



*ŞİDDET, TACİZ ve
MOBBİNGE KARŞI SIFIR
TOLERANS*

&

*CİNSİYET EŞİTLİĞİ TUTUM
BELGESİ*

İçindekiler Tablosu

BASLANGIÇ	1
1. AMAÇ	2
2. KAPSAM	2
4. TANIMLAR	3
4.1. Personel:	3
4.2. Hizmet Alan:	3
4.3. Şiddet:	3
4.4.3. Ekonomik Şiddet:	3
4.4.4. Siber Şiddet:	4
4.4.5. Cinsel Taciz:	4
4.5. Ayrımcılık:	4
4.6. Biyolojik/Atanmış Cinsiyet:	4
4.7. Toplumsal Cinsiyet:	4
4.8. Toplumsal Cinsiyet Roller:	4
4.9. Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet:	5
4.10. Maruz Bırakılan (Mağdur):	5
4.11. Fail (Şiddet, Taciz, Mobbing Uygulayan):	5
4.12. Tanıklık Eden:	5
5. İLKELER	5
5.4. Gizlilik İlkesi:	5
5.5. Özen Gösterme İlkesi:	5
5.6. Güven İlkesi:	5
5.7. Sıfır Tolerans:	5
5.8. Dengeli Yaklaşım:	5
5.9. Hak Temelli Yaklaşım:	6
5.10. Beyan Esas Alınır:	6
5.11. Yargılamaksızın Destek İlkesi:	6
5.12. Teşvik Edici ve Destekleyici Olma:	6
5.13. Tarafsızlık ve Adil Yaklaşım:	6
5.14. Zamanında Müdahale:	6
5.15. Savunuculuk:	6
6. DESTEKLER	7
7. SONUÇ	7

BAŞLANGIÇ:

Bu belge, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin şiddet, taciz ve mobbing karşısında temel ilke ve prensiplerini ortaya koymaktadır.

Şiddet ve taciz olayları bir insan hakkı sorunudur. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma düzeninin kurulması, insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması öncelikli ilkelere aittir. Herhangi bir cinsiyet kimliği ayrımı yapılmaksızın herkesin şiddet ve taciz karşısında korunması temel bir kişilik hakkı olup herkes şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ve yaşama hakkına sahiptir. İzmir Büyükşehir Belediyesi işbu tutum belgesi ile hizmet üretilen her alanda ve mekânda tarafları kim olursa olsun şiddete sıfır tolerans ilkesini benimser.

Çalışma yaşamında istihdam durumları, yaptıkları işin türü, çalışma koşulları, toplumsal cinsiyet rol ve görevleri gibi sebeplerle şiddet ve tacize en çok maruz bırakılanların kadınlar olduğu gerçeği karşısında İzmir Büyükşehir Belediyesi çalışma yaşamında kadınlara fiili eşitlik sağlamayı taahhüt eder. Cinsiyet temelli şiddete maruz bırakılanların haklarını güvence altına alacak mekanizmalara erişim, toplumsal cinsiyet eşitliği zemininde kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit biçimde yer alınmasını destekleyen hizmetleri üretme politikası güder. Kurum içerisinde cinsiyetçi söylemden uzaklaştırılmış kurumsal bir dil benimser. Mevcut metinleri bu hassasiyetle yeniden gözden geçirerek olası gerekli iyileştirmeleri yapar.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, sadece işyeri ile sınırlı olmaksızın, işle ilgili tüm alanları kapsayacak şekilde, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ele alındığı kapsamlı bir strateji benimsemeyi, tüm uygulamalar ile vakaları izleme mekanizmaları oluşturmayı, var olan mekanizmaları güçlendirmeyi, faile yaptırımlar uygulamakla birlikte şiddet ve tacize maruz bırakılan kişiler için destek sunmayı kabul ve taahhüt eder.

Hane İçi Şiddetle Mücadele Kurum Politikası Metninde de belirtildiği üzere, Aile (hane) içi şiddeti de çalışma yaşamıyla ilişkili bir sorun olarak kabul eder, bu doğrultuda hane içi şiddeti önleyici ve çalışma yaşamına etkisini azaltıcı unsurları hayata geçirmeyi esas edinir.

Ayrıca sıfır tolerans tutumunun erişilebilir araçlar ile duyurulmasını, bu konuda önleyici rehberlik, eğitim hizmetleri geliştirmeyi, farkındalığı artırmayı amaç edinir.

Failin personel olması durumunda fiilin soruşturulması, personelin tabi olduğu rejime göre, ilgili mevzuat çerçevesinde, soruşturmayı yürütmekle görevli ve yetkili Disiplin ya da Tefiş Kurulunca gerçekleştirilir. Bu süreç ilkelerin yer aldığı 5.12. maddede belirtildiği gibi şikâyeti soruşturacak birimde ivedilikle görüşülür.

Meclis: 13.01.2025 gün ve
17 sayılı kararı ile onandı.

1. AMAÇ

Bu politika belgesinin amacı hiçbir gerekçe kabul etmeyerek sıfır tolerans prensibi ile şiddet, taciz ve mobbing vakalarının yaşanmaması, tekrarlanmaması için koruyucu, önleyici, onarıcı bir araç olarak; gerçekleşmesi durumunda vakaların takibi, faile yaptırım, maruz bırakılanı destekleme faaliyetlerinin sağlanmasıdır. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir anlayışı ortaya koymak, İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde yürütülen her türlü uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini güvence altına almak, şiddet ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmalarının etkin biçimde işlemesini sağlamaktır.

2. KAPSAM

Bu belge İzmir Büyükşehir Belediyesi faaliyet alanları içerisinde memur, işçi, daimi işçi, sözleşmeli personel, bağlı kurumlar ESHOT, İZSU ile iştirak şirketlerinde çalışan şirket personeli gibi farklı statülerde çalışan tüm personel ve hizmet alanlar açısından şiddet, taciz ve mobbingin yaşanmadığı, güvenli alan oluşturmak ve bu alanlar içerisinde hak ve sorumlulukların bilinmesini sağlamak üzere hazırlanmıştır.

3. DAYANAKLAR

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi oluşturulurken, başlıca dayanak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'dır. Anayasa'nın 10. Maddesi, "herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit" olduğunu güvence altına alır. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Anayasanın 41. Maddesi "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır." Hükmünü içermektedir.

Anayasa dışında Türk Ceza Kanunu, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Sözleşmesi, BM Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi (Cedaw Declaration on the Elimination of Discrimination against Women / CEDAW) ile Ek Protokolü, 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 Sayılı Belediye Kanunu, ILO 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi, İzmir Büyükşehir Belediyesi Hane İçi Şiddetle Mücadele Kurum Politikası maddelerine dayanılarak oluşturulmuştur.

Aynı zamanda Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 5. Maddesi olan toplumsal cinsiyet eşitliğini esas almaktadır.

4. TANIMLAR

Belgede yer alan kavramlar ile tanımları, ulusal mevzuat ile uluslararası sözleşmelerden faydalanılarak hazırlanmıştır.

4.1. Personel:

İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde memur, işçi, daimi işçi, sözleşmeli personel, bağlı kurumlar ESHOT, İZSU ile iştirak şirketlerinde çalışan şirket personeli gibi farklı statülerde çalışan en yukarıdan en aşağıya kadar her kademedeki kişi. Bütün tarafları personel olan şiddet vakalarında zaman ve mekân kısıtı olmadan şiddet vakası değerlendirilir.

4.2. Hizmet Alanı:

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 Sayılı Belediye Kanunu çerçevesinde büyükşehir belediyelerinin görev alanına giren herhangi bir konuda hizmetin ifasından fayda gören kişi, hemşeri, yurttaş. İzmir Büyükşehir Belediyesi şiddetin her türlüüne sıfır tolerans prensibiyle hareket etmekle birlikte bu tutum belgesinde yer alan hükümler taraflarından en az birisinin belediye personeli olması durumunda söz konusudur.

4.3. Şiddet:

Bireyin fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve diğer herhangi bir yönden zarar görmesiyle, acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı içeren, zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın her tür tutum ve davranıştır. Şiddet türleri olarak;

4.3.1. Fiziksel Şiddet:

Tokat atmak, iteklemek, tekmelemek, bir şey fırlatmak, yumrukla veya bir nesneyle vurmak, silah vb. bir nesneyle zarar vermek ya da tehdit etmek, sağlık hizmetlerine ulaşımı engellemek gibi kişinin beden bütünlüğüne zarar verecek her türlü davranıştır.

4.4.2. Psikolojik Şiddet:

Hakaret etmek, aşağılayıcı söz söylemek, küçük düşürmek, aşırı kıskançlık yapmak, tehdit etmek, kişiye kendisini değersiz ya da yetersiz hissettirecek söz ve davranışlarda bulunmak, küfretmek, kişinin kendisini ifade etmesine engel olmak, kişinin hareket özgürlüğünü kısıtlamak, kişinin aile üyeleri ve arkadaşlarıyla görüşmesini engellemek, gibi kişide psikolojik olarak acıya sebep olacak her türlü davranış, söylem.

4.4.3. Ekonomik Şiddet:

Çalışmaya / çalışmamaya zorlamak, kişinin gelirini kontrol altına almak, parasına hesaplarına, banka kartına el koymak, ekonomik bağımsızlığını engellemek; kişiyi borçlandırmak, kişiyle

hanenin gelir ve giderleri hakkındaki bilgileri paylaşmamak, eşit dağılımı engellemek gibi ekonomik baskı içeren her türlü tutum ve davranıştır.

4.4.4. Siber Şiddet:

Dijital teknolojiler kullanılarak, sosyal medyada, dijital iletişim ve oyun platformlarında vb. alanlarda kişi hakkında yalan bilgi yaymak, kişinin rızası dışında fotoğraflarını yayınlamak, sosyal iletişim platformlarında kişiye duygusal olarak zarar veren zorba söylemlerde bulunmak, tehdit etmek, taciz ve tehdit unsuru içeren mesajlarla ısrarla takipte bulunmak GİBİ eylemlerle korkutmaya, kızdırmaya ya da utandırmaya yönelik olarak tutum ve davranıştır.

4.4.5. Cinsel Taciz:

Rızaya dayalı olmayan, kişiyle vücut teması bulunarak ya da bulunmadan yapılan ve cinsel içerikli söz, tavır ve diğer davranış biçimleridir. Olayın gerçekleştiği ortamdan bağımsız olarak ısrarla tekrarlanan eylemler ya da bir tek eylem cinsel taciz olarak değerlendirilebilir.

4.4.6. Israrlı Takip:

Filen yahut dijital kanallarla, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal edecek şekilde kişiyi özgürlüğünden mahrum bırakmak.

4.5. Ayrımcılık:

BM İnsan Hakları Komitesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılığa Karşı Yönergeleri'ne göre ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, din, dil, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, etnik, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet ve görüşlere dayalı tüm hak ve özgürlüklerin tanınmasını ve haklarının yaşanmasını engelleyen davranışların tümüdür.

4.6. Biyolojik/Atanmış Cinsiyet:

Gebelik ve doğum sonrasında dış genital özelliklere göre atanan, çoğunlukla kız / oğlan ve kadın / erkek olarak ikili cinsiyet ile sınırlandırılan cinsiyet tanımıdır.

4.7. Toplumsal Cinsiyet:

Toplumsal ve kültürün kişilerden cinsiyetleri çerçevesinde beklediği davranış kalıplarının tamamına denir.

4.8. Toplumsal Cinsiyet Roller:

Toplumsal kadınlara ve erkeklere yüklediği roller, görevler ve sorumluluklardır. Normatif anlamda cinsiyetler eşit görünse de fiili durum cinsiyetler arasında eşitsizliğe ve ayrımcılığa sebep olmaktadır.

4.9. Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet:

Kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni, veya diğer alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını, bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran, bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet, kısıtlamadır.

4.10. Maruz Bırakılan (Mağdur):

Geçmişte veya bugün, bu fiillerden birisi ya da birkaçına maruz bırakılmak suretiyle zarar görmesine, acı çekmesine sebep olunan kişi.

4.11. Fail (Şiddet, Taciz, Mobbing Uygulayan):

Geçmişte veya bugün, bu fiillerden birisini ya da birkaçını uygulamış veya uygulayan kişi.

4.12. Tanıklık Eden:

Şiddet vakasına doğrudan maruz kalmamakla birlikte ortamda bulunarak tanıklık eden.

5. İLKELER

İzmir Büyükşehir Belediyesi şiddetin her türüne sıfır tolerans prensibi çerçevesinde aşağıdaki evrensel ilkeler çerçevesinde hareket eder;

5.4. Gizlilik İlkesi:

İzmir Büyükşehir Belediyesi, şiddet başvurusunun tüm aşamalarında başvurusahibi kişi ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranacaktır.

5.5. Özen Gösterme İlkesi:

İzmir Büyükşehir Belediyesi, şiddet başvurusunda, bireylerin herhangi bir biçimde veya ikincil olarak mağdur edilmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışın ortaya çıkmasını önlemek hususlarında dikkat ve özeni gösterir.

5.6. Güven İlkesi:

İzmir Büyükşehir Belediyesi, gizlilik ve özen gösterme ilkelerine riayet ederek, tarafların güven duygusunu zedelemeyecek şekilde davranacaktır.

5.7. Sıfır Tolerans:

İzmir Büyükşehir Belediyesi, şiddetin hiçbir türüne hoşgörü göstermeyeceğini, şiddete hiçbir gerekçe kabul etmeyeceğini, bu tür uygulamaların karşısında olduğunu taahhüt eder.

5.8. Dengeli Yaklaşım:

Şikâyetler değerlendirilirken, şiddet eyleminin niteliği, maruz bırakılanın olaydan etkilenme düzeyine, psikolojik ve fiziksel sağlık durumuna göre değerlendirilir. Bu değerlendirmede

taraflar arasındaki güç ilişkileri, ast üst gibi hiyerarşik pozisyonlar, hizmet alan yahut veren olması gibi ilişki biçimlerinin tamamı orantılı bir biçimde göz önünde bulundurulur.

5.9. Hak Temelli Yaklaşım:

İzmir Büyükşehir Belediyesi her bireye yönelik şiddeti bir insan hakları ihlali olarak görür.

5.10. Beyan Esas Alınır:

Kanıt aranmaksızın beyana dayanılarak soruşturma süreci başlatılır. Soruşturma sürecinde vaka değerlendirmesi objektif olarak gerçekleştirilir. Hiyerarşik ilişki kurulmaz.

5.11. Yargılamaksızın Destek İlkesi:

Genel politikanın amacı, başvuru sahibini ve şikâyet olunanı belirli bir ahlak yargısı temelinde yargılamak değil iddia olunan söylem ve eyleme karşı destek mekanizmasını devreye sokmaktır. İzmir Büyükşehir Belediyesi fiilin ve vakanın özellikleri çerçevesinde şiddete maruz bırakılanı destekleyecek mekanizmalar geliştirmeyi ve maruz bırakılanla dayanışma içinde olmayı ilke edinir.

5.12. Teşvik Edici ve Destekleyici Olma:

Başvurucunun tekrar mağdur edilmesine, yılmasına, motivasyon kaybetmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu, güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek için gereken dikkat ve özen gösterilir. Şiddet ve tacize maruz bırakılanı güçlendiren, şiddet sonrası şifa bulmasına destek veren mekanizmaları işletmek üzere ivedilikle harekete geçilir. Destek sürecinde mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalarda bulunulamaz.

5.13. Tarafsızlık ve Adil Yaklaşım:

Herkesin şiddete maruz bırakılan yahut şiddet uygulayan olabileceği göz önünde bulundurularak kişilere değil davranışlara odaklanılır. Hiçbir ayırım gözetilmeksizin tarafların kişilik hakları tam anlamıyla gözetilir ve herkese eşit davranılır.

5.14. Zamanında Müdahale:

Şiddet başvurusunu gecikmeksizin ve yeni mağduriyetlere sebep olmayacak bir sürede ele alır, başvuru ilgili mekanizmada ivedilikle görüşülür, tüm taraflar süreçler hakkında bilgilendirilir.

5.15. Savunuculuk:

İzmir Büyükşehir Belediyesi sadece kendisi sıfır tolerans ilkesini benimsemekle kalmaz, imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yetkili sendika metninde bu yönde maddelere yer verilmemişse kendisi eklenmesini talep eder. Karşılıklı iş yapılan kurum, kuruluş ve şirketlerin bu yönlü yaklaşımlarını göz önünde bulundurur ve mümkün olan ve mevzuata uygun olacak şekilde şartnamelere bu kapsamda maddeler ekleyerek şiddete karşı tam bir duruş sergiler.

6. DESTEKLER:

İzmir Büyükşehir Belediyesi şiddete maruz bırakılan personelini, vaka ve kişinin ihtiyaçları doğrultusunda uygun mekanizmalarla ve yollarla desteklemektedir. Şiddet başvurusu sahibinin, yaşanan olası fiziksel şiddetin vücuttaki izleri kaybolmadan, muayene olması ve rapor alması önemli olduğundan talebi doğrultusunda raporu verecek ilgili sağlık kurumlarına veya Eşrefpaşa Hastanesi Başhekimliğine yönlendirilmesi, hukuki destek talep etmesi halinde, Belediye bünyesinde yer alan avukatlardan veya İzmir Barosu ile Belediyemiz arasındaki protokoller çerçevesinde avukatlara yönlendirilmesi ile yüz yüze ya da çevrimiçi danışmanlık alması, psikolojik destek talep etmesi halinde, Eşrefpaşa Hastanesi Başhekimliğinde görev yapmakta olan uzman psikologlar, aile danışmanları ve hekimler tarafından yüz yüze ya da çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti verilmesi gibi destekler mümkündür.

7. SONUÇ:

İzmir Büyükşehir Belediyesi tüm kurumun şiddet konusunda bilinçlenmesi ve şiddetin her türünün önlenmesi için eğitimler, seminerler, atölye çalışmaları, farkındalık çalışmaları yürütür. Kurum politikasının benimsenmesi için üst düzey yönetimle toplantılar, meclise ve ilgili komisyonlarına sunumlar gerçekleştirilir. Şiddetin her türüne sıfır tolerans politikasının kurum kültürü haline dönüştürülmesi ve bu tutum belgesinin yaygın bir biçimde bilinebilmesi için kurum bünyesinde ve İzmir genelinde uygun tanıtım yolları ile duyurulmasını sağlar.