

Talk2Me

*Çeşitliliği Teşvik Etmek ve Yönetmek İçin Rehber
Örnek Uygulamalar*



Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

İçeriği

I. Talk2ME projesi hakkında	3
II. DE&I'yi işe alım sürecinin hazırlık aşamasında ve işe alma sırasında ele alın.....	4
III. İlerleme aşamasında kapsayıcı ve izleyici olmadan bir işyeri ortamı yaratmak.....	7
IV. Takibi aşamasında farkındalık yaratmak ve mobbing vakalarını yönetmek.....	26
V. Çıkış aşamasında çalışanlardan toplanan içgörülerle öğrenmek ve ek önlemler almak.....	44
VI. Ekler	48

Kullanım hakkı



Bu çalışma ©2022-2025 [ERASMUS+ Projesi ortaklığı ile Talk2Me](#) ortaklığı tarafından, göçmen işçilere yönelik mobbing olgusuna ilişkin farkındalığı artırmak ve yöneticiler, İK uzmanları ve diğer çalışanlar için müdahale yöntemlerini geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Proje numarası: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464 olup, [Attribution-ShareAlike 4.0 International altında lisanslıdır.](#)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

I. Talk2ME projesi hakkında

Talk2ME: Göçmen işçilere yönelik mobbing olgusuna farkındalık yaratmak, Avrupa'da göçmen işçileri hedef alan mobbing (işyeri tacizi) konusuna yönelik yaygın bir sorunu ele alıyor. Mobbing – aynı zamanda işyerinde zorbalık veya psikolojik taciz olarak da adlandırılır – çalışana yönelik meslektaşlar, amirler veya her ikisi tarafından hedef alınan kalıcı ve hedefli bir düşmanca davranış modelidir. İzole çatışmaların aksine, mobbing dışlama, sözlü taciz, korkutma veya işin baltalanması gibi tekrarlayan eylemleri içerir; bunlar birlikte mağdurun onuruna, sağlığına ve profesyonel performansına zarar veren toksik bir çalışma ortamı oluşturur.

Proje, özellikle farklı kültürel geçmişlerden göçmen işçilerin karşılaştığı özel zorluklar açısından bu sorunu etkili bir şekilde ele almak için yeterli organizasyonel düzeyde program ve araçların eksikliğini vurgulamaktadır. Proje, yöneticilere, İK profesyonellerine ve göçmen işçilere etkili eğitim ve kaynaklar sağlayarak bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Gerçekten de, çeşitliliği teşvik etmek ve mobbing vakalarını yönetmek için bu rehber, yöneticilere, İK profesyonellerine ve ekip liderlerine daha güvenli ve kapsayıcı iş yerleri yaratmalarını desteklemek için geliştirilmiştir. Temel amacı, her türlü mobbing davranışını önlemeye yardımcı olacak ve yöneticileri ortaya çıktığında etkili şekilde ele almalarına yardımcı olacak erişilebilir bilgiler ve pratik öneriler seti sağlamaktır. Genel farkındalık sunmanın yanı sıra, rehber sektör veya büyüklükten bağımsız olarak günlük organizasyon ortamlarında uygulanabilecek pratik bir el kitabı olarak hizmet vermektedir.

Kalabalık tek başına gerçekleşmez. Genellikle bireysel ve organizasyonel faktörlerin birleşimidir; bunlar arasında uygunsuz davranışlara tahammül eden işyeri kültürleri, zayıf insan yönetimi becerilerine sahip yöneticiler, yetersiz veya destekleyici liderlik yapıları ve iş ortamındaki kalıcı stres ve riskler bulunur. Bu durumlar, doğru şekilde tanımlanmaz ve ele alınmazsa psikolojik taciz kalıplarının gelişmesine ve büyümesine yol açabilir.

Bu bağlamda, rehber ek bir değer temsil eder. Sadece yöneticilerin eğitimde veya deneyimde elde etmiş olabileceği bilgileri pekiştirmekle kalmaz, aynı zamanda çeşitliliği teşvik etmek, çalışan refahını korumak ve kapsayıcı çalışma ortamlarını teşvik etmek için yapılandırılmış rehberlik sağlar. Ayrıca, mobbing'in taciz veya işyeri şiddeti gibi diğer zararlı davranışlardan nasıl ayırt edileceğini netleştirerek yöneticilerin her duruma uygun şekilde yanıt verebilmesini sağlar. Sonuç olarak, rehber, mobbing başlamadan önce önleyen proaktif liderliği teşvik eder ve yöneticilere böyle davranışlar olduğunda kesin müdahale edebilecek araçlar da sağlar.

Buna göre, Talk2ME, Avrupa genelinde göçmen işçilere karşı bu olgunun mevcut durumunu incelemek için mobbing üzerine ayrıntılı bir analiz içerir; farklı organizasyonel ortamlardaki yasal çerçeveler, politikalar ve eylemler dahil olmak üzere; Proje ayrıca, yöneticiler ve İK profesyonelleri için mobbinge başa çıkma becerilerini geliştirmek ve iş yerinde kapsayıcılığı

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

teşvik etmek için dinamik öğrenme programı üzerinde çalışmaktadır. Ayrıca, Talk2ME yöneticiler için iş yerinde çeşitliliği teşvik etmek ve mobbing vakalarını etkili şekilde ele almak için pratik bir rehber hazırlamak üzerinde çalışıyor. Son olarak, konsorsiyum farkındalığı artırmaya ve çeşitli medya kanalları (videolar, infografikler, çevrimiçi platformlar vb.) aracılığıyla göçmen işçilere, yöneticilere ve diğer paydaşlara ulaşmak için farkındalık kampanyası geliştirmeye ve uygulamaya çalışıyor.

Talk2ME'nin ana hedefleri arasında, yöneticiler, İK profesyonelleri ve göçmen çalışanlar arasında iş yerindeki mobbing ve etkisi hakkında farkındalık yaratmak; yöneticileri ve İK profesyonellerini mobbinge etkili bir şekilde mücadele etmek ve önlemek için gerekli beceri ve araçlarla donatmak; göçmen işçileri hakları ve kaynakları hakkında bilgi edinerek kendilerini kalabalıktan koruyabilirler; ve daha kapsayıcı ve çeşitli bir çalışma ortamı teşvik etmek, şiddetli saldırılardan uzak.

Bu hedefler ışığında Talk2ME'nin bir dizi sonuca ulaşmak için çalıştığını belirtmek önemlidir: Avrupa'da göçmen işçilere yönelik yoğun saldırıların durumu hakkında kapsamlı bir rapor; Örgütlerin mobbing ile ilgili uygulamalarını değerlendirmeleri için bir öz değerlendirme aracı; yöneticiler, İK ve çalışanlar için bir eğitim müfredatı ve farkındalık programı; Çeşitliliği teşvik etmek ve mobbing olaylarını yönetmek için pratik bir rehber ve birden fazla kanal üzerinden uygulanan bir farkındalık kampanyası.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

II. DE&I'yi işe alım sürecinin hazırlık aşamasında ve işe alma sırasında ele alın

Hazırlık ve işe alım aşamalarında önyargıları tespit etmek ve ortadan kaldırmak için stratejiler

İşverenler, önyargıların tespit edilmesini ve ortadan kaldırılmasını planlama aşamasından itibaren içeren stratejiler geliştirerek daha eşit, kapsayıcı ve adil bir işe alım süreci oluşturabilirler. Performansı artırarak, yeniliği teşvik ederek, çalışan memnuniyetini artırarak ve piyasada olumlu bir itibar kazandırarak, bu stratejiler adaylara fayda sağlamanın yanı sıra şirketin hedeflerine ulaşmasına da yardımcı olabilir. Ayrıca, önyargısız işe alım sadece etik sorumluluk meselesi değil, uzun vadeli başarıya katkıda bulunan stratejik bir iş kararıdır. Aşağıda etkili bir stratejinin bazı temel unsurları yer almaktadır:

- **Bilinçdışı önyargılar kavramını bilinçlendirmek ve anlamak**

Şirket düzeyinde farkındalık kampanyaları/oturumları, işe alım sürecinde yer alan tüm çalışanları ve kilit aktörleri önyargı ve bilinçsiz önyargı kavramlarıyla tanıştırmak için uygulanmalıdır. Ayrıca, bu farkındalık çabaları, önyargıların çalışma ortamı dinamikleri üzerindeki sonuçlarına dair somut örnekleri de içermelidir.

- **İşe alım yöneticileri ve işe alımcılar için önyargıları belirleme eğitimi**

Tamamlayıcı olarak, işe alım yöneticileri ve işe alımcılar, seçimlerini etkileyebilecek önyargıları nasıl belirleyecekleri ve bu önyargıların işe alım sürecinin sonucunu doğrudan nasıl etkileyebileceği konusunda hedefli eğitimden faydalanmalıdır. Önyargıları azaltmaya yardımcı olabilecek etkili etkinliklere grup tartışmaları, senaryo tabanlı etkinlikler ve rol yapmalar verilebilir.

Faydalı kaynak: [İş yerinde kadınları desteklemek için önyargılı programı olan Önyargıya Karşı 50 Yol — Lean In.](#)

- **Çeşitli bir işe alım ekibini teşvik edin**

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Farklı görüşlere sahip insanlardan oluşan bir işe alım ekibi, yol boyunca potansiyel önyargıların belirlenmesine yardımcı olabilecek çok çeşitli bakış açıları yaratacaktır.

- **Önyargısız iş tanımları formüle edin**

İş tanımları, işe alım sürecinin merkezi bir unsurudur ve aynı zamanda adayları çekmek için bir pazarlama aracı olarak da hizmet eder. Bu tanımlarda kullanılan dil, bir kişinin belirli bir pozisyona uygun olup olmadığını istemeden iletir.

Bu nedenle, kullanılan kelime dağarcığının farkında olun, kapsayıcı bir dil kullanın ve kişisel görüşlerinizin veya bilinçsiz önyargılarınızın metni etkilediğini yayınlamadan önce analiz edin. Ayrıca, şirkette çeşitlilik bildirisi varsa ve cinsiyet tarafsız bir ifade kullanılması tavsiye edilir.

- **Çeşitlilik ve Kapsayıcılığı Teşvik Edin**

Çeşitlilik ve kapsayıcılık çabalarınızı geliştirerek, iş gücünüzün yeteneklerine erişimi artırabilir ve şirketinizin rekabetçi ortamda daha iyi performans göstermesini sağlayabilirsiniz. Artan yenilik, artan çalışan katılımı ve daha yüksek yetenek tutumu gibi avantajlar elde etmenin yanı sıra, daha adil ve uyumlu bir toplum yaratmada da rol oynarsınız. 21. yüzyıl işyerinin zorluklarıyla yüzleşirken, kapsayıcılığı benimsemek bir seçenek değil, bir zorunluluk haline geldi; Bu, sürekli iş başarısı için gereklidir.

Kaynaklar:

- [İşe Alımda Bilinçdışı Önyargıyı Aktif Olarak Ele Almak - İşe Alım - Harvard İşletme Okulu](#)
- [Önyargıya Karşı Mücadelenin 50 Yolu, iş yerinde kadınları desteklemek için önyargılı bir program — Lean In](#)
- [Kapsayıcı işe alım uygulamaları yetenek havuzunuzu açar, en iyi adayları çekmeyi ve elde tutmayı kolaylaştırır, markanızı güçlendirir ve kârınızı artırır. | Korn Ferry Akademisi](#)
- [Kuruluşlar kapsayıcı bir işyeri nasıl teşvik edebilir | McKinsey](#)
- [İş Yerinde Kapsayıcılık ve Neden Önemli Olmasının 6 Nedeni](#)

DE&I'nin kapsayıcı ve adil bir işe alım süreci için en iyi uygulamaları

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Geçerli, çeşitli, adil ve kapsayıcı bir işe alım süreci sağlamak için, iş ilanları yayına başlamadan önce bile, çok yönlü bir yaklaşım gereklidir. İlk olarak, organizasyon özel, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zaman sınırlı DE&I hedefleri tanımlamalı, başvurudan işe alıma kadar her aşamada temsil edilecek grupların temsili için sayısal hedefler belirlemelidir. Bu metriklerin dikkatle takip edilmesi için yöntemler oluşturulmalıdır. İş tanımlarının kendisi titizlikle hazırlanmayı gerektirir. Dil titizlikle cinsiyetten bağımsız ve kültürel olarak hassas olmalı, potansiyel olarak dışlayıcı terimlerden kaçınılmalıdır. Odak her zaman temel beceriler ve deneyime odaklanmalı, varsayılan demografik gruplara değil. Kuruluşun Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DE&I) konusundaki bağlılığının net bir ifadesi öne çıkarılmalıdır. Mevcut işe alım uygulamalarının kapsamlı bir şekilde kendi değerlendirmesi hayati öneme sahiptir. Bu, mevcut eşitsizlikleri tespit etmek için tarihsel işe alım verilerinin dikkatlice incelenmesini ve tüm işe alım materyallerini—iş tanımları, başvuru formları ve mülakat protokolleri—eleştirel bir şekilde analiz ederek nitelikli adayları bilinçsizce hariç tutabilecek önyargılı dil veya örtük varsayımları tespit etmeyi içerir.

İşe alımda yer alan tüm personel—işe alım yöneticileri, mülakat yapanlar—DE&I ilkeleri, bilinçsiz önyargı ve adil ve kapsayıcı işe alım için en iyi uygulamalar konusunda kapsamlı eğitim gerektirir. Bu tek seferlik bir etkinlik değil, sürekli öğrenme ve gelişim sürecidir. İşe alım stratejisi, geleneksel iş ilanlarının ötesinde proaktif ve geniş olmalıdır. Az temsil edilen gruplara hizmet veren kuruluşlarla ortaklıklar, çeşitlilik odaklı iş fuarlarına katılım ve çeşitli topluluklar arasında popüler olan sosyal medya platformlarının stratejik kullanımı şarttır. Çalışan yönlendirme programları da etkili olabilir, ancak bu programlar mevcut önyargıları sürdürmemek için dikkatlice yapılandırılmalıdır.

Kör özgeçmiş taraması, yasal ve mümkün olduğunda uygulanmalıdır. Bu, ilk tarama sırasında bilinçsiz önyargıyı en aza indirmek için özgeçmişlerden isim, adres ve yaş gibi tanımlayıcı bilgilerin çıkarılmasını içerir. Odak noktası tamamen beceri ve deneyim üzerinde kalmalıdır. Mülakat süreci, tüm adayların tutarlı ve adil değerlendirilmesini sağlamak için önceden belirlenmiş yetkinlik temelli sorularla yapılandırılmalıdır; böylece öznel yargılar ve önyargılar en aza indirilebilir. Farklı geçmiş ve bakış açılarından gelen bireylerden oluşan çeşitli mülakat panelleri, bakış açıları yelpazesini daha da genişletir ve nesnelliği artırır. Seçim sonucu ne olursa olsun, adaylar açık ve zamanında iletişim almalıdır. Bu, başvuru durumu, mülakat programı ve karar sonuçları güncellemelerini içerir. Her işe alım aşamasında (başvuru, mülakat, teklif, işe alım) çeşitlilik metriklerinin tutarlı şekilde takip edilmesi ve analizi gereklidir. Veri analizi eşitsizlikleri ortaya çıkarır ve gerekli süreç ayarlamalarını bilgilendirir. DEI girişimlerinin düzenli değerlendirilmesi ve sürekli iyileştirme çok önemlidir. Son olarak, kapsayıcı bir işe alım süreci, çeşitli bir iş gücünün uzun vadeli başarısı için hayati öneme sahiptir. Bu süreç kültürel olarak hassas olmalı, ağ kurma ve mentorluk fırsatları sunmalı ve organizasyonun değerlerini açıkça ifade etmelidir.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- McKinsey & Company. (2020). *Çeşitlilik kazanır: Kapsayıcılık Nasıl Önemlidir*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- CIPD (Personel ve Kalkınma Chartered Enstitüsü). (2021). *İş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık: İş vakasına yüzleşme*. CIPD Raporu. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/diversity-inclusion-work>
- OECD. (2020). *İş Yerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık: Farklılıklardan Yararlanarak İnovasyonu Teşvik Etmek*. OECD Yayıncılığı.

III. İlerleme aşamasında kapsayıcı ve mobbaz olmayan bir iş ortamı yaratmak

Talk2ME'nin temel kaynaklarını tanıtmak

Onboarding sırasında kapsayıcı, mobbaz olmayan bir işyeri oluşturmanın temel temel sütunlarından biri, Talk2ME projesi kapsamında geliştirilen dinamik farkındalık eğitimidir. Bu eğitim, hem yöneticileri/İK profesyonellerini hem de tüm çalışanları mobbing (işyerinde taciz) tanıma, önleme ve müdahale etmek için gerekli bilgi ve becerilerle donatmak amacıyla tasarlanmıştır; özellikle göçmen işçileri desteklemeye odaklanmaktadır.

Yönetim ve İK için, eğitim, yenilikçi Talk2ME öğrenme programı ve eğitmen eğitimi oturumları aracılığıyla sunulan kapsamlı bir müfredat sunuyor ve mobbingi tespit etmek, önlemek ve karşı mücadele etmek için temel yetkinliklerin geliştirilmesine odaklanıyor. Bu yaklaşım, gerçek işyeri hedeflerine uygulanan içerik ve aktiviteleri entegre ederek geleneksel eğitimin ötesine geçerek pratik önem ve anında uygulanabilirlik sağlar. Müfredat, sadece kalabalık oluşumunu tespit etmek ve önlemekle kalmayıp yöneticilerin, İK'ların, tanıkların ve mağdurların olaylar meydana geldiğinde atacakları somut adımları da kapsamaktadır.

Tüm çalışanlar için farkındalık eğitimi, herkesin mobbing'in ne olduğunu, nasıl ortaya çıktığını ve bireyler ile kuruluşlar için sonuçlarını anlamasına yardımcı olacak hedefe yönelik farkındalık eğitimi sunar. Bu eğitim, çalışanların mobbing davranışlarını tanımlamaları, haklarını anlamaları ve nasıl destek alacaklarını veya uygun şekilde müdahale edeceklerini bilmelerini sağlar. Hem yönetimi hem de personeli dahil ederek, farkındalık eğitimi ortak bir anlayış ve

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

soyutluk temelini oluşturur ve doğrudan daha sağlıklı ve kapsayıcı bir çalışma ortamına katkıda bulunur.

Eğitimi tamamlayıcı olarak, Çalışma Paketi 5'te geliştirilen kampanya, organizasyon genelinde kapsayıcılık ve mobbinge sıfır tolerans kültürünün yerleşmesi için önemli bir kaynak olarak hizmet vermektedir. Kampanya, mobbing olgusunun ne olduğu, nasıl gerçekleştiği ve bireyler ile iş yeri üzerindeki etkileri hakkında görünürlüğü ve anlayışı artırmayı amaçlıyor. Videolar, posterler, infografikler ve kapsamlı bir farkındalık aracı dahil olmak üzere çeşitli araçlar aracılığıyla kampanya, tüm çalışanların, özellikle göçmen işçilerin, hakları ve mobbing ile ilgili taciz türlerinden koruyan örgütsel politikalar hakkında bilgilendirilmesini sağlar.

Kampanya sadece bilgilendirmek için değil, aynı zamanda yöneticileri ve çalışanları eğitim faaliyetlerine katılmaya motive etmek ve mobbing önlemede proaktif bir yaklaşım geliştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Birden fazla paydaşla etkileşime girerek ve erişilebilir, görsel olarak etkileyici materyaller kullanarak kampanya, eğitimde verilen mesajları pekiştirir ve organizasyonların ve ilk girişimin ötesinde farkındalığı sürdürür. Üretilen kaynaklar farklı organizasyonel bağlamlara uyarlanabilir ve uzun vadeli kültürel değişimi destekleyerek sürekli kullanıma açık hale gelir.

Farkındalık eğitimi ve farkındalık kampanyası, kapsayıcı ve mobbaz olmayan bir işyeri oluşturmak için kapsamlı ve tamamlayıcı bir strateji sunuyor. Eğitim, temel yetkinlikleri geliştirir ve hem liderleri hem de personeli güçlendirirken, kampanya görünürlüğü sürdürür, katılımı teşvik eder ve temel mesajları günlük organizasyon yaşamına entegre eder. Bu kaynakları işe alım aşamasına entegre ederek, organizasyonlar çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık için güçlü bir temel oluşturur — tüm çalışanların, geçmişi ne olursa olsun, güvenli ve saygılı bir ortamda başarılı olabilmelerine yardımcı olur.

Projenin pilot bölümlerinden önemli öne çıkanlar

Talk2ME projesinin pilot aşaması tüm ortak ülkelerde uygulandı. Bu kapsamlı eğitim programı, katılımcılara etkili bir şekilde mücadele etmeleri için bilgi, beceri ve kaynak sağlayarak mobbing sorununu ele aldı; bu durum, organizasyonun her seviyesindeki katılımcıları daha sağlıklı ve kapsayıcı bir çalışma ortamına katkıda bulunmaları için güçlendirdi ve aynı zamanda eşitlik, insan onuru ve çeşitlilik gibi Avrupa değerleriyle uyum sağladı. Bu oturumlarda toplanan geri bildirimler, uygulamanın pratik gerçekleri ve hem göçmen çalışanların hem de onlarla çalışan profesyonellerin çeşitli ihtiyaçları hakkında değerli içgörüler sağladı.

Tüm pilot sitelerdeki katılımcılar, girişimi iş yerlerinde veya eğitim ortamlarında çok ihtiyaç duyulan bir kaynak olarak memnuniyetle karşıladılar. En tutarlı bulgulardan biri, katılımcıların "mobbing" terimine sınırlı aşinalığıydı. Bu durum, rehberin erken bölümlerinin, özellikle kültürlerarası ve çok dilli ortamlarda, erişilebilir bir dilde kalabalık davranışını tanımlamak ve

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

başarılanırmak için ayırmanın önemini vurguladı. Pilotlar, kalabalıkla mücadele etmenin ortak bir anlayış gerektirdiğini ve terminolojinin yerel gerçeklere uyarlanarak ortak Avrupa bakış açısını koruması gerektiğini doğruladı.

Sayılara göre, 6 ülkeden 124 stajyer eğitim kursuna katıldı ve ayrıca 1002 kişi farkındalık oturumlarına katıldı. Miktarın yanı sıra, eğitimin kalitesi de ön ve sonradan yapılan değerlendirmelerle gösterildi ve katılımcıların yetkinliklerinin gelişmesini kanıtladı. Bu, kursiyenin memnuniyetiyle de kanıtlanıyor; %53 eğitimi Mükemmel olarak değerlendirdi.

Pilot eğitimlerinde kullanılan metodolojiler genellikle olumlu karşılandı; özellikle aktif katılım, düşünce ve deneyim paylaşımını vurgulayanlar gibi. Katılımcılar, empatiyi kolaylaştıran ve işyeri tacizinin etkisinin daha derinlemesine anlaşılmasını teşvik eden gerçek hayattan vaka çalışmaları ve rol oyunlarının kullanımını takdir etti. Bu teknikler sadece içeriği aktarmada değil, aynı zamanda katılımcılar arasında güven oluşturmada da etkili oldu—ayrımcılık ve işyeri istismarı gibi hassas konularla mücadele etmek için gerekli bir koşuldu.

Ancak pilotlar, araçların uygulanmasında daha fazla esnekliğe ihtiyaç duyulduğunu da ortaya koydu. Kurumsal ortamlar, STK'lar veya kamu hizmetleri gibi farklı mesleki bağlamlar, farklı derinlik ve özelleştirme seviyeleri gerektiriyordu. Bu, temel hedeflerini kaybetmeden belirli kitlelere ve yerel gerçeklere uyarlanabilir materyaller geliştirmenin önemini vurgular.

Bir diğer önemli sonuç ise, örgütsel kültürün kalabalık hareketini mümkün kılma veya önlemede oynadığı rolün tanınmasıydı. Birçok katılımcı, farkındalık artırmanın hayati olduğunu ancak kurumsal bağlılık ve kapsayıcı, saygılı ortamların teşvik edilmesine yönelik uzun vadeli çabalarla desteklenmesi gerektiğini belirtti.

En önemlisi, pilotlar göçmen işçilerin deneyimlerinin eğitim oturumlarına dahil edilmesinin önemini vurguladı. Kişisel hikayeler ve katılımcı tartışmalar, katılımcılar arasında farkındalık yaratmada ve empati yaratmada etkili oldu. Bu anlar, kalabalık kavramının somut, ilişkilendirilebilir durumlarda yer almasını sağladı, oturumlara katılanlar için konuyu daha somut ve acil hale getirdi.

Özetle, pilot aşama Talk2ME yaklaşımının göçmen işçilere yönelik kalabalıkla mücadelede önemini doğruladı ve iyileştirme için önemli alanları ortaya koydu. Farklı ülkeler arasında toplanan geri bildirimler, projenin materyallerinin netliğini, erişilebilirliğini ve

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

uygulama etkinliğini artırmak için somut öneriler sunarak bir sonraki geliştirme aşaması için temel katkı sağladı.

Hem işverenler hem de çalışanlar için kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturmak için pratik ipuçları

Kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturmak, hem işverenlerin hem de çalışanların ortak çabalarını gerektirir. Bu nedenle, burada, iki tarafın iş yerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık değerlerini ilerletmek için uygulayabileceği bir dizi pratik ipucu bulabilirsiniz. Aşağıdaki öneriler, Talk2ME projesi kapsamında toplanan pratik deneyim ve kanıtlara dayanmaktadır. Uygulama boyunca, Talk2ME Avrupa genelinde sağlık, üretim, eğitim ve hizmetler gibi çeşitli sektörleri temsil eden 100'den fazla işveren ve yöneticiyle etkileşim kurdu.

Atölye çalışmalarını kolaylaştırarak, pilot eğitim oturumları düzenleyerek ve İK profesyonelleri ile çalışanlardan geri bildirim toplayarak proje, kapsayıcı, saygılı ve mobbaz olmayan işyerleri için ortak zorluklar ve etkili çözümler belirledi. Bu ipuçları yalnızca teorik en iyi uygulamaları değil, aynı zamanda gerçek hayatta mobbinge mücadele eden ve ele alan kuruluşların ortak deneyimlerini de yansıtmaktadır.

İşverenler için ipuçları

- **Açık bir çeşitlilik ve kapsayıcılık politikası geliştirmek**

Şirketinizin, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikasını ele alan, iki değerlin önemini, tüm üyelerine saygı bağlılığını ve kalabalık, ayrımcılık ve tacize karşı sıfır tolerans tutumunu belirleyen yürürlükte bir politikaya sahip olduğundan emin olun.

- **Çeşitliliği farklı kültürel etkinliklerle kutlamak**

Farklı kültürleri ve yiyecek geleneklerini kutlayan etkinlikler düzenleyin, çalışanlarınızı kendilerini ifade etmeye ve benzersiz geçmişlerini kutlamaya teşvik edin. Ayrıca, proje ekipleri/grup çalışmaları oluştururken temsiliyeti aktif olarak dikkate alarak çeşitli ekipler kurarak çeşitliliği kutlayabiliriz.

- **Eşit fırsatları teşvik etmek**

İşe alım, işe alım ve terfi süreçlerinin adil ve önyargısız olmasını garanti etmek önemlidir.

- **Örnek olarak liderlik etmek**

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- **DE&I ile ilgili öğrenme fırsatları ve kaynaklara erişim sağlamak**

Çalışanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılayan çeşitli ruh sağlığı ve refah kaynaklarına erişim sunun, böylece herkesin takdir edildiğini ve desteklendiğini hissetmesini sağlayın. Ayrıca, yönetim ekibinizin ve çalışanlarınızın DE&I değerlerini anlamalarına yardımcı olan çeşitlilik yönetimi eğitimine veya ilgili kaynaklara erişimine sahip olduğundan emin olun.

Çalışanlar için ipuçları

- **DE&I faaliyetlerine aktif katılım**

DE&I konusunda farkındalık oluşturmada proaktif olun, ilgili etkinlik ve etkinliklere katılın, çeşitlilikle ilgili eğitimlere katılın.

- **Meslektaşlarınıza saygılı ve dikkatli olun**

Meslektaşlarınızın çeşitli özelliklerini bilinçli olarak kabul edin ve değer verin. Kültürel, dini ve bireysel ayrımları tanıma ve onurlandırma, yargı oluşturmada. İş arkadaşlarınız hakkında görüşlerine, geçmişlerine veya kimliklerine dayalı olarak sahip olabileceğiniz önyargılar ve stereotiplerden haberdar olun.

- **Takım görevleri/takım çalışması sırasında kapsayıcılığı teşvik edin**

Farklı geçmişlere sahip ekip üyeleri arasında iş birliği ve fikir alışverişini teşvik eden bir ortam yaratmak. Ekip tartışmalarının ve sonuçlarının kalitesini artırmak için çeşitli bakış açılarını aktif olarak takip edin.

- **Yapıcı geri bildirim sağla ve talep et**

Bağlam ortaya çıktığında, meslektaşlarınıza saldırmadan bakış açınızı dikkatlice formüle ederek yapıcı geri bildirim verin. Geri bildirim almaya ve yaklaşımınızı geliştirmeye açık olun.

Hem işverenler hem de çalışanlar için ipuçları

- **İlerlemeleri kutlayın**

Çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve saygılı işyeri uygulamalarındaki başarıların tanınması, motivasyon ve katılımın sürdürülmesi için gereklidir. İlerleme kutlanması birçok biçimde olabilir: çalışan memnuniyeti anketlerindeki iyileşmeleri vurgulamak, başarılı çatışma çözümlerini kabul etmek veya kapsayıcı değerleri örnek gösteren ekipleri kamuoyuna tanımak. Bültenler, personel toplantılarında "kapsayıcılık anları" veya yıllık çeşitlilik ödülleri gibi küçük jestler olumlu davranışların önemli olduğu mesajını pekiştirebilir. Önemli olarak, Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

iletenler sadece organizasyon düzeyinde değil, aynı zamanda günlük saygılı iş birliği örneklerinin işyeri kültürüne zemin kurduğu ekipler içinde de kutlanmalıdır.

- **Empati pratiği yapın**

Empatiye, kapsayıcı ve saygılı bir ortamın temel taşıdır. Bu, özellikle kültürel, dilsel veya sosyal farklılıklar söz konusu olduğunda, meslektaşların bakış açılarını, duygularını ve zorluklarını anlamak için zaman ayırmak demektir. Empati pratiği yapmak aktif dinlemeyi, yargılamadan soru sormayı ve farklı bakış açılarına açık olmayı içerir. Yöneticiler için empati ayrıca çalışanların karşılaşabileceği baskıları fark etmeyi ve esneklik ile destekle yanıt vermeyi de içerir. Çalışanlar için empati dayanışma ve iş birliğini teşvik eder, yanlış anlamaların çatışmaya dönüşme olasılığını azaltır. Eğitim programları ve rol yapma egzersizleri, empatiyi sadece kişisel bir özellik değil, pratik bir beceri olarak geliştirmeye yardımcı olabilir.

- **Psikolojik güvenliği teşvik edin**

Psikolojik güvenlik, bireylerin fikirlerini, endişelerini veya hatalarını aşılanma veya misilleme korkusu olmadan güvende hissettikleri bir çalışma ortamını ifade eder. Hem işverenler hem de çalışanlar böyle bir ortamın oluşturulmasında rol oynar. Yöneticiler, soruları teşvik ederek ve kendi sınırlamalarını kabul ederek açıklığı modellik etmelidir; çalışanlar ise seslerini yükselten meslektaşlarını destekleyerek katkıda bulunabilir. Psikolojik güvenlik yaratmak, net normların belirlenmesi anlamına gelir: tüm katkılara saygı, alay veya mobbing davranışlarına sıfır tolerans ve endişelerin güvenli şekilde bildirilmesi mekanizmaları. Psikolojik güvenlik önceliklendirildiğinde, ekipler daha yenilikçi, dayanıklı ve işbirlikçi hale gelir; çünkü insanlar kendilerini değerli ve korunmuş hissederler.

Kaynaklar:

- [Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık \(DE&I\) nasıl önemlidir | McKinsey](#)
- [Çeşitlilik Programları Neden Başarısız Oldu](#)
- [Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Girişimi Nasıl Geliştirilir](#)
- [Deloitte'ta kapsayıcılık \(iyi uygulama\)](#)
- [forrester-diversity-report-2021.pdf](#)

Hem çevrimiçi kaynaklardan hem de projeye doğrudan dahil olanlardan (başarılı hikayeler, iyi uygulamalar) alınan vaka çalışmaları.

Türkiye

5-11 Şubat Mafya Mücadelesi Haftası: Türkiye'de Mafya Mücadelesi İçin Yasal Çerçeveye Olan İhtiyaç

Farkındalık kampanyasının açıklaması:

Türkiye'de mobbing, işyeri uyumunu bozan ve bireysel ile toplumsal zarara yol açan kritik bir sorun olarak kalmaktadır. Bu bağlamda, 5-11 Şubat tarihleri arasında düzenlenen "Anti-Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

"Mobbing Önlemleri Haftası", kamuoyunun farkındalığını artırmaya yönelik önemli bir girişim olarak ortaya çıkıyor. 2023'ün teması "Bir Mafya Karşısı Yasaya Olan İhtiyac" idi ve sloganı "Bunu Kişisel Alma, Kalbini Ülkene Bağla" idi.

Kampanya, Mobbing Prevention Association tarafından yönetilen ve mobbingle mücadele etmek için kapsamlı bir yasal çerçevenin gerekliliğini vurgulamaya odaklandı. Kampanya, çeşitli paydaşları içeren yıl boyunca süren faaliyetlerle toplumsal farkındalığı artırmayı, mağdur desteğini teşvik etmeyi ve yasama değişikliği için savunuculuk yapmayı amaçladı.

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Kampanya, kalabalıklarla mücadele etmek ve farkındalığı artırmak için aşağıdaki yöntemleri kullandı:

1. **Farkındalık** Kampanyaları: Çanaklığın zararlı etkileri hakkında bilgilendirici içerikler ulusal medya ve sosyal medya platformları aracılığıyla yayıldı ve toplumsal harekete çağrılar yapıldı.
2. **Eğitim Faaliyetleri**: Çalışanları mobbingle karşı önleyici önlemler konusunda bilgilendirmek için atölyeler, panel tartışmaları ve seminerler düzenlendi.
3. **Sivil Toplum ile İş Birliği**: 30'dan fazla sivil toplum kuruluşu (CSO) kampanyayı destekledi ve işyerinde kalabalıklarla mücadele konusunda birleşik bir yaklaşım geliştirdi.
4. **Hukuki Çerçevesel İçin Savunuculuk**: Kampanyanın birincil amacı, işyerinde tacizle mücadele için sağlam bir hukuki temel sağlamak amacıyla bağımsız bir "Mafya Mücadelesi Yasası"nın çıkarılmasını savunmaktır.

Katılan oyuncular:

1. **Mafya Önleme Derneği**: Kampanyanın ana organizatörü, mağdurlara destek sağlıyor ve farkındalık yaratıyor.
2. **KÖTÜLER ve Sendikalar**: SAHİM-SEN ve Özgürlük Sendikalar Konfederasyonu gibi birçok kuruluş ve sendika kampanyada iş birliği yaptı.
3. **Kamu Kurumları**: Adalet Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi devlet kurumları dolaylı olarak dahil olmuştur.
4. **Medya ve Bası**: Ulusal ve yerel medya kuruluşları, kampanyanın mesajını daha geniş bir kitleye ulaştırmada ve güçlendirmede kritik rol oynadı.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Sonuçları:

1. **Artan Kamu Farkındalığı:** Yıl süren etkinlikler, kalabalıkların bireyler ve toplum üzerindeki etkilerini etkili bir şekilde ortaya koydu.
2. **Mağdur Destek Hizmetleri:** Mobbing Prevention Association, şikayetlerin %81'ini özel sektör çalışanlarından, %19'unu ise kamu sektörü çalışanlarından aldığını ve hukuki ve psikolojik yardım sağladığını bildirdi.
3. **Yasama Eylemi Çağrısı:** Kampanya, mobbinge ilgili bağımsız yasalar için güçlü bir kamu talebi yarattı.
4. **Sivil Toplum İşbirliğini Güçlendirmek:** Kampanya, sivil toplum örgütleri arasında topluca hareket kültürünü teşvik ederek mobbinge mücadele etmiştir.

Faydalı bağlantılar:

Önemli haber kaynakları aşağıda listelenmiştir.

- [Video: Anti-Mobbing Week kampanya özetleri](#) – Kalabalık ve önleme eylemleri hakkında kısa bir farkındalık videosu.
- [Mobbing Prevention Association – Anti-Mobbing Week](#) – Türkiye'de 5–11 Şubat tarihleri arasında düzenlenen Mücadele Haftası'nın resmi sayfası.
- [Erzurum Günebakış Haber – 2024 Anti-Mobbing Teması](#) – Yıllık anti-mobbing temasını duyuran haber kapsamı.
- [Hür-Sen Sendikası – Kalabalıkla Mücadele Haftası açıklaması](#) – Farkındalık haftasında sendika dayanışması.
- [Başkent Gazetesi – Anti-Mobbing Yasası Çağrısı](#) – Ulusal bir yasanın aciliyetini vurgulayan makale.
- [Üreten Ankara – Mafya yasa önerisi](#) – Yasama değişikliği çağrısında bulunan savunuculuk çalışması.
- [Adana Yerel Haber – Kalabalıkla mücadele yasasına ihtiyaç](#) – Yerel medya hukuki boşlukları vurguluyor.
- [Kanal B Zonguldak – Mafya yasası üzerine parlamento](#) tartışması – Mafya yasası üzerine siyasi tartışma haberleri.
- [Yeni Ufuk – Sendikanın yasal koruma talebi](#) – Sendikanın işçilerin onuru ve kalabalık mücadelesi yasası konusundaki duruşu.
- [İhlas Haber Ajansı – Ulusal bir anti-mobbing yasasına ihtiyaç](#) – Sivil toplumun haberleştirilmesi daha güçlü korumalar çağrısında bulunuyor.

İtalya

İtalya Çalışma Bakanlığı tarafından "Kalabalık Farkındalık Kampanyası"

Farkındalık kampanyasının açıklaması: VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

İtalya'da, işyerinde sistematik zorbalık olarak tanımlanan mobbing meselesi giderek daha fazla ilgi gördü ve İtalya Çalışma Bakanlığı tarafından "Kalabalık Farkındalık Kampanyası"nın başlatılmasına yol açtı. Bu kampanya, işverenleri ve çalışanları işyerinde zorbalık davranışının doğası ve sonuçları hakkında bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. 2016 yılında başlatılan kampanya, yasal çerçeveleri teşvik ediyor, olayların raporlanması için araçlar sağlıyor ve destekleyici işyeri kültürlerinin oluşturulmasını teşvik ediyor. Açık iletişimi teşvik etmek, çalışanları motive etmek ve zorbalık davranışlarına karşı sıfır tolerans politikası uygulamak gibi mobbingi önlemek için proaktif önlemlerin önemini vurguluyor. Kapsamlı bir ulusal kampanya oluşturarak, Bakanlık habercilikle ilgili damgayı azaltmayı ve daha destekleyici bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlamaktadır.

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Kampanya, bilgilendirici seminerler, atölye çalışmaları ve çevrimiçi kaynaklar aracılığıyla farkındalık artırmayı içeren çok yönlü bir metodolojiyi benimsemektedir. Yasal haklar ve mevcut destek hakkında bilgilere kolay erişim sağlar. İnsan kaynakları yöneticilerine kalabalıkla mücadele etmek ve önlemek için stratejiler kazandırmak amacıyla eğitim oturumları düzenlenir. Kampanya ayrıca eğitim materyallerini yaymak ve tartışmalar düzenlemek için güçlü bir dijital platform kullanıyor. İşverenler, çalışanların mobbing olaylarını güvenli bir şekilde bildirmesini kolaylaştıracak şekilde sağlanan bilgilerle desteklenen iç politikalar geliştirmeleri teşvik edilir.

Katılan oyuncular:

Bu girişimin önemli aktörleri arasında İtalya Çalışma Bakanlığı, CGIL ve CISL gibi sendikalar, çeşitli ruh sağlığı kuruluşları ve araştırma ile eğitim dağıtımına katkıda bulunan eğitim kurumları yer almaktadır. Bu kuruluşlarla iş birliği, pratik eğitim ve farkındalık girişimleri oluşturmak için mevcut kaynakları güçlendirir. Bu girişimin önemli aktörleri arasında İtalya Çalışma Bakanlığı, CGIL ve CISL gibi sendikalar, çeşitli ruh sağlığı kuruluşları ve araştırma ile eğitim dağıtımına katkıda bulunan eğitim kurumları yer almaktadır. Bu kuruluşlarla iş birliği, pratik eğitim ve farkındalık girişimleri oluşturmak için mevcut kaynakları güçlendirir.

Sonuçları:

Mobbing Farkındalık Kampanyası, mobbing konusunda farkındalıkta önemli bir artış olduğunu bildirdi ve bu da çalışanların olayları bildirme konusunda kendilerini güçlendirilmiş hissetmelerine yol açtı. Birçok katılımcı şirket, kampanyanın önerilerini uygulayan iş

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

yerlerinde bildirilen mobbing olaylarını önemli ölçüde azaltarak resmi anti-mobbing politikaları benimsedi. Ayrıca, ön çalışmalar genel işyeri moralinde iyileşme ve çalışan devir kaybında azalma göstermektedir.

Faydalı bağlantılar:

- İtalya Çalışma Bakanlığı: [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)
- Mafiyacılık hakkında ayrıntılı bilgi: [ISPESL Mobbing Kılavuzları](#)

Kıbrıs

"Uyum İttifakı - Kamu Sektörü İş Yerlerinde Kalabalıkla Mücadele"

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

"Uyum İttifakı", 2020 yılında Kıbrıs Kamu Yönetimi Akademisi (CAPA) ile Adalet ve Kamu Düzeni Bakanlığı arasında kamu sektörü iş yerlerinde yaygın olan kalabalık sorununu ele almak amacıyla stratejik bir iş birliği olarak başlatıldı. Kıbrıs'ta kamu yönetimi, işyeri taciziyle mücadele ediyordu; çalışmalar hiyerarşik baskılar, yetersiz iletişim ve sınırlı çatışma çözme mekanizmaları konusundaki endişeleri ortaya koyuyordu.

Bu girişim, kamu sektörü çalışanları için özel mobbing karşıtı eğitim programları, kapsamlı politika reformları ve güçlü bir arabuluculuk çerçevesi sunarak güvenli ve kapsayıcı bir ortam oluşturmayı amaçladı. Kamu sektörü çalışanlarının karşılaştığı benzersiz zorlukları, katı hiyerarşiler ve endişeleri dile getirme yollarının azalmasını kabul etti. Harmony Alliance, yaklaşımını altı büyük devlet dairesinde pilotlaştırarak, onları mobbing vakalarını etkili şekilde tespit edip yönetmek için kaynaklarla donattı. Bu aşamadaki başarısı, kamu sektöründe daha geniş uygulama potansiyelini ortaya koydu. Güveni teşvik ederek ve sistemik sorunları ele alarak, girişim kamu sektörü çalışanlarının ruh sağlığı ve verimliliğini korumaya güçlü bir bağlılık gösterdi ve özel sektörde benzer programlar için bir standart belirledi.

Kullanılan Yaklaşım/Metodolojinin Tanımı

Harmony Alliance, kamu sektörü işyerlerinin benzersiz bağlamına uyarlanmış, yapılandırılmış, çok boyutlu bir metodoloji benimsedi:

1. **Eğitim Modülleri:** CAPA, çalışanlar ve amirler için özel eğitim programları geliştirdi; bu programlar, mobbing davranışlarını tanıma, çatışma çözümü ve saygılı bir işyeri kültürü geliştirmeye odaklandı.
2. **Arabuluculuk Programı:** Bağımsız arabulucular, anlaşmazlıkları büyümeden önce ele almak için gizli ve tarafsız çatışma çözümü hizmetleri sunmak üzere atandı.
3. **Politika Reformları:** Adalet Bakanlığı, kamu sektörü işyeri davranış politikalarını revize etti; mobbing konusunda net tanımlar içerdi ve şikayetlere yönelik şeffaf prosedürler oluşturdu.
4. **İzleme Araçları:** Çalışanların olayları güvenli bir şekilde bildirmesini ve çözümlerini takip etmesini sağlayan anonim bir raporlama sistemi uygulandı.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Eğitim arabuluculuk ve sistematik hesap verebilirliği birleştirerek, Harmony Alliance güven, şeffaflık ve proaktif çatışma yönetimini vurgulayan bir çerçeve oluşturdu.

Oyuncular

Girişimin başarısı, kilit paydaşlar arasındaki iş birliğinden kaynaklandı:

- **Kıbrıs Kamu Yönetimi Akademisi (CAPA):** Kamu sektörü ihtiyaçlarına göre uyarlanmış eğitim modülleri tasarladı ve sundu.
- **Adalet ve Kamu Düzeni Bakanlığı:** Politika reformlarını denetledi ve stratejik rehberlik sağladı.
- **Kamu Sektörü Departmanları:** Girişimin çerçevelerini benimseyip test eden pilot siteler olarak hizmet verdiler.
- **Sendikalar:** Çalışanlar için savunuculuk yaptı ve anti-mobbing politikalarının uygulanmasını destekledi.
- **Bağımsız Arabulucular:** Çatışmaların çözülmesinde, tarafsızlığın sağlanmasında ve işyerinde uyumun sağlanmasında kritik rol oynadılar.

Sonuçları

Harmony Alliance, ilk üç yılında önemli sonuçlar elde etti. Raporlar, pilot departmanlarda mobbing şikayetlerinde %40 azalma ve raporlama mekanizmalarına olan çalışanların güveninde %50 artış olduğunu belirtti. Arabulucular, bildirilen vakaların %80'ini üç ay içinde başarıyla çözerek tırmanmayı önledi ve daha işbirlikçi bir işyeri kültürü geliştirdi. Bu başarılar, girişimin 2023 yılına kadar tüm devlet dairelerine yayılmasını sağladı ve Kıbrıs genelinde kamu sektörü iş yerlerini dönüştürdü. Arabuluculuk çerçevesi, özel kuruluşlarda da benzer girişimlere ilham vererek, ülke çapında işyeri uyumu ve karşılıklı saygı hareketine katkıda bulundu.

Faydalı Kaynaklar:

- Kıbrıs Kamu Yönetimi Akademisi (CAPA): <https://www.capa.gov.cy>
- Eğitim Videoları: "Kıbrıs Kamu İş Alanlarında Saygı ve Arabuluculuğun Geliştirilmesi", CAPA YouTube kanalında ([YouTube CAPA](#)) mevcut.
- *Eurofound Raporu Avrupa'da İş Yerinde Taciz* (2021): Kalabalık ve ilgili zorluklara bölgesel bir bakış açısı (<https://www.eurofound.europa.eu>)
- Yerel Medya Özelliği: *Cyprus Mail* (2023) – "Harmony Alliance: Kıbrıs'ta Kamu Sektörü Kültürünü Dönüştürmek" (<https://www.cyprus-mail.com>)
- *Arabuluculuk ve İşyeri Uyum El Kitabı* (2022): CAPA'dan talep üzerine temin edilebilir.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- Adalet ve Kamu Düzeni Bakanlığı, Kıbrıs: İşyeri tacizine yönelik politikalar ve girişimler (<https://www.mjpo.gov.cy>)
- Araştırma Makalesi: "*Kamu Yönetiminde İş Yerinde Taciz: Kıbrıs Deneyimi*" (2022) – Kıbrıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümü tarafından yayımlandı.
- Kıbrıs Sendikalar Ağı: İş yeri onuru için destek ve savunuculuk (<https://www.tradenetcyprus.org>)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Almanya

IG Metall tarafından "Saygılı İş Yeri Girişimi"

Ulusal Uygulama/Dava'nın Tanıtımı

Almanya'nın en büyük sendikası IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) tarafından yürütülen "Saygılı İşyeri Girişimi", sanayi sektörlerinde artan kalabalık ve işyeri tacizi raporlarına yanıt olarak 2020 yılında başladı. IG Metall, bu kampanyayı farkındalık yaratmak, çalışanları eğitmek ve daha güvenli işyerleri için yasal çerçeveler için savunuculuk yapmak amacıyla başlattı. Girişimin temel amacı, özellikle kültürel veya dil farklılıkları nedeniyle sıklıkla dışlanmış göçmen işçileri etkileyen kalabalıkla mücadele etmektir.

Kampanya, farkındalık oturumları aracılığıyla kalabalık önlemenin, açık iletişimin teşvik edilmesinin ve organizasyonun hesap verebilirliğinin sağlanmasının önemini vurguladı. IG Metall, olumlu bir çalışma ortamı geliştirmek için birçok paydaşla iş birliği yaparak ülke genelinde sektörler için bir ölçüt belirledi.

Kullanılan Yaklaşım/Metodolojinin Tanımı

Girişim üç aşamalı bir yaklaşım uyguladı:

- Farkındalık Kampanyaları:** İşverenleri ve çalışanları hedef alan atölye çalışmalarını düzenledi, eğitim materyalleri dağıttı ve sosyal medya kampanyaları başlattı.
- Politika Geliştirme:** Hukuk uzmanlarıyla iş birliği yaparak mobbingi açıkça tanımlayan ve önleme ile çözüm için uygulanabilir adımları önleyen işyeri politikaları taslakları hazırladı.
- Destek Sistemleri:** Tecavüzle karşılaşan çalışanlar için gizli yardım hatları ve danışma merkezleri kuruldu. Bu destek, hukuki yardım ve danışmanlık hizmetlerini de kapsıyordu.

Oyuncular

- **IG Metall:** Kampanyanın başlatıcısı ve koordinatörü.
- **İşverenler ve İK Departmanları:** Endüstriyel şirketler farkındalık eğitimlerine katıldı.
- **Hukuk Uzmanları ve Danışmanlar:** Kapsamlı anti-mobbing politikalarının geliştirilmesine yardımcı oldu.
- **Yerel Yönetim Kurumları:** Politika savunuculuğu için finansman ve destek sağladı.
- **Göçmen İşçi Dernekleri:** Kapsayıcılığı sağladı ve mobbing raporlamasındaki kültürel engelleri ele aldı.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Sonuçları

- 500'den fazla sanayi şirketi, özel anti-mobbing politikaları benimsedi.
- Kalabalık olaylarının raporlanmasında %35 artış var; bu da daha fazla farkındalık ve güvenin göstergesidir.
- Yöneticiler için bir eğitim araç seti geliştirildi, şu anda 200'den fazla şirkette kullanılıyor.
- İşçi sendikaları, işverenler ve devlet kurumları arasındaki bağların güçlendirilerek kalabalıklarla mücadele edilmesi.

Faydalı Bağlantılar ve Kaynaklar

- **IG Metall Resmi Web Sitesi:** <https://www.igmetall.de/>
- **Saygılı İşyeri Araç Seti:** <https://www.igmetall.de/respectful-workplace>
- **Basın Kapsamı:** Handelsblatt'ta "İş Yerinde Kalabalık – IG Metall Kültürü Nasıl Değiştiriyor" (2021) adlı makale.
- **Sosyal Medya Kanalları:**
 - Facebook: [facebook.com/igmetall](https://www.facebook.com/igmetall)
 - Twitter: [@IGMetall](https://twitter.com/IGMetall)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Romanya

Saygı için İşverenler Kampanyası – A.L.E.G. Derneği

Farkındalık kampanyasının açıklaması:

"Saygı için İşverenler", 2021 yılında Sibiu'da başlayan ve 40'tan fazla STK ile sendikayı bir araya getiren ve iş ortamında taciz ve şiddetin ortadan kaldırılmasına dair ILO Sözleşmesi No. 190'ı onaylamak amacıyla A.L.E.G. derneği tarafından başlatılan ve koordine edilen bir kampanyadır. Sivil toplumun kilit aktörleri ve Parlamento karar vericileri tarafından desteklenen kampanya, tacizden etkilenenleri korumak için mücadele ediyor ve şikayet sürecine katılmalarını destekliyor. Ayrıca, konunun önemini vurguluyor ve işverenleri önlemeye teşvik etmeyi amaçlıyor.

2021'de yayımlanan geliştirilmiş politika özeti ve 2023'te yayımlanan göçmen işçilere yönelik tacizle ilgili tematik politika özeti aracılığıyla, A.L.E.G. işyerindeki tacizle ilgili ulusal yasal çerçevede tespit edilen eksiklikleri ve yasanın zayıf uygulanmasını belgeledi.

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Kampanya, sivil toplum temsilcileri ve Romanya Hükümeti'ndeki diğer yetkililerle yapılan çeşitli toplantıların düzenlenmesini, iş dünyasında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına ilişkin ILO Sözleşmesi'nin onaylanmasını adanmış ulusal bir konferansın organizasyonunu içeriyordu; birçok basın bülteni ve medya görünümü.

Bu olaylar, A.L.E.G. tarafından geliştirilen iki politika brifingi ile desteklendi: biri 2021 ve diğeri 2023 tarihli.

Katılan oyuncular:

Kampanya çalışmalarına ve ilgili çalışma toplantılarına katılan bazı aktörler şunlardır: Ekonomik ve Sosyal Konsey; Ulusal Eşit Fırsatlar Ajansı; Ulusal Ayrımcılıkla Mücadele Konseyi ve Ombudsman; Çalışma Bakanlığı'ndan temsilciler; Aile, Gençlik ve Eşit Fırsatlar Bakanlığı; Adalet Bakanlığı; İçişleri Bakanlığı; ve Kalkınma ve Kamu İdaresi Bakanlığı'nda.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Sonuçları:

A.L.E.G. tarafından ILO Sözleşmesi'nin onaylanması için başlatılan kampanyanın ardından, Çalışma Bakanlığı, yasal çerçeve ve kamu politikalarını Sözleşme standartlarıyla uyumlu hale getirmek amacıyla kurumlararası danışmalar başlatmıştır. Ayrıca, aşağıdaki sonuçlar da not edilmelidir:

- ✓ **Kasım 2023'te Romanya Hükümeti**, iş dünyasında taciz ve şiddetin ortadan kaldırılmasına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi 190 No'nun onaylanması üzerine yasa taslağını kabul etti (C190).
- ✓ **5 Mart 2024'te Romanya Parlamentosu**, Romanya'nın Uluslararası İş Örgütü İş Dünyasında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne (C190) katılımı için yasa kabul etti. Bu, iş dünyasında şiddet ve tacizi önlemek ve onlarla mücadele etmek için uluslararası hukuki standartları belirleyen ilk sözleşmedir - bu standartlar artık Romanya'da da uygulanacaktır.
- ✓ Kampanya, Ekim 2024'te **Kamu Katılım Kaynak Merkezi tarafından düzenlenen ulusal Halk Katılım Gala'sında** ödüllendirildi.

Faydalı bağlantılar:

"Saygı İçin İşverenler" kampanyasının başında, A.L.E.G. mevcut yasama çerçevesinin sınırları üzerine bir çalışma yayımladı. Parlamento, hükümet ve işverenlere tacize karşı yasaları ve kamu politikalarını iyileştirmeleri ve bunların uygulanmasını iyileştirmeleri için bir dizi somut öneri içermektedir. Çalışma burada mevcuttur: [Policy-brief-ALEG-Angajatori-pentru-respect-2021-FINAL.pdf](#).

Basın bülteni: [A.L.E.G. - "Ce ție nu îți place, altuia nu îi face" - comunicat de presă.](#)

Görsel kaynak: [How We Work \(RO\) poster.](#)

A.L.E.G. Derneği Sosyal Medya Kanalları:

Web Sitesi: <https://aleg-romania.eu/>

PROJECT NUMBER: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Portekiz

Ulusal uygulama/vakanın tanıtımı

Sanofi Portekiz, çeşitli ve kapsayıcı bir işyeri yaratma konusundaki kararlılığıyla tanınır. Şirket, çalışan refahını teşvik etmeye ve kapsayıcı bir kültür geliştirmeye yönelik çeşitli girişimler uygulamıştır; bu, özellikle birçok göçmen çalışanı içeren çeşitli iş gücü için önemlidir. Bu vaka çalışması, Sanofi'nin işyerinde ayrımcılığı ve mobbingi önleme çabalarına odaklanmaktadır.

Sanofi'nin çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (DEI) yaklaşımı, yasal gerekliliklere uyumun ötesine geçiyor. Şirket, tüm çalışanların değer gördüğü ve saygı duyulduğunu hissettiği bir çalışma ortamı yaratmak için aktif olarak çalışır. Bu, farklı geçmişlerden personel arasında kültürel anlayış ve entegrasyonu destekleyen politika ve uygulamaların uygulanmasını içerir.

Sanofi, çeşitliliğin kuruluş genelinde saygı görmesini ve teşvik edilmesini sağlamak için eğitim programları, mentorluk fırsatları ve farkındalık kampanyaları geliştirmiştir. Bu girişimler, tüm çalışanların gelişebileceği destekleyici bir atmosfer yaratmayı ve Sanofi'yi, özellikle önemli göçmen iş gücüne sahip Portekiz'deki diğer şirketler için potansiyel bir model haline getirmeyi amaçlıyor.

Kullanılan yaklaşım/metodolojinin tanımı

Sanofi Portugal, çeşitliliği teşvik etmek ve işyeri ayrımcılığını önlemek için kapsamlı bir yaklaşım kullanır:

- Kültürel Yeterlilik Eğitimi: Çalışanların farklı kültürleri anlamalarına yardımcı olmak ve saygılı etkileşimleri teşvik etmek için düzenli atölyeler.
- Mentorluk Programları: Göçmenler dahil yeni çalışanları deneyimli personelle eşleştirerek entegrasyon ve mesleki gelişime yardımcı olur.
- Kapsayıcı Liderlik Eğitimi: Yöneticileri çeşitli ekipleri etkili bir şekilde yönetmeleri ve

proje çalışmalarını hassas bir şekilde yönetmeleri için eğitmek.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

"Cummilh odedi logos" Girişimi: Organizasyon içinde  eşitlik, eşitlik ve kapsayıcılık konuları hakkında açık tartişmaları teşvik eden bir kampanya.

- Refah Odağı: Çalışanların çeşitli ihtiyaçlarını dikkate alan sağlık programlarının uygulanması.
- Anonim Raporlama Sistemi: Çalışanların misilleme korkusu olmadan ayrımcılık veya kalabalık raporlarını gizli bir şekilde bildirmeleri için bir yol sağlar.

Bu yaklaşım, tüm çalışanların güvende, saygı duyulmuş ve değerli hissettiği bir işyeri yaratmayı amaçlar.

Katılan oyuncular

İ  Paydaşlar

- **İcra Komitesi  yeleri:**  eşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DE&I) stratejisini destekleyin ve yönlendirin
- ** alışan Kaynak Grupları (ERG'ler):**  eşitliliği teşvik etmek için çalışan 100'den fazla yerel grup
- **Küresel ERG Liderleri:**  lkeler arasında fikir ve en iyi uygulama paylaşımını kolaylaştırmak

Küresel ERG Yapısı

Sanofi'nin beş küresel ERG dizisi vardır:

- Cinsiyet+
- Nesiller+
- Pride+
- Yetenek+
- Kültür ve Kökenler+

Liderlik Taahhüdü

- Her ERG'nin bir Yürütme Komitesi  yesi sponsor olarak bulunur
- Şirket, 2025 yılına kadar üst düzey liderlikte %50'sinin kadın olmasını hedefliyor
- Benzersiz bir DE&I Yönetim Kurulu, dış uzmanlar, Yürütme Komitesi  yeleri ve ERG temsilcilerinden oluşmaktadır

Ek İçgörüler

- Brezilya'da yaklaşık 150 aktif üyeden oluşan bir DE&I topluluğu
- Farklı bakış açılarını ve geçmişleri değerli kılan kapsayıcı bir ortam yaratmaya odaklanın

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Sanofi Portekiz'in DEI girişimleri önemli sonuçlar verdi:

- "Refahta En İyi Liderlik ve Kültür" ödülü sahibi.
- Kurumsal Sağlık ve Refah alanında Bronz Sertifika Mührü kazandı.
- İç anketlerde çalışan memnuniyeti ve bağlılık puanlarının artması.
- Çeşitli yetenekler için tercih edilen bir işveren olarak itibarını güçlendirdi.
- İş yerinde bildirilen ayrımcılık olaylarının azalması.
- Kültürlerarası iş birliği ve ekip performansı iyileştirildi.
- Çeşitli bakış açılarıyla artan yenilik.
- Özellikle göçmen işçiler arasında çalışan tutma oranları üzerinde olumlu etki.

Bu sonuçlar, Sanofi'nin kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratma konusundaki kararlılığının somut faydalarını göstermektedir.

Kaynak, medya kuruluşu, ilgili web sitesi/sosyal medya kanallarına bağlantılar

- Resmi Web Sitesi: [Sanofi Portugal](#)
- LinkedIn Sayfası: [Sanofi LinkedIn](#)
- #ummilhãodediálogos Girişimi: [LinkedIn Gönderisi](#)
- Sanofi Küresel Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Raporu: [DEI Raporu](#)
- https://www.sanofi.com/assets/dotcom/content-app/documents/Human_right_activities_EN.pdf
- <https://www.sanofi.com/en/our-company/social-impact/diversity-equity-and-inclusion-in-and-beyond-the-workplace>

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

IV. Takip aşamasında farkındalık yaratın ve mobbing vakalarını yönetin

Talk2ME öz değerlendirme aracı ve kursu tanıtım

Kalabalık, hem organizasyonel uyumu hem de işverenlerin ve çalışanların refahını tehlikeye atan ciddi bir olgudur. Kalabalıkla mücadele etmek için Talk2ME projesi, mobbing olaylarını tespit etmek ve olumsuz etkileri konusunda kamuoyunun farkındalığını artırmak için pratik araçlar geliştirdi. Bu sonuçlar, insanlara ve kuruluşlara mobbing davranışlarını tanımlamak, durdurmak ve azaltmak için gerekli araçlar kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, anlayışı ve proaktif çözümleri teşvik ederek herkesin başarılı olabileceği kapsayıcı ve sağlıklı çalışma ortamlarını geliştirirler.

Buna göre, Talk2ME: Sağlık İş Ortamı Değerlendirme Anketi, hem göçmen işçiler hem de işverenler, insan kaynakları profesyonelleri dahil olmak üzere tasarlanmış bir araçtır ve sağlıklı bir çalışma ortamı için uygulanan mevcut uygulamaları, politikaları ve eylemleri değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araç açık erişime sahiptir ve İngilizce ile diğer tüm Talk2ME ortak dillerinde (Almanca, Yunanca, Portekizce, Rumencece ve İtalyanca) mevcuttur. Göçmen işçiler için bu cihaz, deneyimlerin haritalanmasını kolaylaştırır ve herhangi bir mobbing veya taciz olaylarını ortaya koyar. Öte yandan, işverenler ve İK profesyonelleri için anket, potansiyel

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

erine sağladıkları ve iyileştirme fırsatları hakkında içgörüler sunar. Ayrıca, değerlendirme aracı işyeri dinamikleri ve etkileşimlerinin çeşitli yönlerini kapsayan 28 maddeye ayrılmıştır ve yaklaşık 15 dakika tamamlanma süresine sahiptir.

Tamamlandığında, katılımcı olumlu değişimi nasıl uygulayabileceğini araştırmak ve devam etmek için odaklanan bir rehber raporu e-posta yoluyla alacak. Ayrıca, e-postada farkındalık kampanyası materyallerine erişim, dinamik öğrenme programları ve çeşitliliği teşvik etmek ve mobbing vakalarını etkili şekilde yönetmek için yönergeler yer alıyor.

Talk2ME: Sağlık İş Ortamı Değerlendirmesi'ne İngilizce olarak [buradan erişin](#): [Talk2ME: Sağlıklı Çalışma Ortamı Değerlendirmesi](#).

Talk2ME Eğitim Programı'nın ana hedefleri, yöneticileri organizasyonlarda mobbing risklerini tespit etmeleri için gerekli becerilerle donatmak, bu konuda farkındalık yaratmak ve mobbinge mücadele için yeterlilikler geliştirmektir. Nihai hedef, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak, kapsayıcılık ve çeşitliliği teşvik etmek ve kalabalık saldırılarının sağlık, refah, ilişkiler ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaktır.

Talk2ME kapsamlı öğrenme yolu, tüm organizasyon seviyelerindeki bireyleri daha sağlıklı ve kapsayıcı bir çalışma ortamına katkıda bulunmaları için güçlendirmeyi ve eşitlik, insan onuru ve çeşitlilik gibi Avrupa değerleriyle uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır.

Eğitim programı, aşağıdaki konuları ele alan 5 modüle ayrılmıştır: Mobbing kavramını anlamak; Mafya Risklerini Belirlemek ve Ele Almak; Göçmen İşçiler için Kalabalık Farkındalığı ve Önleme; Müdahale ve Destek; Kapsayıcı Çalışma Ortamları Yaratmak. Program, istenen 24 saat süreyle tasarlandı: 10 saat eşzamanlı ve 14 eşzamanlı ve karma öğrenme yaklaşımı için.

Eğitim materyallerine Talk2ME web sitesi üzerinden İngilizce ve tüm partner dillerinde erişilebilir.

Son olarak, Talk2ME Farkındalık Araç Kutusu, etkili farkındalık etkinlikleri ve kampanyalar için kapsamlı bir rehber ile etkileyici videolar, dikkat çekici posterler ve bilgilendirici infografikler gibi çekici materyaller içeren dinamik bir kaynaktır. Farkındalığı artırarak, bu araç kutusu profesyonellerin mobbing'in yıkıcı sonuçlarını anlamalarını ve rapor vermenin ve harekete geçmenin önemini vurgulamalarını destekler.

Talk2ME Farkındalık Araç Kutusu [hakkında daha fazla bilgiye erişin](#): [Awareness Toolbox - Talk2ME](#).

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Mobilizasyon vakalarının sinyal ve yönetimi için protokoller ve prosedürler – ulusal mevzuata başvurun

İş yerinde mobbing veya psikolojik taciz, farklı yaklaşımlarla ele alınan ciddi bir sorundur ve birçok Avrupa ülkesinde ele alınır. Birleşik, standartlaştırılmış bir yaklaşım mevcut olmasa da, yasal çerçeveler, işveren sorumlulukları, raporlama prosedürleri, destek hizmetleri ve hukuki başvurular gibi ortak iplikler belirgindir. Bu analizde İtalya, Almanya, Portekiz, Romanya, Türkiye ve Kıbrıs göz önünde bulundurulur:

İtalya: İtalya'da tek ve özel bir mafya yasası yok. Hukuki başvurma, Medeni Kanun'dan (kişisel onur ve tacize ilişkin maddeler), **İşyeri Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan (Kanun Kararı No. 81/2008)** ve yasadışı işten çıkarma hükümlerinden (Medeni Kanun'un 2119. Maddesi) kaynaklanmaktadır. İşverenler, güvenli çalışma ortamları yaratmak ve önleyici tedbirleri uygulamakla sorumludur. Raporlama genellikle iç başlıyor ve gerekirse sendikalara veya işçi yetkililerine ulaşır. Hukuki işlem, iş mahkemesine (Tribunale del lavoro) şikayette bulunmayı içerir. Psikolojik yardım ve hukuki danışmanlık gibi destek hizmetleri mevcuttur, ancak bu hizmetlerin özgülüğü bölgelere göre değişir.

Almanya: Almanya, ayrımcılığı yasaklayan ve tacize karşı hükümleriyle kalabalıkla ilgili dolaylı olarak ele alan **Genel Eşit Muamele Yasası'nı (AGG)** kullanıyor. İşverenler, önleyici stratejiler uygulamalı, olaylara hızlıca müdahale etmeli ve çalışanları üçüncü taraf tacizinden korumalıdır. İç şikayet mekanizmaları zorunludur. Özellikle göçmen işçiler için destek hizmetleri vurgulanıyor. Hukuki işlem AGG kapsamında mevcuttur.

Portekiz: Portekiz, tacize karşı güçlü bir tutum sergiliyor ve bunu ciddi bir suç olarak sınıflandırıyor ve potansiyel cezai sorumluluk taşıyor (İş Kanunu'nun 29. maddesi). **93/2021 sayılı yasa**, IGF (Inspeção-Geral de Finanças) aracılığıyla açık iç ve dış raporlama kanalları olan ihbarcılarının korunması için Genel bir Rejim kurar. İşverenler, raporlama mekanizmalarını kurmak ve şikayetleri incelemekle sorumludur. Destek hizmetleri, güvenli raporlama vurgusuyla ima edilir. Mağdurlar tazminat talep edebilir ve suç şikayetinde bulunabilirler.

Romanya: Romanya' nın **167/2020 sayılı Yasası**, mobbing'i çalışma koşullarını olumsuz etkileyen herhangi bir davranış olarak tanımlar. Son yasal güncelleme, **12 Ekim 2023 tarihli 970 sayılı Karar** ile temsil edilmektedir; bu kararda, merkezi ve yerel yönetimler, sivil ve askeri kurumlar ve yetkililer ile özel işletmelerin işyerinde **cinsiyete dayalı taciz ve ahlaki tacizi**

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

örnekte mücadele etme Metodolojisi'ni uygulamak zorunda olduğu belirtilmektedir , işyerinde cinsiyete dayalı taciz ve ahlaki tacizin önlenmesi ve mücadelesine ilişkin Yönergeler'e dayanmaktadır. İşverenler bu metodolojiyi uygulamalı, sıfır tolerans politikaları ve raporlama prosedürleri oluşturmalarıdır. İç raporlama muhtemelen ilk adımdır, ardından dış raporlama gelir. Hukuki işlem iş mahkemeleri aracılığıyla açılabilir.

Türkiye: Türkiye'nin özel bir mafya yasası yok. Raporlama birden fazla kanal üzerinden mümkündür: kurum içinde ve dışarıda Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi, Büyük Ulusal Meclis Dilekçe Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Ombudsman Kurumu'na. İşverenler, psikolojik tacizi önlemek ve ele almaktan sorumludur. Psikolojik Taciz Komitesi, sorunun koordinasyonuna ve ele alınmasına yardımcı olur. Hukuki çözüm muhtemelen mevcut iş yasaları ve listelenen kurumları içerir.

Kıbrıs: Kıbrıs, okulları, iş yerlerini ("mobbing") ve askeri zorbalığı suç sayan ve belirli cezaları belirleyen bir yasa öneri aşamasında. Mevcut yasalar özellikle mobbinge ilgili değil, ancak önerilen yasa yasal bir çerçeve oluşturacak ve muhtemelen işveren sorumluluklarını, raporlama prosedürlerini ve yürürlüğe girdikten sonra yasal işlem yollarını tanımlayacaktır.

Altı Avrupa ülkesinde işyerindeki mobbing önemli bir sorun olarak kabul edilse de, bu konuya yaklaşım önemli ölçüde farklılık gösteriyor. Bu, hukuk sistemleri, kültürel farklılıklar ve yasama gelişiminin aşamaları arasındaki etkileşimin bir yansımasıdır. İşveren sorumluluğu, çeşitli raporlama yolları ve hukuki başvuru alanlarında benzerlikler vardır. Özellikle, bazı ortak noktalar şunlardır:

- **Taciz yasağı:** Tüm ülkeler, örtük veya açık olarak, psikolojik taciz türlerini yasaklamaktadır.
- **İşveren sorumluluğu:** İşverenler, güvenli ortamlar yaratma ve kalabalıkla mücadele etme konusunda önemli bir sorumluluk taşır.
- **Raporlama mekanizmaları:** Genellikle dahilden başlayan ve ardından dış yetkililere ilerleyen birden fazla raporlama kanalı mevcuttur.
- **Mağdurların korunması:** Önlemler, mağdurları misillemeden korumayı ve haklarını korumayı amaçlar.
- **Hukuki başvuru:** Mağdurların tazminat ve adalet talep edebileceği çeşitli yasal yollar mevcuttur.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Ancak, çerçevelerin hukuki detay düzeyi, mağdurların korunmasının gücü, resmi muhbir prosedürlerinin varlığı ve destek hizmetlerinin varlığı açısından önemli farklılıklar devam etmektedir.

Bu ülkelerin çoğunda mevzuatın sürekli evrimi, işyerinde çalışan korumasını artırma ve psikolojik tacizle mücadele etme çabalarını göstermektedir.

Başarılı hikayelerle vaka çalışmaları ve etkili mobbing yönetimi için ipuçları

Türkiye

LCW Vakası

Farkındalık kampanyasının açıklaması:

Bu farkındalık kampanyası, bir intihar olayından sonra geliştirildi. Türkiye'nin Samsun kentinde yaşayan bir perakende çalışanı intihar etti ve geride bir mektup bıraktı. Bu mektupta, intiharından perakendeci şirketin bölge yöneticisini sorumlu tuttu. Bu durum ulusal kanallar ve gazetelerde haber edildi ve bir farkındalık kampanyasına dönüştürüldü. İlgili şirket süreçle ilgili bir açıklama yaptı ve takip edeceğini belirtti, devlet kurumları ise yasal süreçleri başlattı.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

İntihar hakkındaki açıklamaları e-postada yapan Yavuz, cümlelerine şu sözlerle başladı: "Bu bir intihar vakası değil. Bu, E.C.'nin cellat olduğu bir infaz davasıdır" ve bölge yöneticisini ölümünden sorumlu tuttu. Yavuz, E.C.'nin bölge müdürü olarak çalışmaya başladığından beri 2 yıldır ona psikolojik şiddet ve mobbing uyguladığını belirtti ve mektubunda şöyle dedi: "14 yıl geçirdiğim şirkette psikolojim altüst oldu. Eşim işinden dramatik bir şekilde ayrıldığından beri ciddi bir şekilde mobbing uğradım. Beni A-sınıfı bir mağazadan alıp C-sınıfı bir mağazaya vermesiyle başlayan süreç, Samsun'a gelmem için istenmeme rağmen beni Çorum'da 4 ay boyunca tutarak ailemden uzak kalmama neden oldu. Yetmezmiş gibi beni Samsun'daki merkezdeki bir mağazaya verdi ve siparişimi alırken, süreç devam etti, 2 ay sonra beni Çarşamba ilçesine gönderdi." Öte yandan, Yavuz mektubunda şirketten taşınma yardımı almasının bile engellendiğini belirtti."

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Türk hükümeti, yazılı ve görsel medyada öne çıkarılan bu mobbing olayı nedeniyle hızlı harekete geçmek zorunda kaldı. Böylece gerekli soruşturmalar yapıldı ve ilgili kişiler cezalandırıldı. Ayrıca dernek boykot kampanyası başlattı ve bu şirketten alışveriş yapmayacağını açıkladı. Şirket, topluluğun öfkesini azaltmak için mobbing için bir telefon hattı oluşturduklarını, ancak izgaşe uğrayan çalışanın bu hat üzerinden şikayet etmediğini belirtti.

Bazı yorumlar:

- 1- "Bir kişiye psikolojik baskı yapıp intihar ettirmek de cinayettir, bıraktığı not vicdanımızda kanıt olabilir ama bu insanları yargılamak mümkün mü bilmiyorum, ailemden biri hakkında konuşulsa büyük konuşmak istemezdim, ama bu yöneticiler yargılanmazsa, Onlar da ölecek, dostlarım, adam katil hakkında açıkça yazdı, süreci takip edeceğiz."
- 2- "Bir sektörde mobbing olmayan bir şey var mı bilmiyorum. Çalışanlar motive değilse, nasıl üretken olacaklar? Diğer ülkelerde nasıl olduğunu bilmiyorum ama güçlülerin zayıfları ezip mutsuzluk"

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- <https://www.haberturk.com/lc-waikiki-personelimizin-mobbing-sikayeti-yok-konu-arastiriliyor-kamuoyuyla-paylasacagiz-3704207>
- <https://halktv.com.tr/gundem/bursada-lc-waikiki-iscisi-mobbing-ve-siddet-nedeniyle-intihar-etti-853822h>
- <https://www.birgun.net/haber/lc-waikiki-calisani-baski-ve-mobbing-nedeniyle-intihar-etti-545861>
- <https://www.evrensel.net/haber/523632/samsunda-bir-lc-waikiki-calisani-baski-ve-mobbing-nedeniyle-intihar-etti>
- <https://www.evrensel.net/haber/523922/bayhan-lc-waikiki-iscisinin-olumu-intihar-degil-cinayettir>
- <https://ankahaber.net/haber/detay/disksosyal-is-iscisi-muhammed-yavuzun-mobbing-nedeniyle-intiharini-protesto-etti-cinayetin-birinci-sorumlulari-lc-waikiki-patronlari-189139>
- <https://www.facebook.com/tipgenelmerkez/videos/genel-ba%C5%9Fkan%C4%B1m%C4%B1z-erkan-ba%C5%9Flc-waikikide-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan-i%C5%9F%C3%A7i-karde%C5%9Fimiz-muhammed-yavuz-ba/407547652316307/>
- <https://www.emep.org/iskender-bayhan-lc-waikikide-yasanan-bir-intihar-degil-is-cinayettir>
- https://tr.linkedin.com/posts/%C3%B6zlemkul1503_lcwaikiki-lcw-mobbing-activity-7220079133836337154-9Kgh
- Bloglarda yorumlar: <https://eksisozluk.com/mobbing-nedeniyle-hayatina-son-veren-lcw-calisani--7852953?p=1>
- LCW Basın Bülteni

LCW Basın Bülteni:

Kamuoyuna,

Samsun Çarşamba dükkanında çalışan saygın meslektaşımız Muhammed Yavuz'un dün gece intihar girişiminin ardından vefatını öğrenince derin bir üzüntü duyuyoruz.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Bu trafik kazası bizi derinden etkiledi. Bu kayıpla ilgili olarak, yetkililere bildirilen bu kayıpla ilgili olarak, konuyu aydınlatmak için ihtiyaç duyabilecekleri bilgi ve detayları sunarak ilgili yetkililerle tam iş birliği yapıyoruz. Aynı zamanda, ekibimiz tarafından iç soruşturma yürütülüyor.

LC Waikiki'nin şirket tüzüğünde, adalet ve adalet ilkelerine uygun olarak hazırlandığı üzere, herhangi bir memnuniyetsizliğin, özellikle de kalabalık veya çatışma iddiaları dahil, çözüm için daha yüksek bir otoriteye veya etik çizgiye iletilmesi gerektiği açıkça vurgulanmıştır. Bildirilen şikayetin ardından konu bu temel değerler doğrultusunda değerlendirildi ve herhangi bir adaletsizliği gidermek için soruşturmalar başlatıldı.

Şirketimizdeki görev süresi boyunca, merhum meslektaşımıza yönelik mobbing ile ilgili etik hattı veya üst yönetime şikayet edilmedi. Bu kayıp nedeniyle derin bir yas tutsak da, bu soruşturma sürecini en büyük özen ve hassasiyetle yönetmeye kararlıyız. Güncellemeleri halkla paylaşmaya ve adaletin yerini bulmasını sağlamaya devam edeceğiz.

Merhum çalışanın eşi ve ailesiyle yakın iletişim halindeyiz ve maddi ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya kararlıyız.

Merhum meslektaşımız Muhammed Yavuz için merhamet dile ediyoruz ve ailesine, sevdiklerine ve tüm LC Waikiki çalışanlarına en derin taziyelerimizi sunuyoruz.

Saygılarla, LC Waikiki

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

İtalya

CIAM - CENTRO İTALYAN TARAFÇILIĞI

Giriş:

CIAM – Centro Italiano Anti Mobbing, iş yerindeki mobbing olgusuyla ve zorbalık, zorbalık ve patronluk gibi diğer her türlü istismar ve şiddetle mücadele etmeyi amaçlayan İtalyan ulusal merkezidir.

Polislik konusunda uzmanlaşmış son derece profesyonel psikiyatristler, avukatlar ve psikologlar aracılığıyla CIAM, ülke genelinde mobbing veya diğer herhangi bir şiddet ve korkutma biçiminden muzdarip olanlara tıbbi ve hukuki danışmanlık ve yardım sunmaktadır. CIAM'ın eylemi, seminerler ve eğitim kredileri (eğitim kredileri) aracılığıyla kalabalık üzerine daha derinlemesine inmek isteyen profesyoneller, avukatlar, psikiyatristler ve psikologlara da yöneliktir.

Ayrıca, CIAM—Centro Italiano Anti Mobbing, şirketler içinde seminerler ve toplantılar aracılığıyla mobbing konusunda farkındalık artırma eylemlerini teşvik ederek, bu olguya daha fazla dikkat çekilen bir ortam yaratmaktadır.

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Merkez, bireylere, işletmelere, profesyonellere ve araçlara yönelik belirli bir yardım yolunda kapsamlı destek sağlar.

Mafya uzmanları, psikolojik ve tıbbi değerlendirmeden psikolojik desteğe ve gerekirse hukuki yardıma kadar kapsamlı danışmanlık sağlar. Ayrıca maddi tazminatla da ilgilenir, mağdurun psikolojik zararın yüzdesini değerlendirmesine ve ölçülmesine yardımcı olur ve maddi tazminat alabilir. Şirketle ciddi çatışmalar yaşandığında, çalışan zararı değerlendirebilir ve niceliklerini belirleyebilir ve şirketin kendisinden maddi tazminat talep edebilir. Merkez, mağdurların şirketle karşılaştıkları sorunları daha iyi yönetmelerine yardımcı olacak iş hukuku hukuku uzmanları sayesinde hukuki danışmanlık sunmaktadır. Merkezin personeli, tüm İtalyan mahkemeleri tarafından tanınan bilimsel bir yöntem kullanır; özellikle psikolojik zararı değerlendirmek ve nicelik ölçmek için doğrulanmış testler ve özel araçlar kullanır. Ayrıca, birçok hastane ve üniversiteyle iş birliği yaparak denetim ve uzmanlaşmış eğitim hizmetleri sunmaktadır. Son olarak, tazeleme eğitimleri de sunuyorlar.

Katılan oyuncular:

Yönetim ekibini oluşturan danışmanlar arasında klinik psikologlar, klinik ve uzman psikoterapistler, psikoterapistler, psikodiagnostisyenler, klinik ve adli psikologlar ile şirket yetkili doktorlar ve avukatlar bulunmaktadır.

Faydalı bağlantılar: <https://www.ciam-mobbing.it/>

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Kıbrıs

"İş Yerinde Saygı İnşa Etmek – Kıbrıs'ta Bir Mafya Mücadelesi Girişimi"

Ulusal Uygulama/Dava'nın Tanıtımı

2021 yılında, Kıbrıs Çalışma, Refah ve Sosyal Sigorta Bakanlığı, işyerinde mobbingle mücadele etmek ve karşılıklı saygı kültürünü teşvik etmek amacıyla tasarlanmış çığır açan "İş Yerinde Saygı Oluşturma" girişimini başlattı. Bu girişim, Kıbrıslı çalışanların %30'undan fazlasının iş yerlerinde bir tür tacize maruz kaldığını ortaya koyan endişe verici bir ulusal anketten doğdu. Hükümet, mobbing'in çalışanların refahı, verimliliği ve organizasyonel uyumu üzerindeki olumsuz etkilerini fark eden bu yaygın sorunu önceliklendirdi.

Girişim, işyerinde mobbingle mücadele etmek için bütüncül bir strateji benimsedi; kamuoyu farkındalık kampanyaları, kapasite geliştirme atölyeleri ve sağlam anti-mobbing politikaları geliştirildi. Bu çabalar, özellikle ülke ekonomisinin belkemiğini oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ) özel olarak Kıbrıslı işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel olarak hazırlanmıştır. Program, hem çalışanları hem de işverenleri mobbing davranışlarını etkili şekilde tespit etmek ve ele almak için gerekli araçlar ve bilgiyle güçlendirmeyi amaçladı.

Programın benzersiz bir yönü, KOBİ'ler için ücretsiz eğitim oturumlarının sağlanması ve anti-mobbing uygulamalarını başarıyla uygulayan işletmeler için sertifikasyon programı sağlamaktır. İlk yılında, girişim Kıbrıs genelinde 200'den fazla kuruluşu bir arada tutarak farkındalığı önemli ölçüde artırdı ve saygılı, uyumlu işyeri ortamları teşvik etti.

2021 yılında Kıbrıs Çalışma, Refah ve Sosyal Sigorta Bakanlığı, işyerinde kalabalıkla mücadele etmeyi ve saygı kültürünü teşvik etmeyi amaçlayan "İş Yerinde Saygı Oluşturma" girişimini başlattı. Program, Kıbrıslı çalışanların %30'undan fazlasının işyerinde bir tür tacize maruz kaldığını ortaya çıkaran bir çalışmaya yanıt olarak geliştirildi.

Bu girişim, farkındalık kampanyaları, kapasite geliştirme atölyeleri ve yerel işletmelere özel mobbing karşıtı politikalar geliştirilmesi yoluyla mobbingle mücadele kapsamlı bir yaklaşım getirdi. Destekleyici bir işyeri ortamı yaratmaya vurgu yaptı; hem çalışanların hem de işverenlerin mobbing davranışlarını tanıması ve ele alınması için güçlendirildi.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Girişimin öne çıkan noktalarından biri, Kıbrıs ekonomisinin önemli bir bölümünü temsil eden küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ) odaklanmasıydı. Program, KOBİ'leri katılmaya teşvik ederek ücretsiz eğitim oturumları ve anti-mobbing uygulamalarını benimsemek için sertifikasyon fırsatları sundu. İlk yılında girişim, Kıbrıs genelinde 200'den fazla kuruluşu doğrudan etkiledi, farkındalık yarattı ve saygılı iş yerinde etkileşimleri teşvik etti.

Kullanılan Yaklaşım/Metodolojinin Tanımı

"İş Yerinde Saygı Oluşturma" girişimi, işyerindeki mobbinge etkili bir şekilde mücadele etmek için eğitim, müdahale ve politika geliştirmeyi entegre eden kapsamlı ve çok adımlı bir yaklaşım kullandı.

- 1. Kamu Farkındalığı Kampanyası:** Ülke çapında yapılan bir kampanya, izinler, infografikler ve radyo yayınlarını kullanarak kalabalıkların zararlı etkilerini aydınlattı ve saygılı bir işyeri kültürünün geliştirilmesinin önemini vurguladı. Sosyal medya platformları, özellikle genç çalışanlar ve KOBİ liderleri olmak üzere daha geniş bir kitleye ulaşmak için kullanıldı.
- 2. Eğitim Atölyeleri:** Yerel uzmanların yürüttüğü etkileşimli atölyeler, kalabalık hareketini tanıma, önleme ve ele alma için pratik araçlar ve teknikler sağladı. Bu oturumlar, iletişim becerilerini, çatışma çözümünü ve duygusal zekayı geliştirmeye odaklanarak katılımcıların karmaşık işyeri dinamiklerini yönetmek üzere donanımlı olmasını sağladı.
- 3. Politika Geliştirme:** Katılımcı kuruluşlar, özel olarak anti-mobbing politikaları oluşturmak ve uygulama konusunda yönlendirildi. Kaynaklar, Kıbrıs iş yasalarına uyumu sağlamak için ayrıntılı şablonlar, en iyi uygulamalar ve yasal yönergeler içeriyordu.
- 4. İzleme ve Destek:** Raporlamayı teşvik etmek için anonim bir yardım hattı kuruldu; mağdurlar ve ilgili taraflar için profesyonel danışmanlık ve arabuluculuk hizmetleri de sunuldu.

Girişim, Kıbrıs kültürel değerlerine dayanarak çeşitli işyeri ortamlarında uyum ve karşılıklı saygıyı teşvik ederek kabulünü ve etkisini güçlendirdi.

Oyuncular

"İş Yerinde Saygı Oluşturma" girişiminin başarısı, çeşitli sektörlerden kilit paydaşlar arasında iş birliğine dayanıyordu:

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- **Çalışma, Refah ve Sosyal Sigorta Bakanlığı:** Girişimi finanse ederek ve denetleyerek ulusal iş politikalarıyla uyumunu sağlayarak merkezi bir rol oynadı.
- **Kıbrıs Ticaret ve Sanayi Odası:** KOBİ'leri aktif olarak dahil etti, eğitim programlarına katılımı teşvik etti ve kalaptizle mücadele politikalarının benimsenmesini teşvik etti.
- **İşçi Sendikalar:** Çalışan haklarını savundu, kalabalık mağdurlarına gerekli kaynaklar sağladı ve işçiler ile işverenler arasında diyalogu kolaylaştırdı.
- **Devlet Dışı Kuruluşlar (STK'lar):** Etkilenen bireylere yardımcı olmak için uzman danışmanlık hizmetleri, hukuki destek ve topluma yönelik programlar sundular.
- **Medya Kuruluşları:** Kampanyalar, eğitim makaleleri ve röportajlar yoluyla kamuoyunun farkındalığını artırarak girişimin Kıbrıs genelinde etkisini artırdı.

Bu çok paydaşlı iş birliği, çeşitli bakış açıları ve uzmanlıkları entegre ederek mobbinge mücadelede kapsamlı bir yaklaşım sağladı.

Sonuçları

"İş Yerinde Saygı Oluşturma" girişimi ilk iki yılında olağanüstü başarılar kaydetti. 2023 yılına gelindiğinde, ulusal bir anket, katılımcı kuruluşlar arasında bildirilen mobbing olaylarında %25 azalma olduğunu ortaya koydu. 3.000'den fazla çalışan ve 500 yönetici eğitim atölyelerini başarıyla tamamlamış, katılımcıların %70'i işyeri memnuniyeti ve ekip dinamiklerinde belirgin iyileşmeler bildirmiştir.

Girişimin işyerindeki tacizle mücadele çerçevesi, ulusal işçi politikası revizyonları için bir model haline geldi ve kalabalıklara karşı korumaları güçlendirdi. Medya kapsamı kamuoyunun farkındalığını artırdı ve programın başarısı, komşu ülkelerde benzer girişimlerin benimsenmesi üzerine diyalogları teşvik ederek etkisini bölgesel olarak genişletti.

Kaynaklara Bağlantılar

- Kıbrıs Ticaret ve Sanayi Odası: Tacizle mücadele girişimleri ve KOBİ sertifikaları hakkında bilgi (www.ccci.org.cy)
- Cyprus Today gazetesinde program hakkında makale (Nisan 2023 sayısı): "KOBİ'lerde İş Yerinde Tacizle Mücadele"
- Çalışma, Refah ve Sosyal Sigorta Bakanlığı - Mafya Mücadelesi Kampanyası: <https://www.mlsi.gov.cy>
Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- Kaynak: "Kıbrıs'ta İş Yeri Tacizi – Zorluklar ve Çözümler", Akdeniz Cinsiyet Çalışmaları Enstitüsü tarafından yayımlandı (www.medinstgenderstudies.org)
- Eğitim Modülleri Arşivi: İşte Saygı Araç Seti (Çalışma Bakanlığı'ndan talep üzerine temin edilebilir).
- Video Serisi: "Kıbrıs İş Yerlerinde Saygıyı Artırmak", Bakanlığın resmi YouTube kanalında (YouTube Kıbrıs Çalışma Bakanlığı) sunuluyor.

Almanya

Vaka Çalışması: "Daimler'in Bütünlük ve Uyum Girişimi"

Ulusal Uygulama/Dava'nın Tanıtımı

2012 yılında, önde gelen Alman otomotiv şirketi Daimler AG, etik davranış ve saygıya dayalı kurumsal bir kültür geliştirmek için "Dürüstlük ve Uyum Girişimi"ni başlattı. İş yerindeki taciz ve ayrımcılığın olumsuz etkilerini fark eden Daimler, çalışanların kendilerini güvende ve değerli hissettikleri bir ortam yaratmayı amaçladı; böylece genel verimlilik ve iş memnuniyetini artırdı.

Yaklaşım/Metodolojinin Tanımı

Girişim birkaç temel bileşeni kapsıyordu:

1. **Davranış Kuralları:** Saygılı davranış, ayrımcılığa karşı politikalar ve etik standartlarla ilgili beklentileri belirleyen kapsamlı bir kod geliştirdi. nortonrosefulbright.com
2. **Eğitim Programları:** Tüm çalışanlar için zorunlu eğitim oturumları uygulandı; tacizi tanımak ve önlemeye, kültürel çeşitliliği anlamaya ve kapsayıcılığı teşvik etmeye odaklandı.
3. **Raporlama Mekanizmaları:** Çalışanların taciz veya etik dışı davranış olaylarını misilleme korkusu olmadan bildirmesini sağlayan yardım hattları ve çevrimiçi platformlar gibi gizli kanallar oluşturuldu.
4. **Destek Sistemleri:** Taciz veya ayrımcılıktan etkilenen çalışanlar için danışmanlık hizmetleri ve destek gruplarına erişim sağlandı.

Oyuncular

Girişimde birden fazla paydaş yer almıştır:

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Daimler AG Liderliği: Girişimi destekledi ve kurumsal değerlerle uyumu sağladı.

- **İnsan Kaynakları Departmanı:** Politikaların, eğitimlerin ve destek sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasını denetledi.
- **Uyum ve Hukuk Ekipleri:** Yasal standartlara uyumu sağladı ve bildirilen olayların soruşturmalarını yürüttü.

- **Dış Danışmanlar:** Etik eğitimi ve organizasyonel gelişim konusunda uzmanlık sağladı. [reuters.com](https://www.reuters.com)

Sonuçları

Bu girişim önemli olumlu sonuçlar sağladı:

- **Artan Farkındalık:** Çalışanların kabul edilebilir işyeri davranışı ve dürüşlüğün önemi hakkında artan anlayışı.
- **Gelişmiş Raporlama:** Etik olmayan davranışların raporlanmasında artış, sisteme olan güvenin arttığını gösteriyor.
- **Takdir:** Daimler, etik iş uygulamalarına ve çalışan refahına olan bağlılığı nedeniyle takdirler aldı.

Faydalı Bağlantılar ve Kaynaklar

- **Daimler AG Resmi Web Sitesi:** <https://www.daimler.com/>
- **Davranış Kuralları:** <https://www.daimler.com/company/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>
- **Sürdürülebilirlik Raporu:** <https://www.daimler.com/sustainability/reports/>
- **Sosyal Medya Kanalları:**
 - **LinkedIn:** [linkedin.com/company/daimler-ag](https://www.linkedin.com/company/daimler-ag)
 - **Twitter:** [@Daimler](https://twitter.com/Daimler)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Romanya

İş yerinde ahlaki taciz üzerine Pratik Rehber – Romanya İnsan Hakları Enstitüsü ve Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Fırsatlar Ulusal Ajansı

Malzemenin tanımı:

Bu Pratik Rehber, Romanya İnsan Hakları Enstitüsü ve Kadınlar ile Erkekler Arasında Eşit Fırsatlar Ulusal Ajansı tarafından başlatılan ve işyerinde ahlaki taciz konusunda farkındalık yaratmaya yönelik ulusal kampanya kapsamında geliştirilmiştir.

Bu rehber, mobbing mağdurları (ulusal bağlamda tanımlandığı üzere: işyerinde ahlaki taciz) bireylere ve aynı zamanda mobbing'in gerçekleştiği kuruluşlara da hitabendir. Belgenin amacı, herkesin sağlıklı bir çalışma ortamı ve iş-yaşam dengesinin tadını çıkarabilmesi için yasaya uygun olarak atılması gereken adımlar konusunda farkındalık yaratmaktır.

Kullanılan yaklaşımın tanımı:

Belge iki ana bölüme ayrılmıştır:

- İlk bölüm, açıklayıcı-betimleyici olarak, mobbing olgusunu (Romanya bağlamında iş yerinde ahlaki taciz olarak bilinir) bağlamda konumlandırır; özellikle mağduru ele alır, psikolojik destek sağlar ve böylece tacize karşı somut eylemler yapılmasını kolaylaştırır. Aynı zamanda, ilk bölümün içeriği, taciz eylemlerinin işlendiği işveren/kuruluşun takip etmesi gereken yönergeler belirtir.
- İkinci bölüm olan başvuru bölümü, mağdurlar ve kuruluşlar tarafından izlenmesi gereken olası eylem yollarını netleştirmek amacıyla 167/2020 Yasası'nda belirtilen bilgileri özetlemektedir.

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Faydalı bağlantılar:

Rehber buradan ücretsiz erişilebilir: [Ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf](https://www.irdo.ro/Ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf)
Farkındalık kampanyasının açıklaması: [IRDO –](https://www.irdo.ro/IRDO-)

IRDO web sitesi: [IRDO - Institutul Român pentru Drepturile Omului](https://www.irdo.ro/)

ANES web sitesi: [Acasă - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați](https://www.anes.gov.ro/)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Portekiz

Ulusal uygulama/vakanın tanıtımı

Vaka çalışması, Portekiz'deki kar amacı gütmeyen bir İnsani Yardım Derneği'nin parçası olan Çocuk ve Gençlik Yardım Merkezi'nde işyerinde yaşanan gerçek bir kalabalık örneğine odaklanıyor. Bu, merkezi Portekiz'de bulunan bir Sosyal Dayanışma Kurumu'dur. 30 yıllık deneyime sahip dernek, önleyici, iyileştirici ve rehabilitasyon tıbbi hizmetleri dahil olmak üzere geniş bir sağlık hizmeti yelpazesi sunmaktadır. Misyonları, risk altındaki çocukları ve gençleri koruma ve desteklemek, ayrıca aile desteği ve yaşlılara bakım sunmayı da kapsamaktadır.

Bu bağlamda, Çocuk ve Gençlik Yardım Merkezi, ONG'nin misyonu altında çocuklara ve gençlere bakım ve denetim sunarak özverili bir ekip tarafından desteklenmektedir. Kalabalık olayı, meslektaşlarına karşı sözlü tehditler, ayrımcılık ve mesleki görevlerin ihmal edilmesi gibi uygunsuz davranışlar sergileyen erkek bir çalışanla ilgiliydi. Bu eylemler, düşmanca bir çalışma ortamı yarattı, iş arkadaşları arasında endişeye yol açtı ve kurumun hem personel hem de bakımındaki çocuklar için güvenli ve destekleyici bir ortam sağlama kapasitesini etkiledi.

Kullanılan yaklaşım/metodolojinin tanımı

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Bu raporla ilgili önleyici ve düzeltici stratejileri birleştirdi. Başlangıçta, çalışanla ilgili küçük şikayetler yakın denetim, ekip görüşmeleri ve açık iletişim politikaları ile Raporlama Hattı ile ayrıntılı kayıt tutma ile yönetildi. Raporlar çeşitli kanallarla — telefon, mesaj, sözlü veya yazılı — yapılabiliyordu ve tüm endişeler belgeleniyordu.

Şikayetler arttıkça, ekip küçük çatışmaları ele almaya teşvik edildi ve liderlik tarafından sürekli denetim altında tutuldu. Ancak, bir çalışanın bir meslektaşına ayrımcı, tehditkar bir yorum yapmasıyla durum daha da kötüleşti; bu nedenle hemen amire rapor verildi ve resmi bir yazılı ifade verildi.

İnsan Kaynakları ve kuruluşun avukatı müdahale ederek Portekiz iş hukuku kapsamında disiplin prosedürleri başlatıldı. Ekim 2024'te 12 gün içinde yanıt verilmesini gerektiren bir suçlama bildirimini yayımlandı. Raporlar, meslektaşlar arasında kaygı, sözlü tehditler, ilaç hataları ve ayrımcı davranışları vurguladı.

Yazılı raporlar, görüşmeler ve hukuki danışmanlık dahil olmak üzere resmi prosedürler izlendi. Sonuçta, avukat karşılıklı mutabakatla düşürülmesini önerdi. Süreç şeffaf ve yasal uyumluydu, bu da kuruluşun saygılı, kapsayıcı bir işyeri konusundaki bağlılığını pekiştirdi.

Bu yapılandırılmış, şeffaf süreç, çalışan korumasını sağlarken kurumun saygılı bir işyeri taahhüdünü pekiştirdi.

Katılan oyuncular

Mafya vakasının ele alınmasında birkaç kilit aktör yer aldı:

- **Barınak Personeli:** çeşitli geçmişlerden (Portekiz, Angola, Brezilya) personel, bazıları ise mobbingden doğrudan etkilenmiştir.
- **Ekip Liderleri ve Süpervizörler:** Yakından denetim sağladı, olayları kaydetti ve üst yönetime bildirdi.
- **İnsan Kaynakları ve Hukuk Danışmanı:** Resmi süreci denetledi; suçlama bildirimleri yayımı ve çalışanın işten çıkarılmasını müzakere etti.
- **ONG Liderliği:** Güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve bakımındaki çocukları ve gençleri korumak için alınan eylemleri destekledi.

Sonuçları

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Bu faaliyetin başlıca sonuçları şunlardır:

- **İşçi İşten İşten Çıkarılması:** Çalışan, yasal müdahale sonrası karşılıklı mutabakatla işten çıkarılmayı kabul etmiş ve böylece hızlı bir çözüm sağlanmıştır.
- **Yeniden Kurulan İş Ortamı:** Hemen uzaklaştırma işlemleri, personeli daha fazla tehditten koruyarak hem çalışanlar hem de çocuklar için sağlıklı bir ortamı güçlendirdi.
- **Güçlendirilmiş Raporlama Mekanizmaları:** Dava, mobbinge hızlı mücadele etmek için açık iletişim kanallarının ve kayıt tutmanın önemini vurguladı.
- **Politika Pekiştirme:** Organizasyon, işyeri politikalarını güçlendirerek saygı, kapsayıcılık ve tacize sıfır toleransı vurguladı.

V. Çıkış aşamasında çalışanlardan toplanan içgörülerle öğrenin ve daha fazla önlem alın

Çıkış mülakatının önemi: neleri içermeli ve nasıl uygulanmalı

Çıkış mülakatları, organizasyon gelişiminde önemli bir rol oynar; çalışanların deneyimleri ve ayrılma motivasyonları hakkında kritik içgörüler sağlar. İyi uygulandıklarında, işyeri kültürünü geliştirmeye, çalışan tutumunu artırmaya ve aksi takdirde gözden kaçabilecek temel sorunları ele almaya yardımcı olabilecek bilgiler sağlarlar.

Çıkış mülakatının hedefleri

- Bir çalışanın ayrılma nedenlerini keşfedin
- Çalışanın iş ortamı ve kültürü hakkındaki algısını anlamak
- İyileştirme fikirleri isteyerek yenilik süreçlerini besleyin
- Yönetim, iş rolleri ve sorumluluklarla ilgili geri bildirim istemek

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Tutana Anchorları - çalışanın organizasyonda/şirkette kalmasına neden olabilecek şeyler

Çıkış mülakatı oluşturmak için adımlar

1. Mülakat formatını seçin - mülakatınızın iş ortamınıza bağlı olarak çevrimiçi mi yoksa yüz yüze mi yapılacağına karar verin.

Not: Daha az zaman ve kaynak gerektiren çıkış mülakatlarına alternatif olarak çıkış anketleri/anketler var.

2. Mülakat hedeflerinizi belirleyin - bu mülakat aracılığıyla hangi bilgileri edinmek istersiniz? Bu, kuruluşunuzda/şirketinizdeki geleceğin iç gelişmeleriyle nasıl ilişkilendirilebilir?
3. Mülakat yapan kişiyi eğitin ve seçin - mülakatı kolaylaştıracak kişinin bu konuda kapsamlı eğitilmiş olduğundan emin olun. Çalışanı ve işini bilen doğrudan bir süpervizöre veya mülakat yapılan kişiyle çok fazla etkileşimde bulunmayan başka bir insan kaynakları profesyoneline mi ihtiyacınız olur? Mülakat yapan kişinin seçilmesi, mülakatın hedeflerini tanımlamakla yakından ilişkilidir.
4. **Gizliliğe** odaklanın - çalışanlarınıza cevaplarının gizli tutulacağını ve yapıcı bir şekilde kullanılacağını garanti edin!

5. Mülakat sorularını belirlenen hedeflere göre formüle edin.
6. Çıkış mülakatını zamanında planlayın - ayrılan çalışanla birlikte bir tarih seçin.
7. Röportajı yap.
8. Toplanan verileri analiz edin ve ekibiniz için bir eylem planı geliştirin.

Kaynaklar:

- [Çıkış Mülakatlarını Saymak](#)
- [Etkili bir çıkış mülakatı nasıl yapılır](#)

Çeşitliliği yönetmek ve mobbing önleme konusunda Yapılması ve Yapılmaması Gerekenler

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Talk ZME projesi bağlamında ve çıkış aşamasında çalışan deneyimlerinden ders alma ihtiyacı göz önüne alındığında, çeşitliliği yönetmek ve mobbingi önlemek için bazı yapılması gerekenler ve GEREKMEMELER tanımlanması şarttır.

Yapılması gereken şeyler:

- ✓ **Kapsamlı Çıkış Görüşmeleri Yapın:** Çıkış mülakatlarını standart bir uygulama haline getirin. Çalışanların deneyimlerini dürüstçe ve misilleme korkusu olmadan paylaşabilecekleri güvenli ve gizli bir ortam sağlayın. Çeşitlilik ve kapsayılma konusundaki deneyimleri ile tanık oldukları veya yaşadıkları herhangi bir mobbing veya taciz vakaları hakkında spesifik, açık uçlu sorular sorun.
- ✓ **Aktif Dinleyin ve Not Alın:** Çıkış mülakatlarında çalışanların geri bildirimlerini dikkatle dinleyin. Detaylı notlar alın, DEI veya mobbing ile ilgili tekrar eden temalara veya kalıplara dikkat edin. Endişeleri kesmeyin veya göz ardı edin.
- ✓ **Çıkış Mülakat Verilerini Analiz Edin:** Çıkış mülakatlarından toplanan verileri sistematik olarak analiz edin. Çeşitlilik, kapsayıcılık ve mobbing ile ilgili trendleri, kalıpları ve yaygın sorunları arayın. Geliştirilmesi gereken belirli alanları belirleyin.
- ✓ **Uygulanabilir Çözümler Geliştirin:** Analize dayanarak, tespit edilen sorunları çözmek için somut bir eylem planı oluşturun. Bu plan, belirgin, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı hedefler içermelidir.
- ✓ **Değişiklikleri Uygulayın ve İletişim Kurun:** Eylem Planını hızlıca uygulayın. Değişiklikleri tüm çalışanlara ileterek, kuruluşun DEI'yi iyileştirme ve mobbingi önleme konusundaki taahhüdünü vurgulayın. Değişikliklerin çıkış mülakatlarında gündeme gelen sorunları nasıl ele alacağını açıklayın.
- ✓ **Takip ve İzleme:** Değişiklikler uygulandıktan sonra, müdahalelerin etkinliğini değerlendirmek için çalışanlarla takip edin. İlgili metrikleri (örneğin, çalışan memnuniyeti, çeşitlilik istatistikleri, mobbing olayları raporları) takip ederek ilerlemeyi ölçmek ve ek ayarlamalar yapmak için.
- ✓ **Eğitim ve Kaynaklar Sağla:** Çalışanlara çeşitlilik ve kapsayıcılık, çatışma çözümü ve seyirci müdahalesi konularında sürekli eğitim ve kaynaklar sunun. Bu, daha saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olur.
- ✓ **Açık Raporlama Mekanizmaları Oluşturun:** Kalabalık ve taciz olaylarını bildirmek için açık ve erişilebilir mekanizmalar oluşturun. Tüm raporların kapsamlı ve tarafsız bir şekilde incelendiğinden emin olun. Olayları bildirenlere destek ve koruma sağla.

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

- ✓ Uzmanlık Arayın: Kuruluşun politika ve uygulamalarını kapsamlı şekilde incelemek için dış danışman veya DEI ve işyeri tacizi konusunda uzman bir uzmanla çalışmayı düşünün. Bu, değerli içgörüler ve iyileştirme önerileri sağlayabilir.

YAPILMASIN:

- Geri Bildirimi Reddedin veya Görmezden Gelin: Çıkış mülakatları sırasında çalışanlardan gelen olumsuz geri bildirimleri görmezden gelmeyin veya görmezden gelin. Tüm endişeler ciddiye alınmalı ve araştırılmalıdır.
- Yüzeysel Çıkış Görüşmeleri Yapın: Aceleye veya yüzeysel çıkış röportajlarından kaçınin. Çalışanların deneyimlerini detaylıca paylaşmaları için yeterli zaman ayırın.
- Verileri Analiz Etme: Analiz etmeden sadece çıkış mülakat verilerini toplamayın. Veri analizi, sistemik sorunları belirlemek ve hedefe yönelik çözümler geliştirmek için gereklidir.
- Değişikliklerin Uygulanmasını Geciktirin: Belirlenen sorunları çözmek için gerekli değişikliklerin uygulanmasında gecikme yapmayın. Hızlı hareket, daha iyi bir işyeri yaratma konusundaki kararlılığı gösterir.
- Değişiklikleri İletme: Değişiklikleri çalışanlara iletmeyin. Şeffaflık, güven oluşturmak ve açıklık kültürünü geliştirmek için çok önemlidir.
- Sürekli İzlemeyi İhmal Edin: Değişikliklerin uygulanmasının tüm sorunları otomatik olarak çözeceğini varsaymayın. İlerlemenin değerlendirilmesi ve ek ayarlamalar yapılması için sürekli izleme ve değerlendirme gereklidir.
- Eğitim ve Kaynak Eksikliği: Çalışanlara DEI ve mobbing önleme konusunda sürekli eğitim ve kaynak sağlamayı ihmal etmeyin.
- Raporlama Mekanizmalarını Görmezden Gelin: Kalabalık ve tacizi bildirmek için açık ve erişilebilir mekanizmalar oluşturun. Kapsamlı bir soruşturma ve muhabirlere destek verilmesi hayati önemdedir.
- Bu Yapılması ve Yapılmaması (DO'S'Y) ve Yapılmaması gerekenlerini takip ederek, kuruluşlar çıkış görüşmelerinden elde edilen içgörülerden yararlanarak, daha kapsayıcı, saygılı ve güvenli bir ortam oluşturabilir; bu ortam mobbingi etkili bir şekilde önleyebilir ve çeşitliliği teşvik eder.

Kaynaklar:

- Harrison, R. (2010). Çıkış Görüşmeleri: Yöneticiler İçin Bir Rehber. Bugünün İş İlişkileri, https://www.researchgate.net/publication/352977550_Exit_interviews_as_a_tool_to_reduce_parting_employees'_complaints_about_their_former_employer_and_to_ensure_residual_commitment
- Brown, B. (2015). Büyük Cesaret: Savunmasız olma cesareti yaşama, sevmeye, ebeveynlik ve liderlik rolümüzü nasıl dönüştürüyor? Gotham Books

Project Number: 2022-1-DE02-KA220-VE1-00008464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

<https://www.researchgate.net/publication/318305934> Brown B 2015 Daring greatly How t
he courage to be vulnerable transforms the way we live love parent and lead Penguin
books ISBN 978-1592408412

- Kotter, J. P. (1996). Değişime öncülük etmek. Harvard Business Review Press
<https://archive.org/details/leadingchange0000kott>
- Stone, D. N. (2016). Organizasyonel Psikoloji: Yöneticilerin Tacizle Mücadele Etme ve Önlemedeki Rolü. Organizasyonel Psikoloji İnceleme
<https://www.researchgate.net/publication/37149723> *Discrimination In Organizations An Organizational-Level Systems Perspective*

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

Ek kaynaklar ve araçlar

- [Önyargıya Karşı Mücadelenin 50 Yolu, iş yerinde kadınları desteklemek için önyargılı bir program — Lean In.](#)
- [Farkındalık Araç Kutusu - Talk2ME](#) (Talk2ME Farkındalık Araç Kutusu)
- [Etkili bir çıkış mülakatı nasıl yapılır](#)
- [Talk2ME - YouTube](#) (Talk2ME Uzman Röportajlarına Göz Atın!)
- [Hayatta Bir Hafta](#) (Talk2ME Broşürüne Göz Atın!)

Danışmanlık için Ortaklık İletişim Bilgileri

Almanya: Arabisch Deutsches Center für Dialog - [WASLA](#)

Portekiz: APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social - [Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL](#)

İtalya: San Giuseppe ONLUS - [Ev sahibi - San Giuseppe ONLUS.](#)

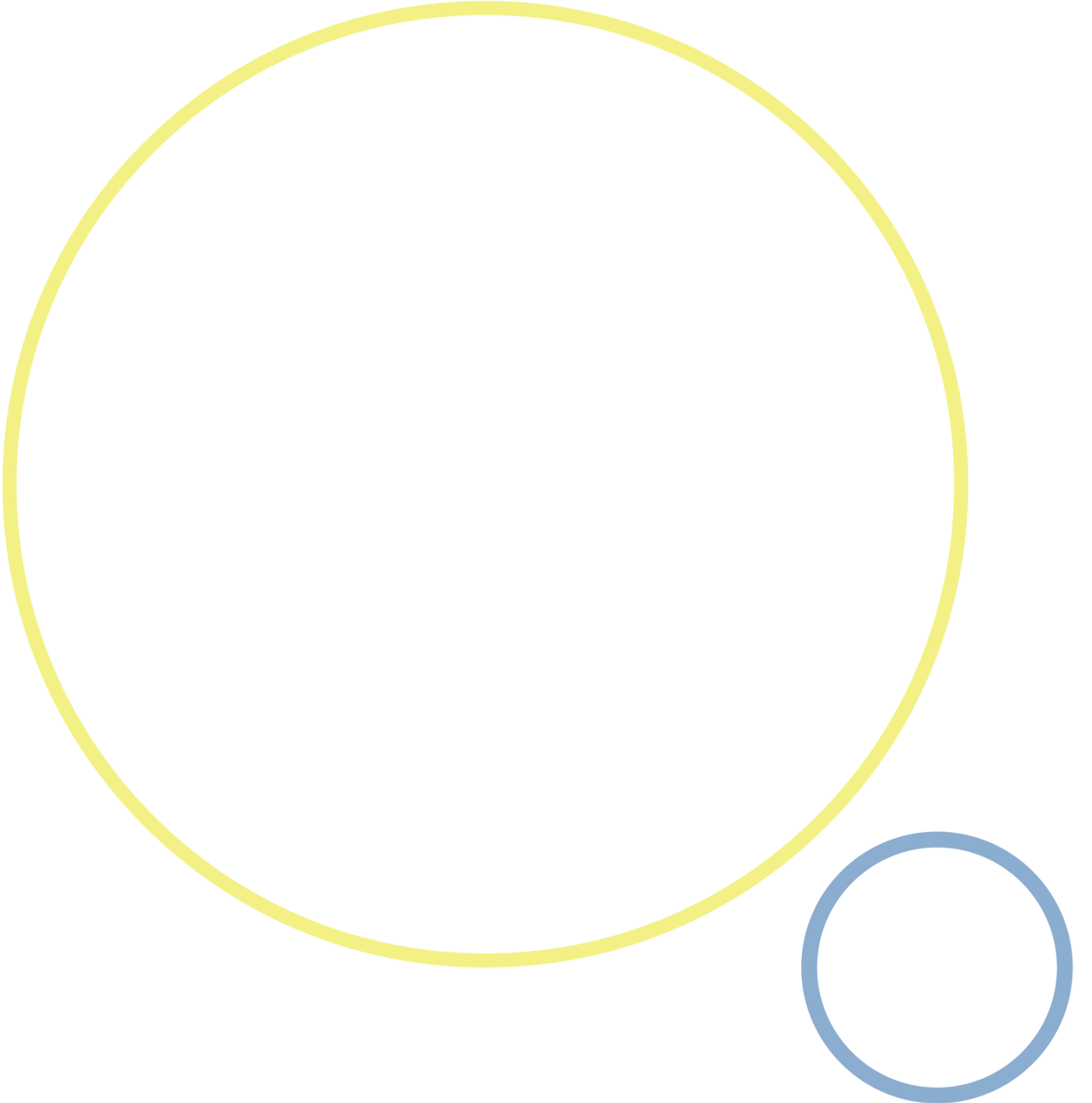
Türkiye: Kadın ve Gençlik İşletme Merkezleri Derneği - [Kadın ve Gençlik Girişimcilik Merkezleri Derneği \(K-GEM\)](#)

Romanya: Avrupa Sosyal İnovasyon Derneği - [EaSI – Avrupa Sosyal İnovasyon Derneği](#)

Kıbrıs: Magnetar - [Magnetar Teması](#)

Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."



Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."

project partners:



Project Number:2022-1-DE02-KA220-VET-000088464

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Bununla birlikte, ifade edilen görüşler ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz."