

İşyerinde Psikolojik Taciz'i (Mobbing) Önleme Politikası Belgesi

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu belge kurum içinde oluşabilecek hiyerarşik bir yapılaşmanın içinde görülen psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz ve rahatsız etme dâhil olmak üzere *mobbing* olarak bilinen, tüm sistematik psikolojik taciz şekillerine karşı önlem amacıyla oluşturulmuştur.

İşyerinde Psikolojik Taciz'i (Mobbing) Önleme Politikası; Üyeler, çalışanlar, Yönetim Kurulu üyeleri, Denetim Kurulu üyeleri, Etik Kurulu Üyeleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Taciz Önleme Kurulu üyeleri, Akademik Danışma Kurulu üyeleri, gönüllüler, stajyerleri ve danışmanları kapsamaktadır.

Bu politikanın hedefleri, hangi eylemlerin/davranışların *mobbing* kapsamına girdiğini gösterecek çerçeve ve yönlendirmelerin tanımlanması, gerekli denetim süreçlerindeki sorumlulukların tespiti ile inceleme ve karar süreçlerinin ilkelerinin belirlenmesini içermektedir. Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği, *mobbing* mağdurlarına destek vermeyi, konuyla ilgili tüm iddia ve şikâyetleri etkin bir şekilde ele almayı taahhüt eder.

Bu belge, Etik Kurul tarafından Yönetim Kurulu onayıyla her yıl güncellenir.

2. TANIMLAR

Mobbing, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren, yöneldiği birey üzerinde baskı yaratan, korkutan ve yıldıran davranışlardır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), sadece yöneticilerin kendi astlarına karşı uyguladıkları bir davranış biçimi olmayıp ast-üst ayrımı olmaksızın her kademede çalışanın birbirine uygulayabileceği bir davranış biçimi olarak değerlendirilmelidir.¹

Bu Politika çerçevesinde mobbing uzun süreli, kasıtlı ve sistematik bir taciz türüdür. Bu tacizin ya da ayrımcılığın nedenleri örneğin ırk, dini inanç, renk, ulusal aidiyet, köken, fiziki engel, zihinsel engel, tıbbi durum, medeni hal, cinsiyet veya yaş olabilir, ancak Politika bu gerekçelerle sınırlı değildir.

Bu Politika kapsamında olan sistematik tacizin bazı örnekleri şunlardır:

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, örneğin: Üst konumda olan kişi mağdurun kendisini gösterme olanaklarını kısıtlar, sürekli sözünü keser, yüzüne bağıırır ve yüksek sesle azarlar, yapılan işi sürekli eleştirir.
- Sosyal ilişkiler saldırıları, örneğin: Çevredeki insanların mağduredilen kişi ile konuşmaması, bu kişinin kimse ile konuşmaması, kendisi mekânda yokmuş gibi davranılması.
- İtibara yönelik saldırılar, örneğin: Mağduredilen kişinin arkasından kötü konuşulması, asılsız söylentilerin yayılması, gülünç durumlara düşürülmesi, cinsel imaların yapılması.

¹ http://www.sgk.gov.tr/mobbing/SGK_MOBBING_KITAP_WEB.pdf

- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, örneğin: Hiçbir özel görevin bu kişiye verilmemesi, verilen işlerin geri alınması, sürdürülmek için anlamsız işlerin verilmesi, işlerin sürekli değiştirilmesi, kişisel zarara sebep olunması.

Bu örnekler dışındaki davranışlar da işyerinde psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanabilir.

3. SORUMLULUKLAR

3.1. Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, Politika'nın uygulanmasından, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmaları ile birlikte tüm aşamaların işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur. Tüm çalışan ve gönüllülerin Politika'nın konu edildiği durumlarda şikayet başvurusunda bulunabilmek için Etik Kurul'a erişim yollarını sağlamak dernek Yönetim Kurulu'nun yükümlülüklerindendir.

3.2. Etik Kurulu

Her yıl Yönetim Kurulu'nun dernek ekibinden topladığı üye önerileri içerisinde seçilen 3 kişi Etik Kurul'u oluşturur. Başvuruları ve gerektiği durumda soruşturma sürecini yönetmek Etik Kurul'un sorumluluğundadır. Kurula bir *mobbing* şikayeti ile başvuru yapıldığında, kurul üyelerinden birine yönelik şikayet söz konusu ise üye, soruşturmanın yürütülmesinden çekilir. Ayrıca, hakkında şikayet bulunan kişiyle iş ilişkisi dışında kişisel bir ilişkisi bulunan üyeler de soruşturmadan çekilirler. Etik Kurul, gerektiği durumlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Kurulu üyelerini de sürece dahil edebilir.

4. BAŞVURU VE SORUŞTURMA SÜRECİ

Başvuru sahibi mail, yüz yüze görüşme veya telefon yoluyla Etik Kurulu'na direk başvuruda bulunur. Kurul, 10 gün içerisinde başvuruyu inceleyip başvuru sahibine bilgi verir. Sürecin başlamasını takiben 6 ay içinde soruşturmanın tamamlanmasını sağlar ve soruşturma raporunu Yönetim Kurulu'na sunar. Yönetim Kurulu konuya ilişkin kararını başvuru sahibine iletir, gereken aksiyonları alır ve gerekiyorsa yaptırım uygular. Bunun yanında kurul, eğer gerekli görürse Yönetim Kurulu'nun karar ve yaptırımlarından bağımsız olarak olayın adli/hukuki bir zemine taşınması konusunda başvurana destek sağlama hakkına sahiptir.

Başvuru ve soruşturma sürecinde uyulması gereken iki temel ilke şu şekildedir:

- **Gizlilik İlkesi:** Dernek ve kurul, taciz ve saldırı iddialarının ele alındığı tüm aşamalarda, başvuru sahibinin ve şikâyet edilen kişinin özel hayatlarının gizliliği ilkesine uygun davranır.
- **Özen Gösterme İlkesi:** Dernek, şikayeti olan kişinin süreç içerisinde yeni mağduriyetler yaşamaması için gereken tüm dikkat ve özeni gösterir. Başvuru ve soruşturma sürecinin en temel ilkelerinden biri mağdurun tekrar mağdur edilmesinin önüne geçmektir.

5. KARAR VE YAPTIRIMLAR

CİSST, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerine uymakla yükümlüdür. Bununla birlikte karar alma sürecinde derneğin Çalışma Etiği ile İstihdam ve İdari Usuller Politikası yol gösterici ve bağlayıcıdır. Bu çerçevede bu Politika'da tanımlanmış bir kusurun veya suçun sabit görülmesi halinde durumun ciddiyeti ve yasal olanaklara göre CİSST İstihdam ve İdari Usuller politika belgesi "İşten Çıkarma Süreci"nde belirtilen prosedür uygulanır. Bu prosedür ihtar, staj/gönüllülük veya iş sözleşmesi feshi vb. süreçleri içerebilir. Dernek, irtibatla olduğu kişi ve kurumları kararına ilişkin olarak bilgilendirme hakkına sahiptir.