

**İZMİR ELEKTRİK SU HAVAGAZI OTOBÜS VE TROLEYBÜS GENEL
MÜDÜRLÜĞÜ MOBBİNGLE MÜCADELE KURULU ÇALIŞMA USUL VE
ESASLARI HAKKINDA YÖNERGE**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Genel Hükümler**

Amaç ve kapsam

MADDE 1 - (1) Bu yönergenin amacı, İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü Mobbingle Mücadele Kurulunun çalışma usul ve esasları ile görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemektedir.

(2) Bu yönerge, İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü Mobbingle Mücadele Kurulunu ve İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan memur ve sözleşmeli personeli kapsar.

Dayanak

MADDE 2 - (1) Bu Yönerge, 19/03/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, Memur ve Sözleşmeli Personeli Kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin 9'uncu maddesinin (1) bendi ve İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Çalışma Yönetmeliğinin 31'nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 - (1) Bu Yönergede geçen;

- a) Bezdirci: Çalışana iş yerinde mobbing uygulayan kişiyi,
- b) ESHOT Genel Müdürlüğü: İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğünü,
- c) Genel Müdür: ESHOT Genel Müdürünü,
- ç) Kurul: ESHOT Genel Müdürlüğü Mobbingle Mücadele Kurulunu,
- d) Kurul Başkanı: ESHOT Genel Müdürlüğü Mobbingle Mücadele Kurulu Başkanını,
- e) Kurum: ESHOT Genel Müdürlüğünü,
- f) Mağdur: İş yerinde mobbinge maruz kalan kişiyi,
- g) Mobbing: Çalışanın, bir ya da birden fazla üstü, astı veya eşit düzeydeki kişiler tarafından uygulanan, yıldırma, sindirmeye, aşağılamaya, demoralize etmeye, iş ortamından uzaklaştırmaya yönelik, sürekli ve sistematik olarak devam ettirilen, aynı zamanda derin ruhsal, fiziksel ve sosyal yaralar açan, kasıtlı ve olumsuz davranışlar bütünü,
- h) Raportör: Mobbingle Mücadele Kurulunun sekreteryasını yapmak üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığından görevlendirilen personeli, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Mobbingle Mücadele Kurulunun Oluşumu ve Görevleri

Mobbingle mücadele kurulunun oluşumu

MADDE 4 - (1) Mobbingle Mücadele Kurulu, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı, bir Kurum avukatı, bir Kurum psikoloğu, bir yetkili sendika avukatı ve bir yetkili sendika temsilcisi olmak üzere beş üyeden oluşur.

(2) Kurul üyelerinin görev süresi iki yıldır. Görev süresi dolan üyeler tekrar görevlendirilebilir.

(3) Kurula, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı başkanlık eder.

(4) Kurum personeli olan Kurul üyeleri Genel Müdür tarafından görevlendirilir.

(5) Kurul üyelerinin bezdirici olarak şikayet edilmesi halinde şikayet edilen Kurul üyesinin yerine ya da bu Yönergenin 6'ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince tarafsızlığı ve

bağımsızlığı tehlikeye düşecek Kurul üyesinin yerine yalnızca o incelemeye yönelik olarak Genel Müdür tarafından görevlendirme yapılır.

(6) Kurul toplantılarına raportör katılır.

Kurulun toplantı ve çalışmalarına ilişkin esaslar

MADDE 5 - (1) Toplantı davetinin yapılması, gündeminin belirlenmesi, dokümanlarının hazırlanması, tutanaklarının ve raporlarının hazırlanması ve üyelere iletilmesi gibi tüm iş ve işlemler Kurul Başkanının talebi üzerine raportör tarafından yapılır.

(2) Kurul üyelerinin tarafsızlığı ve bağımsızlığı esastır. Kurula yapılan başvurular ile 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, mobbing şikayetlerini değerlendirmek ve sonuca ulaştırmak üzere başkanın çağrısı üzerine salt çoğunlukla toplanır.

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

Karar yeter sayısı

MADDE 7 - (1) Mobbing iddiaları üzerinde inceleme tamamlanınca, açık usulde oylama yapılır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Oylamada çekimser oy kullanılamaz. Raportörün oy hakkı yoktur. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu doğrultusunda karar alınmış 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 üyelerince imzalanır.

Mobbingle mücadele kurulunun görevleri

MADDE 9 - (1) Mobbingle Mücadele Kurulunun görevleri şunlardır:

a) Bu yönerge doğrultusunda yapılan yazılı başvuru üzerine mobbing iddialarını değerlendirmek ve karara bağlamak.

b) Mobbingle 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 Mobbingle Mücadele Edilmesinde İzlenecek Yöntem

Mobbing şartları

MADDE 10 - (1) Mobbingin şartları şunlardır.

a) İşyerinde olmalıdır.

b) Üstler tarafından astlarına, astları tarafından üstlerine ya da eşit statüde olanlar arasında gerçekleşebilir.

c) Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.

ç) Sürekli olmalıdır.

d) Kasıtlı yapılmalıdır.

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

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

g) Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Mobbing davranışları

MADDE 11 - (1) Mobbing davranışları çalışanın;

a) Çalışanın, çalışma alanı ile ilgili konularda yaptığı tüm önerilerin reddedilmesi, yanıtsız bırakılması, hiç yapılmamış gibi davranılması,

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

c) Aşırı iş yükü altında bırakılması veya yeteneklerinin altında iş verilerek küçümsenmesi,

ç) Sorumluluk ve yetki alanına giren işlerin başkalarına verilmesi,

d) Gerçekleştirilmesi imkansız işleri yapmasının istenmesi,

e) Hakkında dayanaksız tutanak tutulması,

f) Kılık, kıyafetle vb alay edilmesi,

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 bırakılması,

j) Üst göreve yükselmesinin engellenmesi,

k) Diğer çalışanlarla iletişiminin 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 Mobbing Mücadele Başvuru Formu doldurularak ıslak imzalı şekilde ve kapalı zarf içinde, Mobbing Mücadele Kurulu tarafından değerlendirilmek üzere İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığına iletilir.

(2) İşlemler gizli olarak yürütülür.

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

Kurulun değerlendirmesi

MADDE 13 - (1) Mobbing Mücadele Kuruluna gelen mobbing ile ilgili sorun ve şikayetler Kurul tarafından bir ay içinde sonuçlandırılır.

a) Kurul tarafından başvurunun incelemeye esas olmadığına karar verilmesi halinde bu husus bezdiriciye bildirilmeksizin yalnızca başvurucaya 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) Kurul yapmış olduğu inceleme sonucunda başvuru konusu eylemin mobbing kapsamında olup olmadığına dair bir değerlendirme yapar.

a) Eylemin mobbing kapsamında olduğunun değerlendirilmesi halinde durum, başvuruca, bezdirici ve bezdiricinin disiplin amirine bildirilir. Ayrıca eylemin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde sayılan disiplin cezasını gerektiren haller

kapsamında olması durumunda yapılan değerlendirme Teftiř Kurulu Başkanlığına gönderilmek üzere Genel Müdürlük Makamına sunulur.

b) Eylemin mobbing kapsamında olmadığının değerlendirilmesi halinde durum başvurucuya ve talebi halinde Şikayet edilene bildirilir. İř bu karara karşı başvurucu 7 gün içinde Mobbingle Mücadele Kuruluna itiraz edebilir. Kurul, itirazı bir ay içinde görüşerek karara bağlar. İtiraz zerine verilen kararlar kesindir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM **eřitli ve Son Hükümler**

Gizlilik

MADDE 14 - (1) Kurul yeleri görevleri sebebiyle ya da görevleri sırasında edindikleri bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüdür.

Yürürlük

MADDE 15 - (1) Bu Yönerge hükümleri ESHOT Genel Müdürlüğü İdare Encümeninin Kararı ve İzmir Büyükřehir Belediye Başkanının onayı ile yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 16 - (1) Bu yönerge hükümlerini Genel Müdür yürütür.