu sayede, eşitlik kurumları stratejilerini ve faaliyetlerini durumun özel gereklerine uyarlayabilir ve sürekli değişen ortama ayak uyduracak esnekliğe sahip olur. Bu esneklik sınırlı kaynakların en iyi bir biçimde kullanılması için de gereklidir.

IV. Yaygınlaştırma ve önleme yetkinlikleri

Tavsiye kararının 13. Maddesi

49. Eşitlik kurumlarının yaygınlaştırma ve önleme işlevini uygulamaları için bir dizi yetkinliğe ihtiyaçları vardır. GPTK'nın 13a Maddesinde tarif edilen ilk yetkinlik, GPTK'nın 4. Maddesinde tanımlanan geniş görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için tüm yaygınlaştırma ve önleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesidir. GPTK'nın 13. Maddesinin aşağıdaki bölümlerinde en önemli unsurlar daha ayrıntılı olarak anlatılmaktadır.
50. Eşitlik kurumlarıyla ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan insanlar ve gruplar arasındaki diyalog, yaygınlaştırma ve önleme işlevinin planlanması ve başarılı bir biçimde uygulanması için bir temel oluşturmaktadır. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan gruplarla ve bunların temsilcileriyle düzenli ve derinlemesine bir diyalog, bu grupların yaşadıkları ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğün tüm veçheleriyle ilgili ve durumlarının düzeltilmesi için ele alınması gereken öncelikli konulara dair bilgilere sahip olunmasını mümkün kılar. Bu diyalog aynı zamanda, bireysel ve yapısal ayrımcılık kalıplarının yarattığı sorunların çözüme kavuşturulması için de başarılı yöntemlerin belirlenmesini mümkün kılar.
51. Bu diyalogla, durumun, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların kaygılarının anlaşılması, bu grupların ve temsilcilerinin eşitlik kurumunun faaliyetlerine ve yapılarına dahil olması (bakınız: GPTK'nın 37. Maddesi), bilgi birikimi ve bilgi paylaşımıyla karşılıklı eğitim süreçlerinin başlatılması ve karşılıklı güvenin desteklenmesi ve ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük olaylarının rapor edilmesi için, eşitlik kurumunun bu topluluklar içerisinde düzenli bir biçimde mevcudiyeti amaçlanmalıdır.
52. Söz konusu diyalog, çok geniş bir yelpazeyi içeren çeşitli sosyal grupları kapsamalı ve örneğin bu topluluklardaki tabana yayılmış kuruluşlar, azınlık danışma kurumları, dini topluluklar, sivil toplum kuruluşları ve ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış gruplarla çalışan işçi sendikaları ve meslek örgütleri gibi diğer paydaşları da çalışmalara dahil etmelidir.
53. Eşitlik kurumları, görev ve sorumluluk alanlarına giren her konuyu kendi inisiyatifleriyle ele alma hakkına sahip olmalıdırlar. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz insanlar çoğu kez kırılğan bir konumda olduklarından ve yapısal ayrımcılıkla kendi başlarına mücadele edemeyecek bir durumda bulduklarından, eşitlik kurumlarının, kurumsallaşmış yapıların

içerisinde bulunan ve nihayetinde belirli gruplar için dezavantaj yaratan, bazen görünmez nitelikteki normları ve süreçleri belirleyip ortaya çıkarmak ve bunlarla başetmek için araştırmalar (bazı devletlerde soruşturma terimi kullanılmaktadır) yapabilmeleri ve kendi inisiyatifleriyle kanıt toplamaları önemlidir. Bu araştırma faaliyetleri, nihayetinde bu deneyimler konusunda çözüm üretilmesini sağlayan, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili kanıtların ortaya çıkarılması ve belirlenmesinde önemlidir. Belirli şahısları ilgilendiren durumlarda ve araştırmalarda, eşitlik kurumu yalnızca bu bireylerin rızasını alarak harekete geçmelidir.

54. Araştırma, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların karşı karşıya olduğu sorunların belirlenmesi, irdelenmesi ve ele alınması için gereken bilgi ve anlayışın oluşturulmasında önemli bir vasıta. Eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili sağlam niceliksel ve niteliksel bilgiler genel kamuoyunu, politika oluşturanları ve uygulayıcıları ayrımcılığın ve hoşgörüsüzlüğün mahiyeti ve kapsamı hakkında bilgilendirme bakımından çok temel bir unsurdur. Bu bilgiler aynı zamanda eşitliği sağlayacak ve karar vericileri telafi edici önlemler almaya teşvik edecek vasıtaların belirlenmesine de yardımcı olurlar. Araştırmalar ve veriler ayrıca eşitlik kurumunun yaptığı faaliyetleri planlamasını, uygulamasını, izlemesini ve değerlendirmesini de mümkün kılar.
55. Araştırma çok geniş ve çeşitli faaliyetleri kapsar. Bunlara kurumun kendisinin yaptığı anketler, çalışmalar ve veri toplama faaliyetleriyle, çeşitli kaynaklarca yapılan anket, çalışma ve verilerin analizi de dahildir. Eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili içtihatların toplanması ve sistematize edilmesi de artı değer sağlar.
56. Eşitlik kurumları farkındalık artırıcı faaliyetleriyle açık ve gizli ayrımcılığın nasıl işlediğinin anlaşılmasını yaygınlaştırmalı ve daha fazla eşitlik sağlanması için nelerin gerekli olduğuna dair bilgileri yaymalıdır. Eşitlik kurumları eşit muameleye dair yasaların getirdiği haklar, hukuk yolları ve sorumluluklarla ilgili bilgileri sağlamalı ve toplumda ve kurumlarda eşitliğe ve çeşitliliğe değer verilmesini desteklemelidirler.
57. Bu faaliyetler genel kamuoyu, siyasiler, üst düzey yetkililer ve diğer karar vericiler; işverenler, işçi sendikaları, insan kaynakları profesyonelleri, hizmet sağlayıcılar, kamu ve özel sektördeki çalışanlar, eğitimciler, dini topluluklar, sivil toplum kuruluşları, yargı ve diğer hukuk mesleği mensupları, polis ve medya personeli dahil olmak üzere, çok geniş bir yelpazeyi hedef almalıdır.
58. Eşitlik kurumları ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanlar ve gruplar için özel farkındalık faaliyetleri oluşturmalarıdır. Bunlar insanları ve grupları ayrımcılıkla ve hoşgörüsüzlükle başetmeye yönelik gerekli adımları atma yönünde güçlendirmeye, onların durumlarını iyileştirmeye yönelik önemli bir katkıdır. Atılacak ilk adım eşit muamele, nefret söylemleri ve nefret söylemiyle ilgili yasalar konusundaki bilgileri yaymak ve ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmanın normal olduğu ve bunu değiştirmek için hiçbir şey yapılamayacağı algısını ortadan kaldırmaktır. Eşitlik kurumları aynı zamanda ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların üyelerinin bireysel ve kolektif kapasitelerini, hakları, mevcut hukuk yolları ve bunları nasıl kullanacakları konusunda bu grupları eğiterek artırmalarıdır. Ayrıca, bu grupların onları koruma görev ve sorumluluğu olan polis, savcılık hizmetleri, medya düzenleyici kurumları ve eğitim ve çalışma müfettişleri gibi diğer kurumlara erişimini de kolaylaştırmalarıdır. Eğitim kurumları bu kurumlara birlikte ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük vakalarının yeterli seviyede rapor edilmemesinin temelde yatan nedenlerini irdelerek, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük vakalarının yetkili kurumlara sistematik bir biçimde bildirilmesini sağlayacak gerekli tedbirleri almalıdırlar.
59. Eşitlik kurumları, eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük alanlarında iyi uygulamaların oluşturulmasını, karşılıklı değişimini ve uygulanmasını desteklemelidirler. Bu bağlamda siyasiler, üst düzey görevliler ve gerek özel, gerekse kamu sektöründeki diğer karar vericiler ve kurumlar üzerinde özellikle odaklanılmalıdır. Eşitlik kurumları, politikaların oluşturulmasına

ve yasama sürecine bir eşitlik boyutu getirilmesi de dahil, eşitlik ve çeşitlilik sistemlerinin ve güvencelerinin uygulanması için rehberlik etmeli ve destek sağlamalıdır. Eşitlik alanındaki iyi uygulamalar, kurumlarda ve sorumluluk sahalarında eşitlik politikalarının oluşturulup uygulanmasını, eşitlikten, personel eğitiminden, eşitsizlikle karşı karşıya olanlarla istişareden, eşitlikle ilgili verileri toplamaktan, eşitliği iyileştirmeye yönelik temel kararların değerlendirilmesinden ve ayrımcılığın ve hoşgörüsüzlüğün önlenmesinden sorumlu bir kadronun oluşturulmasını içerir. Bu iyi uygulamalar aynı zamanda başvuru sahibinin kimliğinin anonim tutulduğu işe başvurma usullerinin uygulanmasını veya kimliksiz bireyler için kimlik belgesine erişim sağlanmasını veya ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların üyelerinin okula yazılmasını kolaylaştırmayı da içerebilir.

60. ECRI'nin 7 No.lu GPTK'nın 5. Maddesinde yer alan pozitif eylem, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların uğradıkları dezavantajları önlemeye veya telafi etmeye ve bu grupların hayatın tüm alanlarına tam katılımını kolaylaştırmaya yönelik tedbirleri içerir. Eşitlik kurumları özellikle de kökleri derinlere giden, yapısal ayrımcılığın ele alınması gereken alanlarda, pozitif eylemin uygulanmasını desteklemelidirler. Bunlara örnekse, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış gruplara okul öncesi ve okul döneminde özel destek verilmesi ve bu grupların üyelerinin hedeflendirilmiş bir biçimde kamu ve özel sektörde istihdam edilmesidir.
61. ECRI'nin 7 No.lu GPTK'nın 2. ve 8. Maddeleri uyarınca, milli ayrımcılık karşıtı mevzuatta kamu yetkililerine, görevlerini ifa ederken eşitliği yaygınlaştırma ve ayrımcılığı önleme yükümlülüğü getirilmelidir. Bu kanuni yükümlülüğün mevcut olmadığı üye devletlerde eşitlik kurumları bu tavsiye kararının uygulanmasını desteklemelidir.
62. Bu tür bir yasal yükümlülüğün yürürlükte olduğu durumlarda eşitlik kurumları, eşitliğin kamu makamlarının bütün faaliyetlerine ana akım olarak dahil edilmesine dair genel yükümlülük konusunda farkındalığı artırmalıdır. Eşitlik kurumları bu amaçla örneğin, eşitlik etki değerlendirmesi ve eşitlik programlarıyla ilgili kılavuz prensiplerin oluşturulup uygulanmasını içeren standartlar geliştirmelidirler (bu bağlamda bakınız: ECRI'nin 7 No.lu GPTK Açıklayıcı Notu, Madde 27, 14 No.lu GPTK'nın 1. Maddesiyle ilgili Açıklayıcı Not ve bu konuda emniyetin sağlanması ve eğitim bölümleri için de bakınız: 11 No.lu GPTK'ndaki tavsiyeler ve 10 No.lu GPTK'nın II.1 maddesi). Eşitlik kurumları ayrıca bu standartların uygulanması esnasında, sağlayacakları eğitim ve kılavuzluk malzemeleriyle yetkili makamlara yardımcı olmalı ve uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi yoluyla söz konusu uygulamaların düzenli bir biçimde değerlendirilmesinde yer almalıdırlar. Yerine göre eşitlik kurumları bu standartları uygulamalı veya yetkili kurumlarda yasal işlem başlatarak ya da yargı denetimine başvurarak uygulattırma yoluna gitmelidir.
63. Federal, bölgesel ve yerel düzeyde yasama ve icra eylemlerinin denetlenmesine ilişkin yetkinlik, GPTK'nın 14. Maddesinde belirtildiği gibi, bu eylemlerle ilgili dava açarak itiraz edilmesi yetkinliğiyle tamamlanmalıdır.
64. Eşitlik kurumları eğitim sağlamaktan sorumlu kurumları, eşitlik ve ayrımcılık karşıtlığı eğitimle ilgili ilk eğitimi ve bilahare sürekli eğitimi oluşturup uygulama konusunda teşvik etmeli ve bu kurumlara yardımcı olmalıdır. Temel hedef gruplara siyasiler, üst düzey görevliler ve diğer karar vericiler, işverenler, insan kaynakları profesyonelleri, işçi sendikaları, yargı, diğer hukuk mesleği mensupları, polis, medya personeli, eğitimciler, şirketler ve hizmet sağlayıcıları da dahil olmalıdır. Özellikle de bu eğitimi sağlayan başka bir kurum yoksa bu eğitimi eşitlik kurumlarının kendisi vermelidir.
65. Gerçek bir etki yaratmak için, eşitlik kurumları sadece tavsiyeler yayınlayarak işlerini sona erdirmemeli, aynı zamanda bu tavsiyelerin uygulanmasını da izlemelidirler. Çoğu kez söz konusu tavsiyelerin yöneltildiği gruplarla diyalog başlatmak yararlı olacaktır. Bu diyalog sayesinde eşitlik kurumları tavsiyelerini izah edebilir, bunların nasıl uygulanacağını gösterebilir ve sorumluları gerekli tedbirleri almaya motive edebilirler. Eşitlik kurumları,

tavsiyelerinin uygulanmasında kaydedilen ilerlemeyi izlemeli ve bunların uygulanma durumuyla ilgili olarak düzenli değerlendirmeler yayınlamalıdır.

66. Eşitlik kurumları aynı zamanda diğer benzer kurumların yaptığı ilgili tavsiyelerin izlenmesi ve uygulanmasına da katkıda bulunmalıdırlar (bakınız: GPTK'nın 13 n ve 13 o maddeleri).
67. Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa'da Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı gibi bir dizi hükümetler arası kuruluş ve bunların ilgili mahkemeleri, komisyonları ve komiteleri ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğü önleme ve bunlarla mücadele etmeyi de içeren görev ve sorumluluklara sahiptirler. Eşitlik kurumlarının bu tür hükümetler arası kuruluşlarla yakın işbirliğine gitmesinin önemli avantajları vardır. Eşitlik kurumları ilgili uluslar arası sözleşmelerin parlamentolarda kabulünü ve uygulanmasını desteklemeli ve bu kuruluşlardan kaynaklanan standartlar, içtihatlar, raporlar ve tavsiye kararlarıyla ilgili bilgileri yaymalıdırlar. Çalışmalarını uluslar arası bir çerçeveye bağlantılandırmaları eşitlik kurumunun eylemlerinin meşruiyetini ve yaratacağı etkiyi artırır. Gerekliğinde eşitlik kurumları bu tür metinlerin ülkelerinde yaygın olarak kullanılan dile tercüme edilmesini desteklemelidirler.
68. Eşitlik kurumları hükümetler arası kuruluşların izleme, danışma ve işbirliği faaliyetlerinde yer almalıdırlar. Bu çerçevede tavsiye kararları için bilgi sağlamalı ve önerilerde bulunmalıdırlar. Bu sayede hükümetler arası kuruluşlar eşitlik kurumlarının kaygılarını ele alabilir ve onların uzmanlık bilgilerini kullanabilir, kendi tavsiye kararlarını bu kaygılara ve uzmanlık bilgilerine istinat ettirebilir, eşitlik kurumlarının konularına ilave meşruiyet sağlayabilir ve bu kurumların bağımsızlığını ve etkililiğini destekleyip beslemelerine katkıda bulunabilirler. Eşitlik kurumları da buna karşılık, hükümetler arası kuruluşların tavsiyelerinin ulusal düzeyde uygulanmasını destekleyip izlemelidirler.
69. Eşitlik kurumları eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgilenen daha geniş bir kuruluşlar ve kurumlar kapsamı içinde çalışırlar. Bu kuruluşlar arasında iletişim ağları oluşturmak, onların kaygılarını araştırmak ve bu kuruluşların bu iletişim ağları içerisinde faaliyetlerini koordine etmeye yardımcı olmak, eşitlik kurumlarının ortak gaye üzerinde yaratacakları etkiyi artıracaktır. Eşitlik kurumları bu şekilde, bu kuruluşların, çevresinde bağlantı kuracakları ve bilgi alışverişinde bulunacakları bir merkez görevi görür. Bu tür ağlar, eşitlik alanında ortak anlayışlar ve hedefler oluşturulmasında ve ortak faaliyetler icra edilmesinde kullanılabilir. Buna ilaveten, bedelsiz çalışacak avukatlarla işbirliği, gerek yaygınlaştırma ve önleme gerekse destek ve dava açma işlevleri için özellikle önemli olabilir.
70. Diğer üye devletlerdeki eşitlik kurumlarıyla işbirliği, eşitlik kurumlarından gerekli bilgileri öğrenme, sürekli iyileştirme sağlanması ve eşitlik kurumlarının güçlendirilmesi için önemli bir kaynaktır. Örneğin Avrupa eşitlik kurumları ağı Equinet bu açıdan önemli bir role sahiptir.

V. Destek ve dava açma yetkinlikleri

Tavsiye kararının 14. Maddesi

71. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanlar eşitsizlikle başederken pekçok sorun ve engelle karşı karşıya kalırlar. Bu insanların çoğunun haklarını kullanmalarını sağlayacak ne kapasiteleri ne de kaynakları vardır. O nedenle eşitlik kurumlarının bu insanların haklarını kullanmalarına yardımcı olmada oynayacağı önemli bir rol vardır.
72. Eşitlik kurumları, nefret söylemi dahil, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili şikayetleri kabul etme ve bunlarla ilgili eyleme geçme hakkına sahip olmalıdır. Bu şikayetlerin kendilerine ulaşmasını kolaylaştırmak için eşitlik kurumları ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan insanların kendilerine kolayca erişebilmesini sağlamalıdırlar (bakınız GPTK Madde 40). Bu insanların bir ilk adım olarak, yaşadıkları ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle başedebilmeleri için kişisel ve duygusal desteğe ihtiyaçları vardır. Bir sonraki düzeyde, haklarına ve bu hakları nasıl elde edebileceklerine açıklık getirmek için hukuki desteğe ihtiyaçları vardır. Daha sonra da, haklarını kullanmak üzere kamu ve özel kurumlara, karar verici kurumlara ve

mahkemelere erişmek için hukuki desteğe ihtiyaçları olacaktır.

73. Bu bağlamda “kurum” terimi ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili şikayetleri ele alma ve bunlara çözüm bulma konusunda rolü olan bütün özel ve kamu sektörü kurumlarını içermektedir. “Karar verici kurumlar” ise, mahkeme sisteminin dışında kalan, örneğin karar verme işlevi olan eşitlik kurumları gibi, karar verme yetkinliğine sahip kurumlardır.
74. Uzlaştırma, ayrımcılığa veya hoşgörüsüzlüğe son verecek, süratli ve karşılıklı mutabakata dayalı bir süreç olabilir. Uzlaştırma yöntemine başvurma, ayrımcılık veya hoşgörüsüzlüğün, bir işyerinde çalışıyor olma veya kira ilişkisi gibi süregelen bir ilişki esnasında meydana gelmesi halinde özellikle avantajlı olabilir. Uzlaştırma, eşitlik kurumu dahilinde veya dışında bulunan tarafsız bir şahsa veya birime havale edilmelidir.
75. Eşitlik kurumları ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanları kendi personelleriyle temsil etme veya ilgili şahsı bir avukat tutarak kurumlar önünde, karar verici kurumlarda ve mahkemelerde temsil ettirme hakkına sahip olmalıdırlar.
76. Ayrımcılık vakalarında eşitlik kurumlarının şikayet sahibinin haklarını en etkili bir biçimde güvenceye almak için seçmesi gereken çeşitli hak arama yolları mevcuttur. Örneğin okula yazılma sorunları veya Romanların evlerinden zorla çıkartılması alanlarında, eşitlik kurumu yetkili kurumda idari süreç başlatabilir veya bir eşitlik mahkemesinde ya da düz bir mahkemede dava açabilir. Diğer durumlarda, bir basın konseyi gibi özel bir kurumda işlemleri başlatmayı tercih edebilir. Yasama veya idari eylemlerin eşit muamele temel hakkıyla uyumluluğunun ele alındığı davalarda, eşitlik kurumlarına anayasa mahkemelerine erişim hakkı verilmesi de önemlidir. Uluslar arası düzeyde, eşitlik kurumları ilgili davaları uluslar arası veya bölgesel mahkemelere ve Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Komitesi veya Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi gibi, bireysel veya toplu şikayetlerle ilgilenen komitelere götürme hakkına sahip olmalıdır.
77. Eşitlik kurumları, belli bir kategoriyi tümüyle kapsayan şahısların ayrımcılığa uğradığı ve o nedenle de ismen yapılan bir şikayetin olmadığı durumlarda, kendi adına dava açma yetkinliğine sahip olmalıdır. Buna, bir siyasinin bütün LGBT bireylere yönelik olarak, nefret duygularını tahrik edici söylemi örnek verilebilir. Aynı yetkinlik, örneğin insanların mağdur konuma düşmekten korktukları konularda, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan şahsın kendi adına bir dava açamayacağını düşündüğü durumlarda gereklidir. Üye devletler bu yetkinliği eşitlik kurumuna vermek için mümkün olan her yaklaşımı araştırmalıdırlar.
78. Kurumlar, karar verici kurumlar ve mahkemeler karar verme süreçlerinde eşitlik kurumlarının uzmanlık bilgilerini kullanmalıdırlar. Eşitlik kurumları ise kendi adlarına, söz konusu davada uzmanlık bilgilerinin yardımcı olabileceğine inandıkları karar verme süreçlerine müdahale edebilme hakkına sahip olmalıdırlar.
79. Mahkemelerin, karar verici kurumların ve diğer kurumların kararlarının uygulanmasına yönelik yasal olarak tanımlanmış usuller mevcuttur. Aynı zamanda, bu kararların uygulanmasını kolaylaştırmak üzere eşitlik kurumlarının yapabileceği ilave faaliyetler de mümkündür. Bunlara kararların tebliğ edildiği şahıslar, kurumlar ve kuruluşlarla yazışmalar, bu şahıslara, kurumlara ve kuruluşlara verilecek tavsiyeler, tesis ziyaretleri ve kararların uygulanmasını temin etmek üzere müfettişlikler gibi ilgili diğer birimlerle ortak eylemler de dahildir. Müteakip izleme faaliyetleri zamanında ve sistematik bir biçimde uygulanmalıdır.

Tavsiye kararının 15. Maddesi

80. Eşitlik kurumları bir yandan bireysel şikayet sahiplerine yardımcı olurken, aynı zamanda bir stratejik mahkeme süreci politikası da oluşturup uygulamalıdırlar. Stratejik mahkeme sürecinden kasıt, benzer durumdaki bütün bir grup insanın haklarına açıklık getirmek, bu hakları desteklemek ve korumak maksadıyla belirli davaları tespit ederek dikkatle seçmek ve bu tür davaların geniş çapta yayınlanmasını ve sonuçlarının medya kanalıyla da dahil olmak

üzere yayımlanmasını temin etmektir. Eşitlik alanında stratejik mahkeme sürecinin amacı (i) eşit muamele yasalarının yorumuna açıklık getiren içtihatlar oluşturmak, (ii) kapsanan farklı alanlarda içtihatlarla ilgili yeterli bir yoğunluğun oluşmasını sağlamak, (iii) yapısal ayrımcılık sorunlarıyla ilgili içtihatlar oluşturmak, (iv) kamuoyu oluşturmak ve bu kamuoyunu bireyleri ve kurumları eşit haklar mevzuatı kapsamındaki yükümlülükleri konusunda duyarlı hale getirmek, (v) bireyleri ve kurumları bu yükümlülüklere saygı gösterme konusunda motive etmek ve toplumsal değişimi gerçekleştirmek. Bu tür stratejik mahkeme süreçleriyle ve medyada bu konuların kapsanmasıyla, eşitlik kurumları ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların durumunu önemli ölçüde iyileştirebilir ve destek faaliyetlerinin yaratacağı etkiyi artırabilir.

81. Eşitlik kurumları giderek artan sayıda şikayet odağı olmaya başladıklarında kendilerine başvuran herkesi temsil etmeleri imkansız hale gelir. Bütün şikayet sahiplerine ilk desteği vermeleri ve uygun durumlarda bu şikayetleri diğer kurumlara havale etmeleri gerekirken, aynı zamanda bazı davalara öncelik verme ve bu davalarda şikayetçileri temsil etme olanağına da sahip olmalıdırlar. Böylece kaynaklarından en etkili bir biçimde yararlanmış olacaklar ve stratejik mahkeme sürecini gerçekleştirebileceklerdir. Eşitlik kurumları şeffaflığın ve tutarlılığın sağlanması için, seçimlerini hangi kıstaslara göre yaptıklarını kamuya açıklamalıdırlar.

Tavsiye kararının 16. Maddesi

82. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan insanlar çoğu kez haklarını elde etmek için başlatılan hukuki sürecin masraflarını ve risklerini karşılayamazlar. Davaların çoğu kez çeşitli safhalarda mücadele edilerek görülmesi gerekir. Bu özellikle de yapısal ayrımcılık davalarında ve stratejik mahkeme süreci için seçili davalarda böyledir. Yapılacak masraflara ve finansal risklere (i) mahkeme masrafları ve idari giderler; (ii) şikayet sahibinin kendi hukuki temsil giderleri ve (iii) şikayet sahibinin davayı kaybetmesi halinde karşı tarafın mahkeme masraflarını karşılama riskine maruz kalma dahildir.
83. Özellikle de yapısal ayrımcılık davalarında ve stratejik mahkeme süreci için ele alınan davalarda, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların bu tür ücretler veya masrafları ödememesini sağlayacak bir sistem oluşturulmalıdır. Üye devletler mevcut iyi uygulama örneklerinden yararlanmalı ve bu durumu çeşitli yöntemlerle ele almalıdır: örneğin; (i) ayrımcılığa maruz kalmış insanları mahkeme masraflarından muaf tutarak; (ii) ayrımcılık davalarında mahkeme masrafları ve ücretlerini %100 karşılayacak adli yardım sağlayarak; (iii) eşitlik kurumlarına davaları mahkemelere "bedelsiz" olarak sunma yetkisi vermek suretiyle, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların mahkeme ücretleri ödemek zorunda kalmadan, mahkemede temsil ücretlerini devletin karşılamasını sağlayarak; (iv) davanın başarısız olması, ancak açıklık getirilmesi gereken önemli konuları gündeme getiren veya kamu yararı olan davalarda, şikayet sahibinin karşı tarafın masraflarını ödemek zorunda kalmamasını temin ederek; (v) çok sayıda şikayet sahibinin davalarını birleştirerek masraflarını azaltmalarını sağlayan toplu dava açılmasını mümkün kılarak; (vi) Açıklayıcı Not'un 75. Maddesinde izah edildiği gibi, eşitlik kurumlarının ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanları kendi personelleriyle temsil etmelerini veya ilgili şahsı temsil etmek üzere bir avukat tutacak yeterli kaynakları sağlamak.

VI. Karar verme yetkinlikleri

Tavsiye kararının 17. ve 18. Maddeleri

84. Pekçok üye devlet eşitlik kurumlarına ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük konularında karar verme yetkisini vermiştir. Bu eşitlik kurumları arasında iki model öne çıkmaktadır: birinci grup eşitlik kurumu, bağlayıcı kararlar alabilmekte ve bazı eşitlik kurumları da yaptırımlar uygulayabilmektedirler (GPTK'nın 17. Maddesi). İkinci grup eşitlik kurumu, tavsiye kararları yayınlamaktadır. Bu tavsiye kararları bağlayıcı olmasalar da ve yaptırım getirmeseler de,

uygulamada önemli bir etkiye sahip olmaktadır (GPTK'nın 18. Maddesi). Ombudsmanlık görev ve sorumluluğunu eşitlik görev ve sorumluluğu ile birleştiren kurumlar genellikle bu gruba dahildir.

85. Şikayetlerle ilgili kararlar alan eşitlik grupları mahkemelere benzerler ve kararlar alır ve hükümler verirler veya bağımsız idari makamlara benzerler ve idari yasalar veya kararlar yayınlarlar.
86. Bu tür kurumlar, nefret söylemleri dahil, ayrımcılıkla ilgili şikayetleri kabul etmeye yetkili olmalıdırlar. Ayrımcılık davalarında ispat yükümlülüğünün paylaşılmasına ilişkin kuralların bu kurumların önüne gelen hukuki işlemler için de geçerli olduğu açık ve net bir biçimde yasalarda yer almalıdır (ECRI'nin 7 No.lu GPTK'nın 11. Maddesi) Bu tür kurumların önüne gelen hukuki prosedürlerde, ilgili ilave hükümlere ihtiyaç vardır. Usule ilişkin temel güvenceler içermesi gereken bu hükümler, hukuk ve idari usul yasalarından alınabilir. Bu hükümlerin ayrıntılarını belirtmek bu GPTK'nın kapsamı dışındadır.
87. Üye devletler, karar verme işlevi olan bir eşitlik kurumu oluşturacaklarsa, bu kuruma uygun karar verme ve eylemlerini izleme yetkileri sağlamalıdırlar. Eşitlik kurumunun tercihan, bağlayıcı olmayan tavsiye kararlarıyla sınırlı olmak yerine (ikinci model Madde 18) yasal bağlayıcılığı olan karar alma yetkinliği olmalıdır (ilk model Madde 17). Her iki modelde de şikayetler üzerine karar alan eşitlik kurumları, kararlarının gerekçesini açıklamalı, kararlarını yayınlamalı ve ayrımcılığa son vermeyi (örneğin Roman çocuklarının okul sınıflarına eşit bir biçimde dağılımı koşulu), tam eşitlik sağlamayı (örneğin şikayetçiye eşit maaş ödenmesini talep etme) ve gelecekte de ayrımcılık yapılmasından kaçınılmasını amaçlayan (örneğin çocukların farklı sınıflara dağılımını gerektiren bir yönetmelik) kararlar alma yetkinliğine sahip olmalıdırlar. Buna ilaveten, gerek maddi zararlar gerekse maddi olmayan zararlar için tazminat ödenmesi, para cezası ödenmesi ve ayrımcılık yapanın adıyla birlikte kararın yayınlaması (ilk model Madde 17) dahil olmak üzere, ayrımcılık davalarında tercihan etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar uygulama ilave yetkinliğine de sahip olmalıdırlar (7 No.lu GPTK'nın 12. Maddesi). Şikayet sahibinin adı sadece kendi rızasıyla yayınlanmalıdır.
88. Birinci modele göre üye devletler eşitlik kurumunun kararlarının uygulanmasına yönelik bir sistem oluşturmalıdırlar. Bu yapılırken mahkeme kararlarının veya idari kararların uygulanmasına dair mevzuattan yararlanılabilir.

Tavsiye kararının 19. Ve 20. Maddeleri

89. Yasal bağlayıcılığı olan kararlarda kararı temyiz etmek mümkün olmalı, ancak bu durum sadece nihai kararlarda, söz konusu kararın esasına ilişkin durumlarda geçerli olmalıdır. Bağlayıcı olmayan tavsiye kararları temyiz konusu olmamalıdır.
90. Şikayet sahibi önce mahkemeye başvurarak hukuki işlem başlatma yolunu seçmişse, aynı konuyla ilgili olarak karar yetkisi olan bir eşitlik kurumunda bilahare işlem başlatmasına izin verilmemelidir.

VII. Kanıt ve bilgi edinme yetkisi

Tavsiye kararının 21. Maddesi

91. Eşitlik kurumlarının bu GPTK'nda özetlenen her üç işlevle ilgili olarak kanıt ve bilgi edinmeye ilişkin uygun yetkilere ihtiyacı vardır. Karar verme kurumlarının yetkileri yalnızca yaygınlaştırma ve önleme ve destek ve dava açma görev ve sorumluluğuna sahip eşitlik kurumlarına nazaran daha geniş olabilir.

VIII. Bağımsızlık ve etkililik

Tavsiye kararının 22. Maddesi

92. Eşitlik alanında mümkün olan en iyi etkinin ve sonuçların alınması için üye devletler eşitlik kurumunun bağımsızlığını ve etkililiğini sağlamak üzere bir dizi düzenleme yapmalıdırlar (aynı zamanda bakınız: GPTK'nın 2. ve 3. Maddesi).

Tavsiye kararının 23 ila 26. Maddeleri

93. Eşitlik kurumlarının bağımsızlığı ve etkililiği için kaliteli liderlik ve karakter bütünlüğü hayati önem taşır. Bu GPTK'nda o nedenle eşitlik kurumlarının liderlik kadrolarıyla ilgili çeşitli tavsiyeler yer almaktadır.
94. ECRI'nin ülke izleme raporlarında belirtildiği gibi, üye devletlerdeki eşitlik kurumlarının liderlik düzenlemeleri önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Eşitlik kurumlarının başında, kurumun yönetim kurulunun tam zamanlı veya yarı zamanlı bir icra başkanı veya başkanı olabilir, eşitlik kurumu farklı konulardan sorumlu yardımcılarıyla birlikte (örneğin yardımcı Ombudsmanlar) tayin edilmiş tek bir şahıs (örneğin Ombudsman) veya üst düzey bir müdür (örneğin çoğu kez yönetim kuruluna karşı sorumlu olan, eşitlik kurumunun başı olarak işe alınmış bir şahıs) tarafından yönetilebilir.
95. Eşitlik kurumlarının bağımsız liderlere sahip olmalarının başlıca güvencesi, liderlik pozisyonlarına getirilecek insanların, seçim sürecinin herhangi bir safhasında, özellikle de adayların belirlenmesi veya adayların (ön-) seçiminde ve karar verme aşamasında, icranın herhangi bir belirleyici etkisine karşı güvenceler içeren şeffaf ve yetkinliğe dayalı bir süreçle seçilmesidir. Bu süreç katılımcı olmalı, yani ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz grupları temsil eden veya bu gruplarla çalışan kuruluşlar da bu sürece katılmalıdır. Parlamento tarafından açık ve şeffaf bir süreçle seçilmiş olmak bu koşulları karşılamamanın yollarından biridir.
96. Eşitlik kurumlarında lider pozisyonunda olan şahıslar, tehditlere ve zorlamalara karşı devletin benzer temsilcilerine sağlananla aynı düzeyde korumadan yararlanmalıdır. Yasada, liderlik pozisyonunda olan şahısların istisnai durumlarda görevlerine son verilerek veya seçim sürecinin dışında tutularak görev ve sorumluluğun yenilenmesine neden olacak koşullarla ilgili hükümler yer almalıdır. Görev ve sorumluluklarda yapılacak değişiklikler veya kurumun yeniden yapılandırılması liderlik pozisyonunda bulunan şahısların görevden alınmasına yol açmamalıdır. Bu şahıslara görevlerini ifada uygun bir dokunulmazlık düzeyinin sağlanması kurumun bağımsızlığının ilave bir güvencesidir. Konuya ilişkin ayrıntılar ve standartlar Avrupa Konseyi Venedik Komisyonunun CDL-AD(2014)011 sayılı, Parlamenter Dokunulmazlıklarının Kapsamı ve Kaldırılmasına ilişkin raporunda bulunabilir.
97. Liderlik pozisyonundaki şahıslar eşitlik kurumunun bağımsızlığını baltalayacak veya görevlerini tehlikeye düşürecek faaliyetlerde bulunmamalı veya böyle kurum veya kuruluşların üyesi olmamalıdırlar. Bu şahıslar, örneğin, hükümette bakan, üst düzey görevli veya profesyonel kuruluşların başkanları olmamalıdırlar.
98. Eşitlik kurumlarının etkili olabilmesi için güçlü ve istikrarlı liderlik hayati öneme sahiptir. Eşitlik kurumlarının başkanlığını yapmaktan sorumlu olanlar görev ve sorumluluklarının farklı alanlarında ilerleme sağlar ve etkili olurken, sürekli değişen bir siyasi bağlam içerisinde hareket edebilmeli ve kurumun görev ve sorumluluklarını ve bağımsızlığını idame ettirmelidirler. Bu liderler aynı zamanda, kurulun stratejik önceliklerine odaklanmış profesyonel ve göreve adanmış bir çalışan ekibi oluşturmalı ve çeşitli paydaşlarla farklı ilişkileri yönetebilmelidirler.
99. Etkili liderliğin sağlanabilmesi için, liderlik pozisyonlarında bulunan şahısların sorumlulukları açık ve net bir biçimde belirlenmelidir. Kendisine, benzer görevlere verilenlerle rekabet

edebilen bir maaş ödenen, eşitlik kurumunu yönetmek ve yön vermeye odaklanan, en az bir tam zamanlı veya yarı zamanlı lider olmalıdır. Görev süreleri bir etki yaratmalarına yetecek ve bağımsızlıklarını sağlayacak bir süre olmalıdır. Görev süresi, örneğin, yenilenebilir olası olan, dört beş yıllık bir süre veya yenileme olmaksızın daha uzun bir süre olabilir.

Tavsiye kararının 27 ila 29. Maddeleri

100. Eşitlik kurumlarının bağımsızlığı için bir başka önemli güvence de dahili yapılarına, bütçelerinin ve finansal kaynaklarının ve insan kaynaklarının yönetimine, personellerini işe almaya ve kendi ayrı binalarını belirleyip buraya yerleşmeye, bağımsız bir biçimde karar verme hakkıdır. Bu binalar gerek büyüklük gerekse maksat açılarından eşitlik kurumunun ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Kamu sektörü kurumlarından eşitlik kurumuna tayinler sınırlı tutulmalıdır çünkü bu eşitlik kurumunun bağımsızlığını zedeleyebilir ve bağımsızlıkla ilgili algıları olumsuz etkileyebilir.
101. Eşitlik kurumlarının bütçe ve personellerinin yeterliliği, bu kurumların etkililiğinde temel unsurlardan biridir ve objektif göstergelere dayanarak hesaplanmalıdır. Bu göstergeler şunları içerebilir: (i) üye devletin büyüklüğü ve nüfusu, (ii) nefret söylemi dahil rapor edilmiş ve edilmemiş ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük olaylarının düzeyi ve mahiyeti, (iii) eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük üzerinde çalışan diğer kurumların çapı, kapasitesi ve katkıları, (iv) eşitlik kurumunun görev ve yetkinliklerini etki yaratacak gerekli ölçekte ve kalitede uygulaması için yapılması gerekenlerin maliyeti ve (v) üye devletin milli bütçesinin büyüklüğü. Diğer üye devletlerle yapılacak eş düzeyde incelemeler, eşitlik kurumu için uygun düzeyde kaynakların belirlenmesine yardımcı olabilir.
102. Fonların şeffaf bir şekilde kullanımı, eşitlik kurumunun yıllık faaliyet raporuyla veya başka bir uygun yöntemle sağlanabilir.
103. Devletin dışındaki kaynaklardan, örneğin AB'den, Avrupa Konseyinden veya hayırsever kuruluşlardan ilave fon sağlama yetkisi, kurumun bağımsızlığını tehlikeye düşürmediği sürece eşitlik kurumlarının etkisinin artırılmasına katkıda bulunabilir.

Tavsiye kararının 30. Maddesi

104. Önceden izin almaksızın veya bildirimde bulunmaksızın kamuya açıklamada bulunmak ve yıllık raporlar, belli temalara yönelik raporlar, özel raporlar ve araştırma raporları dahil olmak üzere dokümanlar hazırlayıp yayınlamak bağımsızlığın önemli bir unsurudur. Raporlar için parlamentodan veya hükümetten onay gerekmemelidir.

Tavsiye kararının 31.Maddesi

105. Eşitlik kurumları bağımsızlıklarını ve inandırıcılıklarını sağlam zemine oturtmak için çalışmalarını ilgili uluslar arası ve ulusal yasal çerçeveye, standartlara, tavsiye kararlarına ve içtihatlarla dayandırmalıdır. Yaptıkları çalışmalar kanıta dayalı olmalı ve bu çalışmalarda ilgili kurumların ve insanların görüşleri dikkate alınmalı ve incelenmelidir.

Tavsiye kararının 32. Maddesi

106. Eşitlik kurumlarının kamu hizmetleri yasalarına ve mali hesap verebilirlik kurallarına tabi olmaları bağımsızlıklarıyla çelişmez. Söz konusu yasalar ve kurallar eşitlik kurumunun faaliyetlerini engelleme maksadıyla suiistimal edilmemelidir. Bu açıdan, yargı erki için geçerli olan kurallar, yerine göre eşitlik kurumlarına da uygulanmalıdır.

Tavsiye kararının 33 ve 34. Maddeleri

107. Stratejik planlama ve düzenli planlama ve yönetim döngüleri içinde çalışma, temel sorunlara öncelik verilmesi, yaratılan etkinin azami düzeye çıkarılması, yapılan çalışmaların kalitesinin iyileştirilmesi, kaynakların verimli bir biçimde kullanılması ve eşitlik kurumu içerisinde sürekli

öğrenmenin ve iyileştirmenin temin edilebilmesi açılarından önemlidir. Bu planlama ve yönetim döngüleri tipik olarak mevcut sorunların analizi, gaye ve hedeflerin belirlenmesi, faaliyetlerin planlanması ve oluşturulması, faaliyetlerin uygulanması, bunların etkilerinin değerlendirilmesi, tamamlanan işin ve sağlanan ilerlemenin değerlendirilmesini içerir. Söz konusu planlama ve yönetim faaliyetleri, eşitlik kurumlarının, hedeflerine ulaşmalarını ve yaratacakları etkiyi azami düzeye çıkarmalarını sağlayacak stratejik bir faaliyet bileşimini, tüm işlevlerini kapsayacak şekilde oluşturmalarını temin etmek için kullanılmalıdır (bakınız: GPTK'nın 12. Maddesi).

108. Eşitlik kurumları, kaynakların faaliyetler için nasıl kullanıldığını, bu faaliyetlerle sağlanan sonuçları, münferit faaliyetlerin etkisini ve eşitlik kurumunun genel etkisini ölçmelerini mümkün kılacak göstergeler, başlangıç noktaları ve temel görevlerle ilgili hedefler oluşturmalıdırlar. Eşitlik kurumları çalışmalarını düzenli olarak öz-değerlendirmeye zaman zaman da harici değerlendirmelerle değerlendirmeli, tüm personeli öğrenme ve sürekli iyileştirme sürecine dahil eden dahili süreçler ve bilgi akışı oluşturmalıdırlar. Bu planlama ve yönetim süreçleri sade, ancak etkili olmalı ve kaynaklar üzerinde fazla yük oluşturmamalıdır.
109. Eşitlik kurumlarının karşı karşıya oldukları iletişim sorunlarının karmaşıklığı dikkate alındığında, eşitlik kurumları ayrı bir iletişim stratejisi oluşturmalıdırlar. Bu stratejide iletişim hedefleri, öncelikli hedef kitleleri, iletilecek temel mesajlar, kullanılacak çeşitli iletişim vasıtaları ve mevcut kaynakların verimli kullanımı belirlenmelidir.
110. Temel hedef kitleleri ve mesajlar genellikle şunları içerecektir: (i) eşitlik, çeşitlilik ve ayrımcılık karşıtlığına toplumda değer verilmesini ve bunlara yönelik olumlu yaklaşımların desteklenmesini, bu konuların daha iyi anlaşılmasının sağlanmasını ve eşitliğe katkıda bulunulmasını teşvik etmek üzere genel kamuoyu; (ii) eşit muamele yasaları uyarınca yükümlülükleri konusunda bilgi ve anlayış sağlamak ve etkili eşitlik ve çeşitlilik sistemleri uygulayarak bu yükümlülükleri yerine getirip daha da fazlasını yapma motivasyonlarını ve kapasitelerini desteklemek ve artırmak üzere kamu ve özel sektördeki tüm kurumlar yelpazesi; (iii) haklarıyla ilgili bilgilendirmek ve bu grupların haklarını kullanmalarını sağlayacak gerekli itimat, özgüven ve kapasiteyi oluşturmak üzere ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış gruplar.

Tavsiye kararının 35 ve 36. Maddeleri

111. Yasama, icra ve eşitlik kurumlarının hepsi eşitliği yaygınlaştırmada ve sağlamada ve ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğü önleme ve bunlarla mücadele etmede önemli rollere sahiptirler. Bu ortak değerlere ulaşma konusunda azami ilerleme sağlamak üzere eşitlik kurumları temel konuları ve tavsiye kararlarının uygulanmasını yasama ve icrada yer alan en üst düzeydeki karar mercileriyle düzenli bir biçimde ele almalıdırlar. Yıllık raporlar, belirli temalara odaklanan raporlar ve diğer raporlar ve bunlarda yapılan tavsiyeler bu tür düzenli fikir alışverişleri için mükemmel bir temel oluştururlar. Eğitim kurumunun yıllık raporlarıyla ilgili olarak yasama ve icra ile yılda en az bir diyalogun düzenlenmesinin yasalarda yer alması, bu işbirliğine yönelik gerekli kurumsal çerçeveyi belirleyecektir.
112. Yıllık faaliyet raporlarında eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlükle ilgili temel sorunlar belirlenmeli ve eşitlikle ilgili tavsiyeler yer almalıdır. Bu raporlarda aynı zamanda eşitlik kurumunun faaliyetleri ve bunların sonuçlarıyla ilgili, ayrımcılık şikayetleri ve bunların sonuçlarına göre ayrıştırılmış veriler dahil olmak üzere bilgiler de verilmelidir.
113. Sadece Açıklayıcı Not'un 111. Maddesinde belirtilen en yüksek düzeydeki karar vericiler değil, genelde yetkili makamlar eşitlik kurumlarıyla düzenli diyalog içinde olmalıdırlar. Bu amaçla proaktif bir biçimde yasa taslaklarını, politikaları ve icra yasalarını, bunların eşitlik ve ayrımcılık karşıtlığı üzerindeki etkilerini değerlendirmek üzere eşitlik kurumlarına göndermelidirler. Eşitlik kurumları da kendi adlarına, yetkili makamlara görüş ve tavsiyeleriyle yaklaşımda bulunmalıdırlar. Yetkili makamlar bu tür bir diyaloga açık olmalıdırlar.

Tavsiye kararının 37. Maddesi

114. Eşitlik kurumları yalnızca harici iletişim ağı oluşturup paydaşlarla işbirliği oluşturmamalı (bakınız: GPTK, Madde 12 b), aynı zamanda paydaşları da, özellikle de ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış belirli grupları ve bunları temsil eden kuruluşları da çalışmalarına dahil etmelidirler. Bunun için önemli araçlardan biri de bu grup ve kuruluşlardan gelen üyelerle bir danışma komitesi kurmaktır. Bu komite eşitlik kurumunun mevcut ve geleceğe yönelik çalışmalarının stratejik planlamasına ve izlenmesine dahil olacaktır. Sivil toplum, akademisyenler, işveren ve işçi dernekleri ve medya dahil olmak üzere, daha geniş bir paydaş yelpazesinden oluşacak bir grup da benzer bir biçimde bu komiteye veya ayrı bir komiteye dahil olabilir. Eşitlik kurumları ayrıca özel çalışmalarını gerçekleştirmek ve ortak faaliyetler ve projeler yürütmek için de paydaşlarla geçici çalışma veya proje grupları oluşturabilirler.

Tavsiye kararının 38. ve 39 Maddesi

115. Eşitlik kurumları faaliyetlerinin bütün alanlarında toplumsal çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet dengesi bakımından bir model görevi görmelidirler. Çeşitli arka planlardan ve deneyimlerden gelen liderleri ve personeli kadrolara almak, eşitlik kurumunun ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz grupların durumunu anlama, onlarla etkileşime girme ve durumlarını iyileştirme kapasitesini artıracaktır. Eşitlik kurumunun liderlik kadrosunda çeşitlilik, Açıklayıcı Not'un 114. Maddesinde sözü edilen gruplardan ve kuruluşlardan alınan üyelerden oluşacak bir yönetim grubu ve danışma komitesi oluşturularak sağlanabilir. Yöneticiler ve personel arasında çeşitlilik, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan yetersiz temsil edilen gruplardan personel istihdamına yönelik pozitif eylem dahil olmak üzere, eşitlik ve çeşitlilik sistemlerine dayalı bir işe alma süreciyle sağlanabilir.

116. Eşitlik kurumları yapılarında ve personel bileşiminde toplumsal cinsiyet dengesini sağlamaya çalışmalı ve yerine göre bu amaca ulaşmak için pozitif eylemden yararlanmalıdır.

117. Eşitlik kurumlarının çok geniş bir yelpazeyi kapsayan yetkinlikleri olup (bakınız: GPTK 13 ila 18. Maddeler), eşitlik, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük sorunlarını çeşitli alanlarda ele alırlar. Bütün gerekli faaliyetlerin yerine getirilmesi için personelleri farklı mesleklerden gelmeli (örneğin eğitimciler, sosyal bilimciler, avukatlar) ve çok çeşitli yetkinliklere sahip olmalıdırlar (örneğin iletişim, danışmanlık, araştırma, veri toplama, rapor yazma, hukuksal ve yönetim becerileri).

118. Personelin görevlerini en iyi bir biçimde ifa edebilmeleri için gerekli olan en son bilgi, beceri ve farkındalığın tümüne sahip olup bunları idame ettirmesi için eşitlik kurumları içerisinde personel eğitimi önemlidir.

IX. Erişilebilirlik

Tavsiye kararının 40. Maddesi

119. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan grupların üyeleri çoğu kez birden çok sorun ve engelle karşı karşıya kaldıklarından (bakınız: Açıklayıcı Not'un 71. Maddesi) eşitlik kurumları bu grupların kendilerine kolaylıkla erişimlerini temin etmeye özel dikkat sarfetmelidirler.

120. İlk teması kolaylaştırmak açısından eşitlik kurumları ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan grupların üyelerine bilgiye erişim ve temas kurma konularında farklı ve kolay yöntemler sunmalıdırlar. Kolayca erişilebilen binalar, internet üzerinden, e-mail'le ve telefon üzerinden sağlanan hizmetler bu bağlamda çok gerekli kaynaklardır.

121. Ülkenin dört bir yanında ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış gruplar için sürekli olarak varlığını sürdürecektir, yerine göre yerel ve/veya bölgesel bürolar kurmak ve/veya düzenli bir geçici mevcudiyet için, yerel ve/veya bölgesel destek girişimleri oluşturmak da eşit

derecede önemlidir. Bu durum, bu gibi grupların çok geniş toprakları olan üye devletlerde, uzak bölgelerde yaşadıkları durumlarda özellikle önemlidir. Bu tür faaliyetlere, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların yoğun yaşadığı veya yüksek düzeylerde ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğün var olduğu bölge ve belediyelerde özellikle odaklanılabilir. Eşitlik kurumunun merkezi, bölgesel veya yerel bürolarına yakın yerlerde yaşamayan bu tür grup üyeleri için, eşitlik kurumuna internet üzerinden ve video görüşme gibi teknolojilerden yararlanarak temas kurmak da önemlidir.

122. (Çok boyutlu) ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanlar kendi özel ihtiyaçları ve özellikleri olan çok çeşitli gruplardan gelmektedirler. Bazıları ülkenin resmi dil(ler)ini iyi konuşamayabilir, okuma yazma bilmiyor olabilir, yetkililerle temas etmekten korkuyor olabilir veya eşitlik kurumuyla normal çalışma saatleri dahilinde temasa geçemeyebilir. İhtiyaçların bu çeşitliliğini karşılamadaki temel unsurlardan biri eşitlik kurumunun usul ve uygulamalarında göstereceği esnekliktir. O nedenle, eşitlik grupları ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların birbirinden farklılık gösteren ihtiyaçlarını düzenli olarak analiz etmeli ve daha ilk temastan itibaren bu ihtiyaçlara göre makul bir ayarlama yapacak bir usul geliştirmelidirler. Bu tür ayarlamalara örnekse, eşitlik kurumuyla farklı dillerde etkileşimi mümkün kılmak, yüz yüze temasa geçmek ve sözlü iletişim kurmak, başvuru sahiplerinin eşitlik kurumuyla güven verici bir ortamda bir araya gelmesini sağlamak, belli bir ölçüde çalışma saatleri dışında da hizmet verebilmek ve ebeveynle görüşmeler esnasında çocukların bakımını sağlayabilmektir. Personel bu tür engellerin ve özelliklerin farkında olmalı, ayrımcılık ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış her bir bireyin özel ihtiyaçlarını araştırmaya ve ilk temastan itibaren gerekli ayarlamaları uygulamaya hazırlıklı olmalıdır.
123. Düşük eşikli bir erişimi sağlamanın bir diğer temel unsuru da, insanlar eşitlik kurumuyla ilk teması kurarken bu temasa ilgili asgari şartları uygulamaktır. Şikayetler sözlü olarak yapılabilmesi ve şikayetin kabulüyle ilgili şartlar asgaride tutulmalıdır.
124. 'Engellilik' terimi BM Engelli Hakları Sözleşmesinin Madde 1.2'sinde açıklandığı gibi anlaşılmalıdır.
125. Ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış grupların üyeleri, eşitlik kurumundan yardım isterken çoğu kez ilave bir zarar görmekten korkarlar. O nedenle, bu riski azaltmak üzere eşitlik kurumlarıyla gizli temas kurabilmek mümkün olabilmelidir. Eşitlik kurumları bu süreç esnasında bu tür misilleme tedbirlerini yasaklayan yasa hükümlerinden yararlanmak suretiyle (bakınız: ECRI'nin 7 No.lu GPTK, Madde 27), ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalmış insanların bu şekilde mağdur edilmesini önlemeye ve buna karşı önlem almaya çalışmalıdırlar.

