



İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü

DocID: REP-URP-4

Revizyon: 02

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	02	
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	1 of 31	



Revizyon Geçmişi

Rev	Sunum tarihi	Hazırlayan	Kontrol eden	Onaylayan	Değişimin açıklaması
01	06.12.2021				İlk sunum
02	20.05.2022				Son sunum



İçindekiler

Tanımlar ve Kısaltmalar	4
Yönetici Özeti	5
1 Giriş	6
1.1 Projeye Genel Bakış	6
1.2 İYP'nin Amacı ve Hedefleri	6
2 Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış	7
2.1 İşgücü Türleri	7
2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı	8
2.3 Proje Çalışanlarının Özellikleri	8
2.4 İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması	8
3 Önemli Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi	9
4 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: Şartlar ve Koşullar	10
4.1 Ücretler ve Kesintiler	10
4.2 Çalışma Saatleri	10
4.3 Dinlenme molaları	11
4.4 İşten Ayrılma	11
4.5 Fazla Çalışma	12
4.6 İş uyumsuzlukları	12
5 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği	13
5.1 COVID-19 Önlemleri	15
6 Sorumlu Personel	16
7 İlkeler ve Prosedürler	18
8 İstihdam Yaşı	20
9 Hüküm ve Koşullar	21
10 İşgücü Akışı ve Cinsiyete Dayalı Şiddet	22
11 Şikayet Mekanizması	23
12 Müteahhit Yönetimi	26
13 Birincil Tedarikçiler	27
Ek-1 Şikayet Kayıt Formu	28
Ek-2 Şikayet Kapatma Formu	29
Ek-3 Davranış Kuralları	30



Tanımlar ve Kısaltmalar

Tanım veya Kısaltma	Açıklama
CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
CoC	Davranış Kuralları (Code of Conduct)
ÇSÇ	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standard
ÇSSG	Çevre, Sosyal, Sağlık ve Güvenlik
ÇŞİDB	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
DB	Dünya Bankası
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürü
KKD	Kişisel koruyucu donanım
PYB	Proje Yönetim Birimi
SPD	Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgeleri

Yönetici Özeti

Deprem riskine karşı dayanıklılığın artırılması ve Proje kapsamında belirlenen illerde (Kahramanmaraş, Tekirdağ, Manisa, İzmir ve İstanbul) doğal afetlerden kaynaklanan etkilerin yönetilmesi için Dünya Bankası finansmanı aracılığıyla yürütülmesi planlanan İklim ve Afetlere Dirençli Şehirler Projesi, çoklu tehlike risk değerlendirme metodolojisinin geliştirilmesi ve kilit politika ve sektörel darboğazları ele alan kapsayıcı ve katılımcı yaklaşıma sahip kentsel dönüşüm stratejisinin yaygınlaştırılması için kırılgan grupların ihtiyaçlarını da dikkate alan bir pilot programın geliştirilmesini destekleyecektir.

İklim ve Afetlere Dirençli Şehirler Projesi için hazırlanması zorunlu belgelerden biri de İşgücü Yönetim Prosedürüdür. Projenin İşgücü Yönetim Prosedürü, ilgili ulusal mevzuata, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesinin Çevresel ve Sosyal Standardı 2'ye ve ilgili uluslararası standartlara uygun olarak hazırlanmıştır. Çevresel ve Sosyal Standardı 2, yoksulluğun azaltılması ve kapsayıcı ekonomik büyümenin peşinde istihdam yaratmanın ve gelir yaratmanın önemini kabul eder. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, projedeki çalışanlara adil davranarak ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak, sağlam işçi-yönetim ilişkilerini teşvik edebilir ve bir projenin kalkınma faydalarını artırabilir.

Bu İşgücü Yönetim Prosedürü, İklim ve Afetlere Dirençli Şehirler Projesi alt projelerinin işgücü ve çalışma koşullarıyla ilgili risk ve etkilerin yönetimini iyileştirmeye yönelik sistematik bir yaklaşımın uygulanmasını teşvik eder. Çevresel ve sosyal değerlendirme, ulusal yasaların ve Çevresel ve Sosyal Standart-2 gerekliliklerinin projeye uygulanma yollarını tanımlar.

İklim ve Afetlere Dirençli Şehirler Projesi, doğrudan çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve birincil tedarik çalışanları yer alacaklardır. Proje, yarı zamanlı, geçici ve muhtemelen göçmen işçi çalıştırabilir. Bu İşgücü Yönetim Prosedürü, proje çalışanları üzerindeki olası olumsuz riskleri ve etkileri tanımlamaktadır ve çalışanların şikayetlerini, önerilerini ve gözlemlerini toplamak ve bunlara yanıt vermek için Şikayet Mekanizması dahil olmak üzere etki azaltıcı önlemleri ele alır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	02
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	5 of 31

1 Giriş

1.1 Projeye Genel Bakış

Dünya Bankası finansmanı ile hayata geçirilmesi planlanan İklim ve Afete Dayanıklı Şehirler Projesi, pilot illerde (Kahramanmaraş, Tekirdağ, Manisa, İzmir ve İstanbul) afet ve iklime dayanıklı konut, kentsel altyapı ve hizmetlere erişimi artırmayı ve bir Kriz veya Acil Durum halinde hızlı ve etkili bir şekilde müdahale etmeyi amaçlamaktadır. Proje, çoklu tehlike risk değerlendirme metodolojisinin geliştirilmesi ve kilit politika ve sektörel darboğazları ele alan kapsayıcı ve katılımcı yaklaşıma sahip kentsel dönüşüm stratejisinin yaygınlaştırılması için kırılgan grupların ihtiyaçlarını da dikkate alan bir pilot programın geliştirilmesini destekleyecektir.

Proje 5 bileşenden oluşmaktadır: (1) Kentsel dirençlilik için koşulları sağlamak amacıyla kurumsal güçlendirme; (2) Dayanıklı konut/işyerine erişimin genişletilmesi; (3) İklim ve afet risklerine dirençli belediye altyapı yatırımları; (4a ve 4b) ÇŞİDB ve İbank tarafından Proje yönetimi, izleme ve değerlendirme; ve (5) Beklenmedik acil durum müdahale bileşeni. ÇŞİDB Bileşen 1,2, 4a (Proje Yönetimi) ve 5'in; İbank ise Bileşen 3 ve 4b'nin (proje yönetimi) uygulayıcısıdır.

1.2 İYP'nin Amacı ve Hedefleri

Bu Prosedür, Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve ÇŞİDB tarafından uygulanacak olan İklim ve Afetlere Dirençli Şehirler Projesi'nin 1, 2, 4a ve 5. Bileşenleri için inşaat öncesi, inşaat süreci ve sonrasındaki aşamalarında uygulanacak işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat sağlanması için adil ve hakkaniyetli işgücü uygulamalarını teşvik etmeyi, Proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işgücü ile ilgili risk oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu prosedür, işgücü ve çalışma koşullarına uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim açısından gereksinimleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür ÇŞİDB tarafından benimsenmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. ÇŞİDB'nin Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standardı (ÇSS) 2, "İşgücü ve Çalışma Koşulları" gerekliliklerine ve Türk çalışma, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği yasalarına nasıl uyacağını açıklamaktadır.

Bu prosedür, potansiyel işgücü risklerini ve etkilerini değerlendirmekte ve bunların nasıl azaltılacağını açıklamaktadır. ÇŞİDB, proje müteahhitlerinin veya işgücü temin eden diğer tarafların bu işgücü yönetimi prosedürünü uygulamalarını zorunlu kılmak için makul çabayı gösterecektir.

Bu prosedür 'yaşayan' bir belgedir ve daha fazla bilgi mevcut olduğunda güncellenecektir. Bileşen 3 kapsamındaki uygulama İbank tarafından yürütüleceğinden, bu İYP söz konusu bileşene uygulanmaz (Bileşen 2 için ÇŞİDB tarafından ayrı bir İYP hazırlanmıştır).

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	6 of 31



2 Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış

2.1 İşgücü Türleri

Projenin, ÇSS2 tarafından tanımlanan aşağıdaki proje çalışanı kategorilerini istihdam etmesi beklenmektedir. Beklenen proje çalışanları türleri de aşağıda sunulmaktadır.

Doğrudan Çalışanlar

Doğrudan çalışanlar, proje ile ilgili olarak doğrudan çalışacak olan denetleme ve teknik rollerdeki ÇŞİDB çalışanlarını içerecektir. ÇŞİDB çalışanları devlet memurudur, bu nedenle İSG, çocuk ve zorla çalıştırma yasağı ile ilgili ÇSS2 hükümleri ÇŞİDB personeline uygulanacaktır. Mevcut kamu sektörü istihdam sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Tahmini doğrudan çalışan sayısı, ÇŞİDB ve/veya her bir İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlüğü'nün teknik ve mali departmanlarından 5 personeli geçmeyecektir. Doğrudan çalışanlar arasında, Projede çalışmak üzere görevlendirilecek olan ve ÇŞİDB'nin ilgili İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlüğü'nden mevcut çalışanları da içereceği düşünülmektedir.

ÇŞİDB'nin ayrıca belirli disiplinlerde (tasarım incelemesi, inşaat denetimi, sosyal güvenceler ve çevresel değerlendirme ve toplum ilişkileri gibi) uzmanlaşmış bağımsız danışmanları içermesi beklenmektedir. Bu danışmanlar, atanan görev ve sorumlulukların belirli tanımları ile bireysel sözleşmeler kapsamında işe alınacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası Satın Alma Rehberi uygulanacaktır.

Sözleşmeli Çalışanlar

Sözleşmeli çalışanlar, proje inşaat müteahhitleri ve onların taşeronları tarafından işe alınan işçilerdir. Projenin aşağıdaki aşamalarında görev alacaklardır:

- Teknik tasarımların, proje belgelerinin ve proje mal ve malzemelerinin tedarikinin gözden geçirilmesini kapsayan inşaat öncesi aşama,
- İnşaat faaliyetlerini kapsayan inşaat aşaması.

Topluluk Çalışanları

Topluluk çalışanları Proje kapsamında çalıştırılmayacaktır.

Birincil tedarikçiler

Birincil tedarik çalışanları, sürekli olarak, projenin temel işlevleri için gerekli olan malları veya malzemeleri doğrudan projeye sağlayan firmaların çalışanları olacaktır.

Göçmen çalışanlar

Projenin, yakın yerleşim yerlerindeki yerel çalışanlar ve Türkiye'nin diğer bölgelerinden çalışanların bir kombinasyonu ile gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Yapı projeleriyle ilgili önceki deneyimler, yüklenici ve alt yüklenicilerin muhtemelen Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden çalışanları istihdam edeceğini göstermektedir. Bu "iç göçmenler", ülkenin farklı bölgelerinde toprak işleri ve yapı inşaatı alanında zaten çalışma deneyimi olan çalışanlar olacaktır. Önceki deneyimlere dayanarak, yüklenicilerin istihdam edeceği çalışan dağılımı; Türkiye'nin diğer bölgelerinden yaklaşık yüzde 40 ve proje yerine yakın yerel alandan yüzde 60 gibi bir oran gösterebilir.

Türkiye'deki yapı inşaat projelerinin niteliği ve işgücü piyasasının özellikleri dikkate alındığında, kadın işçilerin sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların, işgücünün yaklaşık yüzde 10'unu oluşturması ve bunların teknik ofislerde çalışan personel olacağı tahmin edilmektedir.

Önceki deneyimlere dayanarak, tüm çalışanlar 18 yaşın üzerinde olacak ve muhtemel yaş ortalaması 30-50 arasında olacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	7 of 31

2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı

Doğrudan Çalışanlar

Doğrudan çalışan olarak projede çalışacak ÇŞİDB ve/veya her bir İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlüğü'nden teknik ve uzman çalışanların sayısının toplamda yaklaşık 30 ile 40 arasında olması beklenmektedir.

Sözleşmeli Çalışanlar

Saha, bilişim, eğitim ve görünürlikle ilgili işler kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışanların kesin sayısı şu anda bilinmemekle beraber projenin uygulaması başladığında bilinebilecektir.

Birincil Tedarikçiler

Birincil tedarikçiler tarafından istihdam edilecek Birincil Tedarik Çalışanlarının sayısı şu anda bilinmemektedir. Söz konusu çalışan sayısı proje uygulaması başladığında bilinebilecektir.

2.3 Proje Çalışanlarının Özellikleri

18 yaşından küçük çalışanlar Proje kapsamında çalıştırılmayacaktır. Türk yasaları, 18 yaşından küçüklerin çok tehlikeli işlerde (tehlike sınıflarına göre) çalışmasını yasaklamaktadır ve mevcut iş sınıflandırmasına göre inşaat işleri çok tehlikeli olarak kabul edilmektedir.

Asgari yaşın altındaki bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı gözetilerek, çocuğun istihdamına veya görevlendirilmesine derhal son verilmesi için önlemler alınacaktır.

Proje işgücünün niteliği (çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçisi) ve Türkiye'deki işgücü piyasasının özellikleri dikkate alındığında, kadın çalışan sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların işgücünün yaklaşık yüzde 0,5'ini temsil edeceği ve bunların muhtemelen teknik (mühendislik) ve/veya operasyon ofislerinde çalışan personel olacağı tahmin edilmektedir. Tüm çalışanlar 18 yaşın üzerinde olacak ve muhtemelen ortalama 20-50 yaşında olacaktır.

İnşaat işçilerinin inşaat alanına yakın kiralık evlerde kalması beklenmektedir.

2.4 İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

Projede işgücü gereksinimlerinin zamanlaması bakımından her bir kentsel dönüşüm uygulaması bir alt-proje olarak değerlendirildiğinde, işgücü gereksiniminin en yüksek olacağı aşama inşaat faaliyetlerinin gerçekleştirildiği inşaat aşaması olacağı düşünülmektedir. İnşaat öncesi planlama aşamasında doğrudan çalışanlar ile müteahhitlerin ve danışmanlarının teknik ve uzman çalışanları çoğunlukla çalışacaklardır. İnşaat faaliyetlerinin başlaması ile birlikte doğrudan çalışanlar, müteahhitlerin ve danışmanlarının teknik ve uzman çalışanlarının yanı sıra müteahhitlerin alt-taşeronları ve diğer sözleşmeli çalışanlar çalışmaya başlayacaklardır.

Doğrudan çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar ihtiyaç bazında işe alınacaktır. Bu nedenle ihtiyaçlara ve sözleşme düzenlemelerine bağlı olarak tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak çalıştırılabilirler.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	8 of 31



3 Önemli Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi

Önemli işgücü risklerinin, inşaat faaliyetleri sırasında aşağıda belirtildiği şekilde fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalma gibi alt projelerin inşaat faaliyetleriyle ilgili sağlık ve güvenlik riskleriyle ilişkilendirileceği değerlendirilmektedir: ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesnelere, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makinelerin kullanımından kaynaklanan elektrik tehlikelerine maruz kalma.

İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içereceğinden, 18 yaşın altındaki kişiler Projede istihdam edilmeyecektir. Birçok çalışan, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma
- Elektrik çarpmaları ve ark hatası yanıkları (kablo fişleri, kordonlar, el aletleri gibi elektrikli cihazların kullanımı veya arızalı olması)
- Elektrik işleri
- Kimyasallara maruz kalma (boyalar, çözücüler, yağlayıcılar ve yakıtlar gibi)
- Ağaç kesme sırasında zincirli testereler ve ağaç devrilmesi
- Trafik kazaları
- Kazı tehlikeleri
- Ağır nesnelere kaldırılması
- Açıkta kalan inşaat demiri kazaları
- İnşaat kaynaklı hava emisyonlarına maruz kalma (toz, silika ve asbest)
- İnşaat sırasındaki ergonomik tehlikeler
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon)
- Çelik montajı (kuleler) tehlikeleri
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği
- Dönen ve hareketli ekipmanların kullanımı

Genel olarak, fazla mesai saatleri Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riskidir. Proje sınırlı zaman periyodu ve inşaat işlerinin mevsimsel kısıtlamaları nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu ile belirlenen yıllık limitin üzerinde fazla mesai yapmaları olası bir risktir. Bu riskin azaltılması Şartlar ve Koşullar bölümünde açıklanmıştır.

Bunlara ek olarak, yerel topluluklar ve Proje çalışanları arasında veya Proje çalışanlarının kendi aralarında insan haklarıyla ilgili potansiyel bazı riskler ortaya çıkabilir. Bu riskler genel olarak aşağıdaki gibidir:

- Cinsiyet ayrımcılığı,
- Cinsel şiddet,
- Zorla çalıştırma,
- Cinsel taciz,
- Çocuk işçiliği

Bu sebeple, bu risklerle alakalı önlemler belirlenmiş ve Bölüm 10 İşgücü Akışı ve Cinsiyete Dayalı Şiddet başlığı altında açıklanmıştır.

Alt projeler kentsel alanlarda gerçekleştirileceğinden işgücünün büyük kısmı Proje şehirlerinden sağlanacaktır ve bu sebeple, alt projelerin işgücü akışı kaynaklı risklerinin olması beklenmemektedir. İşgücünün çoğunluğu Türk vatandaşları olacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, Proje Yönetim Birimi (PYB) ilave etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	9 of 31

4 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: Şartlar ve Koşullar

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır:

- Belirli süreli (sabit bir süre) ve Belirsiz süreli (bitişi belirli olmayan) İş Sözleşmeleri,
- Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri,
- Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri,
- Mevsimlik İş Sözleşmeleri(Belirsiz Süreli-Belirli Süreli),
- Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri,
- Deneme Süreleri Olan veya Olmayan İş Sözleşmeleri,
- Takım İş Sözleşmeleri.

4857 sayılı İş Kanunu 10. Maddesine göre Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun süreli istihdam ise sürekli olarak tanımlanır. İstihdam geçici ise, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi tüm çalışanlara eşit davranılması ilkesini benimsemektedir. Buna göre; işverenler, esaslı gerekçeler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

4.1 Ücretler ve Kesintiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. Maddesi, genel olarak ücreti, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlamaktadır. Ayrımcılık yapılmaksızın, her çalışanın yürüttüğü iş için ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'deki tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu'nun 39. Maddesine göre; ücretlerin asgari sınırları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından en geç iki yılda bir belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca; ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, işçilerin 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 İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca; işveren 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 tutmaya mecburdur.

4.2 Çalışma Saatleri

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	10 of 31



4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca, 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 aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

4.3 Dinlenme molaları

Haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, çalışanların yedi günlük bir süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenmelerine izin verilir. Yasalara göre, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından düşme hakkı yoktur. Ayrıca, İş Kanunu'nun 68. maddesi, çalışanların çalışma süresine bağlı olarak değişen dinlenme süresine sahip olduğunu belirtmektedir. Her çalışan, dört saate kadar süren işler için 15 dakikalık ara dinlenme hakkına; 7,5 saate kadar sürebilen işler için 30 dakikalık ara dinlenme hakkına ve 7,5 saatten fazla süren işler için bir saatlik ara dinlenme hakkına sahiptir.

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 dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

4.4 İşten Ayrılma

İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işe başladıkları tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan çalışanlara yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izninin süresi;

- Hizmet süresi bir ile beş yıl arasında ise on dört gün (beş dahil),
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yirmi gün,
- On beş yıl ve daha fazla ise yirmi altı gün (on beş dahil) şeklindedir.

Elli yaşını doldurmuş işçiler için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Kanunun yıllık ücretli iznine ilişkin hükümleri mevsimlik veya niteliği itibarıyla bir yıldan az süren diğer işlerde çalışan işçilere uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 55. maddesine göre, yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayramlar, haftalık dinlenme günleri ve resmi tatiller yıllık izin süresine dahil edilemez.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın çalışanlar, doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik durumunda, kadın çalışanların çalışmaması gereken doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık fazladan bir süre eklenir. Ancak sağlık durumu doktor raporu ile uygun olan kadın işçi, dilerse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süre, doğumdan sonra kendisine tanınan süreye eklenecektir.

Kadın çalışan isterse, on altı haftalık sürenin bitiminden, çoğul gebelik durumunda ise yukarıda belirtilen on sekiz haftalık sürenin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izin hakkı için bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde bu süre dikkate alınmaz.

Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını besleyebilmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Çalışan bu izni hangi saatlerde ve kaç seferde kullanacağına kendisi karar verir. Süt izninin uzunluğu, günlük çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	11 of 31

4.5 Fazla Çalışma

İş Kanununun 41. Maddesine göre; fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Bir işveren, çalışanlardan fazla çalışma yapmasını isteyebilir. Fazla çalışma yapmak için çalışanın onayı gerekir. Toplam fazla çalışma, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Her bir fazla çalışma için ücretler normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Hamile kadınlardan ve emziren annelerden fazla çalışma yapması istenemez.

4.6 İş Uyuşmazlıkları

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstermek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmek (Madde 25). En az 30 çalışanı olan bir işyerinde en az altı aylık kıdemli olan çalışanın sözleşmesi feshedilmişse, çalışan İş Kanunu kapsamındaki bazı korumalardan yararlanabilir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli olmak üzere, çalışana yazılı bir bildirim yapılmalı ve yasal bildirim sürelerine uyulmalıdır. Bununla birlikte, bazı durumlarda, işverenler istihdam ilişkisini adil bir nedenden dolayı sonlandırabilir (sağlık nedenleriyle, ahlaksız, onursuz veya kötü niyetli davranışlar veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler için). Bu durumlarda, işveren yasal uyarı sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir.

Türkiye'nin çalışma mevzuatı, bir iş sözleşmesinin veya işin diğer yönlerinin temel hüküm ve koşulları hakkında işveren ve çalışan arasında uyuşmazlığın olduğu durumlarda işçilerin uyuşmazlıkları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıklar, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arbuluculuk Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca çözülecektir.

İş sözleşmesi feshedilen çalışan, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arbulucuya başvurmak zorundadır. Arbuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arbulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arbulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, çalışana bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Çalışanı başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, çalışana en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, çalışanın işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için çalışana en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. Çalışan kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Çalışan bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	12 of 31

5 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler öngörmekte ve yabancı çalışanlar da dahil olmak üzere doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için geçerlidir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir.

Aşağıdaki genel bakış, ÇSS2, 24 ile 30. paragraflarda belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini açıklamaktadır.

- Projedeki herkesin, güvenli olmayan eylem/durum uygun şekilde çözülene kadar faaliyeti durdurma hakkı vardır.
- İnşaat faaliyeti için proje çalışanlarının sağlığına ve yaşamına yönelik tüm potansiyel tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve çalışanlarla paylaşılacaktır).
- Çalışan çalıştıran herhangi bir taraf, kendi kontrolleri altındaki işyerleri, makineler, ekipman ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risk oluşturmaması da dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanımını içerecektir.
- Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu önlemler alınacaktır. Bu önlemler, koruyucu çözümler kullanarak tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve proje/alt proje çalışanına ücretsiz olarak yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlamayı içerir.
- Proje için çalışan çalıştıran herhangi bir taraf, işveren, şantiyelerde sağlık ve güvenlik uzmanı/uzmanları görevlendirecektir. İşveren, mevzuat gereği işyerinin tehlike sınıfına göre sağlık ve güvenlik uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. Mevzuat gereği zorunlu İSG uzmanının yanı sıra, her bir şantiyeye özel İSG uzmanı/uzmanları atanacaktır (en az B sınıfı).
- Proje çalışanları, işe başladıkları ilk andan itibaren, başlangıç olarak ve sonrasında mevzuat gerekliliklerini kapsayacak şekilde düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim, yakın bir tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneği de dahil olmak üzere, günlük çalışma ile ilgili İSG'nin ilgili yönlerini kapsayacaktır. Eğitim kayıtları dosyada tutulacaktır. Bu kayıtlar, eğitimin bir tanımını, verilen eğitimin saat sayısını, eğitime katılım kayıtlarını ve değerlendirmelerin sonuçlarını içerecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesi uyarınca, işveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, bilgi ve eğitim verilmesi, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması da dahil olmak üzere, çalışanların güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli önlemleri alır, önlemlerin değişen koşullar dikkate alınarak yeniden düzenlenmesini sağlar ve mevcut durumların iyileştirilmesini amaçlar. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluk ilkesini etkilemez.

Aynı Kanununun 4., 5., 6., 7. ve 8. maddeleri uyarınca, İşveren;

- Risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır.
- Yeterli bilgi ve talimat almış olanlar dışındaki çalışanların hayati tehlike ve özel tehlike bulunan alanlara girmelerini engelleyecek uygun önlemleri alacaktır.
- Mesleki risklerin korunması ve önlenmesi ile ilgili faaliyetler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı temin edecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 11 inci maddesi uyarınca, işveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, ekipman ve çevre koşullarını göz önünde bulundurarak, ortaya çıkabilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirerek, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek durumları belirleyecek ve olumsuz etkilerini

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	13 of 31

önleyici ve sınırlandıracak önlemleri alacaktır. İşveren, koruma sağlamak için ölçüm ve değerlendirme yapacak, acil durum planları hazırlayacaktır.

Aynı Kanununun 12 nci maddesi uyarınca, işveren, çalışanların işi bırakmaları ve/veya derhal işyerinden ayrılarak güvenli bir yere gitmeleri gereken durumlar için gerekli işlemleri yapacak ve talimat verecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14. madde uyarınca, işveren, çalışanlara tıbbi kontroller ve sağlık gözetimi sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde çalıştırılacak çalışanlara işe başlamadan önce sağlık raporu verilecektir. Gözetim ile ilgili tüm masrafları işveren karşılayacaktır. Ayrıca, işveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır. Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte kaza olmaması için ilgili önlemler tasarlanacaktır. Ayrıca iş kazaları, sakatlıklar, meslek hastalıkları gibi olumsuz etkilere karşı iyileştirmeler sağlanacaktır.

Aynı Kanununun 16. Maddesi uyarınca, işveren, işçileri ve işçi temsilcilerini

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

konularında bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşveren, her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim, işe alım, nakil veya iş değişikliği, risklerin değişmesi durumunda verilecek ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Ek 4'te yer alan, 53-67 nci maddeler proje çalışanlarına kantinlere, hijyen tesisleri ve dinlenme alanlarına erişim de dahil olmak üzere, çalışma koşullarına uygun olanaklar sağlanmasını öngörmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işler için iş güvenliğinin temel gereklerini ve genel ilkelerini tanımlamaktadır. Bu tür işlerin listesi tebliğ ile yayımlanmıştır. Söz konusu listeye göre, ikamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı çok tehlikeli olarak kabul edilmektedir.

Kanun, işverenlere, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanları, işlerinin sağlık ve güvenliklerine yönelik potansiyel riskler konusunda bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınması gereken önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ile ilgili önleyici tedbirlerin alınması yer almaktadır. Kanun, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil müdahale ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale edilmesi için gereklilikleri içermektedir. Diğer gereklilikler ise tehlikeli işyerlerine girişin kontrol edilmesi, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu donanım sağlanması ve tıbbi muayenelerdir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında istişare sürecine katılmasına, tavsiyelerde bulunmasına ve risk ve tehlikelerle ilgili endişelerini dile getirmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene iletmesine olanak tanıyan şikayet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu, Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasında bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Şikayet mekanizması bu belgede daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (bkz. Bölüm 11).

Ayrıca belirtmek gerekir ki Yapı Denetim Kuruluşlarının asli görevi yapıyı 4708 sayılı Kanuna göre denetlemek olmakla birlikte, işin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak hazırlanması gereken sağlık ve güvenlik planına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini denetlemek, plana bir uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda Müteahhitte yazılı bir uyarı vermek ve uyarıya uyulmaması durumunda ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek de Yapı Denetim Kuruluşlarının görevlerindedir.

Ayrıca Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği hükümleri kapsamında Yapı Denetim Kuruluşları, inşaat işleri sırasında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığını kontrol etmekle de yükümlüdür.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	14 of 31

5.1 COVID-19 Önlemleri

Projenin çok sayıda vasıfsız işçinin katılımını gerektireceği düşünüldüğünde, inşaat içeren projelerde bulaşıcı hastalıkların yayılma potansiyeli ve bu tür bir yayılmanın etkileri son derece ciddidir. Proje yerel acil durum ve sağlık hizmetleri üzerinde etkileri olacak ve inşaat işinin ilerlemesini ve projenin programını tehlikeye atabilecek çok sayıda çalışanın hastalanmasıyla karşılaşabilir. Toplulukla ilişkiler gergin veya zor olabilir ve özellikle insanlar proje tarafından hastalığa maruz kaldıklarını veya kıt kaynaklar için rekabet etmek zorunda olduklarını hissedersen, çatışmalar ortaya çıkabilir. Proje ayrıca enfeksiyonun yerel topluluklara bulaşmasına karşı uygun önlemleri almalıdır. Bu nedenle, bu İşgücü Yönetim Prosedürü, COVID-19 salgını riskini en aza indirmek için işgücü yönetimine yönelik belirli önlemleri özetlemektedir. İşgücü Yönetim Prosedürünün bu bölümü, ilgili İşgücü Yönetim Planlarına (İYP) da yansıtılmalıdır. İzlenecek temel önlemler aşağıda sıralanmaktadır.

- Yükleniciler, yerel topluluklarla koordineli olarak, proje iş gücünün ayrıntılı bir profilini, temel iş faaliyetlerini, bu tür faaliyetleri gerçekleştirme takvimini, farklı sözleşme süreleri ve rotasyonları hazırlamalıdır,
- Eve günlük, haftalık veya aylık olarak dönen yerel topluluklardan çalışanları yönetmek daha zor olacaktır. Şantiyeye girişte sağlık kontrolünden geçirilmelidirler,
- Şantiyeye giriş/çıkışların kontrol edilmesi, şantiye sınırlarının emniyete alınması ve giriş/çıkış noktalarının belirlenmesi (eğer mevcut değilse) için bir sistem kurulması. Şantiyeye giriş/çıkış belgelenmelidir,
- Belirtileri olan çalışanın demobilizasyonu düşünülmelidir.
- Şantiyeye giren çalışanların ve diğer kişilerin ateşlerinin kontrol edilmeli ve kaydedilmelidir,
- Öksürük görgü kuralları, el hijyeni ve mesafe önlemleri dahil olmak üzere COVID-19'a özgü hususlara odaklanarak, gösteriler ve katılımcı yöntemler kullanarak işe başlamadan önce işçilere günlük brifingler verilmelidir,
- Etkilenen bir bölgeden veya enfekte bir kişiyle temas halinde olan bir çalışanın 14 gün boyunca şantiyeye dönmesi engellenmeli veya (bu mümkün değilse) bu çalışan 14 gün boyunca karantinaya alınmalıdır,
- Hasta çalışanın şantiyeye girmesi engellenmeli, gerekirse yerel sağlık kuruluşlarına sevk edilmeli veya 14 gün evde karantinaya girmesi istenmelidir,
- Çalışanlara ve personele COVID-19'un belirti ve semptomları, nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dahil) ve kendilerinin veya diğer kişilerin semptomları varsa ne yapacakları konusunda sahada eğitim verilmelidir,
- Şantiyenin çevresine yerel dillerde resim ve metin içeren posterler ve işaretler yerleştirilmelidir,
- Çalışma ekiplerinin büyüklüğü azaltılmalıdır,
- Herhangi bir zamanda sahadaki çalışan sayısı sınırlandırılmalıdır,
- Sosyal mesafeyi sağlamak için belirli iş faaliyetleri ve görevleri için iş süreçleri uyarlanmalı veya yeniden tasarlanmalı ve çalışanlar bu süreçler hakkında eğitilmelidir,
- Olağan güvenlik eğitimlerine devam ederek, COVID-19'a özgü hususlar eklenmelidir. Eğitim, normal KKD'nin uygun kullanımını içermelidir.
- Bir çalışanda COVID-19 semptomları varsa (örneğin ateş, kuru öksürük, yorgunluk) çalışan derhal iş faaliyetlerinden uzaklaştırılmalı ve şantiyede izole edilmelidir.
- Şantiyede çalışan bir çalışanda COVID-19 vakası tespit edilirse, ziyaretçilerin sahaya girişi kısıtlanmalı ve çalışan grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	15 of 31

6 Sorumlu Personel

Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü – Proje Yönetim Birimi (PYB)

ÇŞİDB, Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü altında, Projenin günlük uygulamasından, genel yönetiminden ve koordinasyonundan sorumlu bir Proje Yönetim Birimi (PYB) kurulacaktır.

Proje Yönetim Birimi, Proje Direktörü tarafından yönetilecek ve satın alma, mali yönetim, kentsel gelişim, afet riski yönetimi, çevresel ve sosyal (İSG, kentsel yeniden yerleşim ve kentsel planlama, paydaş katılımı ve şikayet yönetimi dahil), iletişim, izleme ve değerlendirme konularında uzman personel kapasitesine sahip olacaktır.

Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Projede düzenli raporlama ve değerlendirme sağlamak için bu İşgücü Yönetim Prosedürünün (İYP) uygulanmasını denetlemek
- Projenin hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması sırasında gerektiğinde veya bu prosedür için önem arz eden yerel mevzuatın herhangi bir yönden değişmesi durumunda bu İYP'yi güncellemek,
- Proje kapsamında çalışacak yüklenici(ler)in bu işgücü yönetimi prosedürüne, ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik yasaları ve ÇSYÇ'de yer alan etki azaltıcı önlemlere uygun olduklarından emin olmak,
- Projeye katılımlarını artırmak ve ilk istihdam öncesi profillemeyi gerçekleştirmek için çalışanlara ulaşmaktan sorumlu kuruluşların bu İYP, ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik yasaları ve ÇSYÇ'de yer alan etki azaltıcı önlemler ile uyumlu olduklarından emin olmak,
- Yüklenicilerin, Hibe Sözleşmesi ve Genel Sözleşme Koşulları ile Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer alan sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini ÇSS2 ve ulusal iş kanunu doğrultusunda yerine getirip getirmediğini izlemek,
- İşe alım kayıtlarını tutmak ve bu İYP'ye ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütüldüğünden emin olmak için çalışanların istihdam sürecini izlemek,
- Ücret sübvansiyonu ve eğitim programlarına katılan müteahhitlerin ve işverenlerin bu işgücü yönetimi prosedürlerine uygunluğunu izlemek,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak işyerlerinde İSG standartlarının karşılandığını izlemek,
- Proje çalışanlarının İSG konusunda eğitimlerini izlemek,
- Çalışanların şikayet mekanizmasını geliştirmek, uygulamak ve doğrudan, sözleşmeli ve taşeron işçilerden alınan şikayetleri ele almak ve
- Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek.

ÇSS2'nin gereklilikleri, uygunsuzluk çözümleri ile birlikte üçüncü taraflarla yapılan sözleşmeye dayalı anlaşmalara dahil edilecektir. Bu nedenle, bu tür üçüncü tarafların, alt yüklenicilerle yaptıkları sözleşmeye dayalı anlaşmalarına eşdeğer gereksinimleri ve uyumsuzluk çözümlerini dahil etmeleri istenecektir.

İnşaat Müteahhitleri

Kentsel dönüşüm uygulanacak her bir binanın dönüşümü için inşaat müteahhitleri ile o binadaki hak sahipleri arasında sözleşme yapılacaktır. Yükleniciler, ilgili projeye özel ÇSYÇ ve PKP'de tanımlanan uygulanabilir etki azaltma önlemleri gerekliliklerinin uygulanmasından da sorumlu olacaktır. İnşaat/İNŞAAT işleri yüklenicilerinin kalifiye bir Çevre, Sosyal, Sağlık ve Güvenlik (ÇSSG) personeli görevlendirmesi ve bu bölümde tanımlanan uygulama, izleme ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

İnşaat Müteahhitleri ÇSSG Personeli

Her inşaat/İNŞAAT yüklenicisi, kendi iş kapsamı için geçerli olan etki azaltıcı önlemlere uyumu denetlemek için bir ÇSSG Personeli görevlendirmekten sorumludur. İnşaat müteahhitleri, görevlerini layıkıyla yerine getirebilmek için çevre, İSG ve sosyal kapasiteyi içeren gerekli beceri, deneyim ve mevcudiyete sahip ÇSSG personelinin seçmekle yükümlüdür. Gerekli nitelikler, benzer kapsam ve ölçekteki bir projede etki azaltma

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	16 of 31



önlemlerinin uygulanmasını izleyen önceki deneyimleri içerir. Dünya Bankası çevre gereksinimleri konusunda deneyim tercih sebebidir. İnşaat müteahhitleri, ÇSYÇ ve proje kapsamında verilen diğer taahhütlerle ilgili tüm gereklilikler uyarınca, alt proje uygulamasından önce ÇSSG personelinin gerekli tüm ÇSSG eğitimini tamamlamasını sağlayacaktır. ÇSSG personeli, ilgili ÇSYÇ'lerde, PKP'lerde ve İYP'de tanımlanan etki azaltıcı önlemlerin günlük uygulamasından sorumlu olacaktır. ÇSSG personeli şunlardan sorumlu olacaktır;

- PYB ve ayrıca denetim şirketleri için etki azaltma önlemlerine uyum konusunda kilit irtibat noktası olarak hareket etmek,
- Alt yükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların, proje sahasında çalışmadan önce ÇSYÇ'de belirtilen proje gereksinimleri, sahaya özel ÇSYP ve alt yönetim planlarının yanı sıra İYP ve PKP'de belirtilen proje gereksinimlerine ilişkin İSG, çevresel ve sosyal eğitim almalarını ve çalışma sırasında etki azaltma önlemleri ve bunlarla ilgili sorumluluklar hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak,
- Tüm çalışanların etki azaltıcı önlemlere uymasından emin olmak,
- Aktif çalışma sahalarının günlük olarak denetlenmesini ve günlük uygunluk kontrol listesi ve fotoğrafların tamamlanması yoluyla uygunluğun belgelenmesini sağlamak,
- İnşaatın tüm aşamalarında gerekli raporları hazırlamak ve uygunluk belgelerini yönetmek,
- Uygunluk belgelerinin eksiksiz ve PYB veya denetim şirketlerinin denetimi için hazırda bulunmalarını sağlamak,
- Meydana gelmiş olabilecek çevresel zararların rehabilitasyonunu yönetmek.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	17 of 31

7 İlkeler ve Prosedürler

Bu bölüm, projenin inşaat öncesi ve inşaat aşamasında izlenecek ana politika ve prosedürleri özetlemektedir.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, yürürlükteki İş Kanunu ve İSG Kanunu ve bu İYP'ye uyulması zorunluluğuna ilişkin hükümler yer alacaktır. Yükleniciler kentsel dönüşüm uygulaması için sözleşme imzaladıktan sonra, bu İYP doğrultusunda faaliyetleri için İşgücü Yönetim Planları hazırlayacaklardır. Bu, herhangi bir inşaat işi başlamadan önce PYB tarafından gözden geçirilecek ve onaylanacaktır. Yüklenici İşgücü Yönetim Planları, bu İYP'nin Ek-3'ünde yer alan Davranış Kurallarını (CoC) içerecektir. Yükleniciler, CoC ve şikayet mekanizmasındaki prosedürler ve ilkeler hakkında tüm çalışanları bilgilendirmek ve eğitmekten sorumludur. Yüklenicilerin alt yüklenici tutması halinde, yükleniciler alt yüklenicilerde böyle bir hüküm kurmakla yükümlüdürler.

Tüm proje çalışanlarının istihdamı, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş feshi dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüne ilişkin olarak hiçbir ayrımcılık yapılmayacaktır. Çalışanlar ve yükleniciler için Davranış Kuralları Ek-3'te yer almaktadır.

Proje Yönetim Birimi, projeye ilgili çevre, etkilenen topluluklar, halk veya çalışanlar üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olan veya olması muhtemel herhangi bir olay veya kaza (iş, sağlık ve güvenlik veya cinsel sömürü ve suiistimal / cinsel taciz (CSS / CT) olayı) hakkında Dünya Bankası için de uygun görülen mümkün olan en kısa sürede, olayın meydana gelmesinden sonra en geç üç takvim günü içinde bilgilendirecektir. Bu tür olaylar; grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülke zararı içermektedir.

ÇŞİDB insan kaynakları düzenlemeleri ve prosedürleri, ulusal mevzuat ve düzenlemelere uygundur. Projenin doğrudan çalışanları Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından mevcut insan kaynaklarından atanacaktır ve proje belgelerinde verilen görev tanımlarına (ToR'lar) uygun olarak ek personel işe alınabilecektir.

ÇŞİDB'nin istihdam prosedürleri ve insan kaynakları politikası kamuya açıktır. Sağlık ve güvenlikle ilgili prosedürler 6331 sayılı İSG Kanunu'na göre tasarlanacak ve tüm Proje personeli sağlık ve güvenlik kuralları konusunda eğilecek ve bilgilendirilecektir. Çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı önlemek için, ÇŞİDB politikaları çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmayı yasaklamak üzere tasarlanmıştır. Bu Projeye ilişkin politika ve prosedürler, ÇSS2 hedeflerine ulaşılmasını ve ulusal çalışma ve İSG yasalarına uyumu amaçlamaktadır.

- Tüm proje çalışanları, istihdam koşullarının bir tanımını da içeren yazılı iş sözleşmelerine sahip olacaktır. İşçiler iş sözleşmesini imzalayacaklardır. İstihdam şartları ve koşulları iş yerlerinde mevcut olacaktır.
- Çalışanlar, düzenli bir maaşın yanı sıra, fazla mesai, tatil günleri, hafta sonu, vb. gibi belirli çalışma koşulları veya işe devamsızlık süreleri için maaş tazminatı alma hakkına sahiptir.
- Çalışanlar, çalışma saatleri, haftalık dinlenme ve yıllık tatil günlerinde kanunda belirtilen dinlenme sürelerine sahip olacaklardır.
- Proje çalışanlarının istihdamı, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır. İşe alım, ücretlendirme, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın feshi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüne ilişkin olarak ayrımcılık yapılmayacaktır. İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, ırk, din, cinsiyet, engellilik, siyasi inançlar ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçelerle ayrımcılık yapmayacaktır.
- İş başvuruları, PYB tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine göre değerlendirilecektir.
- İşe alımdan önce net iş tanımları sağlanacak ve her bir görev için gereken becerileri açıklayacaktır.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta zorluk çekebilecek çalışanlara çalışma şartları ve koşulları hakkında sözlü bir açıklama yapılacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	18 of 31

- Çalışma saatleri haftada 45 saat olup, fazla çalışma yapılması zorunlu olduğu takdirde, çalışanlara İş Kanunu'nda belirtilen fazla çalışma ücreti ödenecektir.
- Proje çalışanları, bu Prosedürün 11. Bölümünde açıklandığı gibi şikayet mekanizmasına erişebilecektir.
- Artan yaralanma ve sağlığa zarar riski olan işler için işyerinde koruma ve güvenlik önlemlerinin yanı sıra bu tür işlerde çalışanlar için eğitim organizasyonu uygulanacaktır.
- Artan yaralanma ve sağlığa zarar verme riski olan görevlerde çalışan çalışanların kayıtları tutulacaktır.
- Asgari çalışma yaşı 18 olacaktır.
- Proje çalışanları, cinsel sömürü ve istismarı ve cinsel tacizi yasaklayan ulusal yasalara ve bu İYP'nin Ek-3'ünde yer alan Davranış Kurallarına uyacaktır.
- Proje çalışanları, bu İYP'nin Ek-3'ünde yer alan Davranış Kuralları konusunda eğitilecektir.
- Yasal ihbar sürelerine uyulacaktır.
- Yerel istihdama öncelik verilecektir.

İSG önlemleri kapsamında prosedür oluşturulacaktır. Bu prosedür, her bir iş türü için olası riskler hakkında çalışanların bilgilendirilmesini, çalışanların işyerinde kontrol edilmesini, çalışma alanının kontrol edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını kapsayacaktır. Denetimler, sahaya düzenli ziyaretler ve ayrıca yerinde kontroller şeklinde yapılacaktır.

İSG risklerini en aza indirmek ve azaltmak için sağlık ve güvenlikle ilgili iş mevzuatı uygulanacaktır. İlgili İSG hükümleri aşağıda belirtilmiştir:

- İşveren, yapılan işle ilgili olarak çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.
- Aynı şekilde, çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve destek ile işverenin talimatları doğrultusunda başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak ve görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.
- İşyerinde makine, teçhizat, alet, teçhizat, tehlikeli madde, nakliye teçhizatı ve diğer üretim araçları kurallara uygun olarak kullanılacak, güvenlik teçhizatları doğru kullanılacak ve keyfi olarak çıkarılmayacaktır.
- Sağlanan kişisel koruyucu donanım ve ekipman uygun kullanılacak ve korunacaktır.
- İşveren, her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlayacaktır. Bu eğitim, işe alım, transfer veya iş değişikliği, ekipman değişikliği veya herhangi bir yeni teknolojinin tanıtılması durumunda verilecektir. Eğitim, yeni veya değişen riskleri dikkate alacak şekilde uyarlanacak ve gerekirse periyodik olarak tekrarlanacaktır.
- İşverenler, toplum çalışanları da dahil olmak üzere çalışanlara yeterli kişisel koruyucu ekipmanı ücretsiz sağlamakla yükümlüdür.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	19 of 31

8 İstihdam Yaşı

Türkiye Cumhuriyeti yasaları 18 yaşından küçüklerin çok tehlikeli işler yapmasını yasaklar ve inşaat çok tehlikeli olarak kabul edilmektedir. Böylece 18 yaşından küçük inşaat işçisi çalıştırılmayacaktır. Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü bir devlet kurumu olduğundan, yasal yaşın (18) altındaki hiç kimsenin kurumda çalışmasına izin verilmemektedir. Bu nedenle proje ile ilgili olarak çocuk işçiliği riski beklenmemektedir.

Proje müteahhitlerinden şantiye alanında çalışacak tüm çalışanların ve tedarikçilerin yaşlarını doğrulamaları istenecektir. Bu, çalışanların doğum belgesi, kimlik kartı, pasaport veya sürücü ehliyetlerini içerebilecek resmi belgeler sağlanmasını gerektirecektir.

Asgari yaşın (18) altında bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı gözetilerek, sorumlu bir şekilde çocuğun işine veya işine son verilmesi için derhal önlemler alınacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	20 of 31



9 Hüküm ve Koşullar

Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından istihdama ilişkin hüküm ve koşullar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir. Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü çalışanlarına ulusal mevzuatın öngördüğü tüm sosyal haklar ve sosyal haklar (yani fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, analık ve babalık izni vb.) sağlanmaktadır.

Ulusal mevzuatın izin verdiği maksimum haftalık çalışma saati 45 saattir. PYB ekibinin üyeleri, eğitimci, danışmanlar gibi sözleşmeli kuruluşların çalışanları ulusal mevzuat hükümlerine tabi olacaktır. Doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için ücret, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve diğer her türlü hak ve menfaatler uygulanacaktır. Sözleşmeli çalışanların hak ve menfaatleri ile ilgili olarak şirketler ile Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasındaki sözleşmeler ulusal mevzuata uygun olacaktır. Ancak, bu İYP'nin sözleşmeli çalışanlara uygulanmasını sağlamaktan danışmanlık firmaları sorumlu olacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	21 of 31



10 İşgücü Akışı ve Cinsiyete Dayalı Şiddet

Müteahhitler, yerel topluluklarla işgücü ilişkilerini bir Davranış Kuralları (bkz. Ek-3) aracılığıyla sürdürecektir. Davranış Kuralları (CoC), taşeronlar ve tedarikçiler dahil olmak üzere müteahhitler ile ilişkide olan tüm kişilerin davranış standartlarını taahhüt eder. CoC, cinsiyete dayalı şiddet, cinsel sömürü ve cinsel ile ilgili spesifik politikalara uygunsuzluk durumları için yaptırımlar (ör. fesih) içermelidir. CoC açık bir dille yazılmalı ve her bir çalışan tarafından;

- CoC'nin bir kopyasını sözleşmelerinin parçası olarak teslim aldıklarını,
- işe giriş sürecinin bir parçası olarak CoC'nin kendilerine açıklandığını,
- CoC'ye uymanın istihdamlarının mecburi bir şartı olduğunu onayladıklarını ve
- CoC ihlallerinin kovulma veya yasal otoritelere sevk edilmeye kadar ve bunlar dahil olacak şekilde ciddi sonuçları olduğunu anladıklarını

belirtecek şekilde imzalanmalıdır.

Coc'nin bir kopyası topluluğun ve programdan etkilenen kişilerin kolayca ulaşabilecekleri bir noktada afişe edilmelidir.

Müteahhitler, aşağıdakiler vasıtasıyla cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili riskleri yönetmelidir:

- Yerel topluluk üyelerine, özellikle kadınlara yönelik kabul edilemez davranışlardan kaçınma konusunda işgücü için zorunlu eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri. Eğitimler ihtiyaç duyulursa yenilenebilir,
- Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddeti kovuşturmaya tabi tutulabilir bir suç haline getiren ulusal yasalar hakkında çalışanları bilgilendirmek ve
- Cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikayetlerin soruşturulmasında kolluk kuvvetleriyle işbirliği yapmak için bir politika benimsemek.

Tüm taşeronlar, insan hakları konularında aşağıdaki önlemleri alacak ve aşağıdakiler sözleşmelere dahil edilecektir.

Olası olumsuz etkileri azaltmak için işçilere zorla çalıştırma, cinsel taciz ve çocuk işçiliği konusunda bilinçlendirme eğitimi verilecek ve katılımcı listesi tutulacaktır.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, şiddet veya taciz vakaları bildirilirse; zamanında ve doğru bir şekilde ele alınacaktır.

Taşeronlar, tüm cinsiyet ve sosyal koruma gerekliliklerinin uygulanması konusunda bilgilendirilecek ve eğitilecektir.

Hem Proje çalışanları hem de taşeronların çalışanları için cinsiyet ayrımcılığı suçlamalarına yönelik İç Şikayet Giderme Mekanizması geliştirilecek ve uygulanacaktır.

Bakanlık; çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma, şiddet veya taciz gibi hassas konuların yönetilmesi, mağduron korunması, hukuki sürecin yönetilmesi ve izlenmesi için profesyonel bir kurum, birim ve/veya STK (Kadın hakları örgütleri, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri, Belediye Kadın Çalışma Birimleri vb.) ile iş birliği yapabilir.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	22 of 31

11 Şikayet Mekanizması

Şikayet Mekanizması, proje paydaşlarına geri bildirimde bulunmaları ve/veya proje faaliyetleriyle ilgili endişelerini ve şikayetlerini ifade etmeleri için kanallar sağlayan bir düzenlemedir. Bu sayede şikayet mekanizması, projeyi etkileyen sorunların tanımlanmasına ve çözülmesine de izin verir. Şikayet Mekanizması, şeffaflığı ve hesap verebilirliği artırarak, projenin vatandaşları/faydalanıcıları/çalışanları istemeden etkileme riskini azaltmayı amaçlar ve proje etkisinin iyileştirilmesine yardımcı olabilecek önemli bir geri bildirim ve öğrenme mekanizması olarak hizmet eder.

Proje boyunca iç ve dış şikayet mekanizmaları işletilecektir. Her taşeron, işçilerin dahili şikâyet mekanizmasından haberdar olmaları için tüm işçilere bilgilendirme eğitimi sağlayacaktır. Ayrıca, ÇSS2 kapsamında işçiler için özel bir şikayet mekanizması olduğu göz önünde bulundurularak, işçilerden gelen şikayet, istek ve öneriler diğer şikayetlerden ayrı olarak değerlendirilecektir.

ÇSS2 İşgücü ve Çalışma Koşulları; Şikâyet Mekanizması: Tüm doğrudan çalışanlara ve sözleşmeli çalışanlara¹ (ve ilgili olduğu durumlarda onların kuruluşlarına) iş yerleri ile ilgili endişelerini dile getirmeleri için bir şikayet mekanizması² sağlanacaktır. Bu tür çalışanlar, işe alım sırasında şikayet mekanizması ve bu mekanizmanın kullanımına yönelik herhangi bir misillemeye karşı onları korumak için alınan önlemler hakkında bilgilendirilecektir. Şikayet mekanizmasının tüm proje çalışanları için kolayca erişilebilir olmasını sağlamak için aksiyonlar alınacaktır.

Şikayet mekanizması, projenin doğası, ölçeği ve potansiyel risk ve etkileri ile orantılı olacaktır. İlgililere herhangi bir misilleme olmaksızın anladıkları bir dilde zamanında geri bildirim sağlayan, anlaşılır ve şeffaf bir süreç kullanarak endişeleri derhal ele almak üzere tasarlanacak ve bağımsız ve nesnel bir şekilde işletilecektir. Uygun şekilde tasarlanmış olması, endişeleri derhal ele alması ve proje çalışanları tarafından kolayca erişilebilir olması koşuluyla mevcut şikayet mekanizmalarından istifade edebilir. Mevcut şikayet mekanizmaları, ihtiyaç duyulduğunda projeye özel düzenlemelerle desteklenebilir.

Şikayet mekanizması, kanunlar veya mevcut tahkim prosedürleri kapsamında bulunabilecek diğer adli veya idari çözümlere erişimi engellemeyecektir ve/veya toplu sözleşmeler yoluyla sağlanabilecek şikayet mekanizmalarının yerini alabilecek şekilde işletilmeyecektir.

PYB, paydaşlar tarafından erişilebilir olacaktır ve tüm şikayetlere (şikayetler, talepler, yorumlar, öneriler) mümkün olan en kısa sürede yanıt verecektir. Şikayet mekanizmasında en önemli nokta, tüm şikayetlerin önceden belirlenmiş bir zaman çizelgesinde ve içeriğine göre etkin bir şekilde PYB tarafından alınmasını, kaydedilmesini, çözülmesini ve cevaplandırılmasını sağlamak ve alınacak düzeltici/düzenleyici aksiyonun her iki taraf için de kabul edilebilir olmasından emin olmaktır. Şikayetlere verilen bu tür yanıtlar her iki taraf için de tatmin edici olacak, eylemler izlenecek ve şikayet sahipleri düzeltici faaliyetlerin sonuçları hakkında bilgilendirilecektir. Ayrıca mekanizma, isimsiz şikayetlerin alınmasını ve çözümlenmesini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Projede Ek-1'deki şikayet kayıt formu kullanılacak ve isimsiz şikayetlerin dosyalanması sağlanacaktır. Ek olarak, Proje şikayet mekanizması Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz ile ilgili gizli şikayetlerin alınabileceği ve çözülebileceği, bu doğrultuda özel önlemlerin karşılanabileceği, bir kanal içerecektir.

Şikayet Mekanizmasının etkin bir şekilde çalışması için aşağıdaki eylemler uygulanacaktır:

- Projeden etkilenen alanda yaşayan insanların ve Proje çalışanlarının ulaşabilmesini sağlayacak iletişim kanalları ve araçları işletilecektir.
- Tüm Proje çalışanlarına ve taşeronlara şikayet mekanizması ve ona uyum ile ilgili işbaşı eğitimleri verilecektir.

¹ Toplum hizmetlileri

² Bu şikayet mekanizması, ÇSS10 kapsamında gerekli olan şikayet mekanizmasından ayrı olarak sağlanacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	23 of 31

- Şikayetin konusu, aciliyet, cinsiyet, kırılğan gruplar ve ayrımcılık kapsamlarında şikayet sınıflandırılması sağlanacaktır.
- Kadınların şikayetlerinin (cinsel taciz, şiddet, ayrımcılık, zorla çalıştırma vb.) ve kırılğan grup şikayetlerinin incelenmesi ve çözümlenmesi için uzman desteği alınabilecektir.
- Şikâyet mekanizmasındaki tüm bilgi ve kayıtların ÇSS10 kapsamında değerlendirilmesi ve çalışanlara karşı kullanılmaması veya üçüncü kişilerle paylaşılmaması sağlanacaktır.
- Şikayet mekanizması ve Proje kapsamındaki yükümlülükler, sınırlamalar, yasaklar ve gereklilikler hakkında el ilanı/broşür şeklinde bilgi materyali sağlanacaktır.

ÇŞİDB'nin hem telefon hem de web sitesi üzerinden erişilebilen bir çağrı merkezi³ (Alo181) bulunmaktadır. Bu çağrı merkezi, Bakanlığın gerçekleştirmekte olduğu tüm faaliyetleri ile ilgili konuları için kullanılmaktadır. Proje kapsamında yürütülecek faaliyetler sırasında ortaya çıkabilecek şikâyet/görüş/önerilerin toplanması, değerlendirilmesi ve çözümlenmesi amacıyla, Proje uygulaması başlamadan önce Proje'ye özel olarak şeffaf ve kapsamlı bir şikayet mekanizması geliştirilecektir. Şikayet Mekanizması, ilgili tüm paydaşların gerçekleştirilecek faaliyetler hakkında şikayet/görüş/önerilerini ilgili kişi ve kurumlara ulaştırabilmesine yardımcı olacak ve paydaşların projeye katılımını güçlendirecektir. Proje kapsamında şikayetler çoklu seviyelerde ele alınacaktır: (a) müteahhit düzeyinde; (b) şehirlerde konuşlanan PYB uzmanları düzeyinde, (c) ÇŞİDB İl Müdürlükleri düzeyinde; (c) ÇŞİDB PYB kapsamında olmak üzere ulusal düzeyde.

- Yüklenici Seviyesi:** İnşaat işlerini yürütecek her yüklenici, herhangi bir paydaş tarafından dile getirilen şikayetleri / endişeleri / görüşleri / tavsiyeleri almak, kaydetmek ve mümkünse çözümlenmekten sorumlu olacaktır. Proje kapsamında yapılan inşaat işleri nedeniyle Yüklenici şikayetleri / endişeleri / görüşleri / tavsiyeleri çözemezse, bunları ilgili kişi / kurumlara yönlendirmekle yükümlüdür. Yükleniciler ayrıca çözülmüş ve çözülmemiş şikayetler / endişeler / görüşler / tavsiyeler dahil olmak üzere tuttıkları kayıtları haftalık olarak PYB'ye sunacaklardır.
- Her Şehirde Konuşlanacak PYB Uzmanları Seviyesi:** Bir çevre uzmanı ve bir sosyal uzman olmak üzere, sadece Proje için ÇŞİDB tarafından her şehirde kurulacak ofislerde çalışacak iki (2) uzman, ÇŞİDB tarafından sözleşmeli olarak işe alınacaktır. Uzmanlar, proje kapsamında yürütülen faaliyetlerle ilgili gelen şikayetler / endişeler / görüşler / önerilerden mümkün olduğu kadar sorumlu olacaktır. Uzmanlar ayrıca alınan tüm şikayetleri/endişeleri/görüşleri/önerileri çözümlenmediklerine bakılmaksızın derhal PYB merkez ofisine iletacaktır.
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlükleri Seviyesi:** Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlükleri Proje kapsamında yürütülen faaliyetler ile ilgili olarak alınan şikayet / endişe / görüş / önerilerden ve yürütülen ilgili aksiyonlardan mümkün olduğu ölçüde sorumlu olacaktır. Müdürlükler ayrıca, kendisine ulaşan konuları çözsün ya da çözmesin, alınan tüm şikâyet / kaygı / görüş / önerileri derhal PYB'ye iletacaktır. İl Müdürlüklerinin kontak numarası ve adres bilgileri aşağıda sunulmuştur:
 - **İzmir** Valiliği, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü: +90 (232) 341 68 00, **Adres:** Adalet, Anadolu Cd. No:41/5, 35010 Bayraklı/İzmir
 - **Manisa** Valiliği, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü:+90 (236) 233 26 70, **Adres:** Uncubozköy Mah, Mimar Sinan Blv. No: 181, 45010 Yunusemre/Manisa
 - **Tekirdağ** Valiliği, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü:+90 (282)261 20 40, **Adres:** Hürriyet, No:., Müjgan Kalelioğlu Cd No:16, 59020 Tekirdağ Merkez/Tekirdağ
 - **Kahramanmaraş** Valiliği, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü: +90 (344) 223 53 69, **Adres:** İstiklal Mah. Prof. Dr. Necmettin ERBAKAN Bulv. 36/A Onikişubat/Kahramanmaraş
 - **İstanbul** Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Müdürlüğü: +90 (0216) 547 21 00, **Adres:** Altunizade Mah. Ord. Prof. Fahrettin Kerim Gökay Cd. No: 34 Üsküdar / İSTANBUL

³ <https://181.csb.gov.tr/>

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	24 of 31



- d) **Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Seviyesi:** Proje kapsamında, ÇŞİDB çağrı Merkezi aracılığıyla paydaşlar tarafından dile getirilen tüm şikâyet / endişe / görüş / tavsiyeleri toplamak, kaydetmek ve çözmekle sorumludur. ÇŞİDB, toplanan şikâyeti / endişeyi / görüşü / tavsiyeyi 30 gün içinde çözmekten ve sonuç hakkında şikâyet / endişe / görüşü / tavsiyeyi sahibini bilgilendirmekten sorumludur.

ÇŞİDB kurumsal olarak şikâyet ve öneri toplama adına birçok alternatif yöntem belirlemiştir. Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) gibi ulusal şikâyet mekanizması başta olmak üzere, şikâyet ve önerileri İdareye iletme kanalları aşağıda verilmiştir:

- **ALO 181:** ÇŞİDB, Türkiye'nin 81 ilinden gelen şikâyet, ihbar ve bilgi taleplerini inceleyerek müdahalede bulunmakta ve denetimleri gerçekleştirmektedir. Vatandaşlar çevre sorunları, hava, su, toprak, radyoaktif kirlilik, kentsel dönüşüm, gürültü ve atık konulu şikâyet-ihbarları Alo 181'i arayarak iletebilmektedir. Çağrı merkezinden kayıt altına alınan bildirimler ÇŞİDB'nin mevzuat alanına ilişkin ilgili Genel Müdürlüklere aktarılarak cevapları sistem üzerinden alınmaktadır. İlgili birimlerden konuya ilişkin alınan bilgiler çağrı merkezindeki yetkili tarafından telefon aracılığıyla başvuru sahibine aktarılmaktadır. Bu şekilde vatandaşlara bıraktıkları kayıtlarla ilgili en kısa zamanda geri bildirimlerde bulunmaktadır. Paydaşlar da herhangi bir şikâyet, ihbar ve bilgi taleplerini bu numarayı arayarak AKDHGM ile iletişime geçebilir.
- **CİMER:** Paydaşlar proje kapsamında her türlü talep, şikâyet, ihbar, görüş ve önerileri ile bilgi edinme haklarına ilişkin başvurularını, CİMER üzerinden tüm iletişim kanallarını kullanarak yapabilecektir.
- **Telefon Hatları:** Paydaşlar 0 (312) 410 10 00 numaralı telefonu arayabilir ve bir irtibat görevlisiyle görüşme talebinde bulunabilir)
- **Yüz yüze:** Paydaşlar şikâyetlerini PYB'nin ilgili personeline yüz yüze iletebilirler.
- **Web sayfası iletişim formu:** Proje özelinde web sitesi kurulacaktır.
- **Dünya Bankası Şikâyet Giderme Sistemi:** Dünya Bankası (DB) destekli bir projeden olumsuz etkilendiklerine inanan topluluklar ve kişiler, şikâyetlerini mevcut proje düzeyindeki şikâyet giderme mekanizmalarına veya Dünya Bankası'nın Şikâyet Giderme Hizmetine ("GRS") iletebilirler. GRS, projeye ilgili endişeleri gidermek için alınan şikâyetlerin derhal gözden geçirilmesini sağlar. Projeden etkilenen topluluklar ve kişiler, şikâyetlerini, DB'nin politikalarına ve prosedürlerine uymamanın bir sonucu olarak zararın meydana gelip gelmediğine veya gelip gelemeyeceğine dair kararları belirleyen DB'nin bağımsız Teftiş Paneline sunabilirler. Şikâyetler, endişeler doğrudan Dünya Bankası'nın dikkatine sunulduktan ve Banka Yönetimine yanıt verme fırsatı verildikten sonra herhangi bir zamanda iletilebilir. Şikâyetlerin Dünya Bankası'nın kurumsal Şikâyet Giderme Hizmetine (GRS) nasıl gönderileceği hakkında bilgi için lütfen <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service> adresini ziyaret edin. Şikâyetlerin Dünya Bankası Teftiş Paneline nasıl iletileceği hakkında bilgi için lütfen www.inspectionpanel.org adresini ziyaret edin.

İnşaat Müteahhitleri kentsel dönüşüm uygulamaları sırasında paydaşlardan gelen şikâyet/görüş/önerilerin toplanması, kaydedilmesi ve çözülmesinden sorumlu olacaktır. İnşaat işlerini yürütmek üzere atanan her yüklenici, paydaşlar tarafından inşaat çalışmaları konusunda gelen şikâyet/görüş/önerileri almak, kaydetmek için bir şikâyet mekanizması tanımlayacaktır. Yüklenici şikâyet/görüş/önerileri Ek-1 ve Ek-2'de verilen Şikâyet Kayıt Formu ve Şikâyet Kapatma Formu aracılığı ile kayıt altına alacaktır. Sözlü gelen şikâyet/görüş/öneriler ise Yüklenicinin sorumlu personeli tarafından Şikâyet Kayıt Formu doldurarak kayıt altına alacaktır. Yüklenici kayıt altına aldığı şikâyet/görüş/önerileri her hafta başı PYB'ye göndermekle yükümlüdür.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	25 of 31

12 Müteahhit Yönetimi

İnşaat ve diğer sözleşmeler, Dünya Bankası Standart Satın Alma Belgeleri ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında belirtildiği şekilde iş ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

PYB, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) ve işgücü yönetimi prosedürlerine uyumuna odaklanarak, yüklenicilerin sözleşmeli çalışanlarla ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, proje yerlerinin ve çalışma sahalarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya yerinde kontrollerini ve ayrıca yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını içerebilir. Saha ziyaretleri ve izleme faaliyetleri sırasında, sağlanan ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili konular ve çocuk ve zorla çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Çocuk işçiliğinin tespiti halinde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesindeki hüküm uygulanacaktır. Kanun maddesine göre, "Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı" hükümlerine aykırı davranışının cezası 2020 yılı için 2.809 TL'dir. Bu tespit ve cezanın arkasından söz konusu çocuk çalıştırma durumuna derhal son verilecektir.

İşgücü konularına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık tespit edilirse, anlaşmazlığın önlenmesi için yükleniciye en geç 20 takvim günü içinde bilgi verilecektir. Anlaşmazlık 20 takvim gününden sonra devam ederse, yüklenici ile olan sözleşme derhal feshedilecektir.

Proje kapsamında inşaat işlerini yöneten müteahhitler aşağıdaki görevlere sahip olacaktır, ancak görevleri aşağıda belirtilenlerle sınırlı olmayacaktır:

- Yüklenici, bu İşgücü Yönetim Prosedürünü uygulayacaktır.
- Yüklenici, iş kapsamına göre çalışanlarına karşı Çalışan durumundadır.
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla; İSG önlemlerini belirleyecek, bu önlemlerin uygulanmasını sağlayacak, izleyecek, denetleyecek ve geliştirecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek, çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale sağlayacak ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetleri sunacaktır. Bu kapsamda İSG Uzmanı, belirlenen eylemlerin yerine getirilmesi için işyeri hekimi tarafından verilen ve itiraz edilen hususlara yazılı olarak dönmekle yükümlü olan her türlü yazılı belgeyi inceleyecektir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için mesleki riskleri önlemek için araç ve gereç sağlamaktan, organizasyonları yürütmekten ve eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü önlemi almaktan sorumludur.
- Mevcut durumu iyileştirmek, sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uygun hale getirmek için sürekli bir amaç ve çalışma içinde olacaklardır.
- Çalışmaların toplum sağlığı ve güvenliği açısından ek risk oluşturmamasını sağlayacak ve bunun için gerekli tüm önlemleri alacaklardır.
- Yüklenici, tüm çalışanlara Davranış Kuralları ve şikayet mekanizması hakkında eğitim verecektir.

Bu İYP, yükleniciler için sözleşme belgelerinin bir eki olacaktır. Yüklenicilerin seçim sürecinde, daha önce tamamlanan işler, önceki deneyimler, yüklenicinin insan kaynağının niteliği, sağlık ve güvenlik konularına uygunluk, çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma konusunda alınan önlemler gibi sözleşme dokümanlarında çeşitli kriterler belirlenecektir.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	26 of 31



13 Birincil Tedarikçiler

Birincil tedarikçiler, iş makinası ve makinaları üreten firmalar olacaktır. Bu sektörlerin önemli çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma riskleri içerdiği bilinmemektedir.

Yerel tedarikçilerin devreye gireceği durumlarda, PYB, tedarikçilerin çocukları veya zorla çalıştırmayı istismar etmesi veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakması gibi önemli risklerin olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürü yürütecektir.

Yabancı tedarikçilerin tedarik edileceği durumlarda, PYB, tedarik sürecinde tedarikçinin bu konulardan herhangi biri için suçlanıp suçlanmadığını ve çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulayacaktır. Çocuk ve zorla çalıştırma ile ilgili herhangi bir risk varsa ve tanımlanan güvenlik varsa, PYB, ekipman alımı için uygunsuzlukların giderilmesini kapsayan Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgeleri (SPD) belgelerini kullanacaktır.

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ İşgücü Yönetim Prosedürü	Revizyon:	01
DocID:	REP-URP-4	Sayfa:	27 of 31



Ek-1 Şikayet Kayıt Formu

İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ / CLIMATE AND DISASTER RESILIENT CITIES
PROJECT
ŞİKÂYET KAYIT FORMU / GRIEVANCE REGISTER FORM

Şikayetin Alındığı Yer/ Location of Complaints Received		Tarih/ Date
Alan Yetkilinin Adı/ Name of Person in Charge		Şikayet Kayıt No/ Complaint Register Number
Şikayete Konu Alanın Koordinatları/ Coordinates of The Area Subject To Complaint		
ŞİKÂYET SAHİBİ HAKKINDA BİLGİ / COMPLAINANT INFO Şikâyet Sahibi kimlik bilgilerini vermeden anonim olarak doldurabilir, ancak kendisine geri dönüş şeklini bu formda belirtmesi gerekmektedir. / The Complainant may submit application anonymously, however in this form the Complainant should indicate the feedback mechanism to respond.		
Ad Soyad/ Name Surname		Şikâyetin Geliş Yolu / Form of Complaint:
TC Kimlik No/ Identification Number		Telefon- Ücretsiz hat / <input type="checkbox"/> Phone –Free phone line
Telefon/ E-Posta Telephone/ E-mail		İstişare Toplantısı/ <input type="checkbox"/> Consultation meeting
Mahalle-Köy-İlçe-İl/ Neighborhood-Village –District - Province		Dilekçe / Petition <input type="checkbox"/>
ŞİKÂYET DETAYLARI / DETAILS OF COMPLAINT		
Şikâyet Konusu / Complaint		
Şikâyet sahibi tarafından talep edilen çözüm / Solution requested by the Complainant		
Şikâyeti Alan Yetkilinin Ad Soyad ve İmzası / Şikâyet Sahibinin Ad Soyad ve İmzası / Name Surname and Signature of the Registerer Name Surname and Signature of Complainant		



Ek-2 Şikayet Kapatma Formu

İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ / CLIMATE AND DISASTER RESILIENT CITIES
PROJECT
ŞİKÂYET KAPATMA FORMU / GRIEVANCE CLOSURE FORM

Şikayet Kapatma Numarası: Grievance Closure No:	
Alınması Gereken Acil Önlemleri Tanımlayın: Identify the urgent actions	
Alınması Gereken Uzun Vadeli Önlemleri Tanımlayın (Gerekli İse): Identify the long term actions (if necessary)	
Tazminat Talebi Bulunuyor Mu? Is there a claim for compensation?	<input type="checkbox"/> Evet/Yes <input type="checkbox"/> Hayır/No
DÜZELTİCİ FAALİYETİN KONTROLÜ VE KARARI / CONTROL AND DECISION OF CORRECTIVE ACTION	
Düzeltilici Faaliyetin Aşamaları Stages of Corrective Action	Verilen Sürenin Sona Erdiği Tarih Ve Yetkili Kuruluşlar Date of Expiration of the Given Period and Authorized Institutions
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	



Ek-3 Davranış Kuralları

Yüklenici, [*Yüklenicinin adı girilecek*] olarak; [*İş adı ve tanımı girilecek*] için [*İşverenin adı girilecek*] ile bir sözleşme imzalamış bulunmaktayız. Bu işler [*İşlerin yapılacağı şantiye ve diğer lokasyonların adları girilecek*] de gerçekleştirilecektir. Sözleşme; cinsel sömürü, istismar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık riskleri de dahil olmak üzere, işlerle ilgili çevresel ve sosyal risklere yönelik önlemler almamızı zorunlu kılmaktadır.

Bu Davranış Kuralları, işlerle ilgili çevresel ve sosyal risklerle mücadele etmek için aldığımız önlemlerin bir parçasıdır. Şantiyedeki veya işlerin yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm çalışanlarımız için geçerlidir. Bunun yanında; her bir alt yüklenicinin personeli ve işlerin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için de geçerlidir. Tüm bu kişilere "Yüklenicinin Personeli" denir ve bu kişiler Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, yukarıda "Yüklenicinin Personeli" olarak tanımlanan kişilerin yükümlü oldukları davranış tanımlar.

Çalışma ortamımız; güvensiz, istismarcı veya şiddet içeren davranışlara tolerans gösterilmeyeceği ve tüm kişilerin misilleme korkusu olmadan rahat bir şekilde problemleri veya kaygılarını dile getirebilecekleri bir ortam olacaktır.

GEREKLİ DAVRANIŞ ŞEKLİ

Yüklenicinin Personeli:

- Görevlerini yeterli ve özverili bir şekilde yerine getirmek;
- Bu Davranış Kurallarına, Yüklenicinin diğer Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve huzurunu koruma gereklilikleri de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm mevzuata, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere uymak;
- Aşağıda sıralanan kapsamda, güvenli bir çalışma ortamını düzenlemek:
 - Her bir kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olmasının ve sağlık açısından risk oluşturmamasının temin edilmesi;
 - Gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması;
 - Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenlerle ilgili uygun önlemlerin alınması; ve
 - Uygun acil durum operasyon prosedürlerinin takip edilmesi
- Güvenli olmadığına ya da sağlıklı olmadığına inandığı çalışma koşullarını bildirmek, kendi hayatına ya da sağlığına ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandığı bir çalışma koşulundan uzak durmak;
- Kadınlar, engelli insanlar, göçmen işçiler veya çocuklar gibi spesifik gruplara karşı ayrımcılık yapmamak ve diğer insanlara saygılı davranmak;
- Yüklenicinin diğer personeline veya İşverenin personeline karşı; istenmeyen cinsel yaklaşma girişimleri, cinsel talepler, cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar dahil olmak üzere herhangi bir cinsel tacizde bulunmamak;
- Cinsel Sömürüye kalkışmama (savunmasız durumu, güç farkını ya da güveni cinsel amaçlarla kötüye kullanma eylem veya girişiminde bulunmama; parasal, sosyal ya da politik olarak yararlanmak da dahil olmak üzere ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, bir başkasını cinsel yönden istismar etmeme)
- Tecavüze kalkışmama. Bu kavram; vajina, anüs veya ağıza; penis veya başka bir vücut parçası ile fiziksel olarak veya başka bir şekilde zorla (hafif olsa bile) penetrasyon anlamına gelir. Ayriyeten vajina veya anüsün bir cisimle penetrasyonu da bu kavram dahilindedir. Tecavüz; evlilik içi tecavüzü, anal tecavüzü / fiili livatayı da ihtiva eder. Bu maddede sayılanlara teşebbüs, tecavüz girişimi olarak kabul edilir. Bir kişiye iki ya da daha fazla fail tarafından tecavüze toplu tecavüz denir;
- Cinsel Saldırıya kalkışmama. Bu kavram; penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen rıza dışı cinsel temasın herhangi bir biçimi anlamına gelir. Örnekler şunları içermektedir: tecavüze teşebbüsün yanı sıra, önceden var olan evlilik durumu dışında, 18 yaşın altındaki bireyleri rızasız öpme, okşama veya genital organ-kalçaya dokunma gibi cinsel eylemlerde bulunma;

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	30 of 31



10. Sağlık ve güvenlik konuları ile Cinsel Sömürü ve Cinsel Saldırımı kapsayan, Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönlerine ilişkin verilecek eğitimleri tamamlamak;
11. Bu Davranış Kurallarının ihlal edilmesi durumunda bunu bildirmek; ve
12. Bu Davranış Kurallarının ihlalini bildiren herhangi bir kişiye, Yüklenici olarak tarafımıza veya İşverene veya *[Proje Şikayet Mekanizması]* ni kullanan herhangi birine karşı düşmanca tutum izlememek.

KAYGI VERİCİ DURUMUN BİLDİRİLMESİ

Herhangi bir kişi bu Davranış Kurallarını ihlal ettiğine inandığı veya başka bir şekilde kendisini kaygılandıran bir davranış gözlemlerse, o sorunu ivedilikle gündeme getirmelidir. Bu, aşağıdakilerden biri yoluyla gerçekleştirilebilir:

1. *[Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgilenecek Yüklenicinin Sosyal Uzmanının adını giriniz veya Sözleşme uyarınca böyle bir çalışan şart koşulmamışsa Yüklenici tarafından belirlenen başka bir kişinin adını giriniz]* ile şu adrese yazarak [] veya [] numaralı telefondan veya [] bizzat irtibat kurunuz; veya
2. Yüklenicinin anında yardım hattına (varsa) ulaşmak için []'i arayın ve mesaj bırakın.

İddiaların bildirilmesi o ülkenin yasaları tarafından zorunlu kılınmadıkça, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimli şikayetler veya iddialar gereken ve uygun şekilde dikkate alınacaktır. Olası suistimal ile ilgili tüm bildirimleri ciddiye alıyoruz ve uygun tedbirleri araştıracağız. Hizmet sağlayıcılara, iddia edilen olayı yaşayan kişiyi uygun şekilde desteklemeye yardımcı olabilecek hızlı yönlendirmeler sunacağız.

Bu Davranış Kurallarının yasakladığı davranışlar hakkında, iyi niyetle kaygısını bildiren kişilere düşmanca tutum takılmayacaktır. Böyle bir düşmanca durum, bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelir.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLAL EDİLMESİNİN SONUÇLARI

Bu Davranış Kurallarının, Yüklenici Personeli tarafından herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, fesih ve yasal makamlara olası sevk de dahil olmak üzere ciddi sonuçlar oluşturabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının, anladığım bir dilde yazılı bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olursa açıklama talep ederek, *[Yüklenicinin cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin irtibat kurulacak kişinin adını giriniz]* ile iletişim kurabileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin adı: *[İsmi giriniz]*

İmza: _____

Tarih: (ay gün yıl): _____

Yetkili Yüklenici temsilcisinin tasdik imzası:

İmza: _____

Tarih:(ay gün yıl): _____

Başlık:	İKLİM VE AFETLERE DİRENÇLİ ŞEHİRLER PROJESİ	Revizyon:	01
DocID:	İşgücü Yönetim Prosedürü REP-URP-4	Sayfa:	31 of 31