

T.C.
İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI

**MOBBİNGLE MÜCADELE KURULUNUN
ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNERGE**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Genel Hükümler**

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönerge, Mobbingle Mücadele Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları ile Görev, Yetki ve Sorumluluklarını belirlemektedir.

(2) İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde görev yapan memur ve sözleşmeli personeli kapsar.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Usul ve Esaslar, 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 01.04.2019 – 31.12.2019 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin 9 uncu maddesinin (i) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 –(1) Bu Usul ve Esaslarda geçen;

- a)Bezdirici: Çalışana iş yerinde mobbing uygulayan kişiyi,
- b)Kurul Başkanı: İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanını,
- c)Kurum: İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığını,
- d)Mağdur: İş yerinde mobbinge maruz kalan kişiyi,
- e)Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz, Baskı, Yıldırma): Çalışanın, bir ya da birden fazla üstü, astı veya eşit düzeydeki kişiler tarafından uygulanan, yıldırma, sindirmeye, aşağılamaya, demoralize etmeye, iş ortamından uzaklaştırmaya yönelik, belirli bir süre sistematik olarak devam ettirilen, aynı zamanda derin ruhsal, fiziksel ve sosyal yaralar açan, kasıtlı ve olumsuz davranışlar bütünü,
- f)Mobbing ile Mücadele Kurulu: 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 01.04.2019 – 31.12.2019 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi kapsamında İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı, Kurum Avukatı, Kurum Psikoloğu, yetkili sendika temsilcisi ve sendika avukatından oluşacak kurulu ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Mobbing ile Mücadele Kurulunun Oluşumu ve Görevleri

Mobbing ile Mücadele Kurulunun oluşumu

MADDE 4- (1) Mobbingle Mücadele Kurulu; Başkan, dört üye ve bir raportörden oluşur. Kurul, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı başkanlığında toplanır.

Kurulun Toplantı ve Çalışmalarına İlişkin Esaslar

MADDE 5-(1)Toplantı davetinin yapılması, gündeminin belirlenmesi, dokümanlarının hazırlanması, tutanaklarının/raporlarının hazırlanması ve üyelere iletilmesi gibi tüm iş ve işlemler raportör tarafından yürütülür.

(2) Kurul üyelerinin tarafsızlığı ve bağımsızlığı esastır. Kurula yapılan başvurularla ilgili kurul üyelerine talimat verilemez, görüş bildirilemez ve kurul faaliyetleri nedeniyle kurul üyeleri soruşturmaya uğratılamaz, görev yerleri değiştirilemez, görevlerine son verilemez.

Toplantı yeter sayısı

MADDE 6- (1) Kurul, iş yerinde mobbing vakalarını değerlendirmek ve sonuca ulaştırmak üzere ayda bir kez belirlenen gün, saat ve yerde başkanın çağrısı üzerine salt çoğunluk ile olağan toplanır.

(2) Kurul, yapılmış olan her başvuru üzerine, Kurul başkanının çağrısı ile olağan toplanma tarihleri dışında da toplanır.

(3) Bezdirci olmakla itham edilen kişi ya da başvuruçunun; kurul üyesinin kendisi ve/veya sonradan ortadan kalksa dahi aralarında evlilik, vesayet veya kayımlık ilişkisi bulunan, kan veya kayın hısımlığından üstsoy veya altsoyundan olan, aralarında mahkemeye ya da idari soruşturma sürecine yansımış bir husumet bulunan, ast-üst ilişkisi olan bir kişi olması halinde bu soruşturmaya ilişkin hiçbir sürece katılamaz ve oy kullanamaz. Tüm kurul üyeleri, tarafsızlık ve bağımsızlığını tehlikeye düşürecek hususları, soruşturmaya başlamadan, kurula bildirmekle yükümlüdür.

Karar yeter sayısı

MADDE 7-(1) Konunun aydınlandığı ve görüşmelerin yeterliği sonucuna varılınca oylama yapılır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile ve açık oyla alır. Oylamada çekimser kalmamaz. Raportörün oy hakkı bulunmamaktadır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu 2 oy sayılır.

Kararların yazılması

MADDE 8-(1) Kararlar, karar tarihini izleyen 10 gün içinde gerekçeli olarak oy birliği veya oy çokluğu ile alındığı da belirtilmek suretiyle raportör tarafından yazılır, Kurul başkanı ve üyelerce imzalanır.

Mobbing ile Mücadele Kurulunun görevleri

MADDE 9 – (1) Mobbing ile Mücadele Kurulunun görevleri şunlardır:

a) Bu yönerge doğrultusunda yapılan yazılı başvuru üzerine mobbing olarak belirlenen vakaları değerlendirmek ve karara bağlamak.

b) Mobbing ile mücadele konusunda farkındalık yaratmak ve caydırıcı olmak amacıyla çalışmalar yürütmek, bu konuda eğitim ve seminerler düzenlemek.

c) Mobbing vakalarının önüne geçmek için tedbirler almak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Mobbing Davranışları ve Mobbing ile Mücadele Edilmesinde İzlenecek Yöntem

Mobbing şartları

MADDE 10-(1) Aşağıda belirtilen şekilde gerçekleşen davranışlar Mobbing olarak algılanmalıdır.

a) İşyerinde olmalıdır.

b) Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.

c) Son altı ay içerisinde sistemli bir şekilde yapılmalıdır.

d) Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.

e) Kasıtlı yapılmalıdır.

f) Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.

g) Mağdurun yaşadığı sıkıntılar, psikolojik, fizyolojik, toplumsal ve/veya mesleki alanda işlevsel bozulmalara yol açmalıdır.

h) Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Mobbing davranışları

MADDE 11 – (1) Mobbing davranışları çalışanın;

a) Çalışma alanıyla ilgili konularda yaptığı tüm önerilerin reddedilmesi, yanıtız bırakılması, hiç yapılmamış gibi davranılması,

b) Dışlanması, dışarıda bırakılması, yok sayılması, ötekileştirilmesi,

c) Aşırı iş yükü altında bırakılması veya yeteneklerinin altında işler verilerek küçümsemesi,

d) Sorumluluk ve yetki alanına giren işlerin başkalarına verilmesi,

e) Gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapması istenmesi,

- e)Hakkında dayanaksız tutanak tutulması,
- f)Kılık-kıyafetiyle dalga geçilmesi,
- g)Kişinin iş performansının haksız olarak yerilmesi
- ğ)Şahsiyetini zedeleyici söz ve eylemler nedeniyle büyük üzüntü ve psikolojik çöküntüye neden olunması, çalışma şevkinin kırılması ve ruh sağlığının bozulması,
- h)Sürekli azarlanması, tehdit edilmesi, yetersiz olduğunun yüzüne vurulması,
- ı)Hakaret ve alaylara maruz bırakılması,
- i)Fiziksel, sözel, cinsel ve/veya psikolojik tacize maruz kalması
- j)Üst göreve yükselmesinin engellenmesi,
- k)Diğer çalışanlarla iletişimin kesilmesine neden olacak şekilde davranılması, hakkında dedikodu yapılması,
- l)Fiziki koşulları uygun olmayan yerlerde görev yapmak zorunda bırakılması
- m)Görev yerinin gerekçesiz olarak sıklıkla değiştiriliyor olması gibi davranışlar, mobbing davranışlarını oluşturmaktadır. Ancak mobbing davranışları sayılanlar ile sınırlandırılmaz.

Şikayetlerin alınması

MADDE 12 – (1) Kurum çalışanlarından mobbinge uğradığını düşünenler tarafından yapılacak şikayetler, intranet portalında yer alan Mobbingle Mücadele Başvuru Formu (Form 1) doldurularak ıslak imzalı şekilde ve kapalı zarf içinde, Mobbing ile Mücadele Kurulu tarafından değerlendirilmek üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na iletilir.

(2) İşlemler gizli olarak yürütülür.

(3) Başvuru sahibi, bu şekilde yapmış olduğu başvuru nedeniyle disiplin soruşturmasına tabi tutulamaz.

Kurulun değerlendirmesi

MADDE 13 - (1) Mobbingle Mücadele Kuruluna gelen mobbing ile ilgili sorun ve şikayetler Kurul tarafından 1 ay içinde incelemeye alınır ve değerlendirilir.

a)Kurul tarafından başvurunun incelemeye esas olmadığına karar verilmesi halinde bu husus bezdiriciye bildirilmeksizin yalnızca başvurucuya tebliğ edilir.

b)Kurul tarafından başvurunun incelemeye esas görülmesi halinde, bezdiricinin konu ile ilgili savunması alınır. Kurul karar vermeden önce mağduru, bezdiriciyi ve varsa konu ile ilgili diğer kişileri çağırarak dinler. Kurul tarafından gerek görüldüğü takdirde psikolog üyenin mağdur ve bezdirici ile özel görüşme yapmasına karar verilebilir.

(2)Mobbingle Mücadele Kurulu yapmış olduğu inceleme sonucunda başvuru konusu eylemin mobbing kapsamında olup olmadığına dair bir değerlendirme yapar.

a) Eylemin mobbing kapsamında olduğunun değerlendirilmesi halinde durum, başvuru, bezdirici ve bezdiricinin disiplin amirine bildirilir. Ayrıca eylemin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde sayılan disiplin cezasını gerektiren haller kapsamında olması durumunda yapılan değerlendirme bir rapor halinde Teftiş Kurulu'na gönderilir.

b) Eylemin mobbing kapsamında olmadığına değerlendirilmesi halinde durum başvurucuya ve talebi halinde şikayet edilene bildirilir. İşbu karara karşı başvuru 7 gün içinde Mobbingle Mücadele Kurulu'na itiraz edebilir. Kurul, itirazı 1 ay içinde görüşerek karara bağlar. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Gizlilik

MADDE 14- (1) Kurul üyeleri görevleri sebebiyle ya da görevleri sırasında edindikleri bilgiler konusunda gizlilik kurallarına uymakla yükümlüdür.

Yürürlük

MADDE 15 – (1) Bu Usul ve Esaslar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 16 – (1) Bu Usul ve Esaslara ait hükümler İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı tarafından yürütülür.

OLUR

MUSTAFA TUNÇ SOYER
İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI