



İŞ YERİNDE MOBBİNG **İŞ YERİNDE TACİZ**

"Cahil insanlar özgürlüklerini koruyamazlar."

(Nikki Giovanni)

"Erkek kardeşlerimizden tek istediğim, yakamızdan düşmeleridir."

(Sarah Grimké)

"Bir tek kişiye yapılan bir haksızlık, bütün topluma yapılan bir tehdittir."

(Montesquieu)

**Bu Doküman Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi
30. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu Tarafından Derlenmiştir.**

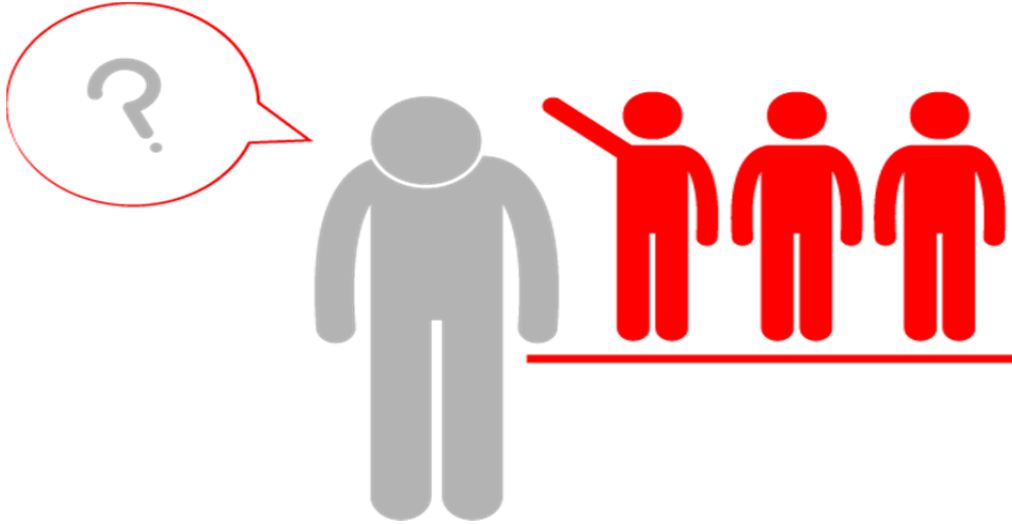
İzmir-2021

İş yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) Nedir?

Mobbing, iş yerlerinde işveren ya da diğer çalışanlar tarafından bir ya da daha fazla çalışana karşı sistematik biçimde gerçekleştirilen belirli bir süreye yayılan yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, çalışanın veya çalışanların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışların tümünü kapsar.

Latince kökenli sözcük, *psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek* anlamlarına gelir. Özellikle katı hiyerarşik yapıya sahip olan ve yönetim sistemleri gelişmemiş olan örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.

Mobbing Nasıl Ortaya Çıkar?



- Mesleki yeterliliğin sorgulanması
- Kişiye güvenilmediğinin hissettirilmesi
- Kasten, verilen süre içinde bitirilemeyecek görevler verilmesi
- Kişiden bilgi saklanması
- Kişinin görmezden gelinmesi, gruptan izole edilmesi
- Yetkilerinin azaltılması

Bunun dışında, kişi aniden yetersizmiş gibi gösterilebilir, daha önce sorun olmayan küçük hatalar çok büyük hatalarmış gibi gösterilebilir ve kişiyi utandırma eylemleri yapılabilir. Bu yapılan şeyler sadece işveren değil diğer çalışanlar tarafından da yapılabilir. Yöneticiler tarafından bazı çalışanlar mobbing uygulamak için azmettirilebilir.

Ancak açıkça yönetici ya da işverenin diğer çalışanları azmettirdiği şekilde gerçekleşen mobbinglerde, mobbinge maruz kalan çalışan, yöneticiye bu sorunlarla ilgili başvurduğu zaman olumsuz bir yanıt alır. Bunun arkasındaki neden de genellikle çalışanı kendi isteğiyle kurumdan uzaklaştırmak, yani istifa ettirmektir. Oysa çalışanın böyle bir şikâyetle yöneticisine gitmesi halinde yöneticinin mobbingi ortadan kaldıracak çalışmalar yapması gerekir.

Mobbing Genellikle Kimleri Hedef Alır?



- Bulunduğu ortama göre azınlık olanlar (Erkek egemen bir iş yerinde bir kadın çalışan veya tam tersi gibi)
- Yaratıcı ve yetkin kişiler ve çalışma performansı yüksek olanlar (Şaşırtıcı şekilde bu kişilerin birçoğu performans düşüklüğü ile suçlanmaktadır, aslında diğer çalışanların tehdit olarak görmesi sebebi ile ortamda istenmemektedirler)
- Sessiz ve kendini savunamayan kişiler
- Yapılan araştırmalara göre kadınlar, genç ve yaşlı çalışanlar da mobbingin hedefi olma ihtimali yüksek olan kişilerdir.

İşyerinde Taciz Nedir?



İş yerinde taciz, kişinin istenmeyen, rahatsız edici *sözlü* ya da *fiziksel* davranışlara çalışma ortamında maruz kalması olarak ifade edilebilir.

Taciz; *fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar* şeklinde gerçekleşebilir. Taciz en hafif şekliyle hoş karşılanmayan cinsel içerikli bir şaka olabileceği gibi, en ağır şekillerinden birisi olan tecavüz biçiminde de meydana gelebilir. Cinsel tacizin en önemli özelliği karşısındakine kendisinin *onayı olmadan ya da istemediğini açıkça ifade etmesine rağmen* istenmeyen şeylerin yapılmasıdır. Çalışanın çalışmasını engelleyici, iş verimini düşürücü bir iş yeri ortamına neden olabilecek *cinsel içerikli* her türlü davranış, *cinsel taciz* kapsamına girmektedir.

Çalışma yaşamında hem erkek hem kadın cinsel tacize uğrayabilir. Ancak yapılan araştırmalarda cinsel tacize uğrayanların çoğunluğunun *kadın* olduğu ve genellikle de tacizin *erkekten kadına yönelik* yapıldığı görülmektedir.

Taciz Nasıl Ortaya Çıkar?

Bir davranışın iş yerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması gerekir.

- Davranışın iş yerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi gerekir.

- Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Örneğin, kadınların daha az zekâlı olduğunu belirten bir söz veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda değerlendirilebilir.
- Davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekir.
- Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir. Kendisinin cinsel ilişki teklifini kabul etmeyen çalışanı işten çıkaran veya terfi ettirmeyen bir yöneticinin davranışı veya yapılan davranışlardan dolayı bir çalışanın iş veriminin düşmesi bu konulara örnek olarak verilebilir.
- Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir.

İşyerinde Mobbing ve Taciz: Türkiye’de Durum

Türkiye’de bu konuda yapılan araştırmalar son derece az olmakla birlikte, Hürriyet İK’nın 2015’te yaptırdığı bir araştırmaya katılan 1.232 kadından % 62’si iş yerinde en az bir kez cinsel tacize uğradığını ifade etmiştir. Yapılan farklı araştırmalara da bakıldığında genellikle iş yaşamındaki kadınların % 50’den fazla bir kısmının sözel ya da fiziksel şiddete uğradığı anlaşılmaktadır.

Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberine göre;

- 2011-2017 yılları arasında Çalışma Bakanlığı ALO başvuruları hattına toplam 55 bin 46 kişi tarafından iş yerinde psikolojik taciz başvurusu yapıldı.
- 2011 yılında 2 bin 1 olan başvuru sayısı 2017 yılı sonunda sekiz kat artarak 16 bin 784’e ulaştı.
- Başvuruların yalnızca yüzde 7’si ilgili kurum psikologları tarafından şikâyet ile sonuçlanırken yüzde 93’üne bilgilendirme yapılması yeterli görüldü.
- Özel sektör şikâyet almakta yüzde 83 ile açık ara önde.
- Şikâyet edenlerin yüzde 59’nu erkek çalışanlar oluşturuyor.
- Şikâyet edilen kişilerin ise yüzde 75’i erkek ve yüzde 64’ü amir yönetici statüsünde.
- Mağdurların yaşları ise ağırlıklı olarak 29-33 aralığında.
- Özelde en çok sanayi sektörü ile mağaza, restoran ve market sektörü; kamuda ise en çok sağlık, Milli Eğitim ve üniversiteler şikâyet ediliyor.
- Şikâyetlere göre özel sektörde lise mezunu çalışanların, kamuda ise üniversite mezunlarının psikolojik baskıya maruz kaldıkları anlaşılıyor.
- Şikâyet edilme nedenlerinde en başta saldırgan kişilik özellikleri yer alıyor, örgüt yapısı, ekonomik sebepler, verimsiz çalışma ortamı ve yönetimsel problemler şikâyetlerde önemli yer tutuyor.
- Şikâyet konusu olarak en çok istifaya zorlamak yer alıyor, daha sonra görev yeri değişikliği, hakaret, kötü muameleye maruz kalmak, sözlü taciz ve cinsel taciz geliyor.
- Psikolojik tacize maruz kalma süreleri ise oldukça ürkütücü. 1 aydan fazla maruz kaldığını beyan eden kişi oranı yüzde 85 iken, 1 yıldan fazla süredir devam ediyor diyen kişilerin oranı yüzde 27, 3 yıldan fazla süredir devam ediyor diyenler ise yüzde 7.

Mobbing ve taciz konusunda bilgisi olmayan veya bu hattı aramaktan çekinen birçok kişi olma ihtimali göz önüne alındığında, bu olumsuz tutumlardan etkilenenlerin sayısının çok ciddi boyutta olduğu tahmin edilebilir.

Mobbing ve Tacizin Sonuçları Nedir?



Taciz ve mobbinge maruz kalan kişilerde iş performansının kaybı ve somatik şikâyetler görülmekte, bu kişilerde uzun dönemde psikolojik rahatsızlıklar oluşabilmektedir. Bu rahatsızlıkların bazıları aşağıdaki gibidir:

- Sosyal kaygı bozukluğu
- Depresyon ve intihar düşünceleri
- Kendine zarar verme
- Anti sosyal davranışlar geliştirme
- Madde bağımlılığı

Özellikle yönetimin ya da işverenin, taciz veya mobbingin son bulması için hamleler yapmamasıyla, etkileri giderek daha çok artar. Taciz ve mobbinge karşılaşılan kişiler işe olan heveslerini yitirirler, iş performansları düşer ve sürekli olarak morali bozuk şekilde işe gelmeye başlarlar. Hem iş yaşamında hem de özel yaşamda kaygılı ve stresli hal artar. Çalışma arkadaşları tarafından dışlanan ve güvenilmez görülen çalışanlar, ilerleyen zamanlarda kendiliğinden istifa etmek durumunda kalabilirler. *İş yerinde taciz ve mobbing* sadece çalışanı değil aynı zamanda genel işleyişi de etkiler. Bu durum zaman içerisinde işletmenin kârlılığında da olumsuz gidişata neden olabilir. Ayrıca taciz ve mobbinge maruz kalan çalışanlar, toplumu oluşturan bireyler olmasından ötürü genel olarak toplum içi huzursuzluğa, güvensizliğe, yalnızlığa vb de neden olacağından çok daha büyük ve tehlikeli sonuçlar doğurabilir.

Bundan dolayı; *iş yerinde taciz ve mobbinge* karşı karşıya kalan çalışanların yaşadığı sıkıntılara bireysel olumsuzluklar olarak bakılmamalıdır. Olaylara şahit olan diğer çalışanların iş yerine olan güvenlerinin sarsılması, şirket içindeki huzur ve düzenin bozulması, yetişmiş işgücünün kaybı gibi dolaylı sonuçlar da işletmelerde büyük boyutlarda kayıplar yaşanmasına yol açmaktadır. Resmin bütününe bakıldığında ise, bu gibi sıkıntıların işgücü kaybı ve önlenemez sağlık harcamaları gibi sebeplerden dolayı ülke ekonomisine her yıl yüz binlerce liralık yük getirdiği görülmektedir.

İşyerinde Mobbing ve Taciz Neden Yaşanmakta?

Ülkemizde taciz ve mobbing vakaları ile ilgili çok fazla araştırma bulunmadığı için, istatistiksel bir analiz yapmak çok zordur. Bununla birlikte, yargıya taşınmış olaylar ve mevcut araştırmalara bakıldığında çalışma ortamlarında bu tür olumsuzluklar yaşayan çok sayıda çalışan olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun birçok sebebi arasında ilk akla gelenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Şiddeti içselleştirmiş bir kültür yapısı
- Ekonomik dalgalanmalar ve kıt kaynaklardan ötürü iş yaşamında ortaya çıkan yüksek stres ortamı
- İş yaşamında profesyonel yönetim anlayışının henüz yeterince gelişmemiş olması
- Çalışanların sendikalaşma oranlarındaki düşüş, sendikaların sağladığı koruma kalkanının ortadan kalkması, iş yaşamında örgütsüzlük ve sivil toplum örgütlerinin temsiliyetinin tanınmaması

Öte yandan, yine sosyal ve kültürel ortamdan dolayı şiddete karşı sesini çıkaramama, işini kaybetme korkusu veya bilinçsizlik sebepleri ile bu olumsuzluklara maruz kalan kişilerin çoğu haklarını arayamamaktadır. Özellikle *Covid-19 pandemisi* döneminde işten çıkarmalar yasal olarak engellendiği için, birçok işletmede kişilerin istifaya zorlamak için mobbinge maruz bırakıldığı bilinmektedir.

İş Yerinde Mobbing ve Taciz İle Mücadelede Dayanak Olacak Yasalar Nedir?

Anayasa

1. Anayasa'nın 17. maddesi: "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz."
2. Anayasa'nın 49. maddesi: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır."
3. Anayasa'nın 125. maddesi: "İdarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır..."
4. Anayasa'nın 128. maddesi: "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır."
5. Anayasa'nın 129. maddesi: "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz."

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanunu'nun 102. maddesi: "Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir....(3) Suçun b) Kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi halinde verilen ceza yarı oranında arttırılır."

Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesi: "Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur"

Türk Ceza Kanunu'nun 94. Maddesi: "Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında 3 yıldan 12 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.... Bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişilerde kamu görevlisi gibi cezalandırılır. Bu suçun ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek cezada bu nedenle indirim yapılmaz."

6098 sayılı Borçlar Kanunu

Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi: "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

1. Devlet Memurları Kanunu'nun 10. maddesi: "...Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır..."

2. Devlet Memurları Kanunu'nun 11. maddesi: "Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar."

3. Devlet Memurları Kanunu'nun 17. maddesi: "Devlet memurları, bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tespit olup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler."

4. Devlet Memurları Kanunu'nun 18. maddesi: "Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz."

5. Devlet Memurları Kanunu'nun 21. maddesi: "Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler."

İş Yerinde Mobbing ve Taciz ile İlgili Haklarımız Nedir?

İşyerinde mobbing ve tacizle karşılaşılması durumunda çalışanların bu baskıyı ispat etmeleri halinde çok geniş hakları bulunur. Tam da bu nedenle, mobbing ve tacize uğradığını hisseden kişilerin açık deliller toplamaya dikkat etmesi gerekir. Bir mobbing ya da taciz iddiasında;

- Tanık ifadeleri,
- e-posta yazışmaları, mesajlar, diğer ilgili evraklar,
- Kamera kayıtları,
- Mağdurun kendi başına tutacağı tutanaklar, kayıtlar, görüntüler,
- Bilgi içerebilecek diğer her türlü delil

gerekli hallerde delil olarak kullanılabilir ve çalışanın haklılığı ispat edilebilir. Konu yargıya intikal ettiği zaman ilgili davada kullanılmak üzere bu delillere ihtiyaç duyulacaktır.

Hukuksal olarak tanınan haklar:

- İş sözleşmesinin haklı nedene dayanarak feshedilebilme hakkı vardır.
- Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır (“İş Kanunu’nun 5. maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” Bu ayırım yapıldığı takdirde “işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır.”)
- Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.
- Mobbing veya tacize uğrayan çalışan, mobbing yapan işveren diğer çalışanı (genellikle bu bir yönetici olur) dava ederek tazminat talebinde bulunabilir.
- Mobbing veya tacize uğrayan çalışan, kendisine bu eylemleri yapan personel hakkında işlem yapmayan, önlem almayan işvereni dava edebilir, iş akdini haklı nedenle sonlandırarak tazminat talep edebilir.
- Koşulları söz konusu ise çalışan, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.

İş Yerinde Mobbing ve Taciz Şikâyeti İçin Başvurulacak Kurumlar Hangisidir?



- **Dilekçe ile Başvuru**

- ✓ İş yerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiler, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili idari makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.

Başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında, dilekçe sahiplerine en geç 30 gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir. Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonu'nda incelenmesi ve karara bağlanması 60 gün içinde sonuçlandırılır.

- **Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) Yoluyla Başvuru**

- ✓ İş yerinde psikolojik taciz şikâyet ve talepleri için "Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi"ne (CİMER) <https://basvuru.tccb.gov.tr/Forms/pgDefault.aspx> adresinden başvuru yapılabilir.

- **ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Üzerinden Başvuru**

- ✓ İş yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi'nin 4'üncü maddesi uyarınca 2011 yılından bu yana psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla **ALO 170** hattı üzerinden çağrılar alınmaktadır.
- ✓ İş yerinde psikolojik taciz konusunda eğitilmiş ve hattı arayanlara destek olmak üzere görevlendirilmiş psikologlar, kişileri bilgilendirmekte ve yönlendirmekte, onlara destek olmakta ve şikâyet başvurusunda bulunmak isteyenlerin başvuru taleplerini almaktadır.

- ✓ ALO 170 hattı üzerinden psikolojik taciz şikâyet başvuruları, başvuruyu yapan kişinin kamu veya özel sektörde çalışmasına bağlı olarak farklı şekilde değerlendirilmektedir. Özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmekte, kamu sektöründe çalışanlar tarafından yapılan başvurular ise psikolojik tacizin gerçekleştiği kurum tarafından incelenmektedir.
- ✓ ALO 170 çağrılarında en geç 72 saat içerisinde cevap verilir.
- **Kamu Denetçiliği Kurumuna (Ombudsman) Başvuru**
 - ✓ Kamu Denetçiliği Kurumu, bireyler ve kamu iradeleri arasındaki sorunların kısa sürede çözülmesi veya çözümlenmesine katkı sağlamak için oluşturulmuş anayasal bir kuruluştur.
- **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru**
 - ✓ Kişiler, iş yerlerinde yıldırma ile ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasıyla herhangi bir ücret ödemeksizin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapabilirler.
 - ✓ Başvurular illerde valilik, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir.

Bütün Bunların Dışında Mobbing ve Tacize Karşı Ne Yapılabilir?

- **Farkındalık kazanmak:** Hem kendimiz hem de önem verdiğimiz kişiler için bu tarz durumları nasıl hızlıca tespit edebileceğimiz ve engelleyebileceğimiz konusunda bilgilenecek son derece önem taşımaktadır. Günümüzde çalışanlar konuyla ilgili basılı olarak ya da internette yayınlanan birçok kaynağa ulaşabilmektedir. Ancak çalışanlar bağlı oldukları meslek odaları ve sendikalar aracılığıyla da doğru bilgiye hızlıca ulaşip destek alabilirler. Gerekli durumlarda çalışanlar işverenlerinden konuyla ilgili eğitim talep edebilirler.
- **Olumsuz davranışları uygulayan kişi ile yüzleşmek:** Tacize ya da mobbinge uğradığını düşünen bir çalışan, uygulayan kişi kim olursa olsun, derhal hangi davranıştan rahatsız olduğunu belirtmeli, açıkça duruma itiraz ettiğini söylemeli, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemelidir. Bazen yanlış anlaşılma yaşamamak için, uygulayan kişi yönetici ise tepkisinden çekinildiği için bu tarz yüzleşmeler ertelenmekte, davranışların şiddeti artıp konu içinden çıkılmaz bir hal alana kadar tepki verilmemektedir. Oysa konu her ne olursa olsun uygun bir dille rahatsızlığını belirtmek herkesin hakkıdır. Bu sırada mümkünse yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınızı da bulundurun.
- **Üst yönetime veya varsa İnsan Kaynakları (İK) birimine bilgi vermek:** Uygulayan kişiye rahatsız olunan davranış belirtildiği halde durum hâlâ devam ediyorsa, vakit geçirmeden bir üst yöneticiyi ya da varsa kurumdaki İK birimini durumla ilgili bilgilendirmek konunun takip edilmesi ve önlenmesi için önem taşımaktadır. Eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin. Şikâyetiniz hakkında ne yapıldığının takibini mutlaka yapın.

- **Hukuki yollara başvurmak:** Eđer çalıştığınız kuruluş bu davranışları önemsemiyorsa, önleyemiyorsa ya da davranışı uygulayan kişi bizzat kurumda söz sahibi olan kişi ise, yine en kısa zamanda bir avukat ile görüşüp yasal haklarınız ile ilgili tavsiye almak size durumu en az kayıpla atlatabilmek için yol gösterici olacaktır.
- **Olayla ilgili mutlaka kayıt tutmak:** Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin. Öncelikle Mobbing ve Taciz Günlüğü tutun. Çatışma hangi konuda başladı? Hangi tarihte kiminle başladı? Daha sonra yer, tarih ve mümkünse saat vererek aşama aşama, gün gün nasıl devam etti, sürece ilişkin günlük tutun. Konu yargıya intikal ettiği zaman davada kullanılmak üzere bu belgelere ihtiyaç duyulacaktır.
- **Psikolojik destek almak:** Maruz kaldığınız olumsuz davranış ne olursa olsun, konuyla ilgili bir ruh sağlığı uzmanından destek almak, yaşadıklarınızın uzun dönemde psikolojik sağlığınız üzerinde yapabileceği kalıcı etkilerin önüne geçebilmenizi sağlayacaktır. Ayrıca hukuki yollara başvurmanız halinde kanıt oluşturacaktır.
- **Olayı mutlaka paylaşmak:** İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha kısa sürede soruna müdahale edilmesinde etkili olabilir.
- **Mesleki ve örgütsel dayanışma:** Eđer bir meslek kuruluşu ya da sendika üyesi iseniz mutlaka örgütünüzün ilgili birimleri ile temasa geçerek destek almak size güç verecek, tacize karşı direncinizde size destek olacaktır. Bir meslek örgütü üyesi değilseniz dahi, konu hakkında uzmanlaşmış, yoğunlaşmış sivil toplu örgütleri ve sosyal medya oluşumları ile konuyu paylaşmanın mutlaka yararı olacaktır.
- **Pes etmemek:** Mobbing karşısında çöküntü yaşayıp pes etmek yerine bununla mücadele etmek ve gerekli yerlere iş yerinde mobbing ve tacizle ilgili şikâyet dilekçesi vermek ve takibini yapmak önemlidir. Öncelikle özgüveninizi kaybetmeyin, sakinliğinizi koruyarak, temkinli ve ölçülü bir biçimde size mobbing ya da taciz yapan kişiyi uyarın. Mobbing ve tacizin bir insan hakları ihlali olduğunu belirtin ve durdurulmasını talep edin. Olumlu cevap alamıyorsanız silsile yoluyla önce yöneticilerinize, kurumlara ve yasal yollara başvurun.



Tüm çalışanların gerçek potansiyelini ortaya koyabildiği, üretken, verimli, mutlu, onurlu bir çalışma hayatında buluşmak dileğiyle...

Kaynakça:

MMO İzmir Kadın Mühendisler Komisyonu "Mobbing ve Taciz" ve "Mobbing ve Yasal Haklarımız" konulu Renkli Söyleşiler (9)

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, "Erkek Şiddetine karşı Dur! Yaşamı Değiştir!" broşürü/ www.morcati.org.tr

KESK (Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu) 2020 Kadın Araştırması

Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, Ankara: Türk Metal
http://elb.tmseveta.com/media/web_content/12832_mobbing.metal.pdf

Mobbingle Mücadele Derneği web sitesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), (2014) / İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi

Devlet Memurları Kanunu / T.C. Resmî Gazete (14/07/1965)

1175-1186 İş Kanunu (2003) / T.C. Resmî Gazete (22/05/2003)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>

Türk Borçlar Kanunu (2012)

Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing İşyerinde Psikolojik Yıldırma, Ankara: Gece Kitaplığı

Yonca Toker / Orta Doğu Teknik Üniversitesi Türk Psikoloji Yazıları, Aralık 2016, 19 (38), 1-19 İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri

Mehmet YEŞİLTAŞ / Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz

BAKIRCI, K. (2000) / İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz (İstanbul: Yasa Yayınları)