



HER TÜRLÜ
ŞİDDETE
KARŞI

25

KASIM'DA
MÜCADELEYİ,
DAYANIŞMAYI
BÜYÜTÜYOR,
ŞİDDETSİZ BİR
YAŞAMI
BİRLİKTE
ÖRÜYORUZ!

“25 Kasım
Kadına Yönelik
Şiddete Karşı
Uluslararası Mücadele
ve Dayanışma
Günü”

Mobbing; iş yerinde, sistematik, kasıtlı, gizli veya açık olarak gerçekleşen psikolojik şiddettir. Üstler tarafından astlarına, astlar tarafından üstlerine ya da eşitler arasında gerçekleştirilebilir. Daha çok; baskı, taciz, aşağılama, tehdit, düşmanca davranma, yok sayma, dışlama, pasifize etme, ötekileştirme, özel hayatın gizliliğini ihlal, iftira, adletsiz/eşitsiz uygulama, dalga geçme, yetersiz hissettirme, iş yaptırmama, anlamsız/ gereksiz emirler verme, yasal hakların kullandırılmaması, iş yükünün arttırılması, vb. olarak kendini gösterir.

İş yerinde, gerekçesi her ne olursa olsun, bunlardan en az birine süreklilik arz eden biçimde maruz kalıyorsan, mobbinge uğruyorsun demektir. İdare, mobbinge ilişkin gerekli tedbirleri almakla sorumludur.

MOBBINGE UĞRADIĞINI DÜŞÜNÜYORSAN NE YAPMALISIN?

- ▶ Öncelikle, çatışmadan kaçınmalı, sakin olmaya çalışmalısın.
- ▶ Mümkünse en az bir kişinin tanıklığında, uygulayana, mobbingi durdurmasını, açıkça söylemelisin.
- ▶ Üyesi olduğun sendikadan destek almalısın.
- ▶ İdari makamlardan yazılı olarak önlem alınmasını ve soruşturma açılmasını talep etmelisin.
- ▶ Şikayette bulunmak ve/veya bilgi almak için 7 gün 24 saat ALO 170 hattını arayabilirsin.
- ▶ Mobbing günlüğü tutmalı, yaşadığın olayları, maruz kaldığın uygulamaları düzenli olarak yazmalısın.
- ▶ Soruşturma ve yargı sürecinde kanıt olabilecek; yazışma, not, mesaj, e-posta, kamera kayıtları vb. belgeleri toparlamalı ve saklamalısın.
- ▶ Mobbinge şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaş(lar)ın ile gerektiğinde tanıklık etmesi için görüşmelisin.
- ▶ İhtiyaç duyuyorsan psikolojik destek almalı, delil olarak kullanmak üzere, mobbinge uğradığına ilişkin sağlık raporu almalısın.
- ▶ Kurum bünyesinde sorun çözülmez ise, konuyu idari yargıya taşımalısın. İdari yargılamaya ek olarak, mobbing uygulayana “işkence” suçundan, göz yuman(lar)a “görevi ihmalden” suç duyurusunda bulunabilirsin. Kimliğe, sosyal statüye, cinsiyete vb. ilişkin mobbinglerde ise Türk Ceza Kanunu’nu 216. maddesi kapsamında suç duyurusunda bulunabilirsin.

mobbing
şiddettir
İZİN VERME
SESSİZ
KALMA



KAMUDA MOBBİNGİN KADIN BOYUTU

Çalışma yaşamının yapısı ve işleyişi, toplumsal yaşamın diğer alanları gibi, cinsiyet eşitsizliğinden bağımsız değildir. Kadınlar, çalışma yaşamında da, var olan eşitsizliklerle baş etmek zorunda kalırlar. Eğer siyasi iktidarlar, cinsiyetçi, muhafazakâr, milliyetçi, kutuplaştırıcı, ayrımcı söylem ve politikalara sahipse, var olan eşitsizlikler derinleşir. “Tabiatları, fitratları gereği kadın ve erkek farklıdır.” gibi söylemlerle cinsiyet eşitsizliği daha da doğallaştırılır. Böylece eşitsizliğin de daha görünmez olması ve açığa çıkması engellenmiş olur. Çalışma yaşamına özgü olan mobbing de, genellikle sinsidir ve kendini hissettirmez. Bu etkenlere, deşifre olma, sonuç alamama kaygısı nedeniyle sessiz kalma tercihleri de eklendiğinde, kadınlar açısından mobbingin açığa çıkması zordur.

Performansa Dayalı, Parçalı, Güvencesiz, Esnek Çalışma Biçimleri, Kadın Emekçileri Daha Kırılgan, ve Savunmasız Hale Getirmekte, Mobbingi Arttırmaktadır.

Bugüne dek, torba yasalarla parça parça hayata geçirilen, kamuda sözleşmeli, taşeron performansa dayalı, parçalı, güvencesiz çalışma türleri, tüm emekçiler açısından ikilik, ayrımcılık, eşitsizlik gibi birçok olumsuzluğa yol açmaktadır. Ancak, çalışma yaşamının eril karakterinden ve kadının öncelikli sorumluluğunun ev ve bakım işleri olarak görülmesinden ötürü, kamudaki bu yönlü dönüşümün kadınlar üzerinde yarattığı etki çok daha ağır olmaktadır. Performans yarışı, ev ve bakım yükümlülüğünü taşıyan kadınlar açısından çok daha fazla çabayı gerektirmekte, baskıyı arttırmaktadır. Güvencesiz çalışma koşulları, işini kaybetme kaygısı yaratmakta, baskıyı ve mobbingi sineye çekmek zorunda bırakmakta, hak aramanın önüne geçmekte, itaat etmeyi dayatmaktadır.

Kadının yalnızca, aileyle, kocayla, çocukla tanımlanmasının ürünü olarak kamu emekçisi kadınlara “müjdelenen” ve esnek çalışma modeli diye sunulan yarı zamanlı/kısmi süreli çalışmanın kadınlar açısından ortaya çıkaracağı sonuçlardan bazıları;

- Çalışılan süre kadar ücret alınacağından yoksullaşmanın ve ekonomik bağımlılığın artması,
- Emekli keseneği azalacağından emeklilik yaşının yükselmesi, emekli maaşının düşmesi
- Süt izninin kullanılamaması,
- Tam zamanda dahi yetişmeyen işlerin, daha az zamana sıkıştırılması,
- İşin, yaşam alanlarının ve zamanın tümüne yayılması,
- Mesleki ve kariyerde ilerleme olanaklarının sınırlı hale gelmesi,
- Tam zamanlı çalışanlara oranla daha az tercih edinilmesi,
- Süt izni kullanan kadınlar da olduğu gibi baskıya açık hale gelmesi,
- Emekçiler arasında uyumsuzluk, ikilik ve ayrımcılık yaratması,
- Ev ve bakım sorumluluğunun sabitlenmesi/artması ve bu anlamdaki beklentinin yükselmesi,
- Çalışma arkadaşları ile birbirini görememe, soyutlanma, sorunlarının konuşulmaması,
- Örgütlenmenin önüne geçmesi ile tüm bunlara bağlı olarak mobbinge daha elverişli bir zemin yaratıyor olmasıdır.

BES'in SESİ Özel Sayısıdır



HER TÜRLÜ
ŞİDDETE
KARŞI

25

KASIM'DA
MÜCADELEYİ,
DAYANIŞMAYI
BÜYÜTÜYOR,
ŞİDDETSİZ BİR
YAŞAMI
BİRLİKTE
ÖRÜYORUZ!

“25 Kasım
Kadına Yönelik
Şiddete Karşı
Uluslararası Mücadele
ve Dayanışma
Günü”