



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı : 31226909-000-E.3301060

Konu : Psikolojik Taciz

07.01.2020
Gönderme Tarihi
10.01.2020

KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNA

İlgi : Kamu Emekçileri Sendikası'nın 22.11.2019 tarihli ve 11 sayılı yazısı.

Kamu Emekçileri Sendikası olarak 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi kapsamında Bakanlığımız tarafından psikolojik taciz ve ayrımcılıkla mücadele konularında yürütülen çalışmalar hakkında bilgi talep etmekte olduğunuz ilgede kayıtlı yazınız incelenmiştir.

Bilgi Edinme Kanunu kapsamında cevaplandırılması talep edilmiş olan psikolojik taciz ve ayrımcılık ile ilgili sorulara cevaben hazırlanmış olan bilgi notunun ekte gönderildiği hususunuda bilgilerinizi rica ederim.

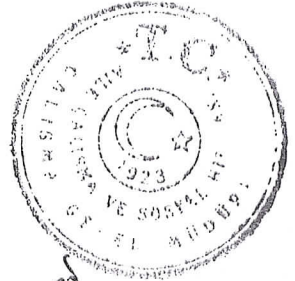
e-imzalıdır

Nurcan ÖNDER

Bakan a.

Genel Müdür

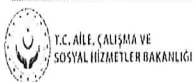
Ek : Mobbing Bilgi Notu (4 sayfa)



GELEN EVRAK
Tarih : 10.01.2020
Sayı : 3301060

Kadın Sekreteri
13.01.2020

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı aslı ile aynıdır.



Evrak Doğrulama Kodu : VWOFKWOBLWGMDPDUBQA Evrak Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr>
Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:
www.csgb.gov.tr/cgm
Kep Adresi: ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için:Fevziye KAYA YILDIRIM
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler
Uzman Yardımcısı
Telefon No:(312) 296 59 20



KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU'NUN BİLGİ EDİNME KONULU RESMİ YAZISINA İLİŞKİN BİLGİ NOTU

1- Söz konusu kurul bugüne kadar kaç kez toplanmıştır? Kurulda konuya ilişkin uzman bulunmakta mıdır? Kurul toplantılarında bugüne kadar hangi kararlar alınmıştır?

2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Taciz” konulu Genelgenin 5. maddesi uyarınca; çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek amacıyla Bakanlığımız bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımı ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulması öngörülmüştür.

Bu kapsamda, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu 21/05/2012 tarihinde Bakanlığımız bünyesinde Bakan oluru ile kurulmuş ve işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütmekle görevlendirilmiştir. Kurul, Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü başkanlığında; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile işçi ve işveren konfederasyonlarının katılımıyla toplanmaktadır.

Kurul kararıyla oluşturulan teknik komite, kurulduğu günden bu yana her yıl düzenli olarak toplanmaktadır. Teknik komitede ilgili kurum/kuruluşların uzman temsilcileri bulunmaktadır.

2011/2 sayılı Genelgenin uygulanması kapsamında Kurul kararıyla oluşturulan teknik komite 2012-2014 dönemini kapsayan bir Eylem Planı hazırlamıştır. Bahse konu Eylem Planı kapsamında;

- “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” hazırlanmış, basılmış ve dağıtılmıştır.
- Kurul teknik komite üyelerine yönelik “Eğiticilerin Eğitimi” ve “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Eğitimi” düzenlenmiştir.
- “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması” düzenlenmiş, Seçici Kurulun değerlendirmesi sonucunda başarılı bulunanlar ödüllendirilmiştir.
- Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, Eylem Planının (2012-2014), İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberinin ve 2011/2 sayılı Genelgenin güncellenmesi amacıyla bir teknik komite oluşturulmasına karar vermiştir.

Kurul üyesi kurum ve kuruluşların yanı sıra diğer ilgili kurum ve kuruluşların da katılımıyla oluşturulan teknik komite tarafından “İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planı”, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (İşyerinde Yıldırma) Önlenmesi” konulu Genelge taslak metinleri hazırlanmış ve Kurul toplantısında görüşe sunulmuştur. Bahse konu metinlere ilişkin Kurul üyelerinin resmi onayının alınmasıyla taslak metinler oluşturulmuştur.

Güncellenen “İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi” yeniden basılmıştır.

Güncellenen “İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planı” kurumsal kapasite geliştirme, veri toplama, farkındalık oluşturma ve eğitim faaliyetleri ile mevzuat geliştirme olmak üzere dört öncelik alanından oluşmaktadır.

2- Söz konusu Eylem Planı oluşturulurken sendikalardan görüş alınmış mıdır?

Eylem Planları, Kurul üyesi kurum ve kuruluşların yanı sıra diğer ilgili kurum ve kuruluşların da katılımıyla oluşturulan teknik komite tarafından hazırlanmış olup Kurul üyeleri içerisinde işçi ve işveren konfederasyonlarının temsilcileri de bulunmaktadır.

3- Kamu kurumlarında/işyerlerinde mobbingi önleme amacıyla kurulmuş mekanizmalar var mıdır?

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiler, TBMM ve yetkili idari makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler. Ayrıca, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ALO 170 hattı üzerinden mobbing şikayet başvurularını yapabilmektedirler. Bu mekanizmaların yanı sıra Kamu Denetçiliği Kurumuna (Ombudsman) idarenin eylem ve işlemleri karşısında psikolojik taciz şikayet başvuruları yapılabilirken Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna da şikayet başvuruları yapılabilmektedir. Problem çözülemediği takdirde yargıya başvurma imkanı da bulunmaktadır. Bakanlığımız web sitesinde yer alan “İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi”nden de bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi edinilebilmektedir.

5- Genelgede; “Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.” denilmektedir. Genelgenin yayınlanmasından bu yana yapılan toplu iş sözleşmelerinde konuya ilişkin kaç hüküm yer almıştır. Örneğin, kamu emekçileri için yapılan 2020-2021 yılları toplu iş sözleşmesinde mobbingin önlenmesine dair herhangi bir hüküm yer almış mıdır?

Genelgede yer alan hüküm özelinde sendikaların çalışanlar için bu konuya önem atfetmeleri ve toplu iş sözleşmelerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici tedbirlerin alınmasına yönelik farkındalık çalışmaları yapılmakta ve hükümlerin konulması yönünde sendikalar teşvik edilmektedir.

6- Genelgede; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” Denilmektedir. Bu çerçevede bugüne kadar yapılan çalışmalar nelerdir?

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütmekle görevlendirilmiştir. Bu doğrultuda, Genelgenin uygulanması amacıyla Eylem Planları hazırlanmıştır. “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” hazırlanmış, basılmış ve dağıtılmıştır. Kurul teknik komite üyelerine yönelik “Eğiticilerin Eğitimi” ve “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Eğitimi” düzenlenmiştir. Güncellenen eylem planlarıyla birlikte kurumsal kapasite geliştirme, veri toplama, farkındalık oluşturma ve eğitim faaliyetleri ile mevzuat geliştirme konularında da çalışmalar yapılmaktadır.

7- ALO 170 hattına bugüne kadar kaç bildirim/şikayet yapılmıştır? Şikayetler sonrası ne tür işlemler yapılmıştır? Şikayetler en çok hangi mobbing türleri hakkında olmaktadır?

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin başvuruların değerlendirmeye alınabilmesi için; kişilerin ALO 170, CİMER ya da bireysel dilekçe ile Bakanlığımıza/Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine başvurması gerekmektedir. Başvuru sahibi, kamu kurumu çalışanı ise ilgili kurumun en üst makamına, özel sektör çalışanı ise ilgili kurumun bulunduğu ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne iletilmektedir.

10- Kadın emekçilerin daha fazla mobbinge uğradığı verilerle doğrulanmış iken, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bakanlığımızın yürütmekte olduğu herhangi bir çalışma var mıdır? Varsa ne gibi çalışmalar yürütülmektedir?

İşyerinde psikolojik taciz; kültür, yaş, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek, işyerinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, çalışma verimini olumsuz yönde etkileyen, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır olan temel bir işyeri sorunudur. Bu nedenle mobbing konusunda yapılan çalışmalar, sadece kadın özelinde olmayıp tüm çalışanları kapsamaktadır.

Bunun yanında, çalışma hayatında kadının yeri ve cinsiyet eşitliğine ilişkin hukuki düzenlemelere ulusal kanunlarımızda, yönetmeliklerimizde ve 2010/14 sayılı Genelgede yer verilmiştir. Ayrıca kanuni düzenlemelerin yanı sıra cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası direktif ve sözleşmeler göz önünde bulundurulmakta, ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak çalışmalar, projeler yürütülmektedir. Bu çerçevede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması, eşit değerdeki işe eşit ücret imkânının sağlanması ve çalışan kadınların iş yaşamındaki haklarının korunması için gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Bu doğrultuda, 2010/14 sayılı Genelge uyarınca “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuş, ‘Çalışma Hayatında Kadın’ konulu rehber hazırlanarak ilgili kesimlere dağıtımı sağlanmıştır.