

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI  
DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



TÜRKİYE TAŞKIN VE KURAKLIK YÖNETİMİ  
PROJESİ  
(P179313)

İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRÜ (İYP)

7 MAYIS 2024

## İçindekiler Tablosu

<b>Kısaltmalar ve Akronimler Listesi</b> .....	<b>ii</b>
<b>Yönetici Özeti</b> .....	<b>iii</b>
<b>1. Giriş</b> .....	<b>1</b>
1.1. İYP'nin Tanımı .....	2
<b>2. Mevzuat ve Gereklilikler</b> .....	<b>3</b>
2.1. Ulusal Mevzuat .....	3
2.2. Dünya Bankası Gereklilikleri .....	4
<b>3. Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi</b> .....	<b>7</b>
4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	7
4.2. Diğer Temel İşgücü Riskleri.....	7
<b>5. Sorumlu Personel</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Politikalar ve Prosedürler</b> .....	<b>11</b>
6.1. İşgücü için Genel Proje Politikaları .....	11
6.2. İSG için Genel Proje Politikaları .....	11
6.3. Cinsel Sömürü ve İstismar, Cinsel Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet için Genel Proje Politikaları.....	12
6.4. Raporlama ve İzleme .....	13
<b>7. İstihdam Yaşı</b> .....	<b>14</b>
<b>8. Şartlar ve Koşullar</b> .....	<b>15</b>
<b>9. Çalışanların Şikayet Mekanizması</b> .....	<b>16</b>
<b>10. Yüklenici Yönetimi</b> .....	<b>19</b>
<b>11. Birincil Tedarik Çalışanları</b> .....	<b>20</b>
<b>Ek-1. Davranış Kuralları</b> .....	<b>21</b>

## Kısaltmalar ve Akronimler Listesi

AB	: Avrupa Birliği
CoC	: Davranış Kuralları
COVID-19	: Koronavirüs Hastalığı 2019
CSİ/CT	: Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz
Ç&S	: Çevresel ve Sosyal
ÇSÇ	: (Dünya Bankası'nın) Çevresel ve Sosyal Çerçevesi
ÇSED	: Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
ÇSGK	: (Dünya Bankası Grubu'nun) Çevre, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları
ÇSS	: (Dünya Bankası'nın) Çevresel ve Sosyal Standartları
ÇSTP	: Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı
ÇSYB	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Birimi
ÇSYÇ	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSYS	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi
ÇŞM	: Çalışanların Şikâyet Mekanizması
DB	: Dünya Bankası
DSİ	: Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
DTÇ	: Doğa Tabanlı Çözümler
EUS	: Erken Uyarı Sistemi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İUEU	: İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları
İYP	: İşgücü Yönetimi Prosedürleri
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
OECD	: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı
PGH	: Proje Geliştirme Hedefi
PKP	: Paydaş Katılım Planı
Proje	: Türkiye Taşkın ve Kuraklık Yönetimi Projesi
PUB	: Proje Uygulama Birimi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SYGM	: Su Yönetimi Genel Müdürlüğü
ŞM	: Şikâyet Giderme Mekanizması
TATUS	: Taşkın Tahmini ve Erken Uyarı Sistemi
TEUS	: Taşkın Erken Uyarı Sistemi
TKD	: Taşkın Kontrol Dairesi
TOB	: Tarım ve Orman Bakanlığı
ToR	: Görev Tanımı
TRGM	: Tarım Reformu Genel Müdürlüğü
YYÇ	: Yeniden Yerleşim Çerçevesi
YYP	: Yeniden Yerleşim Planı

## Yönetici Özeti

Dünya Bankası, Türkiye Taşkın ve Kuraklık Yönetimi Projesi - P179313'ün (Proje) uygulanmasında Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) ve Su Yönetimi Genel Müdürlüğü'nü (SYGM) destekleyecektir. **Proje Geliştirme Hedefi (PGH), Türkiye'nin seçilmiş bölgelerinde yaşayan insanlar için taşkın korumasını artırmak ve ülkenin taşkın ve kuraklık risk yönetimi kapasitesini güçlendirmektir.** Proje aşağıdaki faaliyetleri destekleyecektir: Seçilen nehir havzalarında taşkın risklerini azaltmak için taşkın kontrol altyapılarının geliştirilmesi ve yapıların optimum kombinasyonu yoluyla taşkın riski yönetiminin iyileştirilmesi (örneğin tersip bentleri, seddeler, istinat duvarları, toprak setler, rezervuarlar, havuzlar, vb.); nehir havzası ölçeğinde taşkın ve kuraklık risk yönetimi için doğa temelli dayalı çözümlerin (DTÇ) pilot uygulamalarının yapılması ve yenilikçi tekniklerin uygulanması; boşlukları ve ihtiyaçları belirlemek için mevcut erken uyarı sistemlerinin (EUS) gözden geçirilmesi ve mevcut EUS'lerin iyileştirilmesi ve genişletilmesi; iklim değişikliğinin etkisi göz önünde bulundurularak nehir havzası ölçeğinde entegre taşkın risk yönetiminin uygulanması için fizibilite çalışmalarının, tasarımların ve teknik belgelerin hazırlanması; kuraklık izleme ve tahmin için gözlem ağlarının genişletilmesi yoluyla DSİ'nin kuraklık izleme kapasitesinin iyileştirilmesi; ve tarımsal kuraklığa odaklanan bir web portalının ve ilgili modellemenin geliştirilmesi.

**Proje dört bileşenden oluşmaktadır:** Bileşen-1 "Taşkın Yönetimi" (Alt Bileşen-1.1 "Taşkın Kontrolü" ve Alt Bileşen-1.2 "Taşkın İzleme, Tahmin ve Uyarı Sistemleri"), Bileşen-2 "Kuraklık Yönetimi", Bileşen-3 "Kapasite Geliştirme ve Kurumsal Güçlendirme", Bileşen-4 "Proje Yönetimi". Proje ile ilgili detaylar bu belgenin 1. Bölümünde sunulmaktadır

**Bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP),** proje çalışanlarının ulusal yasaların gerekliliklerine ve Dünya Bankası'nın İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standardı ÇSS2'ye uygun olarak nasıl yönetileceğini ortaya koymak için geliştirilmiştir.

**Proje Çalışanları.** Projede çalışacak proje işçileri kategorileri doğrudan işçiler, sözleşmeli işçiler ve birincil tedarik işçileridir; burada (i) Doğrudan işçiler, Proje faaliyetlerinde doğrudan görev alan DSİ personeli, dışarıdan işe alınmışlarsa DSİ- PUB personeli ve danışmanlar, (ii) Sözleşmeli işçiler, proje faaliyeti bazında görev alacak yüklenicilerin ve taşeronlarının işçileri, (iii) Birincil tedarik işçileri, sürekli olarak Projenin temel işlevleri için gerekli malları veya malzemeleri doğrudan sağlayan tedarikçilerin işçileri olacaktır. Toplum çalışanlarının Projede yer alması öngörülmemektedir.

**Temel İşgücü Riskleri.** Taşkın kontrol yapılarının inşası sırasında inşaatla ilgili İSG risklerinin ortaya çıkması beklenmektedir. Fazla mesai çalışma saatleri diğer işgücü riskleri arasındadır.

**Etki Azaltıcı Önlemler.** İşçilerin Şikayet Mekanizmasının kurulması, bu İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin hazırlanması, Davranış Kurallarının ve zorla çalıştırma, çocuk işçiliği de dahil olmak üzere ÇSS2 gerekliliklerine ilişkin hükümlerin yüklenicilerin/alt yüklenicilerin ihale belgelerine ve yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin sözleşmelerine entegre edilmesi ve izleme ve raporlamaya ilişkin düzenlemeler, işgücü risklerini önlemek veya azaltmak için başlıca hafifletici önlemler olarak sağlanmaktadır.

## 1. Giriş

Bu Çalışma Yönetimi Prosedürleri (ÇYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek olan Türkiye Taşkın ve Kuraklık Yönetimi Projesi- P179313'ün (Proje) tüm proje döngüsü boyunca çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi, iş gücünün korunması, işçilerin şikayet mekanizması (İŞM) ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili prosedürleri tanımlamak için geliştirilmiştir. Proje Geliştirme Hedefi (PGH), Türkiye'nin seçilmiş bölgelerinde yaşayan insanlar için taşkın korumasını artırmak ve ülkenin taşkın ve kuraklık risk yönetimi kapasitesini güçlendirmektir. Proje faaliyetlerini Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) ve Su Yönetimi Genel Müdürlüğü (SYGM) yürütecektir.

Önerilen Projenin dört bileşeni olması öngörülmektedir: (i) Taşkın Yönetimi; (ii) Kuraklık Yönetimi; (iii) Kapasite Geliştirme ve Kurumsal Güçlendirme; ve (iv) Proje Yönetimi. Daha fazla bilgi için lütfen Projenin Proje Değerlendirme Dokümanına (PDD) bakınız.

**Bileşen 1. Taşkın Yönetimi:** Bu bileşenin amacı, mevcut Taşkın Riski Yönetim Planlarının uygulanmasına uygun olarak, iklim değişikliğinden kaynaklanan gelecekteki riskleri de içeren Potansiyel Önemli Taşkın Riski Alanlarına odaklanarak, Türkiye'nin seçilen bölgelerinde mevcut taşkın kontrol altyapısının ve taşkın izleme, tahmin ve uyarı sistemlerinin iyileştirilmesi ve genişletilmesi yoluyla seçilen havzalarda iklim değişikliğinin şiddetlendirdiği taşkın riskinin azaltılmasıdır.

**Alt Bileşen 1.1: Taşkın Kontrolü:** Bu Alt Bileşen, seçilen nehir havzalarında iklim değişikliği nedeniyle artması öngörülen taşkın risklerini azaltmak ve yapıların (örn. tersip bentleri, seddeler, istinat duvarları, Toprak setler, rezervuarlar, bentler, vb.) optimum kombinasyonu yoluyla taşkın riski yönetimini iyileştirmek için DSİ tarafından taşkın kontrol yapılarının inşası ve işletme ve bakımı (İ&B) ile ilgili danışmanlık hizmetlerini, malları ve işleri finanse edecektir. Yatırımlar yeni altyapının geliştirilmesine odaklanacak, ancak kaynakların yeni altyapının geliştirilmesine yönlendirilmesi öncelikli olmak üzere rehabilitasyon çalışmalarını da içerecektir. Geçici 29 taşkın koruma çalışması sekiz havzada yer almaktadır: Doğu Karadeniz, Doğu Akdeniz, Büyük Menderes, Kızılırmak, Kuzey Ege, Yeşilirmak, Batı Karadeniz ve Batı Akdeniz. Bu Alt Bileşen kapsamında, doğa temelli çözümlerin (DTÇ) uygulamaları da pilot olarak gerçekleştirilecek ve iklim değişikliği nedeniyle artması öngörülen taşkınların yönetimi için yenilikçi teknikler nehir havzası ölçeğinde uygulanacaktır.

**Alt Bileşen 1.2: Taşkın İzleme, Tahmin ve Uyarı Sistemleri:** Bu alt bileşen (i) DSİ tarafından yürütülen Taşkın Erken Uyarı Sistemi (TEUS) için gözlem istasyonlarının genişletilmesi ve modernizasyonu ile izleme ve taşkın tahmin kapasitesini, (ii) Taşkın Tahmin ve Erken Uyarı (TATUS) kapsamındaki nehir havzalarının genişletilmesini ve SYGM tarafından işletilen Taşkın Tahmin ve Erken Uyarı Merkezinin (TATUM) güçlendirilmesini finanse edecektir, (iii) DSİ ve SYGM tarafından uygulanan faaliyetleri senkronize etmek ve optimize etmek için mevcut ulusal uyarı sistemlerinin durumunun ve eksikliklerinin değerlendirilmesi ve (iv) TEUS ve TATUS'un tamamlayıcılığını artıran faaliyetler, böylece her iki sistem de farklı teslim sürelerinde tamamlayıcı uyarılar ve ikazlar sağlar.

**Bileşen 2. Kuraklık Yönetimi:** Bu Bileşen, DSİ'yi kuraklığın izlenmesi konusunda destekleyecek ve (i) Türkiye'de kuraklığın izlenmesine ilişkin teknik çalışma, (ii) Ceyhan Havzasında gerçek zamanlı kuraklık izleme ve tahmin pilot çalışması, (iii) gerçek zamanlı izleme ve kuraklık tahmin sisteminin ölçeklendirilmesi ve (iv) kuraklık yönetimi için gelecekte daha büyük ölçekli yatırımların tasarlanmasına yönelik teknik çalışmalar gibi yapısal olmayan önlemlerin uygulanması yoluyla seçilen havzalarda nüfusun iklim değişikliğinin şiddetlendirdiği kuraklığa karşı savunmasızlığının azaltılmasına yardımcı olacaktır.

**Bileşen 3. Kapasite Geliştirme ve Kurumsal Güçlendirme:** Bu bileşen (i) ilgili DSİ birimlerinin kurumsal olarak güçlendirilmesini, (ii) DSİ için bir Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi (ÇSYS) kurulmasını, (iii) eğitimleri ve çalışma ziyaretlerini ve (iv) iklim değişikliğinin su kaynakları üzerindeki etkisine ilişkin teknik çalışmayı destekleyecektir.

**Bileşen 4. Proje Yönetimi:** Bu bileşen, Projenin Dünya Bankası politika ve kılavuzlarına göre uygulanması için DSİ ve SYGM için danışmanlık ve danışmanlık dışı hizmetleri içerecektir. Bu destek aynı zamanda (i) sahaya özgü Ç&S araçlarının hazırlanmasını (örneğin Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi (ÇSED), Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı (ÇSYP), Yeniden Yerleşim Planı (YYP), vb), (ii) DSİ ve SYGM tarafından satın alma ve mali yönetim konuları, teknik ve sözleşme yönetimi, Ç&S yönetimi ve izleme ve Değerlendirme (İ&D) sistemi dahil olmak üzere proje uygulamasının çeşitli yönleri için bireysel danışmanların işe alınmasını da içerecektir

### Uygulama Düzenlemeleri

Proje, DSİ ve SYGM tarafından uygulanacaktır. DSİ, Alt Bileşen 1.1 ve 1.2 ile Bileşen 3 ve 4'ün uygulanmasından sorumlu olurken, SYGM Alt Bileşen 1.2 ile Bileşen 3 ve 4 kapsamındaki bazı faaliyetleri uygulayacaktır. Proje, DSİ başkanlığında bir genel müdür yardımcısı tarafından yönetilen Proje Koordinasyon Birimi (PKB) ve biri DSİ'de diğeri SYGM'de olmak üzere iki Proje Uygulama Birimi (PUB) kuracaktır. Bileşen-3 kapsamında oluşturulan ÇSYS, Proje'nin Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı (ÇSTP) uyarınca Proje'nin ömrü boyunca ulusal mevzuat ve Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) gereklilikleri doğrultusunda etkin Ç&S risk yönetimini sağlamak için DSİ-PUB'da nitelikli çevresel, sosyal ve İSG uzmanlarından oluşan bir Çevresel ve Sosyal Yönetim Birimi (ÇSYB) kurulmasını içerecektir. ÇSYB, projenin ÇSTP, Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi (ÇSYÇ), İYP vb. gerekliliklerinin uygulanmasını denetlemekten ve yüklenicilerin Ç&S uzmanları tarafından yapılan çalışmalarını yönlendirmek, denetlemek ve izlemekten sorumlu olacaktır. DSİ-PUB ayrıca Proje faaliyetlerine karşılık gelen DSİ bölge müdürlüklerinin her birinde bulunan bölgesel personeli de içerecektir, yani ilgili her DSİ bölge müdürlüğünün bir koordinatörü ve bir Ç&S odak noktası olacaktır. Bu Ç&S odak noktaları, inşaat, işletme ve bakım ile faaliyetlerin Ç&S yönlerinin düzenli olarak denetlenmesinden sorumlu olacaktır. Uygulama düzenlemelerine ilişkin ayrıntılar Bölüm 6.2'de verilmiştir.

### 1.1. İYP'nin Tanımı

Proje, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) kapsamında hazırlanmaktadır. *İşgücü ve Çalışma Koşullarına* ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart ÇSS2 uyarınca, uygulayıcı kuruluşlar, proje çalışanlarının ulusal yasalar ve ÇSS2 gerekliliklerine uygun olarak nasıl yönetileceğini belirlemek üzere Proje için geçerli yazılı bir İYP geliştirmeli ve uygulamalıdır.

Bu İş Planı, Proje ile ilgili temel işgücü gereksinimlerini ve risklerini tanımlar ve proje ekibinin proje ile ilgili işgücü sorunlarını ele almak için gerekli kaynakları belirlemesine yardımcı olur. DSİ ve SYGM, danışmanlar da dahil olmak üzere tüm proje çalışanlarına uygulanmak üzere bu İYP'nin hükümlerini benimseyecektir.

Bu İYP; ÇSTP, ÇSYÇ, YYÇ ve PKP dahil olmak üzere Proje için hazırlanan diğer plan ve prosedürlerle birlikte okunmalıdır.

Bu İYP, ulusal yasaların değişmesi halinde gerektiği şekilde değiştirilecek veya güncellenecektir. Yüklenicilerin ulusal mevzuatın hükümlerini ve ÇSS2'nin ek gerekliliklerini bu İYP'yi benimseyerek ve kendi İşgücü Yönetim Planlarını (İY Planları) ve İSG Planlarını hazırlayarak yerine getirmeleri gerekmektedir.

## 2. Mevzuat ve Gereklilikler

### 2.1. Ulusal Mevzuat

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) aşağıda kısaca açıklanan on temel sözleşmesini onaylamış ve ulusal mevzuatına dahil etmiştir:

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)
- Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı, 1949 (No. 98)
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (No. 182)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155)
- İş Güvenliği ve Sağlığı için Tanıtım Çerçevesi Sözleşmesi, 2006 (No. 187)

#### **İş Kanunu (N° 4857)**

İş Kanunu, işçi ilişkilerinin yönetilmesi ve işgücünün korunmasına ilişkin temel kanundur. Kanun, eşit davranma ilkesi, iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ve ücretin ödenmesi, ücret kesme cezası, fazla çalışma, tatil günlerinde çalışma, tatil günlerinde ücret, yıllık ücretli izinler, çalışma süreleri, telafi çalışması, ara dinlenmesi, çalışma yaşı ve çocuk çalıştırma yasağı, annelik (doğum) halinde çalışma ve süt izni ile ilgili hükümler içermektedir.

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (N° 6331)**

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun, işverenin genel sorumluluğuna ilişkin hükümler içermektedir. Kanun, işverenin genel sorumluluğu, risklerden korunma esasları, İSG hizmetleri, İSG hizmetlerinin desteklenmesi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, tehlike sınıfının belirlenmesi, risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım, tahliye, çalışmaktan kaçınma hakkı, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim, sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların eğitimi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışanların yükümlülükleri ve çalışan temsilcisine ilişkin hükümler içermektedir.

#### **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (N° 6356)**

Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek; işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına imkân sağlamaktır.

## 2.2. Dünya Bankası Gereklilikleri

Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi'nin (ÇSÇ) İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standardı ÇSS2, sağlam işçi-yönetim ilişkilerini ve projedeki işçilere adil davranarak ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak bir projenin kalkınma faydalarını kabul eder. Türkiye'nin çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi, iş gücünün korunması ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal mevzuatı ÇSS2'nin gerekliliklerini büyük ölçüde karşılamaktadır. Bu nedenle, bu hükümler bu İYP'de tekrarlanmayacaktır. Bu İYP'de kapsanan ve Proje yaşam döngüsü boyunca uygulanacak olan ÇSS2'nin ek gereklilikleri şunlardır:

- Proje çalışanlarının doğrudan, sözleşmeli ve birincil tedarik çalışanları olarak sınıflandırılması ve ÇSS2 gerekliliklerinin bu farklı çalışan kategorilerine uygun şekilde uygulanması,
- Proje çalışanları ve yerel topluluklar arasındaki etkileşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve bu riskleri ele almak için resmi Davranış Kurallarının (CoC) benimsenmesi de dahil olmak üzere uygun hafifletme önlemleri,
- Proje çalışanlarına, iş sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın, çalışma ilişkisinin başlangıcında istihdam hüküm ve koşullarına ilişkin açık ve anlaşılır belgelerin sağlanması - örneğin göçmen işçiler gibi belgeleri okumayan veya anlamakta güçlük çeken işçiler varsa, istihdam hüküm ve koşulları sözlü iletişim yoluyla açıklanacak ve bu durum yapılan toplantıların kayıtları veya işçi ilan panosuna asılan bildirimler yoluyla muhafaza edilecektir.
- Tüm doğrudan işçilerin ve sözleşmeli işçilerin (ve ilgili olduğu durumlarda örgütlerinin) işyeriyle ilgili endişelerini dile getirebilecekleri bir şikayet mekanizması -İşçilerin Şikayet Mekanizması (İŞM)- sağlanacaktır. Söz konusu işçiler işe alınırken İŞM hakkında bilgilendirilecek, ilgili bilgiler ilan panolarına asılacak ve bu mekanizmayı kullanmaları halinde misillemeye maruz kalmamaları için gerekli önlemler alınacaktır. İŞM'nin bu tür tüm proje çalışanları için kolayca erişilebilir olmasını sağlayacak önlemler alınacaktır.
- İSG önlemleri ulusal mevzuatın ve ÇSS2'nin gerekliliklerini içerecek ve Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzlarını (ÇSG'ler) ve uygun olduğunda sektöre özel ÇSG'leri ve diğer İyi Uluslararası Endüstri Uygulamalarını (İUEY) dikkate alacaktır.



### 3. Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış

ÇSS2'deki proje çalışanlarının kategorizasyonu ile tutarlı olarak, Projede çalışacak Proje çalışanları kategorileri "doğrudan çalışanlar", "sözleşmeli çalışanlar" ve "birincil tedarik çalışanları"dır:<sup>1</sup>

- (i) **Doğrudan çalışanlar**, DSİ'nin doğrudan sözleşmeli istihdam ilişkisine sahip olduğu ve işi, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde belirli bir kontrole sahip olduğu işçilerdir. Bu işçiler DSİ tarafından istihdam edilir veya görevlendirilir, ücretleri doğrudan DSİ tarafından ödenir ve DSİ'nin günlük talimat ve kontrolüne tabidir, yani tasarım ve denetim, izleme ve değerlendirme veya toplum katılımı dahil olmak üzere Projenin teknik, mali, tedarik, çevresel ve sosyal ilgili konularının yönetiminde görev alan DSİ-PUB personeli. Bu personel, DSİ'nin memurlarından ve dışarıdan işe alınan bireysel danışmanlardan oluşabilir.
- (ii) **Sözleşmeli işçiler**, yüklenicinin/alt yüklenicinin iş, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde kontrol sahibi olduğu, Projenin temel işlevleriyle ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sağlamak üzere yüklenici/alt yüklenici tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen işçilerdir. Bu gibi durumlarda, proje çalışanı proje faaliyetlerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi yüklenici/alt yüklenici ile proje çalışanı arasındadır, örneğin inşaat firmalarının çalışanları veya veri tabanı ve yazılımla ilgili hizmetler sağlayacak bilgi teknolojisi şirketlerinin çalışanları.
- (iii) **Birincil tedarik çalışanları**, birincil tedarikçiler tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen, projeye mal ve malzeme sağlayan ve birincil tedarikçinin işi, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde kontrol uyguladığı işçilerdir.

Her ne kadar ÇSS2, iş sözleşmelerinin türüne (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya mevsimlik) ve göçmen işçi olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm Proje çalışanları için geçerli olsa da bu üç Proje çalışanı kategorisi, DSİ'nin istihdam koşulları üzerinde sahip olduğu farklı kontrol ve etki derecelerini yansıtmaktadır. Buna ek olarak, ÇSS2'nin gereklilikleri de ilgili Proje çalışanı türüne göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle, bu İYP'nin 1 ila 10. Bölümleri doğrudan ve sözleşmeli işçiler için gereklilikleri, 11. Bölüm ise birincil tedarik işçileri için gereklilikleri ortaya koymaktadır.<sup>2</sup>

**Proje Çalışanlarının Sayısı:** Proje bir dizi alt projeden oluştuğu için, Proje yaşam döngüsü boyunca çalışacak ne doğrudan işçi sayısı ne de sözleşmeli işçi sayısı bu İYP'nin hazırlandığı sırada bilinmemektedir.

**Proje Çalışanlarının Özellikleri:** Doğrudan çalışanların neredeyse tamamı devlet memuru olarak çalışan DSİ personelinden oluşacaktır. Ulusal mevzuata göre, bir kişinin devlet memuru olabilmesi için 18 yaşından büyük ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir. Proje için işe alınacak danışmanların uzman olması beklenmektedir, bu nedenle yaşları da 18'in üzerinde olacaktır ve çoğunun Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması beklenmektedir. Doğrudan çalışanlar çoğunlukla politika geliştirme, AR-GE, kapasite geliştirme, ormancılık hizmetleri ve iletişim faaliyetleri ile Projenin yönetimini gerçekleştirecektir. Sözleşmeli işçilerin bileşimi faaliyet türüne göre değişecektir. İnşaat faaliyetlerinde işçilerin çoğunun erkek ve 18 yaş üstü olması beklenmektedir ve bazı göçmen işçiler de olabilir.

**İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması:** Genel olarak, doğrudan işçiler başlangıçtan itibaren Projede yer alacak ve Proje yaşam döngüsü boyunca tam zamanlı olarak çalışacak, sözleşmeli işçiler ise faaliyet

<sup>1</sup> Proje çalışanlarının dördüncü kategorisi olan "toplum çalışanları"nın (ÇSS2'de tanımlandığı üzere toplumda işgücü sağlayan veya istihdam edilen kişiler) Projede yer alması beklenmemektedir.

<sup>2</sup> ÇSS2, hükümet ile kamu hizmeti çalışanları arasındaki ilişkiye müdahale etmeyi amaçlamamaktadır. Proje ile bağlantılı olarak çalışan kamu görevlileri, istihdamlarının veya görevlerinin Proje'ye etkili bir yasal devri olmadığı sürece, mevcut kamu sektörü iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edecektir. Bununla birlikte, DSİ'nin, çoğunlukla ulusal mevzuat kapsamında olan ÇSS2'nin İSG gerekliliklerini karşılamak için memurlarına makul ve gerekli önlemleri sağlaması beklenmektedir.

bazında işe alınacaktır. Faaliyetlerin süresi değişecek olsa da, sözleşmeli işçilerin ilgili faaliyetin uygulanması sırasında tam zamanlı olarak istihdam edileceği varsayılmaktadır.

## 4. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi

Projenin kilit potansiyel işgücü riskleri, Alt Bileşen 1.1 Taşkın Kontrol Altyapısı kapsamında gerçekleştirilecek olan taşkın kontrol altyapılarının inşaat faaliyetleriyle ilgilidir. Diğer tüm faaliyetler politika geliştirme, yazılım geliştirme, kapasite geliştirme, modelleme, çalışma turları vb. yumuşak faaliyetlerdir. Projenin uygulanması sırasında başka herhangi bir iş riskinin belirlenmesi veya bu İYP'de açıklanan faaliyetlerin özelliklerinde değişiklik olması durumunda, ÇŞYB bu İYP'yi uygun şekilde güncelleyecektir.

Aşağıdaki işgücü risklerine yönelik etki azaltma önlemleri Bölüm 6'da ele alınmaktadır.

### 4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Projenin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) riskleri, inşaat aşamasında dönen ve hareket eden ekipman, gürültü, titreşim, elektrikle temas (açıkta kalan iletken, arızalı elektrikli cihazlar vb.), katı partiküller ve/veya sıvı kimyasal spreyleyler, kaynak, endüstriyel araç sürüşü ve saha trafiği, çalışma ortamı sıcaklığı, ergonomik faktörler, yüksekte çalışma, hendek ve çukur kazma (toprak kayması), aydınlatma, hava kalitesi, yangın ve patlamalar ile aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasalların neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır. Bu İSG risklerine ek olarak, İSG gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanmasına ilişkin riskler de mevcuttur: (i) riske göre davranış benimsememe ve (ii) hazır olmasına rağmen kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmaya karşı koyma.

Projenin işletme aşamasında faaliyetlerin doğası gereği İSG riskleri öngörülmemektedir.

### 4.2. Diğer Temel İşgücü Riskleri

#### Çalışma Saatleri

Aşırı fazla mesai Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riskidir. Projenin sınırlı süresi ve inşaat işlerinin mevsimsel kısıtlamaları nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu tarafından belirlenen haftalık sınırın üzerinde fazla mesai yapmaları potansiyel bir risktir.

#### Çocuk İşçiliği

Proje kapsamında çocuk işçiliği ile ilgili riskler beklenmemektedir, çünkü Türkiye'de çocuk işçiliği, çocuklarıyla birlikte seyahat ettikleri için esas olarak mevsimlik tarım işçileri ile ilgili bir konudur.

#### Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma riski beklenmemektedir.

#### Göçmen/Mevsimlik İşçiler

Uluslararası hukukta tanımlandığı şekliyle "göçmen işçi", vatandaşı olmadığı bir ülkede ücretli bir faaliyette bulunan kişidir.<sup>3</sup> Türkiye'deki göçmen işçilerin çoğunluğunu Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler (GKAS) oluşturmaktadır ve az sayıda göçmen işçinin inşaat işlerinde çalışması beklenmektedir.

<sup>3</sup> Kalkınma için Ekonomik Göçten Yararlanma: Dünya Bankası Yönetim Kurulu için bir Briefing <https://documents1.worldbank.org/curated/en/167041564497155991/pdf/Leveraging-Economic-Migration-for-Development-A-Briefing-for-the-World-Bank-Board.pdf> adresinden erişilebilir.

Mevsimlik işçiler Proje faaliyetlerinde çalıştırılmayacaktır.

### **İşgücü Akını**

Faaliyetlerin ölçeği ve Projenin coğrafi kapsamı göz önüne alındığında, işgücü akışına ilişkin herhangi bir risk beklenmemektedir. Buna ek olarak, işçilerin çoğunun yerel olarak işe alınacağı öngörülmektedir.

### **Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT)**

İşgücü akışı beklenmediğinden CSİ/CT için risk düşüktür.

### **Salgın/Pandemi**

Bu İYP'nin hazırlandığı sırada, 2020'den beri akut bir küresel acil durum olan COVID-19 geçiş sürecinde görülmektedir, ancak her zaman yeni salgınların/pandemilerin ortaya çıkma riski olacaktır

## 5. Sorumlu Personel

Bölüm 1'de özetlendiği gibi, Proje DSİ ve SYGM tarafından uygulanacak olmasına rağmen, tüm inşaat faaliyetleri DSİ'nin sorumluluğu altında yürütülecektir. Bu nedenle, bu İYP ile ilgili konuları koordine etmek, yönetmek, uygulamak, izlemek ve raporlamak için Proje'nin başlangıcında ÇSYB için bir sosyal uzman ve bir İSG uzmanı işe alınacak ve Proje yaşam döngüsü boyunca görevlerinde kalacaktır.<sup>4</sup> Buna ek olarak, Proje faaliyetlerine karşılık gelen DSİ bölge müdürlüklerinin her birinde, inşaat işlerinde bu İYP'nin uygulanmasını denetlemek ve ÇSB'ye rapor vermek üzere bir Ç&S odak noktası atanacaktır. İnşaat yüklenicileri de bu İYP'yi benimsemek ve uygulamak için sosyal ve İSG uzmanları atayacaktır.

### ÇSYB'nin Sorumlulukları

- AYP ve ÇSYP gerekliliklerinin yüklenicinin teklif belgelerine ve sözleşmesine dahil edilmesini sağlamak. Proje çalışanları için İŞM'yi kurmak, uygulamak ve sürdürmek ve tüm Proje çalışanlarının bu konuda bilgilendirildiğinden emin olmak.
- Ç&S Odak Noktalarını eğitir ve desteklemek
- Yükleniciler tarafından hazırlanan İY Planlarını ve İSG Planlarını gözden geçirir ve onaylamak. İnşaat çalışmalarının bu planlar onaylandıktan sonra başlamasını sağlamak.
- Alt proje sahalarında İYP uyumluluğunun izlenmesi için periyodik saha ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi. İSG ve diğer konulardaki eğitimler, işyerlerinde İSG standartlarının yerine getirilmesi, Davranış Kuralları (CoC), çocuk işçiliğinin potansiyel riskleri, zorla çalıştırma ve birincil tedarik çalışanlarında ciddi güvenlik sorunları gibi İYP'nin uygulanmasını sağlamak ve izlemek.
- Herhangi bir ciddi olaydan haberdar olduktan sonra 48 saat içinde Dünya Bankası'nı<sup>5</sup> bilgilendirmek. Yüklenici tarafından Ç&S odak noktaları ile koordineli olarak hazırlanan olay inceleme raporunu gözden geçirmek ve raporu kök neden analizi ve düzeltici eylem planı ile birlikte 15 gün içinde Dünya Bankasına göndermek
- Ç&S Odak Noktaları tarafından hazırlanan uyumsuzluk raporlarını derlemek ve bunları DB'ye gönderilecek üç aylık Çevresel ve Sosyal İzleme Raporlarına (ÇSİR'ler) dahil etmek. Bu raporlara DBG ile ilgili göstergeleri de dahil etmek.

### Bölge Müdürlüklerindeki Ç&S Odak Noktasının Sorumlulukları

Bölge Müdürlüklerindeki Ç&S Odak Noktaları, kendi coğrafi yetki alanlarındaki alt projelerin inşaat faaliyetlerinin denetiminden ve bu İYP'de ana hatlarıyla belirtilen iş gücü ve çalışma koşulları ve İSG ile ilgili ÇSS2 gerekliliklerine genel uyumundan sorumlu olacaktır. Ç&S Odak Noktaları şunları yapacaktır:

- Periyodik haftalık saha ziyaretleri gerçekleştirmek,
- Yüklenicilerin İYP'ye uygunluğunu denetlemek,
- Yüklenicilerin İŞM'sinin ÇSS2'ye uygun olarak etkin bir şekilde çalışıp çalışmadığını denetlemek,
- Yüklenicilerin aylık iş gücü, çalışma koşulları ve İSG performans raporlarını incelemek,
- Uyumsuzluk raporlarını hazırlamak ve aylık olarak ÇSYB'ye göndermek,
- Herhangi bir ciddi olayı, olayın meydana gelmesinden sonraki 24 saat içinde ÇSYB'ye bildirmek ve olay inceleme raporunu incelemesi için ÇSYB'yi desteklemek.

<sup>4</sup> ÇSYB'nin sosyal ve İSG uzmanları, bu İYP'nin sadece inşaat işçilerine değil, DSİ ve SYGM'nin tüm Proje çalışanlarına benimsetilmesini destekleyecektir.

<sup>5</sup> Bir ölüm vakası otomatik olarak ciddi vaka olarak sınıflandırılır; kayıp zamanlı yaralanmalar (3 gün veya daha fazla), zorla veya çocuk işçi çalıştırma vakaları veya proje çalışanları tarafından topluluk üyelerinin istismar edilmesi (cinsiyete dayalı şiddet vakaları dahil) gibi.

## İnşaat Yüklenicisinin Sorumlulukları

İnşaat yüklenicileri, işgücünü bu İYP'de açıklanan hüküm ve koşullara göre sözleşme yapmak ve yönetmekten sorumlu olacaktır. Bu nedenle, ulusal mevzuat gerekliliklerine ek olarak, aşağıdakileri yapmaları gerekmektedir:

- Sözleşmeli çalışanlarını kapsayacak şekilde bu İYP'yi benimsemek<sup>6</sup> ve CoC ve İSG Planları da dahil olmak üzere kendi İY Planlarını hazırlamak ve uygulamak,
- İY Planlarını ve İSG Planlarını inşaat öncesi aşamada inceleme ve onay için ÇSYB'ye gönderin. (bu planlar ÇSYB tarafından onaylanana kadar inşaat işleri başlamayacaktır),
- İY Planlarını, İSG planlarını hazırlamak ve uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için nitelikli sosyal ve İSG uzmanları istihdam etmek veya atamak,
- Alt yüklenicilerin İY Planlarına ve İSG Planlarına uygunluğunu denetlemek,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Alt yüklenicilerin işçilerinin istihdam sürecini denetlemek ve bu sürecin bu İYP'ye ve ulusal çalışma mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlamak,
- Sözleşmeli çalışanlara görev tanımlarını ve çalışma koşullarını açıkça beyan etmek,
- Sözleşmeli çalışanların işe başlamadan önce CoC'yi anladıklarından ve imzaladıklarından emin olmak,
- Sözleşmeli çalışanlar için İŞM'yi kurun, uygulayın ve sürdürün ve tüm sözleşmeli çalışanların bu konuda bilgilendirildiğinden emin olmak,
- Çalışanlara İSG ve düzenli işbaşı eğitimi vermek,
- İşgücü, çalışma koşulları ve İSG performansını düzenli olarak gözden geçirmek ve aylık olarak Ç&S Odak Noktalarına raporlamak için bir sisteme sahip olmak (raporlama sistemi ayrıca Proje ile ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür içerecektir. Yüklenici bu tür kayıtları tutacak ve tüm alt yüklenicilerinden bu kayıtları tutmalarını isteyecektir),
- Herhangi bir ciddi olayı, olayın meydana gelmesinden sonraki 24 saat içinde ÇSYB'ye ve DSİ Bölge Müdürlüklerindeki Ç&S Odak Noktalarına bildirmek. Kök neden analizi ve düzeltici eylem planı ile birlikte 10 gün içinde bir olay inceleme raporu hazırlamak ve raporu ÇSYB'ye göndermek.

<sup>6</sup> Bölüm 3'te açıklandığı üzere, "sözleşmeli işçiler" terimi hem yüklenicinin işçilerini hem de -alt yüklenicilerin olması halinde- alt yüklenicilerinin işçilerini kapsamaktadır.

## 6. Politikalar ve Prosedürler

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde ulusal çalışma ve İSG mevzuatına, bu İYP'ye, ÇSS2'ye ve genel ve sektöre özel ÇSG'lere uyma yükümlülüğüne ilişkin hükümler yer alacaktır. İnşaat projelerini yürütecek olan yükleniciler, faaliyetleri için bu İYP'yi benimseyecek ve kendi İSG Planlarını ve İY Planlarını hazırlayacaklardır. Bu planlar, inşaat işlerinin başlama tarihinden önce ÇSYB tarafından gözden geçirilecek ve onaylanacaktır. İY Planları, bu İYP'nin Ek-1'inde yer alan Davranış Kurallarını (Coc) içerecektir. Yüklenici, tüm işçilerin bu İYP'nin ilkeleri ve prosedürleri, Davranış Kuralları ve İşçi Şikayet Mekanizması (İŞM) hakkında bilinçlendirilmesinden ve eğitilmesinden sorumlu olacaktır. Tüm sözleşmeli işçiler Bölüm 9'da açıklandığı gibi İŞM'ye erişebilecektir. Yüklenicilerin alt yüklenicilerle çalışması durumunda, yükleniciler bu hükümleri alt sözleşmelerine koymakla yükümlü olacaktır.

Tüm sözleşmeli işçilerin hakları, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş sözleşmeleriyle korunacak ve yüklenici ve alt yükleniciler tüm işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmasını sağlayacaktır.

### 6.1. İşgücü için Genel Proje Politikaları

**Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği:** 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayanacaktır. İşe alım, ücret, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi de dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin hiçbir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır.

**Zorla Çalıştırma:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesine göre "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır" hükmüne göre, zorla çalıştırma Türk istihdam sektöründe beklenen bir risk değildir. Ancak verilecek eğitimlerle işçilerin bu konudaki farkındalığı artırılacak ve kurulacak olan İŞM bu tür olayların raporlanması için kullanılacaktır.

**Çalışma Saatleri:** İnşaat faaliyetlerindeki aşırı fazla mesai saatleri, periyodik saha ziyaretleri sırasında işçilerle yapılan görüşmelerle denetlenecektir. İnşaat yüklenicisinin sözleşmesine, yüklenicinin ısrarlı bir şekilde uyumsuzluk göstermesi halinde sözleşmenin feshedileceğini belirten maddeler eklenecektir. Kurulacak olan İŞM de bu tür olayların raporlanması için kullanılacaktır.

### 6.2. İSG için Genel Proje Politikaları

ÇSS2 gerekliliklerine ve ulusal mevzuata genel bir bakış Bölüm 2'de sunulmuştur. ILO'nun İSG ile ilgili sözleşmelerinin onaylanması ve bu sözleşmelerin ulusal mevzuata dahil edilmesiyle birlikte, Türkiye'nin İSG mevzuatı ÇSS2 gerekliliklerini tam olarak karşılamaktadır. Ancak, İSG önlemlerinin işçiler tarafından benimsenmesi ve saha denetimleri gereken düzeyde değildir. Bu nedenle, bölge müdürlüklerinin Ç&S odak noktaları, sahalarda İSG önlemlerinin uygulanmasını gözlemlemek ve bunların ulusal İSG mevzuatı ve ÇSS2 ile uyumlu olmasını sağlamak için haftalık saha ziyaretleri gerçekleştirecektir. Ayrıca, inşaat yüklenicileri ile yapılan tüm sözleşmelerde ve yükleniciler ile alt yükleniciler arasındaki sözleşmelerde, İSG önlemlerinin sürekli olarak ihlal edilmesinin sözleşmenin iptaline yol açacağını açıkça belirten bir hüküm bulunacaktır (Bkz. Bölüm 10). Yükleniciler/alt yükleniciler de işçileriyle yaptıkları iş sözleşmelerine İSG önlemlerinin sürekli ihlalinin iş sözleşmesinin iptaline yol açacağını belirten hükümler ekleyeceklerdir.

Yükleniciler/alt yükleniciler ayrıca Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzlarını (ÇSG'ler) ve uygun olduğunda sektöre özel ÇSG'leri ve diğer İyi Uluslararası Endüstri Uygulamalarını (İUEU'ler) da dikkate alacaktır.

**Pandemi/Salgın:** Yükleniciler/Alt Yükleniciler, devam eden faaliyet sırasında etkili olabilecek herhangi bir pandemi veya salgın için ulusal önlemleri takip edecektir.

### *6.3. Cinsel Sömürü ve İstismar, Cinsel Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet için Genel Proje Politikaları*

Proje faaliyetleri için CSİ/CT ve TCDŞ riski düşük olsa da, Proje çalışanlarının Ek 1'de sunulan CoC'ye uymaları ve yüklenicilerin/alt yüklenicilerin aşağıdaki ilkelere uymaları gerekecektir:

- İlke 1: Saygı kültürünü ve yüksek etik davranış standartlarını teşvik edin.
- İlke 2: CSİ/CT, TCDŞ ve diğer suiistimal biçimlerini önlemeye yönelik standartların oluşturulması ve sürdürülmesi.
- İlke 3: CSİ/CT ve TCDŞ'den etkilenen kişilerin, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağı güvencesiyle, olayları ve endişelerini bildirmeleri için güvenli ve güvenilir bir ortam sağlayın.
- İlke 4: Etkilenenlerin yanı sıra ihbarda bulunanlar ve/veya tanıklar için koruma sağlamak ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemleri almak.
- İlke 5: Olayların ve iddiaların ortaya çıkması halinde bunların nasıl ele alınacağını ele alan sağlam politika çerçeveleri ve açık kurumsal mekanizmalar oluşturun.
- İlke 6: Tüm proje çalışanlarının kendilerinden beklenen gereklilikleri ve davranış standartlarını anlamaları için etkili eğitim programları sağlayın.

Gerektiğinde, ÇSYB'nin sosyal uzmanı tarafından yüklenicilere/alt yüklenicilere ve proje çalışanlarına, CoC'yi ve yukarıda belirtilen ilkeleri benimsemeleri ve uygulamaları konusunda destek olmak amacıyla eğitim verilecektir.

CoC, her işçi tarafından imzalanmalıdır ve bu da şunu gösterir:

- sözleşmelerinin bir parçası olarak CoC'nin bir kopyasını almıştır,
- işe alıştırma sürecinin bir parçası olarak kendilerine CoC açıklanmıştır,
- bu CoC'ye uymanın zorunlu bir istihdam koşulu olduğunu kabul etmiş ve
- CoC ihlallerinin, işten çıkarma veya yasal makamlara sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceğini anlamıştır.



## 6.4. Raporlama ve İzleme

### Genel Raporlama Gereklilikleri

İnşaat yüklenicileri aylık uygulama raporları hazırlayacak ve Ç&S Odak Noktalarına gönderecektir. Bu aylık uygulama raporları, işgücü ve çalışma koşulları ve İSG ile ilgili veri ve istatistikleri içerecektir; örneğin Proje faaliyetlerinde çalışan işçi sayısı, verilen eğitimler, İşçi Şikayet Mekanizması ile ilgili istatistikler, ramak kalalar da dahil olmak üzere İSG olayları. Raporlar aynı zamanda alt yüklenicilerin faaliyetlerini ve çalışanlarını da kapsayacaktır. Bu raporlarda yer alacak ayrıntı düzeyi, DSİ-PUB tarafından hazırlanacak olan Proje Operasyon El Kitabında ayrıca belirtilecektir. Bu raporlar Ç&S Odak Noktaları tarafından incelenecek ve eksik bilgi veya Ç&S Odak Noktalarının gözlemleriyle tutarsızlık olması durumunda yüklenicilere geri gönderilecektir.

Ç&S Odak Noktaları aylık uygunsuzluk raporları hazırlayacak ve ÇSYB'ye gönderecektir. Yüklenicilerin aylık uygulama raporları bu raporlara eklenecektir.

ÇSYB, Ç&S Odak Noktaları tarafından hazırlanan aylık uygunsuzluk raporlarını birleştirecek ve bunları Dünya Bankası'na üç ayda bir gönderilecek olan Çevresel ve Sosyal İzleme Raporlarına (ÇSİR'ler) dahil edecektir.

### Olay Raporlama Gereklilikleri

6331 sayılı Kanununun "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri" başlıklı 14. Maddesine göre işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Ayrıca Proje kapsamında yüklenici, İSG ile ilgili olayın meydana gelmesinden itibaren 24 saat içinde ÇSYB'ye ve Ç&S Odak Noktalarına, ÇSYB ise bu olaydan haberdar olmasından itibaren 48 saat içinde Dünya Bankası'na bildirimde bulunacaktır. Olayın alt yüklenicinin çalışma sahasında meydana gelmesi durumunda, alt yüklenici yükleniciyi derhal bilgilendirecek, yüklenici ÇSYB'yi derhal bilgilendirecek ve ÇSYB de bu olaydan haberdar olduktan sonra 48 saat içinde Dünya Bankası'nı bilgilendirecektir.

Yüklenici/alt yüklenici ayrıca düzeltici eylem planı ile birlikte bir kök neden raporu hazırlamaktan ve kazadan sonraki 10 gün içinde ÇSYB'ye göndermekten sorumludur. ÇSYB, Ç&S Odak Noktaları ile koordineli olarak bu raporu gözden geçirecek ve gerekirse revizyon isteyecek ve kazadan sonraki 15 gün içinde Dünya Bankası'na gönderecektir.

Dünya Bankası veya ÇSYB, gerekli gördüğü durumlarda İSG kazaları dışındaki diğer olaylar için de düzeltici eylem planları talep edebilir. Bu durumda kök neden raporları için zaman çizelgesi uygulanacaktır.

## 7. İstihdam Yaşı

Projede çalışacak tüm işçiler resmi olarak istihdam edilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olacaktır. Bu nedenle, işçiler çalışma izinlerini veya yüklenicilerin işçilerin yaşını doğrulayabileceği ulusal kimlik kartlarını ibraz etmelidir.

Projede istihdam için asgari yaş on sekiz olacaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ihlali, yüklenici veya alt yüklenici ile yapılan sözleşmenin iptaline yol açacaktır.

## 8. Şartlar ve Koşullar

Doğrudan ve sözleşmeli işçiler 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Buna göre, ücretler, çalışma saatleri, azami çalışma süreleri, yıllık izinler ve 4857 sayılı Kanun tarafından sağlanan diğer tüm hak ve menfaatler uygulanacaktır. İşverenlerin dikkat etmesi gereken diğer hususlar ise şunlardır:

- İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve 4857 sayılı Kanunda yer alan diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacaktır.
- İşe alım sürecinde uygulanacak olan başvuru prosedürü, işe alım başlamadan önce geliştirilecektir.
- İşe alım öncesinde net iş tanımları sağlanacak ve her bir görev için gereken beceriler açıklanacaktır.
- Tüm Proje çalışanlarının (bir ay ya da daha kısa bir süre için işe alınmış olsalar bile) çalışma şart ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmeleri olacak ve içerikleri kendilerine açıklanacaktır. Tüm çalışanlar işe başlamadan önce Davranış Kuralları (CoC) (bkz. Bölüm 7.3) da dahil olmak üzere iş sözleşmesini imzalayacaktır. Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek işçilere istihdam koşul ve şartlarının sözlü açıklaması da yapılacaktır.
- İstihdam hüküm ve koşulları çalışma sahalarında mevcut olacaktır.
- Vasıfsız işgücü tercihen etkilenen topluluklardan ve yakın yerleşim yerlerinden temin edilecektir.
- Proje çalışanları, iş sözleşmelerinin sona ermesinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alım ücreti ödenmesi gerekiyorsa, bunlar yükleniciler veya alt yükleniciler tarafından ödenecektir.
- Tüm göçmen işçiler, aynı tür işi yapan göçmen olmayan proje işçileriyle aynı çalışma koşullarına ve istihdam şartlarına (yani, ücret, fazla mesai, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli tatiller, güvenlik, sağlık, iş ilişkisinin sona ermesi ve diğer ilgili çalışma koşulları) sahip olacaktır.

Yüklenici firmalar, ücretlerin ödenmesinde ulusal çalışma mevzuatına tam olarak uyacaktır.

## 9. Çalışanların Şikayet Mekanizması

EBRD'nin Çalışan Şikayet Mekanizmalarına ilişkin Kılavuz Notunda tanımlandığı üzere, "şikayet, bir çalışanın istihdamı süresince yaşadığı bir sorun veya konudur. Şikayetler, etik olmayan işe alım, işyerinde ayrımcılık, cinsel taciz veya diğer cinsiyete dayalı şiddet türleri gibi potansiyel olarak yasadışı eylemlerden, ücretlerle ilgili endişelere, iki çalışan arasındaki kötü bir ilişkinin nasıl yönetildiğine, kantindeki yiyeceklerin kalitesiyle ilgili bir şikayete veya tatil düzenlemeleriyle ilgili bir anlaşmazlığa kadar geniş bir yelpazedeki endişeleri kapsayabilir".<sup>7</sup>

ÇSS2, paydaşların şikayetlerini almak üzere tasarlanmış olan Proje Şikayet Mekanizmasına (ŞM) ek olarak, Proje çalışanlarının çalışma koşulları ve işyerleri hakkındaki endişe ve önerilerini iletebilmeleri için İşçi Şikayet Mekanizmasının (İŞM) kurulmasını gerektirmektedir (Proje ŞM'nin ayrıntıları için lütfen bu Projenin Paydaş Katılım Planına (PKP) bakınız). Bu nedenle, inşaat yüklenicilerinin kendi İŞM'lerini kurmaları gerekmektedir.

Tüm Proje çalışanları işe alınırken bu İŞM'ler hakkında bilgilendirilecek ve iş sözleşmeleri, şikayetlerini iletebilecekleri yollar ve bu şikayetlerin nasıl kaydedileceği, ele alınacağı ve izleneceği de dahil olmak üzere bu İŞM'ler hakkında ayrıntılı bilgi içerecektir. Yükleniciler aynı zamanda alt yüklenicilerinin çalışanlarının da kurulan İŞM'den haberdar olmalarını ve bunları kullanabilmelerini sağlayacaktır. Yüklenicilerin İŞM'lerini dayandıracakları aşağıdaki ilkeler de iş sözleşmelerinin ilgili bölümüne yazılacaktır:

- **Farkındalık.** İŞM tanıtılacaktır. Bu tanıtım, şikâyet ve taleplerin iletilmesi için izlenecek adımlar, kullanılacak kabul kanalları vb. dahil olmak üzere prosedürü açıklayacaktır.
- **Erişilebilirlik.** İŞM, çalışanlar tarafından kolayca erişilebilecek şekilde kurulacaktır.
- **Anonimlik.** Çalışanların taleplerini anonim olarak iletmelerine izin verilecek ve bu anonim şikayetler, kaynağı bilinen şikayetler gibi diğer şikayetlerle eşit şekilde ele alınacaktır.
- **İzlenebilirlik.** Farklı alım kanallarından alınan başvurular, ÇSYB tarafından geliştirilecek standart bir şikâyet mekanizması işleyiş prosedürüne tabi olacaktır.
- **Gizlilik.** Şikayetçilerin kimlikleri (anonim kalmayı tercih etmiyorlarsa) rızaları alınmadan açıklanmayacak ve iletişim bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- **Arşivleme.** Başvuru kanallarından gelen tüm şikayetler (yazılı, sözlü vb.) destekleyici belgeleriyle birlikte kayıt altına alınacak ve proje uygulama amaçları dışında kullanılmayacak, üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

İŞM aşağıdaki prosedüre göre oluşturulacaktır:<sup>8</sup>

- **Adım 1: Gayri resmi tartışma:** Yöneticiler ve çalışanlar, anlaşmazlıkları veya uyuşmazlıkları çözmek için gayri resmi yöntemler kullanmaya teşvik edilir. Çalışanların yaptıkları iş veya birlikte çalıştıkları kişilerle ilgili makul bir şikâyet veya yakınmaları varsa, mümkün olan her durumda bunu yöneticileriyle konuşarak başlamalıdır. Bölüm yöneticileriyle yapılan görüşmelerin sorunu çözememesi halinde, resmi bir prosedürü tetiklemeden gayri resmi bir yaklaşım izlemek hala mümkündür; örneğin, bir insan kaynakları (İK) yöneticisi gayri resmi bir toplantı veya tartışmaya ev sahipliği yapabilir.

<sup>7</sup> Çalışan Şikâyet Mekanizmalarına İlişkin Rehberlik Notu, Mart 2023. Belgenin orijinaline <https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf?blobnocache=true#:~:text=A%20grievance%20mechanism%20is%20a,and%20management%20response%20and%20feedback>. adresinden ulaşılabilir.

<sup>8</sup> Ibid.

- **Adım 2: Resmi şikâyet:** Konu ciddiye ve/veya çalışan konuyu resmi olarak gündeme getirmek istiyorsa, şikâyetini yazılı olarak yöneticisine iletmelidir. Şikâyetin çalışanın yöneticisine yönelik olduğu ve çalışanın yöneticisine ulaşamayacağını düşündüğü durumlarda, çalışan şikâyetini başka bir yöneticiye veya İK departmanına iletmelidir. İşyerinde bir sendika varsa, çalışan sendika temsilcisinden tavsiye ve destek isteyebilir. İnşaat yüklenicisi, çalışanların resmi şikâyetlerini iletebilmeleri için e-posta, telefon, öneri kutuları gibi uygun kanallar sağlayacaktır. Özellikle öneri kutuları isimsiz şikâyetlerin yapılabileceği şekilde yerleştirilmelidir.
- **3. Adım: Şikâyet duruşması:** Belirlenmiş bir yönetici (normalde İK departmanından, bundan sonra "şikâyet yöneticisi" olarak anılacaktır), şikâyeti aldıktan sonra belirli bir süre içinde çalışanın şikâyetini görüşmek üzere çalışana bir toplantıya çağıracaktır. Çalışan, talep etmesi halinde, bu toplantıda kendisine bir iş arkadaşı veya sendika temsilcisinin eşlik etme hakkına sahip olmalıdır. Toplantıdan sonra, şikâyet yöneticisi çalışana belirli bir süre içinde yazılı olarak bir karar verecektir.
- **4. Adım: İtiraz:** Çalışanın şikâyet kararından memnun olmaması ve itiraz etmek istemesi halinde, çalışan belirli bir süre içerisinde bir itiraz toplantısına davet edilecek ve itiraz daha kıdemli bir yönetici, ombudsman veya bir şikâyet komitesi tarafından dinlenecektir. Çalışanın normalde, talep etmesi halinde, bu toplantıda bir iş arkadaşı veya sendika temsilcisinin eşlik etme hakkı olacaktır. Çalışanın/çalışanların ve şirketin çıkarlarına en uygun çözümün bulunması için her türlü çaba gösterilmelidir. Toplantı sonrasında üst düzey yönetici, ombudsman veya şikâyet komitesi çalışana bir karar verecektir. Bu karar, şirketin iç şikâyet mekanizmasının şartları dahilinde nihaidir. Çalışan tatmin olmazsa, adli veya idari kanallara başvurma hakkına sahip olacaktır.

İnşaat yüklenicilerinin halihazırda kurulmuş bir İŞM'si varsa, bu bölümde açıklanan ilke ve prosedürlere uygun olması ve Proje ile ilgili kayıtların ayrı tutulması koşuluyla bu İŞM'yi kullanabilirler. Yüklenicinin mobilizasyon aşamasından önce İŞM kurması ve alt proje faaliyetleri boyunca işletmesi ve sürdürmesi için gereklilikler ihale dokümanlarına dahil edilecektir.

İletilen veya doğrudan gönderilen herhangi bir şikâyet için -şikâyetçinin iletişim bilgilerinin verilmesi koşuluyla- şikâyetçi, şikâyetin alındığına dair iki gün içinde bilgilendirilecektir. Şikâyetin öneri kutuları aracılığıyla iletilmesi halinde -işyerlerindeki öneri kutularının haftalık olarak açılması şartıyla- öneri kutusu açıldıktan sonra iki gün içinde şikâyet sahibi bilgilendirilecektir. Yüklenicinin sosyal uzmanı ve ilgili personel iki hafta içinde inceleme yapacak ve şikâyeti çözmeye çalışacaktır. İki hafta sonra, mağdur şikâyetçiye şikâyetinin çözüldüğüne dair bilgi verilecektir.

Yükleniciler kendilerine iletilen şikâyetlerin yazılı kopyalarını ve yazılı bir listesini saklayacaktır. Yükleniciler listelerini standart raporlama çerçevesinde ayda bir kez Ç&S Odak Noktalarına sunacaklardır. ÇSYB'nin sosyal uzmanı Proje süresince tüm şikâyetlerin bir ana listesini tutacaktır.

### **Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz**

Proje İŞM'sinde Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) ile ilgili şikâyetler için özel bir bölüm bulunacak olup, bir çalışanın bu şikâyetini Ek-1'de sunulan CoC'nin Endişelerin Dile Getirilmesi bölümünde açıklandığı üzere İŞM aracılığıyla dile getirmeyi tercih etmesi halinde bu bölümün açılması sağlanacaktır. Şikâyette bulunma süreci basit ve anlaşılması kolay olmalı ve cinsel tacizle ilgili olanlar da dâhil olmak üzere şikâyette bulunan çalışanlara karşı her türlü misillemeyi açıkça yasaklamalıdır. Yeterli güvenceler olmadan, cinsel taciz iddiasında bulunan işçilere karşı damgalama ve misilleme riskleri bulunmaktadır. Şikâyeti alan taraf, vakanın kişinin gizliliğine ve anonimliğine saygı göstererek hayatta kalan merkezli bir yaklaşımla ele alınmasını ve hayatta kalanların hizmet sağlayıcılara yönlendirilmesini sağlayacaktır.

Bu sorunların çözümünde ulusal mevzuat ve Dünya Bankası standartlarına uygun olarak uzman ve danışmanlardan görüş alınabilir.

Protokoller ve prosedürler aşağıdaki ilkelere dayanmalıdır:

- Alınan tüm şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiksel amaçlar doğrultusunda, ilgili kişilerin kimliklerinin belirlenmesini önlemek için vakalar anonimleştirilecek ve bir araya getirilecektir.
- Ceza davaları Cumhuriyet Savcısına havale edilecektir.

Hassas şikayetlerin ele alınmasında tam bir gizlilik içinde hareket edilecektir. Kadın işgücünün İŞM'ye güvenli bir şekilde erişebilmesini sağlamak için, işgücü eğitimleri, şikayetlerin dile getirildiği çeşitli kanallar ve bunun gizliliği hakkında bilgi içerecektir. ÇSYB'nin sosyal uzmanı, yüklenicilerin işçilere bu tür bir eğitim vermesini ve yüklenicileri şikayetlerin nasıl gizlilik içinde toplanacağı konusunda eğitmesini sağlayacaktır.

Türkiye'de halihazırda CSİ/CT ve işyeriyle ilgili taciz, zorbalık ve şiddet için ulusal bir yönlendirme sistemi bulunmaktadır ve hem İş Kanunu'nda hem de Ceza Kanunu'nda kabul edilemez olarak görülen bu tür davranışlar için hükümler yer almaktadır. Buna ek olarak, mağdurlar için psiko-sosyal destek de sağlanmaktadır ve mevcuttur. Gerekliğinde sosyal uzman, mağdurları CSİ/CT için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 183) ve işyeri temelli psikolojik taciz-mobbing, şiddet ve zorbalık vb. için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 170) yönlendirecek ve sorunların güvenli ve etik bir şekilde belgelenmesiyle birlikte gizli raporlama mekanizmalarına sahip olacaktır.

## 10.Yüklenici Yönetimi

DSİ, diğerlerinin yanı sıra işgücü ve İSG gerekliliklerini de içeren talepler ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2021 Standart Satın Alma Belgelerini (SPD) kullanacaktır. Seçim sürecinin bir parçası olarak, DSİ aşağıdaki bilgileri inceleyebilir:

- Kamuya açık kayıtlardaki bilgiler, örneğin şirket kayıtları ve iş müfettişleri ve diğer icra organlarından gelen raporlar da dahil olmak üzere yürürlükteki iş ve İSG mevzuatının ihlallerine ilişkin kamuya açık belgeler,
- İş ruhsatları, kayıtlar, izinler ve onaylar,
- İSG konuları da dahil olmak üzere işgücü yönetim sistemine ilişkin belgeler, yani işgücü yönetim prosedürleri,
- İş yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin tanımlanması, nitelikleri ve sertifikaları,
- Gerekli işleri yapmak için işçi sertifikaları/izinleri/eğitimleri,
- Güvenlik ve sağlık ihlallerinin ve bunlara verilen yanıtların kayıtları
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler,
- Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kaydolduklarına dair kanıtlar (eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri),
- Çalışılan saatler ve alınan ücretler dahil olmak üzere işçi bordro kayıtları, • Güvenlik komitesi üyelerinin tanımlanması ve toplantı kayıtları ve
- Yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan ve ÇSS2'yi yansıtan hüküm ve şartların dahil edildiğini gösteren önceki sözleşmelerin kopyaları.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası SPD'sinde belirtildiği şekilde işgücü ve İSG ile ilgili hükümler içerecektir. Sözleşmeler, ÇSS2 gerekliliklerine (işgücü, çalışma koşulları, İSG) uyulmaması durumunda ödemenin durdurulması, sözleşmenin feshi ve Ç&S ve İSG performans teminatının tamamının veya bir kısmının kaybedilmesi gibi yaptırımlar içerecektir.

ÇSYB, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uymalarına odaklanarak, Yüklenicinin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, alt projeler veya çalışma sahaları için proje yerlerinin ve/veya yüklenici tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya nokta kontrollerini içerebilir.

Yüklenicinin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerecektir:

- Üçüncü taraflar ile sözleşmeli çalışanlar arasındaki iş sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili bir örneği,
- Alınan şikayetler ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar,
- Ölümler, kazalar ve düzeltici faaliyetlerin uygulanması da dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar,
- Ulusal mevzuata, ÇSS2 ve ÇSGK'lere uyumsuzluk vakalarına ilişkin kayıtlar ve
- Sözleşmeli işçilere iş ve çalışma koşullarını ve proje için İSG'yi açıklamak için verilen eğitim kayıtları.

## 11. Birincil Tedarik Çalışanları

Yüklenicilerin, birincil tedarikçilerinin çocuk işçi veya zorla çalıştırma veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakma konusunda önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürleri yürütmeleri gerekecektir. Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılmasının muhtemel olduğu durumlarda, Yüklenicinin tedarik süreci sırasında tedarikçinin bu konulardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırma uğrayıp uğramadığını ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini araştırması gerekecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, Yüklenici ÇSYB'yi bilgilendirecek ve bu riskleri ele alacak ve mümkünse bu tür tedarikçilerden kaçınabilecektir.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve iş güvenliği konularındaki özel gereklilikler tüm satın alma siparişlerine ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelere dahil edilecektir. Birincil tedarik çalışanlarının çoğunun yerel olacağı göz önünde bulundurularak, tedarikçilerin yerel mevzuata ve ÇSS2'ye uygun olarak güvenli çalışma koşulları sağladığından emin olmak için gerekli denetim ve kontroller yapılacaktır.



## Ek-1. Davranış Kuralları

### YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI<sup>9</sup>

#### Teklif Sahibine Not:

**DSİ tarafından belirlenen Davranış Kuralları formunun asgari içeriği önemli ölçüde değiştirilmeyecektir.** Ancak Teklif Sahibi, Sözleşmeye özgü konuları/riskleri dikkate almak da dahil olmak üzere, uygun şekilde gereklilikler ekleyebilir.

Teklif Sahibi, teklifinin bir parçası olarak Davranış Kuralları formunu parafalayacak ve sunacaktır.

Biz Yükleniciyiz, [Yüklenicinin adını girin]. İşverenin adını girin] ile [İşlerin tanımını girin] için bir sözleşme imzaladık. Bu Çalışmalar [Sahayı ve Çalışmaların gerçekleştirileceği diğer yerleri girin] adresinde gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz, cinsel sömürü ve istismar ve cinsel taciz riskleri de dahil olmak üzere İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler almamızı gerektirmektedir.

Bu Davranış Kuralları, Çalışmalarla ilgili çevresel ve sosyal risklerin ele alınmasına yönelik önlemlerimizin bir parçasıdır. Çalışma Sahasındaki veya Çalışmaların yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Ayrıca her bir alt yüklenicinin personeli ve İşlerin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için de geçerlidir. Tüm bu kişiler "Yüklenici Personeli" olarak anılır ve bu Davranış Kurallarına tabidir

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden talep ettiğimiz davranışları tanımlamaktadır.

İşyerimiz, güvensiz, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışların hoş görülmeceği ve herkesin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini dile getirirken kendini rahat hissedeceği bir ortamdır.

#### Gerekli Davranış

Yüklenici Personeli şunları yapacaktır:

- 1) görevlerini yetkinlikle ve özenle yerine getirmelidir,
- 2) diğer Yüklenici Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaya yönelik gereklilikler de dahil olmak üzere, bu Davranış Kurallarına ve yürürlükteki tüm yasalara, yönetmeliklere ve diğer gerekliliklere uymak,
- 3) aşağıdakiler de dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlamak:
  - a. Her bir kişinin kontrolü altındaki iş yerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamak,
  - b. gerekli kişisel koruyucu ekipmanların giyilmesi,
  - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanılması ve
  - d. geçerli acil durum işletim prosedürlerini takip ederek,
- 4) Güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı iş durumlarını bildirmek ve hayatı veya sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna makul olarak inandığı bir iş durumundan kendisini uzaklaştırmak,

<sup>9</sup> Bu Davranış Kuralları (CoC), Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanı, Küçük İşler Teklif Talebi, Mart 2021'den alınmıştır. Bu CoC, teklif sahibi tarafından ihale belgelerine dahil edilecek ve ihaleyi kazanan İnşaat Yüklenicisi, ihale belgesinde sunduğu versiyonu kullanacak olup bu CoC'yi alt yüklenicileriyle yaptığı sözleşmelere dahil edecektir.

- 5) Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak,
- 6) Diğer Yüklenici veya İşveren Personeli ile istenmeyen cinsel yakınlaşmalar, cinsel iyilik talepleri ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışlar anlamına gelen Cinsel Tacizde bulunmamak,
- 7) Bir başkasının cinsel istismarından parasal, sosyal veya siyasi çıkar sağlamak da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık konumunun, farklı güç veya güvenin cinsel amaçlarla fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılması anlamına gelen Cinsel Sömürüye karışmamak.
- 8) Zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikte fiili veya tehdit içeren fiziksel saldırı anlamına gelen Cinsel İstismarda bulunmamak.
- 9) Önceden var olan bir evlilik durumu haricinde, 18 yaşından küçük bireylerle herhangi bir cinsel faaliyette bulunmamalıdır,
- 10) Sağlık ve güvenlik konuları, Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) dahil olmak üzere Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleriyle ilgili olarak sağlanacak ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,
- 11) Bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildirmek ve
- 12) İster bize ister İşverene olsun, bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildiren veya Yüklenici Personeli için şikâyet mekanizmasını veya projenin Şikâyet Mekanizmasını kullanan herhangi bir kişiye karşı misilleme yapmamak.

### Endişelerin Dile Getirilmesi

Herhangi bir kişi, bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelebileceğini düşündüğü veya başka bir şekilde kendisini endişelendiren bir davranış gözlemlerse, konuyu derhal dile getirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan biriyle yapılabilir:

1. Yüklenici seviyesi:
  - a. *Yüklenicinin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alma konusunda ilgili deneyime sahip Sosyal Uzmanının adını girin veya Sözleşme kapsamında böyle bir kişi gerekmiyorsa, Yüklenici tarafından bu konuları ele almak üzere belirlenen başka bir kişiyle* yazılı olarak veya şahsen bu adresten *[adresini girin] veya telefonla [telefon numarasını girin] veya e-posta ile [e-postayı girin]* iletişime geçin; veya
  - b. Şikâyet formunu/mektubunu Çalışma Sahalarındaki öneri/şikâyet kutularına bırakın; veya
  - c. *[yardım hattı yoksa silin]* Yüklenicinin yardım hattına ulaşmak ve mesaj bırakmak için *[yardım hattını girin]*'i arayın.
2. ÇSYB seviyesi:
  - a. *ÇSYB'nin Sosyal Uzmanının adını girin* ile yazılı olarak veya şahsen bu adresten *[adresini girin]* veya telefonla *[telefon numarasını girin] veya e-posta ile [e-postayı girin]* iletişime geçin; veya
3. Ulusal düzey
  - a. Cinsel Sömürü, Saldırı / Cinsel Taciz ile ilgili konular için: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ulaşmak için 183'ü arayın veya +90 501 183 0183 numaralı telefona WhatsApp mesajı gönderin.
  - b. Şartlar ve koşullar ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular için: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ulaşmak için 170'i arayın veya +90 850 222 7170 numaralı telefona WhatsApp mesajı gönderin.

İddiaların bildirilmesi Türkiye'deki mevzuat tarafından zorunlu kılınmadığı sürece kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimli şikâyetler veya iddialar da sunulabilir ve bunlar gerekli ve uygun şekilde değerlendirilecektir. Olası suiistimallere ilişkin tüm bildirimleri ciddiye alır, araştırır ve uygun önlemleri

alırız. İddia edilen olayı yaşayan kişiyi desteklemeye yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara uygun şekilde sıcak yönlendirmelerde bulunacağız.

Bu Davranış Kuralları tarafından yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelecektir.

#### **Davranış Kurallarını İhlal Etmenin Sonuçları**

Bu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından ihlal edilmesi, iş akdinin feshedilmesi ve yasal mercilere sevk edilmeye kadar varabilecek ciddi sonuçlara yol açabilir.

#### **Yüklenici Personeli İçin**

Bu Davranış Kurallarının anladığım bir dilde yazılmış bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olması halinde, **[Yüklenicinin ilgili deneyime sahip irtibat kişisinin adını girin]** ile iletişime geçerek açıklama talep edebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin Adı: **[isim giriniz]**

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih : **[gün/ay/yıl]** \_\_\_\_\_

Karşı imza için Yüklenicinin yetkili temsilcisinin adı: **[isim giriniz]**

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih : **[gün/ay/yıl]** \_\_\_\_\_

#### **EK 1: Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) teşkil eden davranışlar**

## DAVRANIŞ KURALLARI FORMU EK 1

### Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) Teşkil Eden Davranışlar

Aşağıdaki kapsamlı olmayan liste, yasaklanan davranış türlerini göstermeyi amaçlamaktadır:

- 1) Cinsel sömürü ve istismar örnekleri arasında bunlarla sınırlı olmamak üzere şunlar yer almaktadır:
  - Bir Yüklenici Personeli, topluluğun bir üyesine, seks karşılığında onlara çalışma sahasıyla ilgili işler (örneğin yemek pişirme ve temizlik) bulabileceğini söyler.
  - Hanelere elektrik girişi sağlayan bir Müteahhit Personeli, seks karşılığında hanede yaşayan kadınların hanesini şebekeye bağlayabileceğini söylüyor.
  - Bir Yüklenici Personelinin toplumun bir üyesine tecavüz etmesi veya başka bir şekilde cinsel saldırıda bulunması.
  - Bir Yüklenici Personelinin, cinsel bir iyilik yapmadığı sürece bir kişinin Siteye erişimini reddetmesi.
  - Bir Yüklenici Personelinin, Sözleşme kapsamında iş başvurusunda bulunan bir kişiye, ancak kendisiyle cinsel ilişkiye girmesi halinde işe alacağını söylemesi.
- 2) İş ortamında cinsel taciz örnekleri
  - Yüklenici Personeli, başka bir Yüklenici Personelinin görünüşü (olumlu veya olumsuz) ve cinsel arzuları hakkında yorum yapar.
  - Bir Yüklenici Personeli, başka bir Yüklenici Personeli tarafından dış görünüşü hakkında yapılan yorumlardan şikâyet ettiğinde, diğer Yüklenici Personeli onun giyim tarzı nedeniyle "bunu istediği" yorumunu yapar.
  - Bir Yüklenicinin veya İşveren Personelinin başka bir Yüklenicinin Personeli tarafından istenmeyen şekilde dokunulması.
  - Bir Yüklenici Personeli, başka bir Yüklenici Personelinin kendisine çıplak fotoğraflarını göndermesi halinde maaşına zam veya terfi alacağını söyler.