



**ŞİDDETE KARŞI TUTUM BELGESİNİN
UYGULANMASINA VE
ŞİDDETE KARŞI TUTUM
KOMİSYONUNUN ÇALIŞMASINA
İLİŞKİN USUL VE ESASLAR**

Ahmet
ARAS
MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI



MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ŞİDDETE KARŞI TUTUM BELGESİ

Bu belge; "ILO 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi" doğrultusunda ve ulusal mevzuat temelinde hazırlanmış olup, Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin şiddet, taciz ve mobbing durumları karşısında temel ilke ve prensiplerini ortaya koymaktadır.

Bu belge ile Muğla Büyükşehir Belediyesi ve 13 ilçe kapsamında hizmet ürettiği bütün birimlerde her türlü şiddete, tacize ve mobbinge karşı nasıl bir yöntem ile hareket edeceğimi ve asla taviz vermeyeceğimi açıkça ilan ediyorum.

9 Temmuz 2024


AHMET ARAS
Muğla Büyükşehir Belediye Başkanı
Kıyı Ege Belediyeler Birliği Başkanı



T.C.
MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
ŞİDDETE KARŞI TUTUM BELGESİNİN UYGULANMASINA
VE ŞİDDETE KARŞI TUTUM KOMİSYONUNUN
ÇALIŞMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

MADDE 1 – (1) İşbu çalışma usul ve esasları hükümlerinin amacı, "cinsiyet eşitliğini" yönetim anlayışlarının temel ilkelerinden biri kabul eden Muğla Büyükşehir Belediyesinin bağlı kuruluşları ve şirketleri dahil tüm personelinin 13 ilçe kapsamında hizmet ürettiği tüm çalışma alanları ve işyerleri başta olmak üzere tüm kamusal ve özel alanlarda, hizmet sağlama süreçlerinde ve paydaşlarla etkileşim alanlarında cinsiyet temelli her türlü şiddet, taciz ve mobbinge karşı kurumsal tavır ve izlenecek yol haritasını düzenlemektir. Yine şiddet, taciz ve mobbingin önlenmesi amacıyla benimsenen kurumsal politikaların geliştirilmesinde ve uygulanmasında esas alınacak ilkeleri ve yapılacak çalışmaları düzenlemektir. Ayrıca bu politikaların sürdürülebilir olması, uygulanabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususları ve mekanizmaları da kapsamaktadır.

(2) İşbu çalışma usul ve esaslarından yararlanarak geliştirilecek politika ve uygulamaların Muğla Büyükşehir Belediyesinin kendi çalışanları için olduğu kadar, doğrudan ve dolaylı olarak ilişkide bulunduğu bütün muhatapları için de geçerli hale getirilmiştir.

(3) Usul ve esasların hedef kitesi, Muğla Büyükşehir Belediyesinde insan kaynakları politikalarından ve uygulamalarından sorumlu üst düzey yöneticiler (Muğla Büyükşehir Belediye Başkanı, Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Daire Başkanları, Müdürler), Muğla Büyükşehir Belediyesinin, bağlı kuruluşlarının ve şirketlerinin sunduğu hizmetlerin (ulaşım, kültür, sanat, toplum sağlığı, çevre vb.) hayata geçirilmesinden ve yürütülmesinden sorumlu diğer tüm üst düzey yöneticiler, kurumda ve hizmet alanlarında şiddetin önlenmesi konusunda kurum politikası geliştirme sorumluluğu taşıyan Muğla Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve her kademedede çalışan tüm çalışanlardır. Ayrıca iş bu çalışma usul ve esaslarının cinsiyet temelli şiddetle mücadele alanında çalışma yürüten her kurum ve kişi için de bir referans oluşturması amaçlanmıştır.

Kapsam

MADDE 2 – (1) İşbu çalışma usul ve esaslarından yararlanarak geliştirilecek politika ve uygulamalar Muğla Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşları ve şirketlerinde çalışan memur, işçi, sözleşmeli personel dahil olmak üzere tüm personel ve hizmet alanlarını kapsamaktadır.

İşe alım, sözleşme ve proje geliştirme süreçlerinde cinsiyet eşitliğine yer verilerek, cinsiyet eşitliği ihlalinin yaptırımsız kalmayacağı doğrudan ve dolaylı olarak ilişkide bulunduğu bütün muhatapların dikkatine getirilecektir.

Dayanak

MADDE 3 – (1) İşbu çalışma usul ve esaslarının hazırlanmasında 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Muğla Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik, 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere, 1995 tarihli BM Pekin Deklarasyonu, 2015 tarihli BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, 1975 tarihli BM Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu, 2008 tarihli BM Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025, 09.07.2024 tarihinde imzalanan 'Muğla Büyükşehir Belediyesi Şiddete Karşı Tutum Belgesi', 'ILO 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi' ve Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitlik Şartında yer alan hüküm ve esaslar dayanak olarak alınmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) İşbu usul ve esaslarda geçen;

- a) Başkanlık: Muğla Büyükşehir Belediye Başkanlığı,
- b) Komisyon: Şiddete Karşı Tutum Komisyonunu,
- c) Başvurucu: Belediye, bağlı kuruluşları ve şirketlerinde bulunan, çalışan, doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantıda bulunan ve şiddet, taciz veya mobbinge maruz kalan kişiyi ifade eder. Şiddet, taciz veya mobbing eylemine tanık olan kişi de "ihbarda bulunan" olarak değerlendirilir ve başvuruda bulunabilir.
- ç) Hakkında başvuru yapılan kişi: Belediye, bağlı kuruluşları ve şirketlerinde bulunan, çalışan, doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantıda bulunan ve şiddet, taciz ve/veya mobbing eylemini yapan veya hakkında bu iddia bulunan kişiyi,
- d) Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal cinsiyet kadınlık ve erkekliğin (ve ikili cinsiyet sisteminin) toplumsal olarak inşa edildiğini, farklı cinsiyetlere atfedilen ve hiyerarşi ve güç içeren rol ve sorumlulukların, tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu,
- e) Cinsiyet Eşitliği: Kadın ve erkeğin kamusal ve özel hayatın bütün alanlarında eşit ölçüde görünürlüğünü, güçlendirilmesini, sorumluluk almasını ve katılımını,
- f) Cinsiyet kimliği: Kişinin cinsiyetini nasıl tanımladığı veya deneyimlediğidir. Toplumsal cinsiyet kimliği kişinin doğuştan atanmış cinsiyeti ile uyumlu veya uyumsuz olabilir. Buna kişinin kendi bedenini ve toplumsal cinsiyeti ifade eden unsurları (giyim, kıyafet, davranış ve de vücut görüntüsü ve fonksiyonları olmak üzere) nasıl tanımladığı da dahildir.
- g) Toplumsal cinsiyet norm/stereotipleri: Kadınlar ve erkekler için toplumun uygun varsaydığı, örf adet ve geleneklerine bağlı, kişilerin bu doğrultuda davranmalarını bekleyen ve bu davranış kalıplarını kişilere dayatan normlardır.
- ğ) Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: Kadınların erkeklerden daha az ücret alması durumunu,
- h) Cinsiyet eşitliği: Tüm cinsiyetler için eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve de özgürlük, farklılık ve çeşitliliği,
- ı) Cinsiyet temelli şiddet: Bir kişinin veya bir grubun salt cinsiyet kimliği ve/veya salt cinsel yöneliminden dolayı sözlü veya fiziksel saldırı (her türlü eylem) ve ayrımcılığı,
- ii) Kadına yönelik şiddet: Kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının hak ve özgürlüklerinin ihlaline yol açan (ve 6284 sayılı Kanunda şiddet olarak tanımlanan) her türlü tutum ve davranışı,
- j) Cinsel şiddet: Cinsel nitelikli olan ve kişinin rızası olmadan gerçekleşen her türlü girişimi veya bu yönde bir tehdidi, tecavüzü, cinsel istismar ve tacizi, sömürüyü ve zorla alıkoyma yoluyla fuhuşu kapsamaktadır. Bu tür şiddet, eşlerden biri tarafından cinsel faaliyette bulunmaya yönelik rıza gösterilmemesi durumunda evlilik içinde de meydana gelebilmektedir.

- k) Cinsel taciz: Sözlü, beden diliyle veya iletişim araçları kullanılarak, kişinin rızasına dayanmayan ve cinsel özgürlüğünü ihlal eden cinsel içerikli davranışların tümünü,
- l) İlginin iması (Insinuation of intercourse): Açıkça cinsellik barındırmayan ancak kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları, yazılı ve/veya sözlü ifadeleri kapsamaktadır.
- m) Bezdirme (Mobbing): Çalışanı işyerinde huzursuz etme, dışlama veya ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskıları,
- n) Cinsel saldırı: Kişinin rızası olmaksızın temas ederek beden ve cinsel dokunulmazlığı ihlal eden davranışlardır. Türk Ceza Kanunu'na (TCK) göre "vücuda organ veya sair bir cisim sokulması" cinsel saldırı suçunun nitelikli halidir. TCK'da evlilik içi cinsel saldırı da suç olarak tanımlanmıştır.
- o) Cinsel sömürü: Kırılgan bir pozisyonun, taraflar arasında var olan güç dengesizliğinin veya güvenin cinsel amaçlarla istismar edilmesi, teşebbüsü veya fiilidir. Para aracılığıyla ya da sosyal veya politik biçimlerde sömürülen kişiden fayda sağlamak şeklinde gerçekleşebilir.
- ö) Flört şiddeti: Evlilik, sevgililik veya partnerlik ilişkisi içinde bir tarafın diğeri üzerinde egemenlik kurması, onu kontrol etmesi veya ona güç uygulamasını,
- p) Dijital şiddet: İnternet ve sosyal medya araçları kullanılarak yapılan rahatsız edici veya istenmeyen ve ayrımcı veya şiddet içeren fiilleri,
- r) İsrarlı takip: Kişinin güvende hissetmesini engelleyecek ölçüde her türlü mecrada takip edilmesi izlenmesini,
- s) Cinsiyetçilik: Bir cinsiyeti aşağılayıcı, hor görücü, ötekileştirici ifade ve davranışları,
- ş) Misilleme: İntikam almak veya mağdur edilmiş kişinin tekrar belirli bir şekilde davranmasını önlemek için o kişiyi çeşitli şekillerde taciz etmektir. Kişinin, cinsel veya duygusal amaçlı girişim ve teklifleri reddetmesi ya da tacize uğradığını düşünerek şikâyette bulunmak istemesi/bulunması nedeniyle, açıkça veya örtülü olarak iş veya eğitim yaşamının intikam amacıyla zorlaştırılmasını,
- t) Cinsel rüşvet/Gözdağı tacizi (quid pro quo): İşveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini/otoritesini kullanarak ast konumundaki bir personelin, işini veya işiyle ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasını,
- u) Şantaj: Herhangi bir maddi veya manevi çıkar sağlamak amacıyla bir kimseyi, kendisiyle ilgili lekeleyici, gözden düşürücü bir haberi, bilgiyi, sesli ve/veya sessiz görüntü, kayıt vb. yayma veya açığa çıkarma tehdidiyle korkutmayı, ifade eder.

Temel ilkeler

MADDE 5- (1) Cinsiyet temelli şiddet, tacize ve/veya mobbinge karşı kurum politikası geliştirilirken Muğla Büyükşehir Belediyesi, bağlı kuruluşları ve şirketlerinde bütünlüklü bir yaklaşıma sahip olmayı öncelik olarak tespit etmektedir.

(2) İşbu usul ve esaslar kapsamında ortaya çıkan ilkeler; politika geliştirme, kurum politikalarının net, tanımlanabilir ve sürdürülebilir olması, politikaların hayata geçirilmesi, şiddet, taciz ve mobbing ile mücadelenin etkin ve istikrarlı olması süreçleri olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

(3) Buna göre politika geliştirme sürecindeki temel ilkeler;

a) Muğla Büyükşehir Belediyesi, bağlı kuruluşları ve şirketleri bünyesinde; cinsiyet temelli şiddet, taciz ve mobbinge dair riskler tespit edilecek ve bunlar yönetim kademesi dahil her çalışan (memur, sözleşmeli personel, işçi vb.) için geçerli olacaktır.

b) İşe alım ve performans kriterlerinin cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla güçlendirilmesi: Böylece eşit ve şeffaf işe alım süreçleri, yükselme ve performansla dayalı ücret artışı sağlanacaktır.

c) Cinsiyet eşitliği perspektifine sahip yönetim ve çalışma kültürünün güçlendirilmesi: Böylece sorun alanları anlaşılacak, net ve tutarlı mesajlar paylaşılacak, kapsayıcı yapılar oluşturulacak ve uygun kaynaklara yatırım yapılacaktır.

ç) Bir başvuru mekanizması oluşturulması: Cinsiyet temelli şiddet, taciz ve mobbingin güvenli biçimde bildirilmesine imkân sağlayan ve çalışanlar, hizmet alanlar ve toplum için verimli kanalları hayata geçiren bir mekanizma hayata geçirilecektir. Bu kapsamda; Muğla Büyükşehir Belediyesi, bağlı kuruluşları ve şirketleri dahil tüm personelinin 13 ilçe kapsamında hizmet ürettiği tüm çalışma alanları ve işyerleri başta olmak üzere tüm kamusal ve özel alanlarda, hizmet sağlama süreçlerinde ve paydaşlarla etkileşim alanlarında cinsiyet temelli her türlü şiddet, taciz ve mobbing durumunda beyan esasına dayalı olarak başvuruda bulunulabilecektir.

d) Cinsiyet temelli şiddet, taciz veya mobbing başvurularında beyanın dikkate alınması, gizliliğin sağlanması ve etkin yönlendirme yapılması sağlanacaktır.

e) Kurum politikası geliştirilmesi ve paylaşılması: Cinsiyet temelli şiddet, taciz ve mobbingi tanımlayan, bu alanda önleyici faaliyetler tasarlayan ve yaptırım mekanizmaları oluşturan bir politika benimsenecektir.

f) Eğitimlerin verilmesi ve farkındalığın artırılması: Cinsiyet eşitliğine, bunu ihlal eden fiillere ve bu konuda kurumun ve herkesin sorumluluğuna dair hem çalışanlara hem de hizmet alanlara eğitimler verilecektir.

g) Düzenli bir izleme sürecinin yapılması: Bu politikanın nasıl işlediğini ve nasıl iyileştirilebileceğini tespit etmek üzere düzenli bir izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulacaktır.

ğ) İş yerlerinin, çalışma ve hizmet alanlarının tasarımının iyileştirilmesi: Çalışanlar ve hizmet alanları için güvenli ve şiddetsiz alanlar oluşturulacaktır.

h) Belediye, bağlı kuruluşları ve şirket çalışanlarının, meslektaşlarına veya üçüncü kişilere yönelik cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya bir başka temelde ayrımcılık göstermesini; cinsel şiddeti ve kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek ve bunların kaynağı olan cinsiyet eşitsizliği ile etkin mücadele edecektir.

ı) Kamusal veya özel alan içerisinde şiddet, taciz ve mobbinge maruz bırakılan kadın çalışanların, çalıştıkları birimin çalışma performansının da en az düzeyde etkilenmesini temin etmek amacı da gözetilerek, Belediyedeki pozisyonunun gerekirse değiştirilmesi sağlanacaktır. Aynı durumda, kadın çalışanını kariyerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini sağlayacak olup, destek mekanizmaları oluşturulacaktır.

(4) Kurum politikasının net tanımlanmış, uygulanabilir ve sürdürülebilir olması sürecinde temel ilkeler;

a) İş bu çalışma usul ve esaslarında cinsiyet temelli şiddetin biçimlerine dair net ve anlaşılır tanımlara yer verilmiştir.

b) Belediyenin şiddeti önleme vizyonu ve taahhüdü açıkça belirtilmiş olup, kurum politikasının uygulama alanı ve belediyenin ekibiyle birlikte sorumluluğu tanımlanmıştır.

c) Hizmet verilen kesimlerin ve belediye personelinin şiddet beyanı ile başvurması durumunda işletilecek mekanizma tasarlanmış ve kurum politikasında belirtilmiştir. Bu hususta, başvuranın güvenliği ve gizliliği gözetilecek, etkin ve hızlı bir süreç yürütülecektir.

ç) İşbu usul ve esasların uygulanması sürecinde, Belediye tarafından, Kadına Yönelik Şiddet alanında Sığınaksız Bir Dünya ilkesini benimseyen Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultay Bileşeni olan Sivil Toplum Örgütlerinden, uzman desteğine başvurulabilecektir.

(5) İş bu çalışma usul ve esaslarında belirtilen politikasının hayata geçirilmesi sürecinde temel ilkeler;

a) Belediye üst yönetiminin bu politikaya etkin katılımı sağlanacaktır.

b) Politika geliştirmek üzere, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleyi amaç edinen ve "şiddet başvurusu" alan aktif kadın örgütlerinden oluşan bir ekip oluşturulacaktır.

c) Muğla Büyükşehir Belediyesinin, bağlı kuruluşlarının ve şirketlerinin hizmet vermekle yükümlü

ç) Bu tespitten ardından, cinsiyet temelli şiddetin en olası olduğu alanlarda düzenli risk değerlendirmesi yapılacak ve bunu önleyici tedbirler alınacaktır.

d) Politikanın geliştirilmesi ve uygulanması aşamasında "cinsiyet temelli bütçe" oluşturulacak ve gerekli kaynaklar sağlanacaktır.

e)İş bu çalışma usul ve esaslarında yer alan kriterlerin toplumda bir hafıza oluşturabilmesi ve toplumsal dönüşümün sağlanabilmesi için periyodik olarak farkındalık çalışmaları (eğitim, atölye, bilgi - belge - görsel) düzenlenecektir.

f)Vakalar karşısında işletilecek mekanizmaları oluşturacak ve işletilecektir.

g)Bu yönetmeliğin amaçladığı kapsamda işyeri güvenliği sağlanacaktır.

ğ) İlgili sendikalar ile toplu sözleşme bu çalışma usul ve esasları doğrultusunda yapılacaktır.

h)İş bu çalışma usul ve esaslarının amacına uygun sürdürülebilirliğini sağlayacak mekanizmaların değerlendirilmesi ve geliştirilmesi yapılacaktır.

(6) Şiddet, taciz ve mobbing ile mücadelenin etkin ve istikrarlı olabilmesi sürecinde temel ilkeler;

a) Dayanaklar kısmında belirtilen politika belgelerine sadık kalınacaktır.

b) Şiddete Karşı Tutum Belgesinin imzalanması ile verilen taahhüdün, Belediye Başkanı, Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Daire Başkanları ve Müdürler düzeyinde sahiplenilmesi sağlanacaktır.

(7) Çalışma Usul ve Esasları;

a)Şiddet, taciz ve mobbinge karşı kurumsal politikanın, ilkelerin, duruşun ve izlenecek yol haritasının uygulanmasını sağlayacak iş bu çalışma usul ve esasları oluşturulmuştur.

b)Şiddet Tutum Politikasının başarılı olabilmesi için Muğla Büyükşehir Belediyesi, misyon, vizyon ve değerleri bu bakış açısı ile gözden geçirilecek ve buna uygun düzenlemeler yapılacaktır.

c)Muğla Büyükşehir Belediyesi, bu politikasını hayata geçirebilmek ve üst yönetim tarafından politikanın desteklenmesi için "cinsiyet temelli şiddet, taciz ve mobbing önleme faaliyetlerinin yönetimin sorumlulukları dahilinde olduğunu" görev tanımlarında açıkça yer verecektir.

ç) Cinsiyet eşitsizliği, kadınların toplumsal yaşamın içinde yer alması önünde ciddi bir engel ve kadına yönelik şiddetin temel sebeplerinden biridir. Şiddet Tutum Belgesi ile Muğla Büyükşehir Belediyesi tüm çalışma alanları, etkinlik ve uygulamalarında cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması amacıyla, Muğla Büyükşehir Belediyesi yöneticilerinin, Muğla Büyükşehir Belediyesinde görev alan idari personelin ve diğer tüm çalışanların uyması gereken ilkeler ve alması gereken önlemleri düzenler, farklı cinsiyet, yaş, engellilik durumunda olan ve farklı görüşlere sahip kişilerin birlikte iş bu çalışma usul ve esaslarının amacına uygun çalışmasını hedefler.

İKİNCİ BÖLÜM

Şiddetle Mücadele Komisyonunun Oluşumu, Görevleri ve İşleyiş Yöntemi

Şiddetle Mücadele Komisyonunun oluşumu

MADDE 6 – (1) Şiddetle Mücadele Komisyonu; Muğla Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanı ve görevlendireceği 1 (bir) personel olmak üzere 2 (iki), Muğla Büyükşehir Belediyesi Hukuk Müşavirliğinden 1 (Bir) Üye olmak üzere toplam 3 (üç) üyeden oluşur. Komisyonun Başkanı Muğla Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanı olacaktır. Komisyon, beyan esasına dayalı olarak derhal iş ve işlemlerine başlar. Komisyon Başkanlık kararı ile kurulur.

Görevleri

MADDE 7- (1) Komisyonun görevleri;

- a) Cinsiyet eşitliğinin kurum içinde sağlandığı bir yapının oluşturulması, bu çerçevede cinsel şiddet ve kadına yönelik her türlü şiddete karşı farkındalık yaratmak için eğitim, tanıtım ve benzeri çalışmalar düzenler.
- b)Yurt içindeki ve yurt dışındaki kadına yönelik şiddet ile mücadele alanında şiddet başvurusu alan kadın örgütleri ve kamu/özel kurumlar ile cinsel şiddet ve kadına yönelik şiddet konularında komisyonun belirlediği çerçevede iş birliği yapar, ulusal ve uluslararası çalışmalara katılır.
- c)Belediye içinde cinsel şiddet ve kadına yönelik her türlü şiddet şikayetleri için etkili, güvenilir, gizlilik ilkesine uygun, başvuranın beyanının esas alındığı bir başvuru mekanizması oluşturulması için çalışır.
- ç) İşbu çalışma usul ve esasları kapsamında, Belediye müdürlükleri arasında, deneyim ve bilgi aktarımının sağlanabilmesi için düzenli toplantılar yaparak koordinasyonu sağlar.
- d) Şiddete maruz bırakılan kişinin talebi doğrultusunda, çocuklarının belediyeye bağlı kreşten faydalanmasını sağlar.
- e) Şiddete maruz bırakılan kişinin konaklama ile ilgili sorunu varsa, geçici süreyle belediyeye ait konukevinde konaklamasını sağlar. (Eğer güvenlikle ilgili bir tehlike söz konusuysa, sığınma evine yönlendirme, koruma, tedbir ve gizlilik kararı alma yoluna gidilecektir.)
- f) Şiddete maruz bırakılan çalışanın, Komisyonun belirleyeceği sürede ücretli idari izinli sayılması ve çalışana esnek çalışma imkânlarının sunulmasını önerebilir.
- g) Komisyon, şiddet, taciz veya mobbingi uygulayan personelin görev yerinin değiştirilmesini önerebilir.
- ğ) Şiddete maruz bırakılan kişi ile şiddet uygulayanın Belediye çalışanı olması halinde hane içi şiddetin, kurum içi cinsel taciz ve şiddet kapsamında değerlendirilmesine karar verilir.

h)Memur ve işçi sendika üyelik durumlarına göre disiplin cezaları (Uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, işten çıkarma, görev yeri değiştirme gibi) uygulanmasını önerebilir.

ı)Şiddete maruz bırakılan çalışanın talebi doğrultusunda, işyeri ve birim değişikliği yapabilir ya da şiddete maruz bırakılan kişinin çalışma ortamını değiştirmek istememesi halinde, şiddet uygulayanın birimini değiştirilmesini önerebilir.

İşleyiş yöntemi

MADDE 8 – (1) Komisyonun işleyiş yöntemi şu şekildedir;

a)Şiddet, taciz veya mobbinge maruz bırakıldığını veya tanık olduğunu düşünen kişiler, doğrudan Komisyona, Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığına veya kadına yönelik şiddet başvurusu alan kadın örgütlerine başvurabilir. Ayrıca Komisyona tahsis edilecek olan telefon ve diğer iletişim araçları ile de başvuru yapılabilecektir.

b)Bu kapsamda; Muğla Büyükşehir Belediyesi, bağlı kuruluşları ve şirketleri dahil tüm personelinin 13 ilçe kapsamında hizmet ürettiği tüm çalışma alanları ve işyerleri başta olmak üzere tüm kamusal ve özel alanlarda, hizmet sağlama süreçlerinde ve paydaşlarla etkileşim alanlarında cinsiyet temelli her türlü şiddet, taciz ve mobbing durumunda beyan esasına dayalı olarak başvuruda bulunulabilecektir.

c)Başvuru ile birlikte Komisyon, çalışmalarına gizlilik esasıyla derhal başlayacaktır.

ç)Başvuruda bulunan kişinin yararını gözeterek ve gizlilik esasları uyarınca alınan başvuru üzerine sürecin nasıl yönetileceğinin detayları Komisyon tarafından düzenlenecektir.

d)Komisyon tarafından her başvuru için ayrı kayıt açılacak, kayıt numarası verilecek ve takip eden işlemler bu kayıt numarası kullanılarak gerçekleştirilecektir. Kayıt formu başvuru üzerine adını ve soyadını, başvuru tarihini, konusunu ve başvuru taleplerini içerecek olup kayıt formuna eklenecek diğer bilgiler başvuru onayına tabi olacaktır.

e)Soruşturma süreci gizli ve tarafların kişilik haklarına zarar vermeyecek şekilde yürütülecektir. Soruşturma sürecinde Komisyon, dosya özelinde veri, adli rapor, tanık vb. delil üzerinden çalışmalarını yapacak ve sonuçlandıracaktır.

f)Başvuruya konu olayın taraflarından herhangi biri ile komisyon üyelerinden herhangi birinin idari

veya özel bir ilişkide olması durumunda, söz konusu komisyon üyesi başvuru sürecine dahil edilmez.

g)Başvurucunun, şikayet konusuyla ilgili yaşadıklarını, her aşamada yeniden anlatmak zorunda kalarak ikincil mağduriyet yaşamaması için (başvurucunun açık onamı alınarak ses ve/veya görüntü kaydının alınması, çevrimiçi görüşme kaydının alınması, bir avukatın ilk görüşmeye katılması gibi gerekli görülmesi halinde sağlanacaktır) şeklinde önlemleri alınabilecektir. Görüşme sırasında mağduriyeti artıracak sorgulayıcı ve suçlayıcı söz, davranış, tavır ve imalardan kaçınılacaktır.

ğ)İlk görüşme sonrasında komisyon üyeleri ve varsa görüşmeye katılan avukat tarafından, daha sonraki aşamalarda başvurunun beyan ve açıklamalarına yeniden başvurmayı gerekli kılmayacak şekilde ve özenle yazılı bir görüşme kaydı oluşturulacaktır.

h)Komisyon Sekreteryası, Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yapılacak olup, başvurunun talep ve ihtiyaçları ile dayanak, belgeler, görüşme notları ve tutanakları kapsayan bir değerlendirme raporu hazırlanacaktır.

ı) Komisyon, başvurunun talep ve ihtiyaçları doğrultusunda sağlanabilecek desteği tespit edecek, raporunda bu konudaki önerilerine yer verecektir. Bu kapsamda başvurucuyu güçlendirmeye, desteklemeye yönelik önerilerde bulunulabilecektir.

i) Başvurularda kişiler ve olayın özelliklerine ilişkin yıllık rapor hazırlanacaktır. Raporlarda, kişilerin kimlikleri gizli tutulacaktır.

j) Başvurularla ilgili tüm belgeler, yetkili komisyon dışındaki merci ve kişilere kapalı olup gizlilik esasıyla muhafaza edilecektir.

k) Başvurucunun ihtiyaç duyduğu hukuki ve sosyal destek konusunda Barolar ve bu alanda çalışan ilgili kuruluşlarla temas kurulabilir, işbirliği yapılabilir.

l) Komisyon üyeleri görevlerini gizlilik ve kişilik haklarının ihlal edilmemesi amacıyla özenle yerine getirecek aksi davranışları karşısında disiplin işlemleri yapılabilir.

m)Şiddet, taciz ve mobbinge maruz kalanın şikâyet konusu eyleme karşı sessiz kalmasının rıza gösterdiği anlamına gelmediği perspektifi doğrultusunda ve yukarıda ayrıntılı olarak tanımladığı üzere başvuru mekanizması işletilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler ve Yürürlük

Son Hükümler -

MADDE 9 – İş bu çalışma usul ve esaslarında düzenlenmeyen hususlar için Madde 2’de belirtilen dayanakların hükümlerine müracaat edilecektir.

Yürürlük

MADDE 10 - Bu çalışma usul ve esasları Başkanlık oluru ile yürürlüğe girecektir.