



İPEKYOLU BELEDİYESİ ŞİDDETE KARŞI TUTUM BELGESİ

Bu belge; “ILO 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi” doğrultusunda ulusal mevzuat temelinde hazırlanmış olup, İpekyolu Belediyesi’nin şiddet ve taciz durumu karşısında temel ilke ve prensiplerini ortaya koymaktadır.

Bu belge ile İpekyolu Belediyesi ve 13 ilçe kapsamında hizmet ürettiği her birim dahil olmak üzere, her türlü şiddete, tacize ve mobbinge (bezdirme, psikolojik baskı) karşı nasıl bir yöntem ile hareket edeceğimi ve asla taviz vermeyeceğimi açıkça ilan ediyorum.

1. AMAÇ ve KAPSAM

Bu belgenin amacı;

- a) İpekyolu Belediyesi’nin şiddet, taciz ve mobbinge karşı kurumsal politikasını ortaya koymak,
- b) Her türlü şiddet, taciz ve mobbingi hiçbir gerekçe ile kabul etmeyerek ilkeleri ortaya koymak,
- c) İpekyolu Belediyesi kurumsal yapısı içerisinde gerçekleştirilecek her türlü şiddet, taciz ve mobbing durumlarını önlemek ve takiben izlemek,
- d) İpekyolu Belediyesi faaliyet alanları içerisinde memur, işçi, sözleşmeli personel dahil olmak üzere tüm personel ve hizmet alanlar açısından güvenli alan oluşturmak ve bu alanlar içerisinde hak ve sorumlulukların bilinmesini sağlamak,
- e) İpekyolu Belediyesinin her kademedeki çalışan memur, işçi, sözleşmeli personel dahil olmak üzere tüm personelinin aile içi ve sosyal yaşamında güvenli alan oluşturmak ve bu alanlar içerisinde hak ve sorumlulukların bilinmesini sağlamak,
- f) Şiddet, taciz ve mobbing durumu bildirim sürecinde ve sonrasında Belediye’nin sorumluluklarını belirlemek,
- g) Şiddet, taciz ve mobbingin yaşanmaması ve tekrarlanmaması için koruyucu- önleyici ve onarıcı bir araç sunmak,
- h) Belirtilen ilke ve prensipler doğrultusunda izlenecek yol ve yöntemleri ortaya koymak ve şiddet, taciz ve mobbing kapsamını tanımlamak üzere uygulanabilir, net ve güncellenebilir bir yönerge hazırlamak,
- ı) Hazırlanacak yönergenin yapılacak toplu sözleşme dahil çalışma hayatına dair tüm iş ve işlemlerde temel alınmasını sağlamaktır.

2. İLKELER

Bu belgenin hazırlanma ve uygulanma sürecinde benimsenen ilkeler doğrultusunda başvuranın talebi ve onayı olmak şartıyla;

a) Beyan Esas Alınır: Şiddet, taciz ve mobbing durumlarında maruz bırakılanın beyanı esas alınır, kanıt aranmaksızın bu beyana dayalı olarak Belediye içerisindeki soruşturma süreci derhal başlatılır. Her türlü şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans gösterilir ve tavizsizlik ilkesi korunur. Beyanlar arasında ast üst ilişkisi (hiyerarşi) kurulmaz, misillemeye karşı gereken önlemler başvuru lehine alınır.

b) Tarafsızlık/Adil Yaklaşım Benimsenir: Kişilere eşit, adil ve tarafsız yaklaşılır. Süreç tarafların kişilik haklarını gözeterek yürütülür. Herkesin şiddet faili ya da maruz bırakılanı olabileceği göz önünde tutularak kişilere değil, davranışlara odaklanılır.

c) Gizlilik İlkesi Korunur: Süreç tüm aşamalarda başvuruda bulunan ve hakkında beyan verilen bireylerin özel yaşamlarının gizliliğini ve kişilik haklarını koruyacak şekilde yürütülür. Bildirim, inceleme, soruşturma ve raporlama süreçlerinde yer alan kişiler, gizliliği korumak ve süreci konuyla ilişkili bütün kişilerin itibarına saygı göstererek ele almakla yükümlüdürler.

d) Tavizsiz Uygulanır: Belgede yer alan ilkeler herhangi kademe farkı gözetilmeksizin memur, işçi, sözleşmeli personel ve stajyerler dahil olmak üzere tüm personel için geçerli olup, taviz vermeksizin uygulanır.

e) Teşvik Edici ve Destekleyicidir: Süreç boyunca, başvuru sahibinin tekrar mağdur edilmesine, yılmaya ve motivasyon kaybetmesine yol açabilecek ve tarafların insan onurunu ve güven duygusunu zedeleyebilecek her türlü davranıştan kaçınmak ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını önlemek hususlarında 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.

f) Kapsayıcılığı Gözetir: ILO 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi ve ulusal mevzuat temelinde hazırlanan bu tutum belgesi ve ortaya konulan kurumsal politika, ulusal ve uluslararası sözleşmeler kapsamında yürütülür. Bu kapsayıcılık nezdinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim farkına indirmeksizin taraflar arasında olası güç ilişkileri (etnisite, toplumsal cinsiyet, konum, statü ve benzeri) göz önünde bulundurulur ve tarafsızlığı engelleyecek önlemler alınır.