



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



TÜRKİYE'DEKİ MÜLTECİLER VE EV SAHİBİ TOPLULUKLAR ARASINDA SOSYAL GİRİŞİMCİLİK, GÜÇLENDİRME VE UYUM PROJESİ İÇİN İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ

Ankara

16 Kasım 2022

Revize



KALKINMA AJANSLARI
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

İçindekiler

1. **PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
2. **TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
3. **İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: USUL VE ESASLAR**..... HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
4. **İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
5. **SORUMLU PERSONEL** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
6. **POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
7. **ÇALIŞMA YAŞI**..... HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
8. **USUL VE ESASLAR** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
9. **ŞİKÂYET MEKANİZMASI** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
 - 9.1 KA ÇALIŞANLARI İÇİN ŞİKÂYET MEKANİZMASI: **HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.**
 - 9.2. İŞÇİLERİN ŞM'SİNİ KİMLER KULLANABİLİR..... **HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.**
 - 9.3. İŞÇİLERİN ŞM'NİN YÖNETİMİ **HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.**
11. **YÜKLENİCİ YÖNETİMİ**..... HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
12. **ANA TEDARİK İŞÇİLERİ** HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
- EK 1: ÖRNEK DAVRANIŞ KURALLARI**..... HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.

Proje Arka Planı

Önerilen 39.5 Milyon Euro tutarındaki proje, kırılğan durumdaki mültecilerin en çok yaşadığı 11 ili (Adana, Mersin, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Mardin, Hatay, Osmaniye, Kahramanmaraş, Diyarbakır ve Şanlıurfa) kapsayan ve seçilen beş Kalkınma Ajansı (KA) tarafından sağlanan mikro hibe desteği aracılığıyla mülteci ve ev sahibi topluluklar arasında kadın ve gençlerin sürdürülebilir ekonomik fırsatlara geçişini ve sosyal uyumun artırılmasını desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje (i) sosyal girişimlere ve hayati öneme sahip geçim kaynakları tesislerine destek yoluyla çoğunlukla kadın mülteci ve ev sahibi topluluklar için ekonomik fırsatları genişletmekte; (ii) girişim geliştirme ve geçim kaynakları tesislerine katılımcı katılım yoluyla



mülteciler ve ev sahibi topluluklar arasındaki sosyal uyumu iyileştirmektedir.

1. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) projenin uygulamadan sorumlu kurumu olacaktır. Bilim, teknoloji ve inovasyona yönelik politikaları sanai, ekonomik, sosyal kalkınma ve ulusal güvenlik politika ve stratejileri doğrultusunda belirleme yetkisi STB'ye aittir. Kalkınma Ajansları (KA'lar) ve diğer finansman mekanizmaları aracılığıyla, STB girişimcilere ve KOBİ'lere mali ve teknik destek sağlamaktadır.

STB, 2018 yılında merkez ve taşra teşkilatlarında toplam 3.945 personel istihdam etmiştir. Tablo 1. 2016-2018 yılları arasında istihdam edilen personelin merkez ve taşra düzeyinde dağılımını göstermektedir. STB teknik personeli devlet memurudur.

Tablo 1. Toplam STB Personel Sayısı (2016-2018)

Yıl	2016	2017	2018
-----	------	------	------

Merkez	1.418	1.506	1.848
Taşra	1.883	1.899	2.097
Toplam	3.301	3.405	3.945

Kaynak: STB, Eylül 2019

STB, proje yönetimi ve koordinasyonu amacıyla özel bir proje ekibi (PE) kuracak ve özel bir Proje Koordinatörü atayacaktır. PE, çeşitli STB dairesinin personeli ile iş birliği yapacaktır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın da teknik çalışmalar için (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevresel ve sosyal) danışmanlar görevlendirmesi beklenmektedir. Doğrudan çalışanların çoğu koordinasyon, teknik ve idari işleri yürütecek vasıflı personel olacaktır.

Projenin Bileşen 1¹ ve Bileşen 2'sinin² uygulanması için, STB sorumluluklarını beş bölgesel KA'ya (Çukurova, Dicle, Doğu Akdeniz, İpekyolu ve Karacadağ) devredecektir. Kalkınma ajansları projenin uygulayıcı kurumları olarak hareket edecektir. Yetkileriyle tutarlı olarak, Kalkınma Ajansları hizmet verdikleri bölgelerde girişimciliğin geliştirilmesi ve girişimcilik ekosisteminin genel olarak geliştirilmesi için teknik ve mali kaynaklar sağlamaktadır. Kendi yönetim yapılarına sahip olan Kalkınma Ajansları, yerel bağlamlara uyarlanmış bir dizi devlet ve devlet dışı kuruluşa (özel sektör kuruluşları, STK'lar, kamu kuruluşları, üniversiteler, meslek kuruluşları, yerel yönetimler ve kooperatifler) mali destek sağlama konusunda geniş deneyime sahiptir.

Kalkınma Ajansları, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile ek anlaşmalar imzalayarak kendi bölgelerinde/illerinde proje faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde uygulanması için personel görevlendirecektir. Her KA, yönetim, teknik, güvene dayalı idare, iletişim ve koruma konularının düzgün bir şekilde yürütülmesini sağlamak için bir Proje Yöneticisi ve diğer ilgili personeli atayacaktır.

Eylül 2019 itibarıyla, söz konusu KA'larda yönetici, uzman ve destek personeli olmak üzere toplam 260 personel görev yapmaktadır. KA projelerine göre istihdam edilen personelin dağılımı aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Proje Kapsamında KA'lardaki Toplam Personel Sayısı

Kalkınma Ajansı	# İstihdam Edilen Personel Sayısı
Çukurova KA	50

¹ Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar Arasında Kadınlar için Sosyal Girişimcilik

² Mülteci ve ev sahibi topluluklar arasında toplumun geçim kaynaklarıyla ilgili tesisler

Dicle KA	67
Doğu Akdeniz KA	52
İpekyolu KA	47
Karacadağ KA	44
Toplam	260

Kaynak: STB, Eylül 2019

Teklif Çağrısı sürecine dayalı olarak KA'lar, kuluçka ve hızlandırma destek hizmetleri, hibe verme, topluluk geliştirme ve kurumsal kapasite geliştirme konularında deneyim sahibi nitelikli Topluluk Uygulama Ortakları (CIP'ler) atayacaktır. Seçilen CIP'ler, proje faaliyetlerini doğrudan belirli proje yerlerindeki mülteci ve ev sahibi topluluk faydalanıcıları ile yürütecektir. CIP'nin sorumlulukları arasında kuluçka ve hızlandırma için eğitim ve mentorluk faaliyetleri, yeni ve mevcut sosyal girişimcilere hibe dağıtımı ve kuruluş sonrası destek hizmetleri (Bileşen 1 kapsamında yer almaktadır) ve Bileşen 2 kapsamında öngörülen toplumsal seferberlik/karar alma ve sosyal uyum faaliyetleri yer alacaktır. Proje görevlerini yerine getirmek üzere görevlendirilecek CIP personelinin tam sayısı şu anda bilinmemektedir, ancak CIP'ler sözleşmeye bağlı düzenleme ile görevlendirilecektir.

KA'lar ayrıca tüm proje faaliyetlerinin yerel koordinasyonunu sağlamak ve yerel topluluklardaki geçim kaynakları tesislerindeki eksiklikleri giderecek olan Bileşen 2B'yi uygulamak için illerindeki yerel makamlarla (yani belediyelerle) birlikte çalışacaktır. KA'lar, bu faaliyetleri yürütmek üzere yerel yönetimlere fon aktarmak için bir 'güdümlü proje desteği' mekanizması benimseyecektir. Bu nedenle belediyeler ve diğer yerel yönetimler Bileşen 2B'yi (çocuk bakım tesisleri, mutfaklar/atölyeler vb. kurmak için) KA'ların teknik gözetimi altında kamu sistemlerini kullanarak uygulayacak ve bu tesisleri yönetecek/bakımını sağlayacaktır.

Proje Çalışanları

Projenin, ESS2 (işgücü ve çalışma koşulları) tarafından tanımlanan aşağıdaki proje çalışanı kategorilerini istihdam etmesi beklenmektedir: İşgücü ve Çalışma Koşulları:

Doğrudan çalışanlar: Bu Projede doğrudan çalışanlar şunlardır:

- Proje ekibinin (PE) bir parçası olarak projede yer alan STB personeli (devlet memurları)
- Teknik konular için (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevresel ve sosyal konular) STB ve KA'lar tarafından görevlendirilecek dış danışmanlar
- Alt projeler kapsamındaki il bazlı faaliyetleri kendi faaliyet alanlarında uygulamak üzere görevlendirilecek kalkınma ajanslarının personeli. Kalkınma ajansları personeli devlet memuru

statüsünde değildir.³ Bu kişiler, 4857 sayılı Türk İş Kanunu ile düzenlenen açık uçlu sözleşmelere sahip kamu işçisi statüsündedir.

PE'de çalışacak olan STB personeli devlet memurudur. STB personeli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. Proje faaliyetlerinde yer alan kamu görevlileri için, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kamu sektöründeki mevcut sözleşmelerinin veya atamalarının usul ve esasları geçerli olacaktır. Dış danışmanlar görevlendirilirken, bu işgücü yönetimi prosedürünün gerekliliklerine uyulmasına paralel olarak ulusal çalışma mevzuatı hükümleri uygulanacaktır. Bu danışmanlar, görev ve sorumlulukların belirli bir şekilde tanımlandığı, bazıları yarı zamanlı olmak üzere zamana dayalı sözleşmeler kapsamında işe alınabilir.

STB Proje Ekibindeki tahmini doğrudan çalışan sayısı 10 iken, her bir KA'nın alt projeler için yaklaşık 2-3 uzman görevlendirmesi öngörülmektedir. Teknik danışmanlar da dâhil olmak üzere toplam doğrudan çalışan sayısının 25 - 30 kişi arasında olması beklenmektedir.

Kadınların doğrudan çalışanların yaklaşık yüzde 30'unu temsil edeceği ve bunların da yüksek olasılıkla teknik ve idari personel olacağı tahmin edilmektedir. Doğrudan çalışanların tümü 18 yaşın üzerinde olacaktır.

Sözleşmeli çalışanlar aşağıda belirtilen çalışanları içerecektir:

- KA'lar tarafından sözleşmeli CIP personeli/uzmanları. Bu sözleşmeli çalışanlar arasında mülteciler ve kadınlarla çalışma konusunda bilgi sahibi olan ve toplum katılımı, hibe yönetimi, sosyal uyum ve girişimcilik gibi alanlarda engin deneyime sahip uzmanlar ve eğitmenler yer alacaktır. Projeye 5 ila 8 CIP'nin katılacağı tahmin edilmektedir ancak CIP'ler tarafından işe alınacak uzman/eğitmen sayısı henüz bilinmemektedir. CIP'in sözleşmeli çalışanlarının toplam sayısının 50 ila 60 arasında olacağı tahmin edilmektedir. CIP'in sözleşmeli çalışanları, Bileşen 1 ve 2 kapsamındaki proje uygulama faaliyetlerini yürütecektir. Kadınların CIP çalışanlarının yaklaşık yüzde 10 ila 20'sini oluşturacağı tahmin edilmektedir.
- Bileşen 2 kapsamındaki inşaat, yenileme ve rehabilitasyon işlerini yürütmek üzere inşaat işleri yüklenici firmaları tarafından istihdam edilen işçiler. Sözleşmeli işçilerin çoğunluğunun vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçisi olacağı tahmin edilmektedir. Şu anda sözleşmeli işçilerin tam sayısı bilinmemektedir. Proje ile 3 yıl boyunca on bir ilde toplamda yaklaşık 200-500 işçinin istihdam edeceği tahmin edilmektedir. Her bir inşaat faaliyetinde, inşaat/rehabilitasyon sahası başına 30'dan

³ Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun (5449 sayılı Kanun), Madde 18: "Ajansın hizmetleri, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman personel ve destek personeli eliyle yürütülür".

fazla inşaat işçisinin çalışmaması beklenmektedir. İnşaat işlerinin niteliği ve Türkiye'de inşaat sektöründe kadınların geçmişteki istihdamı göz önünde bulundurulduğunda, kadınların sözleşmeli inşaat işgücünün yaklaşık yüzde ikisini temsil edeceği ve bu işgücünün ağırlıklı olarak idari, teknik ve destekleyici rollerde (yemek servisi ve bakım) yer alacağı tahmin edilmektedir.

- Sözleşmeli işçilere, inşaat yüklenicisi şirketler tarafından görevlendirilen potansiyel alt yüklenici şirket personeli de dahildir.
- **Birincil tedarik zinciri çalışanları**, küçük inşaat işleri için inşaat malzemeleri sağlayan firmaların çalışanları olabilir. Bu işgücü yönetimi prosedürü, uygulama ve tedarik sürecinde bazı firmaların ESS 2'nin birincil tedarik zinciri çalışanları tanımına uyduğunun tespit edilmesi durumunda, birincil tedarik zinciri çalışanlarına ilişkin hükümler içerecektir.

ESS2 tanımında belirtildiği gibi topluluk çalışanları proje faaliyetlerinde yer almayacaktır.

Göçmen işçiler⁴: Proje, yerel işçilerin sözleşmeli işçi olarak istihdam edilmesi için çaba gösterecektir. Bu işçiler, projeden etkilenen bölgelerden gelen Türk vatandaşları olacaktır. Sözleşmeli işçiler arasında Suriyeli mülteciler de olabilir. Suriyeli mültecilerin yasal olarak Türkiye'de çalışmasına izin verilmektedir. Müteahhit firmalar tarafından çalıştırılacak Suriyeli mülteci işgücünün yüzdesini şu anda tahmin etmek mümkün değil.

2. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Proje faaliyetleri

Proje, mülteci ve ev sahibi topluluklarında sosyal girişimciliği destekleyecektir. 2. Bileşen kapsamında proje, çocuk bakım tesisleri, pazar yerleri, işlikler, atölyeler ve mutfaklar dâhil olmak üzere tesislerin yenilenmesini, rehabilitasyonunu ve/veya küçük ölçekli inşaatını ve kuluçka tesislerinin yenilenmesini finanse edecektir. Bu tür rehabilitasyon ve inşaat faaliyetleri şunları içerebilir:

- 1) duvarların ve çatı kaplamasının inşaatı;
- 2) cephe konstrüksiyonu;
- 3) su yalıtımı, elektrik tesisatı, ısı yalıtımı ve sıhhi tesisat işleri (tesisat);
- 4) etkilenen alanların eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirilmesi;
- 5) duvarlar gibi mevcut iç yapıların yıkılması ve yenilerinin inşa edilmesi;

⁴Suriyeli mültecilerin sosyal işletmelerde istihdamı analiz edilecek ve ilgili koruma önlemleri projenin ÇSYÇ'ye dahil edilecektir. Sosyal işletmelerde çalışanlar, ESS2 tanımına uygun olarak proje çalışanları değil, Projenin faydalanıcılarıdır. Yerel yönetimler ve belediyeler, KA faaliyetlerinin faydalanıcıları olarak kabul edilir. Yerel yönetimlerin, belediyelerin çalışanlarının bir kısmı devlet memuru, bir kısmı süreli personeldir.

- 6) boya/duvar kaplaması, alçı sıva, zemin kaplaması vb. gibi inşaat işlerinin bitirilmesi;
- 7) iç ve dış dekorasyon işleri.

Yukarıda belirtilen inşaat işlerinin küçük ölçekli olması beklenmektedir. Hibe tutarları (tesisler için sözleşmeler) 100.000 Avro ile 300.000 Avro arasında olacaktır. Proje ile yaklaşık 70 tesisin destekleneceği tahmin edilmektedir.

Temel İşgücü Riskleri

Temel işgücü risklerinin inşaat, rehabilitasyon ve yenileme işleriyle ilgili sağlık ve güvenlik riskleriyle ilişkili olacağı değerlendirilmektedir. Bu riskler, inşaat faaliyetleri sırasında ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesnelere, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımından kaynaklanan elektrik tehlikelerine maruz kalma gibi fiziksel, kimyasal ve elektriksel tehlikelere maruz kalmayı içerebilir. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içerebileceğinden, Projede 18 yaşının altındaki kişiler çalıştırılmayacaktır. Birçok işçi, başta aşağıdakiler olmak üzere ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, bazıları meslek hastalıkları risklerine de neden olabilecek iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalabilir:

- Yüksekte çalışma
- Elektrik işleri
- Kimyasallara maruz kalma (boyalar, çözücüler, yağlayıcı maddeler ve yakıtlar gibi)
- Trafik kazaları
- Kazı tehlikeleri
- Ağır yapıların kaldırılması
- Malzeme ve eşyaların taşınması
- Kayma ve takılmalar
- Düşen nesnelere
- Yüksek gürültü seviyelerine ve titreşime maruz kalma
- İnşaat sahasında havaya yayılan maddelere (toz, silika ve asbest) maruz kalma
- Çimento ve çözücüler gibi tehlikeli maddelere maruz kalma;
- İnşaat sırasında ergonomik tehlikeler.

Proje faaliyetleri, COVID-19 salgını devam ederken yürütülürse, proje çalışanları iş yerinde COVID enfeksiyonu riskine maruz kalabilir. COVID-19 önleme tedbirleri, Politikalar ve prosedürler bölümünde yer alacaktır.

İnşaat sahalarındaki diğer potansiyel işgücü riskleri, kişisel koruyucu ekipman kullanılmaması gibi davranışsal alışkanlıklarla ilişkilendirilebilir.

Ayrıca, inşaat yüklenicileri ve alt yüklenicilerin; (i) çalışma saatleri, dinlenme süresi, fazla mesai ve ücretlerin zamanında ödenmesi gibi İş Kanunu'na ve (ii) eğitimsiz işçi çalıştırılması, yetersiz sağlık hizmetlerinin sağlanması ve mesleki yeterlilik belgesi olmayan işçilerin çalıştırılması gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uyumu ile ilgili potansiyel riskler söz konusu olabilir.

Proje, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (TCDS) riski açısından Düşük olarak değerlendirildi. Nispeten küçük boyutlu inşaat işleri nedeniyle, projede işgücü akışı riskleri ve etkileri beklenmemektedir. Ancak, projenin uygulanması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, STB daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir. İşçi şikâyeti ve proje mekanizmaları, işyerinde cinsel sömürü ve istismar/cinsel tacizle ilgili hassas şikâyetler için ayrı bir iletim kanalına sahip olacaktır. Tüm proje çalışanlarının (sözleşmeli işçiler dâhil) iyi davranışları teşvik eden Davranış Kuralları'nı (bu İYP'ye eklenmiştir) imzalaması gerekecektir.

Proje kapsamında işçi kampları (konaklama) öngörülmemektedir.

3. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: USUL VE ESASLAR

Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin konuları düzenleyen çeşitli kanunlar bulunmaktadır; bunlar arasında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu (No. 4857), Türk Borçlar Kanunu (No. 6098), İş Mahkemeleri Kanunu (No. 7036), "Sendikalar Kanunu" olarak da bilinen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (No. 6356), Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (No. 4688), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331), Deniz İş Kanunu (No. 854), Basın ve Yayın İş Kanunu bulunmaktadır. Bu kanunlara ek olarak da yıllık izin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın çalışanlar ve çocuk işçiliği hususunu içeren ikincil yasa ve yönetmelikler de bulunmaktadır.

Türkiye ayrıca, çalışanlara eşit muamele, toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSG, örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin çoğunu onaylamıştır. Türkiye, 1950 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi'ne ve Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'na ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na taraftır. İş Hukuku, istihdam ilişkisini düzenleyen temel kanundur. Proje için de geçerli olan diğer birincil mevzuat şunları içerir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu (6356 sayılı)
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı)
- Borçlar Kanunu (6098 sayılı)

- İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı)
- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (6735 sayılı)
- Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı)
- Yükleniciler ve Alt Yükleniciler Yönetmeliği

15 Ocak 2016 tarihinde kabul edilen Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, geçici koruma sağlanan kişilere çalışma izni verilmesine ilişkin usulleri düzenlemektedir.

Ana İş Kanunu hükümleri

İş Sözleşmesi Türleri

İş Kanunu'na göre, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır: belirli (belirli süreli) ve belirsiz (açık uçlu), tam zamanlı ve kısmi zamanlı sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimsel; geçici; deneme süresi olan veya olmayan iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri; ve takım (ekip) iş sözleşmeleri. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun bir süre gerektiren istihdam ise sürelidir. İstihdamın geçici olması halinde, İş Kanunu'nda tanımlanan bazı hususlarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Türk İş Kanunu'nun 5. maddesi tüm çalışanlara karşı eşit davranma ilkesini benimsemektedir. Bu maddeye göre, işverenler esaslı sebepler olmadıkça geçici ve taşeron işçilere veya yarı zamanlı işçilere tam süreli çalışan işçilerden farklı davranamaz.

Ücretler ve kesintiler

İş Kanunu'nun 32. maddesi “ücreti” genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamaktadır. Ayrım gözetilmeksizin her çalışanın yaptığı iş karşılığında ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden belirlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca, asgari ücret yılda iki kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu aracılığıyla belirlenmekte ve güncellenmektedir.

4857 sayılı Kanununun 34. maddesi uyarınca (Türk İş Kanunu), ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

4857 sayılı Kanunun (Türk İş Kanunu) 38. Maddesi uyarınca İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmakla yükümlüdür.

Çalışma saatleri

Türk İş Kanunu'na göre çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, haftanın çalışma günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Madde 63).

İşçiler günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri hakkında bilgilendirilmelidir.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (Madde 67)

Çalışma süresi sayılan süreler

Türk İş Kanunu'na göre, aşağıdaki süreler işçilerin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. (Madde 66)

Fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma ücreti

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre haftada kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bir işveren çalışanlarından fazla çalışma yapmasını isteyebilir. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Toplam çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Bununla birlikte, mahkeme içtihatlarına göre, bazı işçiler (örneğin, üst düzey yöneticiler ve çalışma saatlerini kendileri belirleyebilen ve piyasa standartlarından daha yüksek maaş alan işçiler), maaşın fazla çalışma saati ödemesini içerecek kadar yüksek olduğunun tespit edilebildiği durumlarda fazla çalışma saati ödemesi talep etme hakkına sahip değildir.

18 yaşından küçük işçilerden, hamilelerden ve emziren annelerden fazla çalışma istenemez.

Haftalık dinlenme günleri ve dinlenme saatleri

Çalışanlara, haftalık izin gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (hafta tatili) izin verilir. Yasaya göre, işverenlerin bu haftalık dinlenmeyi çalışanların maaşlarından kesme hakkı yoktur. Ayrıca İş Kanunu'nun 68. Maddesi, çalışanların çalışma saatlerine göre süresi değişen bir ara dinlenmesi hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Dört saate kadar olan işlerde her çalışana 15 dakika; 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika, 7,5 saatten fazla olan işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmeleri yerel geleneklere ve işin gereğine göre ayarlanır. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz. (Madde 68)

İzin hakkı

İşçinin hizmet süresine göre asgari izin süresi İş Kanunu'nda şu şekilde belirlenmiştir;

- 1 ila 5 yıl (dahil) - 14 iş günü
- 5 ila 15 yıl - 20 iş günü
- 15 yıl (dahil) veya daha uzun - 26 iş günü

Kanun, 18 yaş altı ve 50 yaş üstü işçiler için yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağını düzenlemektedir. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

Niteliği itibarıyla bir yıldan az süreli mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara yıllık ücretli izin verilmez.

Devlet memurları için ücretli izinler Kanunda; 20-30 güne kadar yıllık izin, 36 aya kadar hastalık izni, 7-10 güne kadar mazeret izni (doğum, ölüm, evlenme gibi) ve 6 aya kadar hasta yakınına bakmak için alınan hastalık izni olarak tanımlanmıştır.

Devlet memurları için ücretsiz izinler şu şekildedir: doğum izni (24 aya kadar), yurt dışı eğitim izni (4 yıla kadar), askerlik hizmeti, eşin iş değiştirmesi sonucu veya işin niteliğinden dolayı alınan izin (çalışılan süre boyunca), çalışanın isteği üzerine alınan isteğe bağlı izin (bir yıla kadar), hasta bir yakınının bakımı için alınan hastalık izni (18 aya kadar). Devlet memurlarından hizmeti 10 yıldan az olanların (10 yıl dahil) 20 gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanların ise 30 gün yıllık izin hakları vardır. Yıllık ücretli izin işveren tarafından kesilemez.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan milli bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (Madde 56).

İş anlaşmazlıkları

İş Kanunu bir işyeri şikâyet mekanizması sağlamaz.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde İş Mahkemelerine başvurarak feshe itiraz etme hakkına sahiptir. Toplu sözleşmede arabuluculuk şartı varsa veya taraflar bu şekilde anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme de götürülebilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Mahkeme hızlı yargılama usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın bir ay içinde kesin kararını vermesi gerekiyor. (Madde 20)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme, feshin geçersiz olduğuna karar verdiğiğinde, işçinin yeniden işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelele ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstererek (Md. 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi feshederek. En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 ayını dolduran işçiler, İş Kanunu kapsamında işçiyi sözleşmesinin keyfi olarak feshedilmesine karşı koruyan belirli korumalardan yararlanabilirler. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için işçiye yazılı olarak bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda işverenler haklı nedenle (sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, mücbir sebepler) nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumlarda işveren bildirim sürelerine uymakla yükümlü değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen İş Kanunu, Madde 24-26'ya bakınız.

Kıdem tazminatı:

İş sözleşmesinin feshi üzerine, işçinin en az bir yıllık sürekli istihdamını tamamlamış olması şartıyla, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu ödeme, işçinin çalıştığı yıl ile iş sözleşmesinin fesih tarihi arasındaki aylık ücretinin çarpılmasıyla hesaplanır. İşveren, sağlık nedenlerine veya mücbir sebeplere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, varsa işçiye kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak işveren, işçinin ahlaka aykırı ve onursuz davranışları nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işveren

kıdem tazminatı ödemez. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde işveren her halükarda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Ancak, işçinin İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir neden olmaksızın (işçi sözleşmeyi askerlik görevi veya evlilik gibi nedenlerle feshetmemişse) iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi halinde, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

4. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz: Fabrika, bakım merkezi, dikimevi vb. işyerlerinde istihdam edilenler hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri, polis ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Projenin doğrudan ve sözleşmeli çalışanları da dâhil olmak üzere proje çalışanları bu Kanuna tabidir. Kanun, işverenlerin çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamasını ve işçileri işlerinin sağlık ve güvenlikleri için oluşturabileceği potansiyel riskler konusunda bilgilendirmesini şart koşmakta ve zorunlu kılmaktadır. Aşağıdaki genel bakış, ESS2'de belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini sunmaktadır.

İşveren, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür:

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması ve değişen şartlara uygun iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi.
- Periyodik risk değerlendirmelerinin yapılması.
- Görev dağılımı yapılırken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması.

- İSG bilgi ve talimatı verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınması.

Aynı şekilde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve destek ile işverenin talimatlarına uygun olarak başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak ve görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanların temel yükümlülükleri şunlardır:

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak ve keyfi olarak çıkarmamak.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanım ve ekipmanı doğru kullanmak ve korumak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde derhal işveren veya çalışan temsilcisine haber vermek.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- Görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Kanun, çalışanların İSG eğitimlerine ilişkin olarak şunları öngörmektedir:

- İşveren, her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlayacaktır. Bu eğitim, işe başlamadan önce, çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş ekipmanı değişikliğinde veya yeni bir teknolojinin uygulanması halinde verilecektir. Eğitim, yeni veya değişen riskleri dikkate alacak şekilde uyarlanmalı ve gerekirse periyodik olarak tekrarlanmalıdır.
- Çalışan temsilcileri uygun eğitim alma hakkına sahip olacaktır.
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana söz konusu kaza veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir nedenden ötürü altı aydan fazla süreyle işten uzak kalan çalışanlara tekrar işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmaz.

- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- Kanunda belirtilen eğitimlerin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

5. SORUMLU PERSONEL

STB, proje yönetimi ve koordinasyonu amacıyla özel bir proje ekibi (PE) kuracak ve özel bir Proje Koordinatörü atayacaktır. PE, Kalkınma Ajanslarının koordinasyonundan sorumlu mevcut birimin personelinden ve kapasitesinden yararlanacaktır. STB'nin ayrıca teknik işler (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevresel ve sosyal konular) için danışmanlar görevlendirmesi beklenmektedir. Doğrudan çalışanların çoğu, koordinasyon, teknik ve idari işleri yürütecek vasıflı personel olacaktır. STB, Bileşen 1 ve 2'nin uygulanmasına ilişkin sorumluluklarını Çukurova Kalkınma Ajansı, Dicle Kalkınma Ajansı, Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı, İpekyolu Kalkınma Ajansı ve Karacadağ Kalkınma Ajansı olmak üzere beş bölgesel Kalkınma Ajansına (KA) devredecektir.

STB ve Kalkınma Ajansları aşağıda belirtilen hususlardan sorumlu olacaktır:

- Bu işgücü yönetimi prosedürünün doğrudan çalışanlar için uygulanması
- Projenin hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması sırasında ve ayrıca iç mevzuatın bu Prosedür için önemli olan herhangi bir açıdan değişmesi durumunda bu Prosedürün gerektiğinde güncellenmesi
- Bileşen 2 kapsamındaki inşaat ve rehabilitasyon işlerinden sorumlu yüklenici(ler)in bu işgücü yönetimi prosedürüne, ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik kanunlarına ve ÇSYÇ'de yer alan etki azaltma tedbirlerine uymasının sağlanması
- Bileşen 1 ve 2 kapsamındaki eğitim ve kolaylaştırma faaliyetlerinden sorumlu CIP'lerin bu işgücü yönetimi prosedürü, ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik kanunları ve ÇSYÇ'de yer alan etki azaltma tedbirleri ile uyumlu olmasının sağlanması
- CIP'lerin ve inşaat yüklenicilerinin, hibe sözleşmesi ve Genel Sözleşme Koşulları, Dünya Bankası Standart İhale Belgeleri ve ESS2 ve ulusal iş kanunu doğrultusunda sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilere yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin izlenmesi
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam sürecinin kayıtlarının tutulması

- Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecinin bu işgücü yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesinin sağlanması için izlenmesi
- CIP'lerin ve yüklenicilerin bu işgücü yönetimi prosedürlerine uygunluğunun izlenmesi
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılandığının izlenmesi
- Proje çalışanlarının İSG konusundaki eğitimlerinin izlenmesi
- İşçi şikâyet mekanizmasının geliştirilmesi, uygulanması ve doğrudan, sözleşmeli ve alt yüklenici işçilerden gelen şikâyetlerin ele alınması
- Çalışanların Davranış Kurallarının uygulanmasının izlenmesi

STB PE, KA'lar ve yerel makamlar, Bileşen 2 kapsamındaki küçük işlerle ilgili işgücü ve güvenlik performansını denetleyecek ve yerel makamlar en azından haftalık olarak izlemelidir. ÇSYÇ, STB ve KA'ların bu tür bir gözetim için kalifiye uzmanlar istihdam etmesini ve üç aylık bazda performans hakkında rapor vermesini şart koşuyor.

COVID-19'a özel tedbirler

- STB PE, inşaat işleri yüklenicilerinden COVID-19 riskine karşı alınan tedbirlerin ayrıntılarını yazılı olarak talep etmelidir. İnşaat işleri sözleşmesi sağlık ve güvenlik gerekliliklerini içermeli ve bunlar, COVID-19'a özgü tedbirlerin tanımlanması ve uygulanması gereklilikleri için temel olarak kullanılabilir. Tedbirler bir acil durum planı, mevcut proje acil durum ve hazırlık planının bir uzantısı veya bağımsız prosedürler olarak sunulabilir. Tedbirler, projenin sağlık ve güvenlik kılavuzunda yapılacak revizyonlara yansıtılabilir. Bu talep yazılı olarak yapılmalıdır (STB ile yüklenici arasındaki sözleşmede belirtilen ilgili prosedür izlenerek).
- Talepte bulunurken PE, kapsanması gereken alanları belirtecektir. Bu yapılırken ulusal makamlar, DSÖ ve diğer kuruluşlar tarafından sağlanan güncel ve ilgili kılavuzlar dikkate alınmalıdır.
- PE, yüklenicinin proje sağlık ve güvenlik uzmanlarıyla (ve uygun olduğunda yerel sağlık yetkilileriyle) düzenli toplantılar yapmasını ve belirlenen tedbirlerin tasarlanması ve uygulanmasında onların tavsiyelerini almasını şart koşmalıdır.
- Mümkün olan hallerde, COVID-19 konularıyla ilgilenecek kıdemli bir kişi odak kişisi olarak belirlenmelidir. Bu bir iş amiri veya bir sağlık ve güvenlik uzmanı olabilir. Bu kişi şunlardan sorumlu olabilir:

- Sahanın hazırlanmasının koordine edilmesi ve alınan tedbirlerin işçilere, saha alanlarına girenlere ve yerel halka iletilmesini sağlanması. Ayrıca, odak kişinin hastalanması durumunda en az bir yedek kişinin atanması tavsiye edilir; bu kişi yürürlükteki düzenlemelerden haberdar olmalıdır.
- PE, doğrudan veya yerel makamlar aracılığıyla, özellikle sağlık ve acil durum hizmetleri başta olmak üzere yerel hizmetlerle etkileşimi gerektirecek durumlarda, uygun etki azaltma tedbirlerinin belirlenmesinde projelere destek sağlayabilir. PE ve DA'lar, proje temsilcilerini yerel hükümet kurumlarıyla bağlantılandırmada ve kaynakların mevcudiyetini hesaba katan stratejik bir müdahaleyi koordine etmeye yardımcı olmada değerli bir rol oynayabilir. Projelerin daha etkili olabilmesi için ilgili Devlet kurumları ve çevredeki diğer projelerle işbirliği ve koordinasyon içinde olması gerekir.
- İşçiler, COVID-19 ile ilgili endişelerini, COVID-19 ile ilgili sorunları ele almak için proje tarafından yapılan hazırlıkları, prosedürlerin nasıl uygulandığını ve iş arkadaşlarının ve diğer personelin sağlığı ile ilgili endişelerini bildirmek için mevcut proje şikâyet mekanizmasını kullanmaya teşvik edilmelidir.

CIP'ler ve Yükleniciler aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- ÇSYÇ'de yer alan İSG etki azaltma tedbirlerine ve bu işgücü yönetimi prosedürüne uyulması. Bu tedbirler yüklenici ve alt yüklenici tarafından istihdam edilen işçiler için geçerli olacaktır.
- Yükleniciler, alt yüklenicilerin işgücü yönetimi prosedürüne ve ÇSYÇ'ye uygunluğunu denetleyecektir
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve işe alım süreçlerinin kayıtlarının tutulması
- Sözleşmeli çalışanlara iş tanımının ve çalışma koşullarının net bir şekilde iletilmesi
- İşgücü, iş güvenliği ve sağlığı performansının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve raporlanması için bir sisteme sahip olunması
- Çalışanlara düzenli işe alıştırma (sosyal işe alıştırma dâhil) ve İSG eğitimi verilmesi.
- İşe başlamadan önce Davranış Kurallarının tüm sözleşmeli ve alt yüklenici işçiler tarafından anlaşılır olmasının ve DK'nın imzalanmasının sağlanması

Türkiye'de COVID-19 salgını devam ederken proje faaliyetlerinin yürütüldüğü durumlarda, aşağıdaki ek tedbirler alınacaktır. CIP ve Yükleniciler, COVID-19 durumunu ele almak için tedbirler belirleyecek ve

ortaya çıkan sorunlarla nasıl başa çıkılacağı konusunda gerçek zamanlı tavsiye sunmak ve (mümkün olduğu ölçüde) ilgili faaliyetleri koordine etmek için COVID-19 odak kişilerini belirleyecektir.

CIP ve Yükleniciler aşağıdaki hususlardan sorumlu olacaktır: COVID-19 odak kişileri aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- COVID-19 ile ilgili sağlık ve güvenlik konularının izlenmesi, denetlenmesi ve KA'lara ve yerel makamlara raporlanması (COVID-19 odak kişisi),
- COVID-19'un yayılmasını azaltmak için çalışanların bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi
- COVID-19 ile enfekte olmuş işçilerin değerlendirilmesi, triyaj ve tedavisi
- Politikalar ve Prosedürler bölümünde sunulan COVID-19 önleme tedbirlerinin uygulanması

6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Proje faaliyetlerinde yer alan kamu görevlileri için, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kamu sektöründeki mevcut sözleşmelerinin veya atamalarının usul ve esasları geçerli olacaktır. Bu Projeye yönelik politika ve prosedürler, ESS2'nin hedeflerine ulaşmayı ve ulusal iş ve İSG yasalarına uyumu amaçlamaktadır.

- Tüm proje çalışanlarının, istihdam koşullarının tanımını da içeren yazılı iş sözleşmeleri olacaktır. İşçiler iş sözleşmesi imzalayacak. Çalışma usul ve esasları iş yerlerinde mevcut olacaktır.
- İşçiler, düzenli bir maaşın yanı sıra, işe gelmedikleri süreler veya fazla mesai, tatillerde çalışma, hafta sonu gibi belirli çalışma koşulları için maaş tazminatı alma hakkına sahiptir.
- İşçiler, çalışma saatleri, haftalık dinlenme ve yıllık tatillerde kanunda öngörülen dinlenme sürelerine sahip olacaklardır;
- Proje kapsamında işçilerin istihdamı, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi istihdam ilişkisinin hiçbir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır.
- İşe alım prosedürleri şeffaf, halka açık olacak ve etnik köken, ırk, din, cinsiyet, engellilik, politik görüşler ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçeler açısından ayrımcı olmayacaktır.
- İş başvuruları, STB, KA'lar, CIP'ler ve yükleniciler tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir.
- İşe alım öncesinde net iş tanımları sağlanacak ve her bir görev için gereken beceriler açıklanacaktır.

- Vasıfsız işgücü tercihen etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden sağlanacaktır.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alım ücreti tahakkuk edecekse, bunlar İşveren ("Yüklenici") tarafından ödenecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek işçilere çalışma usul ve esasları hakkında sözlü açıklama yapılacaktır.
- Haftalık çalışma süresi 45 saat olup, fazla çalışmanın zorunlu olması halinde işçilere İş Kanunu'nun öngördüğü şekilde fazla çalışma ücreti ödenecektir.
- Proje işçileri, bu Prosedürün 9. Bölümünde açıklandığı gibi şikâyet mekanizmasına erişebilecektir,
- Yaralanma ve sağlığa zarar verme riski yüksek olan işler için iş yerinde koruma ve güvenlik tedbirleri uygulanacak ve bu tür işlerde işçiler için eğitim düzenlenecektir.
- Yaralanma ve sağlığa zarar verme riski yüksek olan görevlerde çalışan işçilerin kayıtları tutulacak.
- İşe alım yaşı minimum 18 olacak.
- Yasal ihbar sürelerine uyum gösterilecek.

CIP'ler ile yapılan hibe sözleşmeleri ve inşaat işi yüklenicileri ile yapılan sözleşmeler, yürürlükteki çalışma, istihdam ve İSG mevzuatına ve bu işgücü yönetimi prosedürüne uyma yükümlülüğüne ilişkin hüküm içerecektir. Yüklenicilerin alt yüklenici çalıştırması halinde, yüklenici yapacağı alt sözleşmelerde de böyle bir hükmü tesis etmekle yükümlüdür.

STB ve KA, CIP'lerin ve yüklenicilerin belirlenen prosedürleri ihlal ettiğini tespit ederse, sözleşmeye dayalı önlemleri alacak ve yetkili iş müfettişliğini uygun şekilde bilgilendirecektir.

STB, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde önemli olumsuz etkisi olan veya olması muhtemel olan projeye ilgili herhangi bir olay veya kazayı (iş gücü, sağlık ve güvenlik, salgın, sosyal huzursuzluk veya güvenlik olayı, kaza veya durum) makul olarak mümkün olan en kısa sürede, ancak olayın meydana gelmesinden sonra en geç 3 iş günü içinde Banka'ya derhal bildirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin projeden kaynaklanan yaralanmaları veya maddi hasar yer alabilir. STB, olay ve düzeltici eylem hakkında bir rapor hazırlayacak ve olaydan sonraki 30 takvim günü içinde Banka'ya sunacaktır.

STB, Davranış Kurallarını geliştirecek ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları, projenin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer almaktadır ve bu kurallar TCDSŞ'e ilişkin hükümleri de içerecektir.

COVID-19 önleme tedbirleri

(a) İŞGÜCÜ ÖZELLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

- Yükleniciler, proje işgücünün ayrıntılı bir profilini, temel iş faaliyetlerini, bu tür faaliyetleri gerçekleştirmek için programı, farklı sözleşme sürelerini ve rotasyonları hazırlamalıdır.
- Bu, evde ikamet eden işçilerin (yani topluluktan işçiler) ve yerel topluluk içinde konaklayan işçilerin bir dökümünü içermelidir. Mümkün olan durumlarda, COVID-19 açısından daha fazla risk altında olabilecek çalışanları, mevcut sağlık sorunları olan veya başka şekilde risk altında olabilecek çalışanları da belirlemelidir.
- Saha içinde ve dışında hareketi en aza indirmenin yolları üzerinde düşünülmelidir. Bu, işçilerin etkilenen bölgelere evlerine veya etkilenen bölgelerden sahaya dönmelerini önlemek için mevcut sözleşmelerin süresinin uzatılmasını içerebilir.
- Saha içerisinde konaklayan işçilerden saha yakınındaki insanlarla temasını en aza indirmeleri istenmeli ve bazı durumlarda yerel topluluklarla temastan kaçınılması için sözleşmeleri süresince sahadan ayrılmaları yasaklanmalıdır.
- Yerel toplulukta kalan işçilerin, aynı kısıtlamalara tabi olacakları sahadaki konaklama yerlerine (müsaitlik durumuna bağlı olarak) geçmelerinin zorunlu kılınması dikkate alınmalıdır.
- Her gün evlerine dönen yerel topluluklardan işçiler sahaya girişte sağlık kontrolünden geçirilmeli ve bazı durumlarda koşullar, sahadaki konaklama yerlerini kullanmalarını veya işe gelmemelerini zorunlu kılabilir.

(b) ÇALIŞMA SAHASINA GİRİŞ/ÇIKIŞ VE İŞE BAŞLAMA KONTROLLERİ

Çalışma sahasına giriş/çıkışlar hem işçiler hem de destek personeli ve tedarikçiler dâhil diğer taraflar için kontrol edilmeli ve kayıt altına alınmalıdır. Olası tedbirler şunları içerebilir:

- Sahaya giriş/çıkış kontrolü, saha sınırlarının emniyete alınması ve giriş/çıkış noktalarının belirlenmesi (eğer mevcut değilse) için bir sistem kurulması. Sahaya giriş/çıkışlar kayıt altına alınmalıdır.
- Sahanın güvenliğini sağlamak ve giriş ve çıkışları kontrol etmek için uygulamaya konulan (geliştirilmiş) sistem, bu sistemin uygulanmasında onlardan beklenen davranışlar ve COVID -19'a özgü hususlar hakkında güvenlik personelinin eğitilmesi.
- Sahaya girişi izleyecek olan personelin eğitilmesi, personelin işçi girişlerini kayıt altına almasının, ateş ölçümlerini yapmasının ve girişi engellenen herhangi bir işçinin ayrıntılarını kayıt altına alınması için ihtiyaç duyulan kaynakların sağlanması.

- İşçilerin sahaya giriş yapmadan önce veya işe başlamadan önce iş için uygun olduklarını teyit etmek. Bu durumlar için prosedürler mevcut olsa da, mevcut sağlık sorunları olan veya başka şekilde risk altında olabilecek işçilere özel dikkat gösterilmelidir. Mevcut sağlık sorunu olan personelin görevlerini bırakması düşünülmelidir.
- Sahaya giren işçilerin ve diğer kişilerin vücut sıcaklıklarının kontrol edilmesi ve kayıt altına alınması veya sahaya girmeden önce veya girerken kendilerinin bildirimde bulunmasının talep edilmesi.
- İşçilere işe başlamadan önce, öksürük adabı, el hijyeni ve mesafe koyma önlemleri de dâhil olmak üzere COVID-19'a özgü hususlara odaklanan, gösterimler ve katılımcı yöntemler kullanılarak günlük brifingler verilmesi.
- Günlük brifingler sırasında işçilere olası semptomları (ateş, öksürük) kendi kendilerine izlemeleri ve semptomları varsa veya kendilerini iyi hissetmiyorlarsa amirlerine veya COVID-19 odak kişilerine bildirmelerinin hatırlatılması.
- Etkilenen bir bölgeden gelen veya enfekte bir kişiyle temas halinde olan bir işçinin 14 gün boyunca sahaya dönmemesinin engellenmesi veya (bu mümkün değilse) bu işçinin 14 gün süre ile karantina altına alınması.
- Hasta bir işçinin sahaya girmesinin engellenmesi, gerekirse yerel sağlık tesislerine yönlendirilmesi veya 14 gün süre ile evde karantina altında zorunlu kınlanması.

(c) GENEL HİJYEN

Genel hijyenle ilgili gereklilikler aşağıdakileri içerecek şekilde iletilmeli ve izlenmelidir:

- İşçilere ve personele COVID-19'un belirti ve semptomları, nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dâhil) ve kendilerinin veya başka kişilerin semptomları varsa ne yapacakları konusunda eğitim vermek (daha fazla bilgi için [DSÖ'nün COVID-19 Halk Sağlığı Tedbirlerine](#) bakın).
- Sahanın çevresine yerelde konuşulan dillerde resim ve metin içeren posterler ve işaretler yerleştirmek.
- Çalışma alanlarına giriş/çıkışlar; tuvalet, kantin veya yiyecek dağıtımı ya da içme suyu sağlanan yerler; işçi konaklama yerleri; atık istasyonları; mağazalar ve ortak alanlar dâhil olmak üzere, sahadaki kilit noktalarda sabun, tek kullanımlık kağıt havlu ve kapalı atık kutuları ile donatılmış el yıkama alanlarının bulunmasını sağlamak. El yıkama alanlarının bulunmadığı veya yeterli olmadığı durumlarda bu alanları oluşturmak için düzenlemeler yapılmalıdır. Alkol bazlı dezenfektan (varsa %60-95 alkol) da kullanılabilir.

- Çalışanların konaklama yerlerinin bir kısmının ihtiyati karantina için ayırmak ve enfekte olabilecek personelin daha resmi bir şekilde karantina altında kalmasını sağlamak (bkz. paragraf (f)).

(d) TEMİZLİK VE ATIK BERTARAFI

Ofisler, konaklama yerleri, kantinler, ortak alanlar dâhil olmak üzere tüm saha tesislerinin düzenli ve kapsamlı bir şekilde temizlenmesini sağlayın. Temel inşaat ekipmanı için temizlik protokollerini gözden geçirin (özellikle farklı çalışanlar tarafından kullanılıyorsa). Temizlik protokolleri aşağıdakileri içermelidir:

- Temizlik personeline yeterli miktarda temizlik ekipmanı, malzemesi ve dezenfektan sağlanması.
- Genel temizlik sistemlerini gözden geçirilmesi, temizlik personelinin uygun temizlik prosedürleri ve yüksek kullanımlı veya yüksek riskli alanlarda uygun sıklık konusunda eğitilmesi.
- Temizlik görevlilerinin COVID-19 ile kontamine olmuş veya kontamine olduğundan şüphelenilen alanları temizlemesi gerektiğinin öngörüldüğü durumlarda, temizlik görevlilerine uygun önlükler veya siperlikler, eldivenler, göz koruması (maskeler, gözlükler veya yüz koruyucu siperlikler) ve botlar veya kapalı iş ayakkabıları gibi KKD'lerin sağlanması. Uygun KKD yoksa, temizlik görevlilerine mevcut en iyi alternatifler sağlanması.
- Temizlik görevlilerinin temizlik faaliyetleri öncesinde, sırasında ve sonrasında uygun hijyen (el yıkama dâhil), KKD'nin (gerekli olduğu durumlarda) nasıl güvenli bir şekilde kullanılacağı ve atık kontrolü (kullanılmış KKD ve temizlik malzemeleri dâhil) konularında eğitilmesi.
- Hasta işçilerin bakımı sırasında ortaya çıkan her türlü tıbbi atık güvenli bir şekilde belirlenmiş kaplarda veya torbalarda toplanmalı ve ilgili gerekliliklere (örn. ulusal, DSÖ) uygun olarak işlenmeli ve bertaraf edilmelidir. Tıbbi atıklar için açıkta yakma veya beraber yakma gerekiyorsa, bu mümkün olduğunca sınırlı bir süre için yapılmalıdır. Atıklar azaltılmalı ve ayrıştırılmalıdır, böylece sadece en az miktarda atık yakılır (daha fazla bilgi için [DSÖ'nün COVID-19 için su, sanitasyon ve atık yönetimi hakkındaki geçici kılavuzuna bakın](#)).

(e) ÇALIŞMA UYGULAMALARININ DÜZENLENMESİ

Çalışanlar arasındaki teması azaltmak veya en aza indirmek için çalışma süreçlerinde ve zamanlamalarında değişiklik yapmayı düşünün ve bunun proje programını etkileyebileceğini unutmayın. Buna ilişkin tedbirler şunları içerebilir:

- Çalışma ekiplerinin sayısının azaltılması.
- Sahada aynı anda bulunan işçi sayısının kısıtlanması.
- 24 saatlik çalışma rotasyonuna geçilmesi.
- Sosyal mesafeyi mümkün kılmak için belirli iş faaliyetleri ve görevler için iş süreçlerinin uyarlanması veya yeniden tasarlanması ve çalışanların bu süreçler konusunda eğitilmesi.
- COVID-19'a özgü hususlar da eklenerek olağan güvenlik eğitimlerine devam edilmesi. Eğitim, normal KKD'lerin ve ulusal makamlar ve DSÖ tarafından tavsiye edilen COVID-19'a özel ek KKD'lerin doğru kullanımını içermelidir.
- Malzemelerin azalması veya KKD'nin sağlık çalışanları veya temizlikçiler için gerekli olması durumunda, inşaat KKD'sinin kullanımını azaltmak için çalışma yöntemlerinin gözden geçirilmesi. Örneğin, su püskürtme sistemlerinin iyi çalışır durumda olup olmadığını ve bakımının yapıp yapılmadığını kontrol ederek toz maskesi ihtiyacının azaltılmaya çalışılması veya nakliye kamyonlarının hız sınırının düşürülmesi gibi.
- Çalışma molalarının (mümkünse) saha içindeki açık alanlarda verilmesi için düzenleme yapılması.
- Sosyal mesafeyi sağlamak için kantin düzenini değiştirilmesinin ve yemek saatlerinin aşamalı hale getirilmesinin ve spor salonları da dâhil olmak üzere sahada mevcut eğlence tesislerine erişiminin aşamalı hale getirilmesinin ve/veya geçici olarak kısıtlanmasının değerlendirilmesi.
- Bir aşamada, ihtiyatlı çalışma uygulamalarını, hem işçilerin hem de topluluğun maruz kalabileceği potansiyel riskleri ve kaynakların varlığını yansıtacak şekilde ne ölçüde ayarlanması (veya işin tamamen durdurulması) gerektiğini değerlendirmek için, Hükümetin tavsiye ve talimatlarını dikkate alarak genel proje programının gözden geçirilmesi gerekebilir.

(f) PROJE SAĞLIK HİZMETLERİ

Mevcut altyapıyı (klinik/sağlık servisin boyutu, yatak sayısı, karantina tesisleri), sağlık personeli, ekipman ve malzemeleri, prosedürleri ve eğitimi dikkate alarak mevcut proje sağlık hizmetlerinin yeterli olup olmadığını değerlendirin. Bunların yeterli olmadığı durumlarda, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere mümkün olan yerlerde hizmetleri yükseltmeyi düşünün:

- Sağlık altyapısının genişletilmesi ve hastaların karantina altına alınabileceği alanların hazırlanması. Karantina tesislerinin kurulmasına ilişkin rehber ilkeler [DSÖ'nün COVID-19'u sınırlama bağlamında bireylerin karantinaya alınmasına ilişkin hususlara ilişkin geçici kılavuzunda belirtilmiştir](#). Karantina tesisleri, işçilerin konaklama yerlerinden ve devam eden iş faaliyetlerinden uzakta konumlandırılmalıdır. Mümkünse, çalışanlara iyi havalandırılan tek bir oda (açık pencere ve kapı)

sağlanmalıdır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, karantina tesisleri aynı odadaki işçiler arasında en az 1 metre mesafe bırakmaya ve mümkünse işçileri perde ile ayırmaya olanak sağlamalıdır. Hasta işçiler hareketlerini sınırlamalı, ortak kullanılan alanlardan ve tesislerden kaçınmalı ve 14 gün boyunca semptomlar geçene kadar ziyaretçilere izin verilmemelidir. Ortak alanları ve tesisleri (örn. mutfaklar veya kantinler) kullanmaları gerekiyorsa, bunu yalnızca etkilenmemiş işçilerin bulunmadığı zamanlarda yapmalı ve alan/tesisler bu kullanımdan önce ve sonra temizlenmelidir.

- COVID-19 ile ilgili güncel DSÖ tavsiyelerini ve COVID-19'un özelliklerine ilişkin tedbirleri de içerecek şekilde sağlık personelinin eğitilmesi. COVID-19 enfeksiyonundan kuşkulandığı durumlarda, sahadaki sağlık hizmeti sağlayıcıları, [yeni koronavirus \(nCoV\) enfeksiyonundan şüphelenildiğinde sağlık hizmetleri sırasında enfeksiyon önleme ve kontrolüne ilişkin DSÖ geçici kılavuzunu](#) takip etmelidir.
- Dünya çapındaki eksiklikler nedeniyle KKD malzemeleri mevcut değilse, projedeki sağlık personeli alternatifler üzerinde hemfikir olmalı ve bunları tedarik etmeye çalışmalıdır. Alternatif malzemeler arasında inşaat sahalarında yaygın olarak bulunabilen toz maskeleri, inşaat eldivenleri ve gözlükler yer almaktadır. Bu malzemelerin kullanımı tavsiye edilmemekle birlikte, tıbbi KKD yoksa son çare olarak kullanılmalıdır.
- Bir işçi aşırı derecede hasta ve kendi başına düzgün nefes alamıyorsa, derhal yerel hastaneye sevk edilmelidir (aşağıdaki (g)'ye bakın).
- Depolama ve bertaraf sistemleri de dâhil olmak üzere tıbbi atıklarla ilgili mevcut yöntemleri gözden geçirin (daha fazla bilgi için [COVID-19 için su, sanitasyon ve atık yönetimine ilişkin DSÖ geçici kılavuzuna](#) ve [sağlık hizmetleri faaliyetlerinden kaynaklanan atıkların güvenli yönetimine ilişkin DSÖ kılavuzuna](#) bakın).

(g) YEREL SAĞLIK VE DİĞER HİZMETLER

Proje sağlık hizmetlerinin sınırlı kapsamı göz önüne alındığında, projenin hasta işçileri yerel sağlık hizmetlerine yönlendirmesi gerekebilir. Yönlendirmeye ilişkin hazırlık şunları içerir:

- Yerel sağlık hizmetlerinin kaynakları ve kapasitesi (yatak sayısı, eğitilmiş personelin varlığı ve gerekli malzemeler gibi) hakkında bilgi edinilmesi.
- Hasta çalışanların sevk edilmesi gerektiğinde ne yapılması gerektiği konusunda anlaşmaya varmak için belirli sağlık tesisleriyle ön görüşmeler yapılması.

- Projenin yerel sağlık hizmetlerini topluluk üyelerinin hastalanmasına hazırlıklı olma konusunda destekleyebileceği yolların değerlendirilmesi, yaşıca büyük bireylerin veya önceden rahatsızlıkları olanların hastalanmaları halinde uygun tedaviye erişmek için ek desteğe ihtiyaç duyduklarının kabul edilmesi.
- Hasta bir işçinin sağlık tesisine nasıl nakledileceğinin kararlaştırılması ve bu tür bir nakil yönteminin uygunluğunun kontrol edilmesi.
- Yerel acil servis/sağlık hizmetleri ile iletişim için üzerinde anlaşılmış bir protokol oluşturulması.
- Yerel sağlık hizmetleri/öze sağlık tesisler ile sağlanacak hizmetlerin kapsamı, hastaların kabulüne ilişkin prosedür ve (ilgili olduğu durumlarda) söz konusu olabilecek her türlü masraf veya ödeme konusunda mutabakata varılması.
- Proje yönetiminin, COVID-19'a yakalanmış bir işçinin ölümü gibi talihsiz bir olayda nasıl hareket edeceğini bilmesi için de bir prosedür hazırlanmalıdır. Normal proje prosedürleri uygulanmaya devam edecek olsa da, hastalığın bulaşıcı doğası nedeniyle COVID-19 başka sorunlara yol açabilir. Proje, ulusal yasalar kapsamındaki raporlama veya diğer gereklilikler dâhil olmak üzere yapılması gerekenleri koordine etmek için ilgili yerel makamlarla birlikte hareket etmelidir.

(h) VİRÜS ÖRNEKLERİ VEYA YAYILMASI

DSÖ, hastalanan veya COVID-19 virüsü ile ilişkili olabilecek semptomlar gösteren bir kişiyi tedavi etmek için ne yapılması gerektiğine dair ayrıntılı tavsiyeler sağlar (daha fazla bilgi için, [yeni koronavirus \(nCoV\) ortaya çıktığında sağlık hizmetleri sırasında enfeksiyonun önlenmesi ve kontrolüne ilişkin DSÖ geçici kılavuzuna bakın](#)). Proje, vaka ciddiyetine (hafif, orta, şiddetli, kritik) ve risk faktörlerine (yaş, hipertansiyon, diyabet gibi) göre farklılaştırılmış yaklaşımlarla izlenecek risk temelli prosedürleri belirlemelidir (daha fazla bilgi için bkz. [DSÖ sağlık tesisi ve toplulukta COVID-19 vaka yönetimine ilişkin operasyonel hususlar hakkında geçici kılavuz](#)). Bu prosedürler aşağıdakileri içerebilir:

- Bir işçide COVID-19 semptomları varsa (ateş, kuru öksürük ve yorgunluk gibi) işçi derhal çalışma faaliyetlerinden uzaklaştırılmalı ve saha içerisinde karantina altına alınmalıdır.
- Sahada test gerçekleştirilebiliyorsa, işçi sahada teste tabi tutulmalıdır. Sahada test yapma imkanı yoksa, işçi test yaptırması için yerel sağlık tesislerine (eğer test varsa) nakledilmelidir.
- COVID-19 testi pozitif çıkarsa veya test yapılamıyorsa, işçi karantina altında tutulmaya devam edilmelidir. Karantina altına alma ya çalışma sahasında ya da evde olacaktır. Eğer işçi evde kalıyorsa, proje tarafından sağlanan ulaşım aracıyla evine götürülmelidir.

- İşçinin bulunduğu alanda daha fazla çalışma yapılmadan önce yüksek alkol içerikli dezenfektan ile kapsamlı temizlik prosedürleri uygulanmalıdır. İşçiler tarafından kullanılan ekipmanlar dezenfektan kullanılarak temizlenmeli ve KKD bertaraf edilmelidir.
- İş arkadaşlarının (yani hasta işçinin yakın temasta bulunduğu işçiler) işi askıya almaları ve hiçbir belirti göstermeseler bile 14 gün boyunca karantinaya alınmaları gerekmektedir.
- İşçinin ailesi ve diğer yakın temaslarının, herhangi bir belirti göstermeseler bile 14 gün boyunca karantinaya alınmaları gerekmektedir.
- Sahadaki bir işçide COVID-19 tespit edilirse ziyaretçilerin sahaya girişi kısıtlanmalı ve işçi grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.
- İşçiler evde yaşıyorsa ve teyit edilmiş veya şüpheli bir COVID-19 vakası olan bir aile üyesi varsa, hiçbir belirti göstermeseler bile kendilerini karantinaya almalı ve 14 gün boyunca proje sahasına girmelerine izin verilmemelidir.
- İşçilere hastalık, tecrit veya karantina süreleri boyunca veya ulusal yasalara uygun olarak çalışmayı durdurmaları gerektiği takdirde ödeme yapılmaya devam edilmelidir.
- Bir işçinin ihtiyaç duyduğu tıbbi bakım (ister sahada ister yerel bir hastane veya klinikte olsun) işveren tarafından ödenmelidir.

(i) MALZEMELERİN VE PROJE FAALİYETLERİNİN SÜREKLİLİĞİ

Proje sahasında veya toplulukta COVID-19 görüldüğü durumlarda, proje sahasına erişim kısıtlanabilir ve malzemelerin transferi etkilenebilir.

- Proje yönetimi ekibindeki kilit kişilerin (PIU, Denetleme Mühendisi, Yüklenici, alt yükleniciler) hastalanması durumunda yerine geçecek kişileri belirleyin ve bu kişilerin kimler olduğunu bildirerek insanların yapılan düzenlemelerden haberdar olmasını sağlayın.
- Prosedürleri yazılı hale getirin ki insanlar prosedürlerin neler içerdiğini bilerek hareket etsinler ve tek bir kişinin bilgisine bağlı kalmassınlar.
- Gerekli enerji, su, gıda, tıbbi malzeme ve temizlik ekipmanı tedarik zincirini öğrenin, durumdan nasıl etkilenebileceğini ve hangi alternatiflerin bulunabileceği üzerine düşünün. Özellikle proje için kritik malzemelere (yakıt, gıda, tıbbi, temizlik ve diğer temel malzemeler gibi) yönelik uluslararası, bölgesel ve ulusal tedarik zincirlerine ilişkin proaktif analiz önemlidir. Daha uzak bölgelerdeki projeler için kritik mallarda 1-2 aylık bir kesinti planlanması uygun olabilir.
- Kritik malzemeler için sipariş verin/tedarik edin. Mevcut değilse, (mümkünse) alternatifleri değerlendirin.

- Mevcut güvenlik düzenlemelerini ve bunların normal proje operasyonlarının kesintiye uğraması durumunda yeterli olup olmayacağını değerlendirin.
- Projenin hangi noktada faaliyetleri önemli ölçüde azaltması veya işi tamamen durdurması gerekebileceğini ve buna hazırlanmak ve mümkün veya uygulanabilir hale geldiğinde işe yeniden başlamak için ne yapılması gerektiğini düşünün.

(j) İŞÇİLERLE EĞİTİM VE İLETİŞİM

İşçilere durumlarını ve kendilerini, ailelerini ve topluluklarını en iyi nasıl koruyabileceklerini öğrenebilmeleri için düzenli olanaklar sunulmalıdır. Proje tarafından yürürlüğe konan prosedürler ve bu prosedürlerin uygulanması noktasında kendi sorumlulukları hakkında bilgilendirilmelidirler.

- Sahaya yakın topluluklar ve proje yönetimine erişimi olmayan işçiler için sosyal medya kullanımının ana bilgi kaynağı olabileceğinin farkında olmak önemlidir. Bu durum, yönetimin COVID-19 riskleriyle başa çıkmak için neler yaptığını vurgulayan işçilere yönelik bilgilendirme yapma ve etkileşimin (örneğin eğitim, genel katılımlı toplantılar, iş güvenliği toplantıları yoluyla) önemini artırmaktadır. İş gücündeki huzuru sağlamanın ve iş sürekliliğini korumanın önemli parçası korkuyu yatıştırmaaktır. İşçilere soru sorma, endişelerini ifade etme ve önerilerde bulunma fırsatı verilmelidir.
- İşçi eğitimleri, yukarıdaki bölümlerde tartışıldığı gibi düzenli olarak yapılmalı ve işçilerden nasıl davranmaları ve iş görevlerini nasıl yerine getirmeleri beklendiğinin net bir şekilde anlaşılması sağlanmalıdır.
- Eğitim, bir işçinin hastalanması durumunda ayrımcılık veya önyargı konularını ele almalı ve işçilerin işe döndüklerinde virüsün nasıl bir seyir izlediğine dair anlayış sağlamalıdır.
- Eğitim, iş uygulamalarının değiştirilmiş olabileceğini göz önünde bulundurarak, güvenlik prosedürlerinin kullanımı, inşaat KKD'lerinin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği konuları ve davranış kuralları dâhil olmak üzere çalışma sahasında normalde gerekli olabilecek tüm konuları kapsamalıdır.
- İletişim açık, gerçeklere dayalı ve işçiler tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde tasarlanmış olmalıdır; örneğin el yıkama, sosyal mesafe ve bir işçide semptomlar gözlemlendiğinde ne yapılması gerektiğine dair afişler kullanılmalıdır.

(k) TOPLULUK İLE İLETİŞİM VE İLİŞKİ

Toplulukla ilişkiler dikkatli bir şekilde yönetilmeli ve hem işçileri hem de topluluğu korumak için uygulanan tedbirlere odaklanılmalıdır. Topluluk, yerel halktan olmayan işçilerin varlığından veya yerel işçilerin proje sahasında bulunmasının topluluk için oluşturduğu risklerden endişe duyabilir. Proje, DSÖ kılavuzunu yansıtabilecek şekilde izlenecek risk temelli prosedürleri belirlemelidir (daha fazla bilgi için

bkz. [DSÖ Risk İletişimi ve Topluluk Katılımı \(RCCE\) Eylem Planı Rehberi COVID-19 Hazırlığı ve Müdahale](#)). Aşağıdaki iyi uygulamalar dikkate alınmalıdır:

- İletişimler açık, düzenli, gerçeklere dayalı ve topluluk üyeleri tarafından kolayca anlaşılacak şekilde tasarlanmış olmalıdır.
- İletişim için mevcut araçlar kullanılmalıdır. Çoğu durumda, topluluk veya topluluk temsilcileriyle yüz yüze görüşmeler mümkün olmayacaktır. Afişler, broşürler, radyo, kısa mesaj ve elektronik ortamlarda yapılacak toplantılar gibi diğer iletişim biçimleri kullanılmalıdır. İletişimin bu gruplara ulaştığından emin olmak için kullanılan araçlar, topluluğun farklı üyelerinin bunlara erişme kabiliyetini dikkate almalıdır.
- Topluluk, COVID-19 ile ilgili sorunları ele almak için sahada uygulanan prosedürlerden haberdar edilmelidir. Bu prosedürler işçiler ve topluluk arasındaki teması sınırlamak veya yasaklamak için uygulanan tüm tedbirleri içermelidir. Bazı tedbirlerin topluluk için mali sonuçları olacağından (örneğin işçiler barınma için ödeme yapıyorsa veya yerel tesisleri kullanıyorsa) bunların net bir şekilde iletilmesi gerekir. Topluluk, sahaya giriş/çıkış prosedürü, işçilere verilen eğitim ve bir işçinin hastalanması durumunda proje tarafından izlenecek prosedür hakkında bilgilendirilmelidir.
- Proje temsilcileri, yükleniciler veya işçiler toplulukla etkileşim halindeyse sosyal mesafe uygulamalı ve hem ulusal hem de uluslararası (örn. DSÖ) ilgili makamlar tarafından yayınlanan diğer COVID-19 kılavuzlarına uymalıdır.

7. ÇALIŞMA YAŞI

Proje işçilerinin asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal yasalar ile STB'nin ve KA'ların İK politikaları çocuk işçiliğine izin vermemektedir. Yasalara göre 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, 18 yaşın altındaki çocukların belirli tehlikeli işlerde ve gece vardiyası gerektiren işlerde çalıştırılması da yasaktır.

Yüklenicilerin tüm işçilerin kimliklerini ve yaşlarını doğrulamaları gerekecektir. Bununla ilgili işçiler doğum belgesi, tıbbi muayene sonuçlarına dayalı sertifika, ulusal kimlik kartı, pasaport gibi resmi belgeler sunulmalıdır. İnşaat işleri yüklenicileri ile yapılan sözleşmeler ve Kalkınma Ajansları ve sosyal girişimlerle yapılan hibe anlaşmaları, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanmasına ilişkin hükümler içerecektir. CIP'ler tarafından sosyal girişimlere yönelik verilen eğitimler, çocuk ve zorla çalıştırmanın yasaklanmasına ilişkin farkındalık oturumlarını da içerecektir.

Asgari çalışma yaşın altında bir çocuğun projede çalıştığıın tespit edilmesi halinde, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak, sorumlu bir şekilde çocuğun istihdamına veya görevlendirilmesine derhal son vermek için tedbirler alınacaktır.

8. USUL VE ESASLAR

STB personeline uygulanacak usul ve esaslar Devlet Memurları Kanununda düzenlenmiştir. Devlet Memurları Kanunu, özellikle proje ile ilgili olarak çalışmak üzere görevlendirilen (doğrudan işçiler) STB çalışanları için geçerli olacaktır.

1) KA çalışanlarının usul ve esasları

KA personeline uygulanan usul ve esaslar, İş Kanunu ve Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Bu iki yönetmelik, özellikle projeye ilgili olarak çalışmak üzere atanan KA çalışanları (doğrudan çalışanlar) için geçerli olacaktır.

Danışmanların (doğrudan çalışanlar) usul ve esasları, İş Kanunu ile düzenlenen bireysel sözleşmeler ile belirlenir.

Doğrudan çalışanlar için çalışma saatleri haftalık 45 saattir.

Sözleşmeli işçiler için İş Kanunu geçerli olacaktır. İş Kanunu, haftalık çalışma süresini 45 saat olarak öngörür ve fazla çalışma süresini yılda 270 saatle sınırlar. Her bir saatlik fazla çalışma için normal saat ücretinin bir buçuk katı ücret alınır. Tüm proje işçilerine, birbirini takip eden altı çalışma gününden sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) verilecektir. Bu dinlenme günü ise ödenecektir.

Sözleşmeli işçilerin ücretleri iş sözleşmelerinde kararlaştırılacaktır. Ücretler ulusal asgari ücretin üzerinde ve endüstri standartlarına uygun olacaktır.

9. ŞİKÂYET MEKANİZMASI

Şikâyet Mekanizması (ŞM), herhangi bir paydaşın bir projenin planlanması, uygulanması veya yönetimi ile ilgili olarak şikâyette bulunmasına, endişesini dile getirmesine veya öneriler, sorular ve övgüler gibi geri bildirimler sağlamasına olanak tanıyan bir süreçtir.

SEECO, şikâyetleri ve geri bildirimleri Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standartlarına (ESS) uygun olarak almak, değerlendirmek ve ele almak için şeffaf ve kapsamlı bir ŞM oluşturmuştur. ŞM, potansiyel veya gerçekleşmiş Proje etkilerini hafifletmek, yönetmek ve çözmek ve ayrıca uluslararası standartlar kapsamındaki yükümlülükleri yerine getirmek ve Projeden etkilenen kişiler, çalışanlar ve diğer ilgili taraflarla olumlu ilişkiler oluşturmak için önemli bir proje aracıdır. Ek olarak, ŞM Proje zorlukları hakkında PIU'a zamanında girdi sağlar ve ele alınması gereken sorunların etkili bir şekilde tanımlanmasına olanak tanır.

Bu nedenle, SEECO Proje Uygulama Birimi (PIU) tarafından projeye özgü paydaş ŞM'nin ve proje çalışanları için ayrı ŞM'nin kritik unsurlarını ana hatlarıyla belirtmek amacıyla bir [Şikâyet Mekanizması Kılavuzu](#) hazırlanmıştır.

İş Kanunu'nda işyeri şikâyet mekanizmalarına ilişkin herhangi bir yasal hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca sözleşmeli işçilerin şikâyetlerini proje sponsoruna iletebilmelerine ilişkin herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır. Bu nedenle, STB PIU, STB personeli, KA'lar ve sözleşmeli işçiler de dâhil olmak üzere proje çalışanları için bir Şikâyet Mekanizması kuruyor. Proje işçileri için ŞM, bu prosedüre ve ŞM kılavuzunun 5.2. Bölümünde açıklanan ESS2 (İşgücü ve Çalışma Koşulları) gerekliliklerine uygun olarak oluşturulmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmeliği, devlet memurları için şikâyet prosedürü sağlamaktadır. 657 Sayılı Kanun'un (Devlet Memurları Kanunu) 21. Maddesi uyarınca; Devlet memurlarının kendi kurumlarına karşı şikâyette bulunma ve dava açma hakları vardır. İtiraz ve şikâyetler (dilekçe, talep vb.) çalışanın bir üst amirinden sonra hiyerarşide bir üst amirine iletilerek yapılır. Başvuru ve şikâyetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir.

Şikâyet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amiri tarafından şikâyetin alındığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurları şikâyetlerinden dolayı cezalandırılmaz.

Ancak, danışmanlar (doğrudan çalışanlar) ve KA çalışanları, devlet memurlarına sağlanan şikâyet mekanizmasını kullanamazlar. Aşağıda ayrıntıları verildiği üzere farklı bir GM kapsamındadırlar.

9.1 KA ÇALIŞANLARI İÇİN ŞİKÂYET MEKANİZMASI:

SEECO projesinin ŞM'si, Proje işçileri tarafından şikâyetlerin/geri bildirimlerin/işyeri kaygılarının iletilmesi için ayrı kanallara sahip olacaktır. ŞM, Bakanlık düzeyinde memurların kullanımına sunulan mevcut şikâyet mekanizmalarıyla birlikte çalışacaktır. Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmeliği, devlet memurları için şikâyet prosedürü sağlamaktadır. 657 Sayılı Kanun'un (Devlet Memurları Kanunu) 21. maddesi uyarınca; Devlet memurlarının kendi kurumlarına karşı şikâyette bulunma ve dava açma hakları vardır. İtiraz ve şikâyetler (dilekçe, talep vb.) çalışanın bir üst amirinden sonra hiyerarşide bir üst amirine iletilerek yapılır. Başvuru ve şikâyetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir. Şikâyet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amiri tarafından şikâyetin alındığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurları şikâyetlerinden dolayı cezalandırılmaz. Proje işçilerinin şikâyet mekanizması, işçilerin Türk İş Mevzuatında öngörülen uzlaştırma prosedürünü (25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu- Madde 3) kullanmalarını engellemeyecektir.

9.2. İŞÇİLERİN ŞM'SİNİ KİMLER KULLANABİLİR

Proje İşçileri için Şikâyet Mekanizmaları, tüm doğrudan ve sözleşmeli işçilerin işyeri ile ilgili endişelerini dile getirebilmeleri için ilgili kurumlar (STB, KA'lar, CIP'ler ve yükleniciler) bünyesinde kurulacaktır.

PIU'da görev yapacak olan STB personeli memurdur. STB personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenir. Proje faaliyetlerinde yer alan kamu görevlileri için, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kamu sektöründeki mevcut sözleşmelerinin veya atamalarının usul ve esasları geçerli olacaktır. Dış danışmanlar görevlendirilirken, Proje için hazırlanan işgücü yönetimi prosedürünün gerekliliklerine uyulmasına paralel olarak ulusal çalışma mevzuatı hükümleri uygulanacaktır. Bu danışmanlar, görev ve sorumlulukların belirli bir şekilde tanımlandığı, bazıları yarı zamanlı olmak üzere zamana dayalı sözleşmeler kapsamında işe alınabilir.

İşçilerin şikâyet mekanizmasına ek olarak, STB'nin güncellenmiş Paydaş Katılım Planı'nda ESS10 gereklilikleri uyarınca daha geniş halk kitleleri için tanımlanmış ayrı bir proje şikâyet mekanizması da bulunmaktadır. Bu nedenle, proje süresince iki ayrı şikâyet mekanizması uygulanacak ve üç aylık izleme raporlarında rapor edilecektir.

9.3. İŞÇİLERİN ŞM'NİN YÖNETİMİ

Bu bölüm, işçilerin şikâyet mekanizması prosedürünün rollerine ve sorumluluklarına genel bir bakış içerir.

Şikâyet/Ön eri Alım Bölümü	Açıklama	Alan Kişi	Değerlendirilen Birim	SEECO Sorumlusu	Şikâyetlerin Ele Alınmasında Yapılacaklar	Onay Birimi	Kapatma	Anlaşmazlık Durumunda Yapılacak İşlem	İtiraz Makamları
CC İşçileri	Bir yüklenici işçisi şikâyetinde bulunduğu	CC'nin ŞM odak kişisi	Proje Yöneticisi ve/veya CC'nin ŞM odak kişisi	İlgili KA'nın ŞM odak kişisi ve/veya STB/PIU'un ŞM odak kişisi	<ul style="list-style-type: none"> Şikâyet, yüklenicinin yönetimine yönlendirilecektir. Alınan şikâyet hakkında CC proje yöneticisi derhal bilgilendirilecektir. Şikâyetin anında çözülebilmesi halinde, Yüklenici gerekli adımları belirleyip uygulayacaktır. Anında çözülemiyorsa, atılması gereken adımların belirlenmesi ve uygulanması için şikâyet CIP ve/veya PIU'nun ŞM Odak Kişisine iletilecektir. Şikâyet, Projeyi veya Banka'nın itibarını tehlikeye atabilecek şekilde tekrarlayan, kapsamlı ve yüksek profilli ise, şikâyet PIU'ya iletilecek ve atılması gereken adımlar belirlenecektir. Uygun çözümleri ve atılacak adımları içeren bir yanıt hazırlanacak ve şikâyet sahibi ile paylaşılacaktır. 	CC Proje Yöneticisi	İşçinin yapılan açıklamadan memnun kalması ve adım atılması durumunda, şikâyetçi tarafından düzeltici adımı ve açıklamaları içeren Kapanış Formu imzalanacaktır.	<ul style="list-style-type: none"> Anlaşmazlık durumunda, şikâyet PIU'ya yönlendirilecektir. PIU, atılabilecek olası düzeltici adımları ve uygun olduğu takdirde sağlanacak ek bilgileri daha ayrıntılı değerlendirmek için işçi ile bir toplantı düzenleyecektir. Atılacak adımlardan ve açıklamadan işçi hâlâ memnun değilse, kendisine itiraz süreci hakkında bilgi verilecektir. 	<ul style="list-style-type: none"> CİMER Asliye Hukuk Mahkemeleri İdare Mahkemesi Asliye Ticaret Mahkemeleri İş Mahkemeleri Ombudsman
CIP'ler İşçiler	Bir CIP işçisi şikâyetinde bulunduğu	CIP'in ŞM Odak Kişisi	Proje Yöneticisi ve/veya CIP'in ŞM Odak Kişisi	İlgili KA'nın ŞM odak kişisi ve/veya STB/PIU'un ŞM odak kişisi	<ul style="list-style-type: none"> Şikâyetin anında çözülebilmesi halinde, CIP'nin Proje Yöneticisi veya ŞM Odak Kişisi atılması gereken adımları belirleyip uygulayacaktır. Anında çözülemiyorsa, atılması gereken adımların belirlenmesi ve uygulanması için şikâyet KA ve/veya PIU'nun ŞM Odak Kişisine iletilecektir. Şikâyet, Projeyi veya Banka'nın itibarını tehlikeye atabilecek şekilde tekrarlayan, kapsamlı ve yüksek profilli ise, şikâyet PIU'ya iletilecek ve atılması gereken adımlar belirlenecektir. Uygun çözümleri ve atılacak adımları içeren bir yanıt hazırlanacak ve şikâyet sahibi ile paylaşılacaktır. 	CIP Proje Yöneticisi	İşçinin yapılan açıklamadan memnun kalması ve adım atılması durumunda, şikâyetçi tarafından düzeltici adımı ve açıklamaları içeren Kapanış Formu imzalanacaktır.	<ul style="list-style-type: none"> Diğer düzeltme adımlarını tartışmak, önermek ve üzerinde anlaşmaya varmak için işçi ile sanal veya yüz yüze toplantılar yapılacaktır. Anlaşma sağlandığı takdirde, atılacak düzeltme adımlara ilişkin kanıt belgeleri toplanacak ve işçi tarafından imzalanacak Şikâyet Kapanış Formuna eklenecektir. Önerilen adımlardan ve açıklamadan işçi hâlâ memnun değilse, kendisine itiraz süreci hakkında bilgi verilecektir. 	<ul style="list-style-type: none"> CİMER Asliye Hukuk Mahkemeleri İdare Mahkemesi Asliye Ticaret Mahkemeleri İş Mahkemeleri Ombudsman
KA İşçileri	Bir KA işçisi şikâyetinde		KA Genel Sekreteri ve/veya KA ve PIU'nun		Bir cevabın/düzeltilici adımın hemen alınabilmesi durumunda; sorumlu kişi şikâyeti çözmek için gerekli düzeltici adımı atacak ve PIU/STB'yi şikâyet ve atılan düzeltici adım hakkında bilgilendirecektir.	PIU/STB'in odak kişisi	Şikâyetinde bulunan kişi yapılan açıklamadan ve atılan düzeltici adımlardan	Şikâyetinde bulunan kişi sonuçtan memnun kalmazsa, şikâyet daha ayrıntılı bir	<ul style="list-style-type: none"> CİMER Asliye Hukuk Mahkemeleri

	bulunduğu nda		ŞM Odak Kişisi		Açıklama ve atılacak gereken düzeltici adımları içeren geri bildirim şikâyet sahibi ile paylaşılacaktır. Anında çözülemiyorsa, atılması gereken adımların belirlenmesi ve uygulanması için şikâyet PIU'nun ŞM Odak Kişisine iletilecektir.		memnun kalırsa, atılacak düzeltici adımları ve açıklamaları içeren Kapanış Formu şikâyetçi tarafından imzalanacaktır.	değerlendirme için PIU/STB'ye iletilecektir. • Uygun olması halinde, konu/anlaşmazlık hakkında daha fazla bilgi toplamak için saha ziyareti gerçekleştirilecektir. • Mümkünse başka bir düzeltici adım önermek için şikâyette bulunan kişi ile sanal veya yüz yüze görüşme yapılacaktır. • Nihai yanıt, (varsa) ek düzeltici adımlar doğrultusunda hazırlanacak ve şikâyet sahibine sunulacaktır. <i>Anlaşma sağlanırsa, atılan düzeltici adımlara ilişkin kanıtlayıcı belgeler toplanacak ve şikâyet sahibi tarafından imzalanacak Şikâyet Kapanış Formuna eklenecektir.</i> Şikâyet sahibi çözümden memnun kalmazsa, itiraz süreci hakkında kendisine bilgi verilir.	<ul style="list-style-type: none"> • İdare Mahkemeleri • Asliye Ticaret Mahkemeleri • İş Mahkemeleri • Ombudsman
PIU İşçileri	Bir PIU çalışanı şikâyette bulunduğu nda	Fonlar ve Teknik İş Birliği Dairesi /STB ŞM	STB Fonlar ve Teknik İş Birliği Dairesi Başkanı ve/veya ŞM Odak Kişisi	PIU Başkanı	Anında bir cevabın/düzeltilici adımın hemen alınabilmesi durumunda, sorumlu kişi durumu düzeltmek için yasal işlem başlatacak ve işlem hakkında PIU/STB'yi bilgilendirecektir. Açıklama ve atılacak gereken düzeltici adımları içeren geri bildirim şikâyet sahibi ile paylaşılacaktır.	PIU Başkanı /SBT	Şikâyette bulunan kişi yapılan açıklamadan ve atılan düzeltici adımlardan memnun kalırsa, atılacak düzeltici adımları ve açıklamaları içeren Kapanış Formu şikâyetçi tarafından imzalanacaktır. Şikâyet sonucu tatmin edici bulunmazsa, daha fazla değerlendirme için kişi	<ul style="list-style-type: none"> • Mümkünse başka bir düzeltici adım önermek için işçi ile sanal veya yüz yüze görüşme yapılacaktır. • Nihai yanıt, (varsa) ek düzeltici adımlar doğrultusunda hazırlanacak ve şikâyet sahibine sunulacaktır. • Anlaşma sağlandığı takdirde, atılacak düzeltme adımlara ilişkin kanıt belgeleri toplanacak ve işçi tarafından imzalanacak Şikâyet Kapanış Formuna eklenecektir. 	<ul style="list-style-type: none"> • CİMER • Asliye Hukuk Mahkemeleri • İdare Mahkemeleri • Asliye Ticaret Mahkemeleri • İş Mahkemeleri • Ombudsman

		Odak Kişisi					PIU/SBT'ye yönlendirilecektir .	<ul style="list-style-type: none">Şikayet sahibi çözümden memnun kalmazsa, itiraz süreci hakkında kendisine bilgi verilir.	
--	--	-------------	--	--	--	--	---------------------------------	--	--

Tablo 3 İşçilerin Şikayetlerini Ele Almada Farklı Aşamalar

10.TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET EYLEM PLANI

Büyük İnşaat İşlerinde TCDSŞ'ye ilişkin Dünya Bankası İyi Uygulama Notunda belirtildiği üzere, orta, önemli ve yüksek düzeyde CSİ/CT risk derecelendirmesine sahip projeler için bir CSİ/CT Önleme ve Müdahale Eylem Planı önerilmektedir. Türkiye'deki bağlamsal riskler ve hem mülteciler hem de ev sahibi topluluktaki kadınlar arasında artan TCDSŞ vakaları göz önünde bulundurulduğunda, Projenin CSİ/CT risk derecesi Orta olarak değerlendirilmiştir ve bu nedenle SEECO PIU tarafından proje uygulamasında CSİ/CT risklerinin ele alınmasına yönelik bir rehber belge olarak yararlanılmak üzere bir [Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddetin Önlenmesine Yönelik Eylem Planı](#) hazırlanmıştır.

TCDSŞ Eylem Planının amacı, CSİ/CT risklerini ele almak için gerekli protokolleri ve mekanizmaları tanımlayarak, CSİ/CT risklerini ve ilgili etki azaltma tedbirlerini belirleyerek, olası hizmet sağlayıcıların haritasını çıkararak ve bu planın uygulanması için sorumlu tarafları ve izleme mekanizmasını tanımlayarak SEECO projesindeki CSİ/CT risklerinin yönetimini ele almaktır.

SEECO PIU, bu eylem planının zamanında ve katılımcı bir şekilde uygulanması, izlenmesi ve raporlanmasından genel sorumluluğa sahipken, KA'lar ve CIP'ler gibi diğer uygulayıcı kurumların da CSİ/CT risklerini ve iddialarını ele alma konusunda rolleri ve sorumlulukları olacaktır.

Cinsel sömürü veya istismar (CSİ), cinsel taciz (CT) ve diğer toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (TCDSŞ) biçimleriyle ilgili şikâyetlerin yönetilmesi, konunun hassas yapısı; mağdurların etiketlenme, reddedilme veya zarar görme potansiyeli ve mağdurların birçoğunun öne çıkıp vakaları bildirme konusundaki isteksizliği nedeniyle proje düzeyindeki şikâyet mekanizmaları aracılığıyla dile getirilen diğer endişe türlerinden farklı bir yaklaşım gerektirir. CSİ ve CT'nin özgün yapısı, bu tür iddiaların şikâyet mekanizmaları yoluyla bildirilmesi ve güvenli ve etik bir şekilde ele alınması için özel tedbirler alınmasını gerektirir. Bu ihtiyaca yanıt olarak, SEECO projesi, CSİ/CT ile ilgili şikâyetler için özel işletim prosedürleri ve müdahale protokolleri ile hassas şikâyetlerin alınmasına izin vermek için Proje düzeyinde şikâyet mekanizmasını uyarlayacaktır.

Projelerdeki CSİ/CT şikâyetleri, ikincil mağduriyet, tekrarlanan travma ve mağdura veya bu tür vakaları bildiren diğer kişilere karşı misilleme riski nedeniyle hassastır. Bu nedenle, Proje düzeyindeki şikâyet mekanizması CSİ/CT mağdurlarının ihtiyaçlarına duyarlı olacak şekilde yapılandırılmıştır. SEECO PIU tarafından temsil edilen STB, yüklenicileri ve STB projelerinde/operasyonlarında yer alan alt yükleniciler,

proje faydalanıcılarına ve etkilenen topluluklara yönelik CSİ eylemlerine karşı sıfır tolerans politikasına sahiptir ve proje işçilerinin CSİ'ye maruz kalmasını yasaklar.

ŞM, CSİ ve CT şikâyetlerini ele alırken şunları sağlayacaktır: (i) Mağdurun, rızası, ihtiyaçları ve istekleri temelinde ilgili destek hizmetlerine (sağlık, psikolojik, adli yardım vb.) yönlendirilmesi, (ii) İç hukuk sistemi ile bağlantı, (iii) İddianın SEECO projesiyle ilgili olup olmadığını belirlemek için STB, yüklenicileri ve alt yüklenicileri tarafından yapılan iç soruşturma.

11. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

STB ve Kalkınma Ajansları, yüklenicilerin yasal ve güvenilir işletmeler olmasını ve iş gücü yönetimi için bu Prosedüre uygun olarak oluşturulmuş prosedürlere sahip olmalarını sağlayacaktır.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, yürürlükteki çalışma ve işyerinde korunma mevzuatına uyma yükümlülüğüne ilişkin hüküm yer alacaktır. Yüklenicilerin seçimi sırasında, KA'lar aşağıdakiler dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ek belgelere ilişkin bilgi verilmesini isteyebilir:

- Şirket kayıtları ve iş müfettişlikleri ve diğer icra organlarının raporları da dâhil olmak üzere yürürlükteki iş kanunu ihlallerine ilişkin kamu kayıtlarındaki bilgiler.
- İşletme lisansları, tesciller, izinler ve onaylar;
- İSG konuları da dâhil olmak üzere bir işgücü yönetim sistemiyle ilgili belgeler, örneğin, işgücü yönetimi prosedürleri;
- İşçi yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin, niteliklerinin ve sertifikalarının belirlenmesi;
- Gerekli işi yapmak için işçi sertifikaları/izinleri/eğitimleri;
- Güvenlik ve sağlık ihlallerinin kayıtları ve müdahaleler;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler;
- Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kayıt olduklarına dair kanıtlar;
- Çalışılan saatler ve alınan ücret dâhil olmak üzere işçi bordro kayıtları;
- Güvenlik komitesi üyelerinin belirlenmesi ve toplantı kayıtları; ve
- ESS2'yi yansıtan hükümlerin ve şartların dâhil edildiğini gösteren, yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları.

Seçilen yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında ve Türk Hukukunda belirtildiği gibi, işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

KA'lar, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uymalarına odaklanarak, yüklenicilerin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını izleyecektir. Bu, proje yerlerinin veya çalışma alanlarının ve/veya yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya yerinde kontrollerini içerebilir. Yüklenicilerin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir: (a) üçüncü şahıslar ve sözleşmeli işçiler arasındaki iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili bir örneği; (b) alınan şikâyetler ve bunların çözüme kavuşturulmasına ilişkin kayıtlar; (c) ölümler ve olaylar ve düzeltici adımların uygulanması dâhil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar; (d) ulusal yasalara uyumsuzluk vakalarıyla ilgili kayıtlar; ve (e) proje için iş ve çalışma koşullarını ve İSG'yi açıklamak için sözleşmeli işçilere sağlanan eğitim kayıtları.

12. ANA TEDARİK İŞÇİLERİ

Yerel makamlar, inşaat işleri kapsamında mal ve malzeme ihtiyaçlarının satın alınmasını denetleyecek.

İnşaat işleri için Proje Yüklenicileri, sözleşme anlaşmalarında çevresel, sosyal, sağlık ve güvenlik (ESHS) hususlarına ilişkin aynı koşullar ve şartnameler altında malzeme ve ekipman tedariki ve tedarikinden sorumlu olacaktır.

Alt projelerin ana tedarikçileri çimento, tuğla gibi inşaat malzemeleri üreten firmalar olacaktır. Bu sektörlerin Türkiye'de çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda önemli riskler içerdiği bilinmemektedir.

Yerel tedarikçilerin kullanılacağı durumlarda, yüklenicilerin, tedarikçilerin çocuk işçi veya zorla çalıştırma veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakma konusunda önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürü yürütmeleri gerekecektir.

Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılacağı durumlarda, yüklenicilerin tedarik sürecinde tedarikçinin bu konulardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırıma uğrayıp uğramadığını ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulamaları gerekecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, STB, Dünya Bankası'nın inşaat sözleşmeleri için hazırladığı ve uygunsuzluklara yönelik çözümleri kapsayan SPD belgelerini kullanacaktır.

Ek 1: Örnek Davranış Kuralları

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI

SEECO Projesi adına hareket eden tüm çalışanlar, Danışmanlar, Yükleniciler ve herhangi bir 3. Taraf, Davranış Kurallarına ve SEECO Projesinin dahili politika ve prosedürlerine uyumdan sorumlu olacaktır. Bu tür kurallara uyum olmadığına inanan, veya bundan şüphelenen veya bununla ilgili herhangi bir sorusu olan kişiler, bu konuyu dile getirmeli ve ilgili kişilere/birimlere bildirmelidir. Buna göre, bildirimde bulunma niyetinde olan kişiler, SEECO Projesi'nin Şikâyet Mekanizmasına ihbarda bulunmalıdır.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden beklenen davranışları tanımlamaktadır. İşyeri, güvenli olmayan, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışlara müsamaha gösterilmeyecek olan ve buradaki herkesin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini dile getirme konusunda rahat hissetmesi gereken bir ortamdır.

Şirket, yerel çevre, topluluklar ve işçileri üzerindeki olumsuz etkileri en aza indiren bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Şirket ayrıca Cinsel Sömürü ve İstismarın (CSİ) ve Cinsel Tacizin (CT) yerinin olmadığı ve şirketin hiçbir çalışanı, alt yüklenicisi, tedarikçisi, ortağı veya temsilcisi tarafından tolere edilmeyeceği bir ortam yaratmayı ve sürdürmeyi güçlü bir şekilde taahhüt eder. Bu Davranış Kuralları şunları amaçlamaktadır:

1. Cinsel sömürü ve istismar ile cinsel tacizin ne olduğuna dair ortak bir anlayış oluşturulması
2. Şirket çalışanlarının CSİ ve CT'yi önleme, raporlama ve bunlara müdahale etme konusunda standart davranışlar ve kılavuz ilkeler için ortak bir taahhüt oluşturulması ve
3. Bu davranış kurallarının ihlal edilmesi durumunda disiplin cezası alınacağına dair bir anlayış oluşturulması

Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ): Bir başkasının cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya politik olarak kazanç sağlamak dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere cinsel amaçlarla bir kırılabilirlik, ayrımcı güç veya güven konumuna ilişkin herhangi bir fiili istismar veya istismar teşebbüsü olarak tanımlanmaktadır.

Cinsel İstismar: Güç kullanarak veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında, fiili cinsel nitelikteki fiziksel müdahale veya buna yönelik tehdit.

Cinsel Taciz: İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel iltimas talepleri ve cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Cinsel Taciz ile CSİ'nin karşılaştırılması: CSİ, bir faydalanıcıya veya topluluk üyesine karşı meydana gelir. Cinsel taciz, bir kuruluş veya şirketin personeli arasında meydana gelir ve herhangi bir istenmeyen cinsel yaklaşımı veya cinsel nitelikli istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışı içerir. Kurum politikaları ve personel eğitimlerinin her bir olayın raporlanmasına yönelik prosedürlere ilişkin özel talimatları içerebilmesi açısından iki terim arasındaki ayrım önemlidir.

Rıza, bir kişinin bir şeyi yapmaya yönelik gönüllü kararının arkasındaki seçimidir. Herhangi bir cinsel faaliyet için rıza özgürce verilmeli, geri çekilebilir olmalı, mümkün olduğunca çok bilgi ile yapılmalı ve duruma özel olmalıdır. Bir anlaşma, tehdit, yalan, baskı veya güç dengesizliği kullanılarak sağlanması halinde rıza teşkil etmez. Bu Davranış Kuralları kapsamında, yerel olarak reşit olma veya rıza gösterme yaşı ne olursa olsun, 18 yaşın altındaki hiç kimse rıza gösteremez. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış bir kanaat savunma değildir. Anlaşma aşağıdaki yollarla elde edildiğinde rıza söz konusu değildir:

- Tehdit, güç veya diğer zorlama, kaçırma, hile, manipülasyon, kandırma veya yanlış beyan biçimlerinin kullanılması
- Kişinin hâlihazırda hak sahibi olduğu bir faydayı alıkoymak için bir tehdidin kullanılması veya
- Kişiye bir fayda sağlamak için söz verilmesi.

Bir toplum sakini veya iş arkadaşına yönelik her türlü şiddet yasak olmakla birlikte, bu davranış kuralları özellikle ağır suistimal teşkil eden, iş akdinin feshi veya iş ve çalışma statüsüyle ilgili diğer sonuçlar için gerekçe teşkil eden cinsel sömürü ve istismar (CSİ) ve cinsel tacizin önlenmesi ve bildirilmesiyle ilgilidir.

GEREKLİ DAVRANIŞ

1. Görevlerini yetkinlikle ve gerekli şekilde yerine getirmek,
2. Bu Davranış Kurallarına, geçerli tüm kanun ve yönetmeliklere ve diğer Yüklenici Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve esenliğini korumaya yönelik gereklilikler dahil olmak üzere diğer gerekliliklere uymak,
3. Aşağıdakiler vasıtasıyla güvenli bir çalışma ortamını muhafaza etmek:
 - a. Her kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli olmasını ve sağlık açısından risk oluşturmaması sağlayarak,
 - b. Gerekli kişisel korunma ekipmanını kullanılarak,
 - c. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etmenler ile ilgili uygun tedbirleri kullanılarak ve
 - d. Uygulanabilir acil durum işletme prosedürlerini takip ederek.
4. Güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı çalışma durumlarını bildirmek ve kendisini, yaşamı veya sağlığı için olması muhtemel ve ciddi bir tehlike teşkil ettiğine makul olarak inandığı bir çalışma durumundan uzaklaştırmak,
5. Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak,
6. Diğer Yüklenicinin veya İşverenin Personeliyle cinsel taciz ve cinsel sömürü dâhil olmak üzere herhangi bir şekilde taciz içeren bir ilişkiye girmemek,
7. Dünya Bankası tarafından finanse edilen projelerde/operasyonlarda, cinsel sömürü, Banka tarafından finanse edilen Mallar, İşler, Danışmanlık veya Danışmanlık Dışı hizmetlere erişim veya bunlardan yararlanma cinsel kazanç elde etmek için kullanıldığında meydana gelmektedir,
8. Sağlık ve güvenlik konuları ve Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz dâhil olmak üzere, Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleri hakkında verilecek ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,
9. Bu Davranış Kurallarına ilişkin ihlalleri bildirmek ve
10. Bu Davranış Kurallarının ihlallerini bize veya İşverene bildiren veya [Proje Şikâyet Mekanizmasını] kullanan herhangi bir kişiye karşı misillemede bulunmamak.

ENDİŞELERİN GÜNDEME GETİRİLMESİ

Herhangi bir kişinin, bu Davranış Kurallarının ihlalini teşkil edebileceğine inandığı veya kendisini başka bir şekilde endişelendiren bir davranışı gözlemlemesi halinde, konuyu derhal dile getirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan herhangi birinde yapılabilir:

1. [Yüklenicinin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti ele alma konusunda ilgili deneyime sahip Sosyal Uzmanının adını veya Sözleşme kapsamında böyle bir kişinin gerekli olmaması durumunda, bu konuları ele almak üzere Yüklenici tarafından atanan diğer kişinin adını yazın] ile yazılı olarak [] adresi üzerinden veya [] nolu telefondan veya [] adresinde şahsen iletişime geçilmesi veya
2. Yüklenicinin (varsa) yardım hattına ulaşmak için [] numaralı telefonunun aranarak mesaj bırakılması.

Ülke kanunları iddiaların raporlanmasını zorunlu kılmadıkça, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikâyetler veya iddialar da sunulabilir. Bunlar ile ilgili gerekli ve uygun değerlendirme yapılacaktır. Olası suistimal ile ilgili tüm bildirimleri ciddiye alınmakta ve araştırılıp uygun tedbirler uygulanmaktadır. Uygun olduğunda, iddia edilen olayı yaşayan kişi, kendisini desteklemeye yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara derhal yönlendirilecektir.

Bu Davranış Kuralları tarafından yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren hiç kimseye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme, bu Davranış Kurallarının ihlali olarak değerlendirilecektir.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLAL EDİLMESİNİN SONUÇLARI

Bu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından herhangi bir şekilde ihlali, fesih ve yasal mercilere sevk edilme olasılığı dâhil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının anladığım bir dilde yazılmış bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olması halinde, bir açıklama talep etmek için [Yüklenicinin toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadelede ilgili deneyime sahip irtibat kişininin adını yazın] ile iletişime geçebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin Adı: [adı giriniz]

İmza: _____

Tarih: (gün, ay, yıl): _____

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin tasdik imzası:

İmza: _____

Tarih: (gün, ay, yıl): _____