



Second Chance For Colibri Birds: Empowering and Increasing Capabilities Of Women

Kolibri Kuşları için İkinci Şans: Kadınların Kapasitelerinin Güçlendirilmesi ve Artırılması Projesi

2020-1-TR01-KA204-093670

<http://colibribirds.gantep.edu.tr>

<http://colibribirds.com>



"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

"Erasmus+ (Avrupa Dayanışma) Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."

(ÇALIŞMA HAYATI, KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMALARI KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR, ÇÖZÜM YOLLARI, MOTİVASYON KAYNAKLARINA BAKIŞ)

Çalışma olgusu insanlık tarihinin başlangıcından beri vardır ancak günümüzdeki anlayışa uygun çalışma hayatı **Sanayi Devrimi'nin** bir ürünüdür. Sanayi Devrimi'nden önce modern anlamda fabrikalar veya iş yerleri mevcut değildi.

Çalışma Hayatı, **Sanayi Devrimi Dönemi sonrasında** belli süreçlerden geçerek farklı boyutlar kazanmış ve günümüzdeki **esnek çalışma modelleriyle de revize edilmiştir.**

Sanayi Devrimi'nden önce çalışma, insanın **sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak** için gerçekleştirmiş olduğu **eylem** olarak nitelendirilirdi

Küreselleşen dünyamızda ise çalışma hayatı çok farklı boyutlar kazanmıştır.

Fiziksel olarak çalışma yani beden gücü ile çalışma artık çok fazla anlam taşımamaya başlamıştır.

Bunun yerine **zihinsel çalışma**; diğer bir ifadeyle **bilgi yönünün ön plana alınması ve yönetilmesi** daha fazla değer kazanmaya başlamıştır.

Örneğin bugün dünyanın en büyükleri arasında yer alan “**Apple**” veya “**Microsoft**” gibi firmalar fiziksel çalışmanın değer, **zihinsel çalışmanın birer ürünü** olmuşlardır.

Kısaca, küreselleşen dünyada beden gücünün yerini, zihin gücü; diğer bir ifadeyle **niteliksel değerler** almıştır.

Kadınların çalışma hayatına katılması ise 18. Yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. Bunda hem **2. Dünya savaşı** ve o dönem savaşlar sebebi ile **erkeklerin silah altına alınmış olmalarının** hem de

Sanayi devrimi ile yeni bir üretim şeklinin oluşması ve üretimde **düşük ücretle istihdam edilecek işgücü ihtiyacı** etkendir.

Bu dönemde kadın işgücü, **kötü çalışma koşullarında** istihdam edilmiş, **uzun çalışma saatlerine maruz kalıp, düşük ücretle** erkek işgücü ikamesi olarak değerlendirilmiştir

Zaman içerisinde toplumsal yapıda **meydana gelen değişimlerle** birlikte kadın, hem evde hem de dışarıda **ekonomik yaşama katkıda** bulunmaya başlamıştır.

Ülkeler, son dönemlerde sosyal ve ekonomik kalkınmanın şartlarından birinin de **kadınların iş yaşamına** katılımlarının artması olduğu gerçeği ile yüzleşmeye başlamışlardır.

Ne mutlu ki **günümüzde çalışma yaşamına katılımında kadın sayısı giderek artmaktadır.**

Kadının iş yaşamında yer alması bir yandan

- Kadının üretkenliğini,
- Toplumsal saygınlığını,
- Özgüvenini artırırken ve
- Ekonomik özgürlüğünü sağlarken,

Bir yandan da toplumlarda **geleneksel değerlere dayalı tutumların** sürdürülmesi kadın için çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir.

Bu sorunların kaynağını toplumun kadına yüklediği anlamda bulmak da mümkün.

Toplumda **yaygın olan genel kaniya** göre kadın, **önce evinin kadını, iyi bir eş ve anne** olmak zorundadır.

Toplumun sahip olduğu bu değer yargıları, kadının çalışma yaşamına katılımına da **sınırlamalar** getirmektedir.

- Kadın evde oturmalı,
- Kadın çocuk bakmalı,
- Kadın eşine ve ailesine hizmet etmeli,
- Kadın her işte çalışmamalı” gibi **kalıplaşmış bazı düşünceler**, çalışma arzusunda olan kadının **çalışma yaşamasına** yol açmaktadır.

Tüm bu düşüncelere rağmen iş hayatında yer alan kadınlar ise çoğu zaman

- İş çıkışı evlerine gelip, ev işlerini kendileri yaparak **aslında ikinci bir işgünü yaşamaktadırlar.**
- İşten yorgun gelmeleri, dinlenmeleri gerekirken **ütü, bulaşık, yemek yapma veya çocukların, aile büyüklerinin bakımı** ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar.
- Çalışan kadına “**hayat müşterek**” anlayışıyla ev işleri ve çocuk bakımında destek olma düşüncesi erkeklerde henüz tam olarak yerleşti demek zor.
- Çalışan kadın, **daha çocuk sahibi olmadan bebeğinin bakımında kimin yardımcı olacağını, ne şekilde destek alacağını** planlamak zorundadır....

Gelelim çözümlere ;

Her sorunun çözümünde olduğu gibi kadınların iş yaşamında karşılaştığı problemlerin çözümünde bir de “**eğitim faktörü**” var.

Çalışan kadın eğitilmiş, vasıflı ve yüksek ücrete sahipse, çocuk bakım hizmetini satın alıp, yükümlülüğünü hafifletmekte iken **eğitim düzeyi ve vasıfları nisbeten düşük olan kesim ise** kazandığı ücret ile bu hizmeti satın alabilecek maddi yeterliliğe sahip olmamakta ve bu durumu kıyaslayarak genel olarak **işgücü piyasasına girmemektedir veya ayrılmaktadır.**

Son yıllarda kamu ve özel sektör tarafından yürütülen, **kız çocukların eğitilmesini teşvik eden proje ve kampanyaların,**

Daha ileri yaşlardaki kadınlar için açılan meslek edindirme kurslarının, kooperatiflerin uzun vadede **kadınların çalışma yaşamlarına ve işgücünün toplam verimliliğine olumlu etki** edeceği ortadadır.

Kadınlar açısından **iş hayatında yaşanan sorunlara** bakarsak

- Pek çok iş ilanında “**erkek**” **çalışan aranmasıyla** daha ilk aşamada bir ayrımcılığın var olması
- İşe alım mülakatlarında kadın adaylara **evli değilse** - evlenmeyi düşünüp düşünmediğinin; - **çocuk sahibi değilse** de yakın zamanda böyle bir planının olup olmadığı sorulması
- Herhangi bir kriz döneminde üst yönetimce **personel azaltılmasına** karar verildiği durumlarda, **performansa bakılmaksızın** sırf kadın olması nedeniyle **işten çıkarılacak personel** olarak tercih edilmesi
- Kadınların pek çok iş kolunda çalışmasının neredeyse imkansız olması. Mesleklerin **erkek işi ve kadın işi** olarak ayrılması
- Kadınların **duygusal olmaları bahanesiyle** yönetim becerisinden yoksun görülmeleri ve tepe pozisyonlardan daha çok **yardımcı pozisyonlarda** çalışması
- **Çocuk büyütme ve aile sorumluluklarının** çalışma hayatına ara verilmesine yol açması bunun da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturması

- Tepe yönetim tarafından kadın çalışanlara keyfi olarak uygulanan ve birazdan detaylı olarak konuşacağımız “**cam tavan**” olarak adlandırılan açıkça görülmeyen ancak aşılamayan engellerin varlığı
- **İşyerinde tacize uğrayan kadınların varlığı** ve bunu açıklamanın işten çıkarılma gerekçesi sayılması
- Süt ve doğum izni gibi **İş Kanunu’nda tanımlanan hakların uygulanmadığı** iş yerlerinin varlığı ya da **var olan işyerlerinde** kanundan kaynaklanan söz konusu **hakkın kullanılmasının yöneticiler tarafından daha sonraki dönem için olumsuz** olarak algılanıp değerlendirilmesi
- Çoğu işyerinde **emzirme odası, kreş** gibi olanakların bulunmayışı
- Özellikle bazı sektörlerde **hamile olduğu öğrenilen kadınların**, tazminatı verilerek işten çıkarılması
- Hamile kadınların sağlık açısından çalıştırılmayacakları alanlarda **iş yoğunluğu, çalışan yetersizliği gibi nedenlerle** çalıştırılabilmesini sayabiliriz.

Halbuki, kadınların;

- Güçlü önsezileri,
- Sorumluluk duyguları,
- Birçok işi bir arada yapabilme güçleri,
- Deyim yerindeyse “atom karınca” olabilmeleri,
- Kolay iletişim kurabilmeleri ve
- Sabırları

iş yaşamı açısından **büyük avantaj** olarak yer almaktadır.

İşverenlerin rekabet üstünlüğü sağlamak için bu avantajı sonuna kadar **kullanmamaları** ise gerçekten enteresan.

İşverenler, rekabetin bu denli kızıştığı günümüz ekonomisinde **rekabet üstünlüğü** sağlamak için gerekli olan **nitelik ve yeteneklere** sahip olan çalışanları **cinsiyet farkı gözetmeden çalıştırmalı, geliştirmeli ve yükseltmelidir.**

Motivasyon

İnsanlar için iş ne kadar önemliyse, **iş ve işyeriyle ilgili algılamaları** da o oranda önemlidir.

Çoğu insan, çalıştığı işe **sadece para kazanma açısından** bakmaz.

- O işi yapıyor olmanın verdiği bir tatmini, gururu,
- Başarı hissini,
- İş aracılığıyla **milli ekonomiye ve topluma katkı sunma duygusunu** da yaşamaktadır.

İşinden memnun olmama durumunda ise **tam tersine bir stres ve hoşnutsuzluğun** hâkim olduğu ruhsal bir iklimi yaşamak durumunda kalmaktadır.

Bu bakımdan, **çalışan bireyin hayatında iş yerinin ve iş ortamının çok önemli, köklü ve doldurulamaz** bir yeri vardır.

Mutlu çalışan, mutlu müşteri ilkesinden de yola çıkarak

- Çalışanını mutlu eden,
- Sorunlarını görüp, çözüm odaklı yaklaşan iş yerlerinin ve markaların **daha başarılı, daha saygın ve tüketiciler tarafından da bağlanılan markalar** olduğu gerçeği de gözden kaçırılmamalıdır.

Başarının en büyük destekçisinin motivasyon olduğu görüşünden hareketle ;

Kadınlara iş hayatında motivasyon sağlamak aslına bakarsanız çok da zor değil:

- Erkekler gibi birçok işi başarı ile tamamlayabileceklerine dair inancın varlığını **hissedebilmek**,
- Terfi ve ödüllendirilme konusunda erkeklerden farklı bir konumda **olmamak**,
- İşletmenin yönetim sürecine erkekler gibi aktif katılım **sağlama hakkını elde etmek**,
- Fizyolojik olarak yaşadıkları sorunlara hassasiyet gösterildiğini **bilmek**,
- Sosyal hayatlarında yaşadıkları muhtemel taciz, aşağılanma gibi yüksek dereceli olumsuzlukları iş ortamında **yaşamamak**,
- Bir anne olmaları durumunda sürece hassasiyet ve anlayış gösterildiğini, gösterileceğini **bilmek**,
- Kadro içerisinde sayılarının erkekler kadar olduğunu ya da olabileceğini **fark etmek**,
- İşten çıkarılma süreçlerinde erkeklerin yerine tercih **edilmemek**,
- Sorumluluk almak konusunda erkek çalışanlar kadar **özgür olabilmek**,
- Başarıda katkılarının bulunduğunu **hissetmek**.
- Kadınları **iş hayatında olmaya ve kalmaya** motive edebilecek **motivasyon kaynaklarıdır**.

Eşitlikten yana, destekleyici, saygılı ve farklılıkları besleyen şirket kültürleri kadının şirket içindeki varlığını ve ilerlemesini güçlendirecektir.

Bu tarz kültüre sahip olan şirketler farklı uygulamalarla gerek çocuk sahibi olan, gerekse olmayan **tüm kadınları geliştirecek ve hayatlarını kolaylaştıracaktır.**

Sürdürülebilir bir başarı yakalamak isteyen işverenler bu noktaları gözden kaçırmamaktalar.

İşe yeni başlayacak olanlara bir kaç öneri sunmak isterim;

1) Kendinize güvenmek atacağınız ilk adımdır

Yapılacak işler **biriktiğinde derin bir nefes alın** ve nasıl yapılacağını öğreneceğiniz konusunda kendinize güvenin.

Kimse size başarısız olun diye görevler vermiyor, **eğer üstleriniz sizden bir şey yapmanızı istemişse emin olun sizde bunu yapacak potansiyeli görmüşlerdir.**

2) Soru Sormaktan Çekinmeyin Ama Dikkatli Olun

Alışma sürecinde bir şeyler öğrenmek adına soru sormaktan ve yardım istemekten çekinmeyin. Sadece, soru sorarken konuyla ilgili kişiye sorup sormadığınıza dikkat edin.

3) Suçluluk duygusu ve endişe sadece ayak bağıdır, sizi yavaşlatır.

Herkes hata yapabilir, bu gibi durumlarda kara kara düşünüp pişmanlık duymak yerine **bu zamanı** aynı şeyleri bir daha yaşarsanız neyi farklı yapacağınıza karar vermeye ayırmalı ve yolunuza devam etmelisiniz.

4) Sorumluluk Alırken İstekli ve Gerçekçi Olun

İş hayatına yeni başladığınız zamanlarda göze girmek istersiniz. Daha fazla sorumluluk alıp, daha fazla şey başarmak isteyebilirsiniz. Fakat sorumluluk alırken sınırlarınızı iyi belirlemeniz gerektiğini söylemem gerekiyor. Çünkü **gereğinden fazla sorumluluk sizi yorar**, bu da iş veriminizin siz farkında olmadan düşmesine sebep olabilir. Bundan dolayı hedeflerinizi iyi belirleyip sorumluluk alırken **istekli olduğunuz kadar gerçekçi de olun.**

5) İnsan İlişkilerini Belli Bir Seviyede Tutun

Elbette ki iş yerinde **huzurlu ve mutlu bir şekilde** çalışmak için **iş arkadaşlarınızla** iyi anlaşmanız çok önemli. Ama onlarla olan iletişiminizi belli bir seviyede tutmayı aklınızdan çıkarmayın. **Çok fazla samimi olmak** ya da **aşırı ciddi davranmak** çalışma ortamında belirli sorunlara yol açacağı için kurduğunuz arkadaşlıkların çerçevesine dikkat etmeniz şart.

6) İhtiyacınız olan şey iş birliği, onaylanma değil.

Birçok kadın beğenilmek ve onaylanmak konusunda o kadar çok endişe eder ki bu durum onların etkili kararlar vermesini zorlaştırarak hareket alanlarını kısıtlar. Oysa, önemli olanın insanların bizi **onaylaması değil bizimle iş birliği yapmasıdır.**

7) Ne istediğinizi açık açık sormayı öğrenin.

Genellikle istediğimiz şeyleri açık açık dile getirmekten korkarız çünkü karşı tarafın bizi **yargılaması riski** bizi endişelendirir.

Ama ne istediğinizi söylemezsek belki de asla bu fırsata ulaşamayacak ve neler yapmamız gerektiğini öğrenip kendi yolumuzu çizemeyeceğiz.

“Sizce şuan olduğum yerle bir sonraki seviye arasında neleri geliştirmeliyim? Oraya gelmek için neler yapmam gerekir?” çok doğal sorulardır.

8) Pes etmeyin

Kolay pes etmemek gerekir. İş hayatı beklediğimiz gibi toz pembe görünmemiş olabilir, bu durumda ya adapte olup sorunları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalısınız ya da bırakıp gitmeli...

Ben ilk çözümü tercih ettim ve 23 yıl nasıl hızlı geçmiş bugün geriye dönüp baktığımda bile hala hiç anlamıyorum 😊

MOBBING

Türkçe olarak '**yıldırma**' anlamına gelen mobbing günümüz iş hayatında giderek artan bir sorun haline gelmektedir.

Daha uzun bir tabirle mobbing : **iş yerindeki bir grup çalışanın bir kişi veya diğer bir grup üzerinde psikolojik taciz uygulamasıdır.**

Bu davranışlar meslektaşlar, üstler veya astlar tarafından gerçekleştirilebilir.

Mobbing uygulanmasının temel amacı kişinin işinden istifa etmesini sağlamak, işinden uzaklaştırmak, bezdirmek ya da kişinin çalıştığı zamanlarda verimini düşürmek gibi sebeplerdir.

Mobbingde, hedef alınan kişinin ;

Şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine bir saldırı söz konusudur.

Çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları **her sorun** mobbing tanımının kapsamına girmemektedir.

Bir kişinin kendisine mobbing uygulandığını öne sürebilmesi için **bazı unsurların mevcut olması** gerekmektedir.

Bir çalışanın **hedef alınarak, uzun bir süre** ve **belli aralıklarla sistematik** biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan ;

- Aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren,
- İşteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan
- Tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.

Mobbinge maruz kalan kişinin kişiliğinde, mesleki durumunda ya da sağlığında bir **zarar meydana getirilmesi halinde mobbingin varlığından** söz edebiliriz..

Kısaca, iş yerinde

- Hakkınızda asılsız söylentiler çıkartılıyorsa
- İşten ayrılmanız isteniyor ve sizi yıldırmaya çalışılıyorsa
- Konuşurken kasten sözünüz kesiliyorsa
- İş yerinde yok sayılıyorsanız
- Sürekli küskünlükler yaşıyorsanız
- Görmezden geliniyorsunuz
- Yaptığınız işler sabote edilmeye çalışılıyorsa
- Sürekli suçlanıyor ve yersiz eleştiriliyorsunuz
- Küçümseniyorsanız
- Cinsel tacize maruz kalıyorsanız
- Örtülü veya açık tehdite maruz kalıyorsanız
- Fiziksel sağlığınıza bir saldırı yapılıyorsa
- Kaba ve argo sözlerle rencide ediliyorsanız, size lakap takılıyorsa
- İş motivasyonunuz düşürülmeye çalışılıyorsa
- Size yapmanız gerekenin dışında işler yükleniyorsa
- Genel olarak görevlerinizi yerine getirmenizi zorlaştırıyorlarsa
- Tüm bunlar **sürekli ve sistemli bir şekilde** yapılıyorsa

*Mobbing etkisi altında kalıyor olmanız muhtemeldir.

Mobbingin hedefleri **genellikle en yaratıcı ve işinde en başarılı olan yetenekli ve etkin kişilerdir.**

Bu kişilerin daha çok mobbinge maruz kalmalarının **sebebi** diğer çalışanların bu kişiyi işyerinde kendi pozisyonuna **tehdit** olarak algılamalarıdır.

Her insan mobbinge maruz kalabilir **ancak yapılan araştırmalarda kadınların 'mobbinge maruz kalma' riskinin, erkeklere göre% 75 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

Mobbingin Türleri:

Genel olarak mobbing **üç kategoriye** ayrılmaktadır;

1) Düşey Mobbing: Mobbing uygulayan kişi işveren, yönetici ya da üst konumda ise **dikey mobbing** söz konusudur. Genellikle en çok rastlanılan mobbing türü olarak bilinmektedir.

2)Dikey Mobbing: Astın üstüne yapmış olduğu mobbing türüne dikey mobbing denmektedir. Bu mobbing türünde çalışanlar, işverenlerinin ve yöneticilerinin kendilerinden yerine getirmesini talep ettikleri işleri **yapmayarak** ya da üstünü ondan daha da üst kimselere yersiz yere **şikayet ederek** zor durumda bıraktıkları durumlardır. Örnekleri mevcut olsa da çok sık karşılaşılan bir mobbing türü değildir.

3)Yatay Mobbing: Bu tür mobbing, **aynı statüde** bulunan çalışanların birbirlerine karşı uyguladığı mobbingtir. Mobbing uygulayan kişi ve maruz kalan kişi benzer görevlerde benzer olanaklara sahiptir.

Genellikle **rekabet, kişisel hırslar, çekememezlik** gibi nedenlerden kaynaklanır.

Mobbing'in Üzerimizde Nasıl Bir Etkisi Oluyor?

Psikolojik şiddetin sıklığı arttıkça mağdur üzerindeki olumsuz etkisi de artar. Mobbing, uygulanan kişinin psikolojik, fizyolojik ve sosyal düzenini olumsuz etkiler. Biraz daha açacak olursak;

- Sık sık ağlama,
- Konsantrasyon bozukluğu,
- Özgüvenin azalması,
- Kendini dışlanmış hissetme,
- Sosyal uyumsuzluk,
- Depresyon,
- Anksiyete,
- Tansiyon yükselmesi,
- Uyku bozuklukları,
- Yeme problemleri,
- Sigara-alkol kullanımında artış,
- İşe gitmek istememe veya isteksiz gitme,
- Yalnızlık hissi,
- Güven problemi,
- Sık sık tedirginlik hali,
- Hatta mobbinge maruz kalma çok uzun süreliyse **panik atak, intihara ve hatta cinayete yatkınlık, şiddetli depresyon** belirtileri bile görülebilmektedir.

Mobbinge maruz kalan çalışanın **iş performansı** da doğal olarak bu durumdan **olumsuz** etkilenmektedir.

- Çalıřanın verimlilięi dūř
- mekte,
- motivasyonu azalmakta,
- işle ilgili hatalar yapma olasılığı artmaktadır.
- Ayrıca mobbinge uğrayan kişinin **alıştığı kuruma gūveni ve bağlılığı** azalmaktadır.
- Çalıřma ortamı **gergin ve stresli bir rekabet ortamına** dōnūřebilmektedir. .

İş YERİNDE MOBBİNGE MARUZ KALAN KİşİNİN YAPMASI GEREKENLER NELERDİR?

Öncelikle iş yerinde maruz kaldığınız mobbingin farkına varmalı ve mobbing uygulamanın bir suç olduğunu bilmelisiniz.

Size mobbing uygulayan kişi **sizin statünüzdeki bir alışansa** iş yerinizdeki ilgili mercilere bunu dile getirebilirsiniz. Fakat iş yeriniz de bu durumu **önemsemiyor** veya **mobbingi üstleriniz** uyguluyorsa ve siz uyarıyı yaptıktan sonra da devam ediyorsa **hukuki yollara başvurabilir, hakkınız olanı savunabilirsiniz**

Neler mobbinge uğradığınızın delili sayılabilir ?

- E-posta, kısa mesaj, sosyal ağlarda yapılan yazışmalar [mobbing ispatında](#) kullanılabilir.
- **Mesai saatleri dışında olan** özellikle de **geç saatlerde** bu yollar ile iletişime geçilmesi de psikolojik zorbalık olarak nitelendirilebilmektedir.
- Bu görüşme kayıtlarının dökümleri, mesajların ekran görüntüleri delil olarak sayılmaktadır.
- Mobbing sonucu kişide **psikolojik rahatsızlıklar meydana gelmişse** ve bunun sonucu olarak **bir doktora gidilmişse**, ilgili **raporlar** veya bir takım **psikolojik ilaçlara ilişkin reçeteler** de delil olarak sayılabilmektedir.
- Mobbinge uğrayan kişinin yakınında **olaylara şahit olan kişiler** varsa bu kişilerin kim oldukları not edilmelidir.
- Sosyal medyada kişinin **aleyhine yapılan yorumlar da** mobbing kapsamına girmektedir. Bu paylaşımlar da dosya halinde toplanmalıdır.

MOBBING'E İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER NELER?

Türkiye'de mobbing pek bilinen bir kavram değildir. **Mobbingi iş kanununda da kavram olarak tanımlayan** herhangi bir kanun, mevzuat **bulunmamaktadır**

Bu sebeple İş Kanunu, Medeni Kanun, Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nun genel ve konuyla ilgili düzenlemelerinin dikkate alınması gerekmektedir.

MOBBING'E MARUZ KALANLAR NEREYE BAŞVURABİLİR?

Mobbing'e maruz kalanlar, önlerindeki tek seçeneğin **mobbingi kabullenmek** ve böyle bir hayata devam etmek olduğunu **düşünmemelidir**.

Haklarının yasal olarak korunması adına hukuk bürolarından, [İş hukuku konusunda uzman avukatlardan](#) profesyonel destek alabilirler.

Ayrıca,

- Kamu Denetçiliği Kurumu,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Alo 170,
- İl, İlçe İnsan Hakları Kurulları
- Anayasa Mahkemesi,
- TBMM,
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER),
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu,
- Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na

Başvuru yolları açıktır.

Bunlar dışında **yeni bir iş aramak** da bir seçenektir.

Önemli olan kendinizi **yalıtmamanız, özgüveninizi düşürmemeye** çalışmanızdır.

Özgüveninizin kırılmasına asla izin vermeyin. Unutmayın, **her zaman daha iyi bir ihtimal vardır.**

CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan 1970' li yıllarda ABD de ortaya çıkan bir kavramdır.

Özellikle kadınlarda sıkça görülen cam tavan sendromu **kişilerin üst seviyelerdeki pozisyonlara gelebilmek için çabalamalarına rağmen ilerleyemedikleri düşüncesiyle, bu ideallerinden vazgeçmelerine yol açan görünmez engele verilen** isimdir.

Yapılan araştırma sonuçları, özel sektördeki kadın yöneticilerin çoğunlukla orta kademeye kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını göstermiştir.

Yine araştırmalara **yönetim seviyeleri** bakımından bakıldığında kadın yöneticilerin sayısı açısından olumsuz sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Fortune 1000'deki (Fortune 1000 listesi, toplam gelirler temel alınarak oluşturulan en büyük 1000 Amerikan şirketinden meydana gelmektedir.) **firmaların sadece ikisinin en tepe yöneticisinin** (CEO) kadın olduğu belirtilmektedir.

Bu durum, **kadınların yükselmesini engelleyen bir cam tavan (glass ceiling) olduğu iddiası ile açıklanmaktadır.**

Cam tavanın oluşum nedenleri olarak;

- Kadınların çalışma yaşamında **kısa sayılabacak bir süredir** yönetici durumunda bulunmaları,
- İşgücüne **aralıklı olarak katılmaları**,
- Geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması. Örneğin; halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi **yükselme olasılığının düşük olduğu alanlarda** ve son olarak da
- **Üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında ayırım yapmaları** gösterilmektedir

Cam tavan olgusu nedir ?

- *“Bir Şeyin imkânsız olduğuna inanırsanız, aklınız bunun neden imkânsız olduğunu size ispatlamak üzere çalışmaya başlar. Ama bir şeyi yapabileceğinize inandığınızda, gerçekten inandığınızda, aklınız yapmak üzere çözümler bulma konusunda size yardım etmek için çalışmaya başlar”* diyor Dr. David J. Schwartz

Bunu bir deney ile açıklayalım :

Bilim adamları pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildiklerini görürler. Birkaçını toplayıp 30 cm yüksekliğindeki bir cam fanusun içine koyarlar.

Metal zemin ısıtılır. Sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışırlar ama başlarını tavandaki cama çarparak düşerler.

Zemin de sıcak olduğu için tekrar zıplarlar, tekrar başlarını cama vururlar. Pireler camın ne olduğunu bilmediklerinden, kendilerini neyin engellediğini anlamakta zorluk çekerler.

Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o **zeminde 30 santimden fazla zıplamamayı öğrenirler.**

Artık hepsinin 30 cm zıpladığı görülünce **deneyin ikinci aşamasına** geçilir ve **tavandaki cam kaldırılır.**

Zemin tekrar ısıtılır.

Tüm pireler eşit yükseklikte, 30 cm zıplarlar!

Üzerlerinde cam engeli yoktur, daha yükseğe zıplama imkânları vardır ama buna cesaret edemezler.

Kafalarını **cama vura vura öğrendikleri** bu sınırlayıcı '**hayat dersi**'ne sadık halde yaşarlar. Pirelerin isterlerse kaçma imkânları vardır ama kaçamazlar.

Çünkü engel artık zihinlerindedir. Onları sınırlayan dış engel (cam) kalkmıştır ama kafalarındaki iç engel (burada 30cm'den fazla zıplanamaz inancı) varlığını sürdürmektedir.

Bu deney **canlıların neyi başaramayacaklarını nasıl öğrendiklerini** göstermektedir.

Bu pirelerin yaşadıklarına '**cam tavan sendromu**' denir. Psikolojide cam tavan sendromuna '**öğrenilmiş çaresizlik**' adı verilmektedir...

Bir insanın gelebileceğine inandığı en üst nokta, **onun cam tavanıdır**. Cam tavanınız hayallerinizin tavan yüksekliğini gösterir. İnsan inandığına denktir.

Yapabileceğini düşündüğü kadardır...

Öğrenilmiş çaresizlikte, yenildiğine uzun süre inanırsan sonunda yenilgi bir gerçek olur.

Öğrenilmiş çaresizlik içerisinde olmak sonuçta **ATALET** durumunu oluşturur.

Atalet fizik biliminde “**eylemsizlik hali**” kişisel gelişim terminolojisinde ise “**amaca yönelik eyleme geçememe**”dir...

Ataleti oluşturan inanç ve düşünceler şunlardır:

- * **Değişmezlik inancı:** Böyle gelmiş böyle gider
- * **Etkisizlik inancı:** Bu işe yaramaz ki
- * **Gereksizlik inancı:** Yapsam ne değişecek ki
- * **Yararsızlık inancı:** Bunu yapmanın hiçbir faydası olmaz
- * **Erteleme inancı:** Bunu daha sonra yaparım
- * **Kontrolsüzlük inancı:** Bunu yapmak benim elimde değil ki
- * **Yetersizlik inancı:** Ben kim oluyorum, bu işi yapamam ki
- * **Mükemmeliyetçilik inancı:** En iyisini yapabilecek seviyeye gelinceye kadar hiçbir şey yapmamalıyım
- * **Başarısızlık beklentisi:** Ben bu işi yüzüme gözüme bulaştırırım.

Cam tavan sendromu en çok gözlemlenen belirtisi;

- Sürekli bahaneler üretmek
- Sürekli engellerden bahsetmek
- Başarılarının takdir görmediğinden bahsetmek gibi **hayıflanmalardır**
- Yaşanan stres vücudu da vuruyor :

Halsizlik, yorgunluk, bazılarında kilo kaybı veya tam tersi olarak kontrolsüz kilo alışı, mide, bağırsak, sindirim sisteminin bozulmasına sebep olabiliyor..

Tükenmişliğin yanısıra bir yandan **bedensel**, diğer yandan **zihinsel engeller** hem kişiyi hem de çevresindekileri etkilemektedir.

Sadece kadınların çabaları, cam tavan engellerini ortadan kaldırmakta yeterli olmaz. Bu engellerin ortadan kaldırılmasında **devlet ve kurumlara da** görevler düşmektedir. Fakat biz bu noktada **kadınlar** neler yapabilir, onlara değineceğiz.

Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler şunlar olabilir;

- Öncelikle **güçlü bir eğitime** sahip olmak! Kişisel ve mesleki eğitime her zaman devam etmek.
- **Özgüven sahibi olmak.** Güçlü kişisel ve mesleki eğitim bunu sağlamakla beraber eş zamanlı iyi bir performans da oldukça destekler.
- **Mağduriyet** duygusuna kapılmamak.
- Pasif bir şekilde terfi edilmeyi beklemek yerine **iş hayatında önemli ve etkili olduğunu** ortaya çıkaracak davranışları göstermek ve etkili olmak.
- **İlişki ağını geniş tutmak** ve ast-üst tüm çalışanlarla **ortak bir dil** oluşturmak.
- Kendini tanımak, tanıtmak ve **neler yapabileceğinin** farkına varmak.
- Hem kendine hem de ekibine **liderlik ederek vizyon** geliştirmek.
- İçinde bulunduğu **kurumun kültürünü iyi tanımak** ve buna göre hareket etmek.
- Kurumdaki **koçluk, liderlik, mentorlük gibi olgulardan** iyi yararlanabilmek.
- Sadece iş hayatına odaklanmamak.

Kişisel, sosyal ve aile hayatında kendisini besleyen faaliyetlerde yer almak.

Her türlü **değişim ve yenilik hareketini takip etmek** ve uygulamak Sayılabilir.

Kariyer yolunda kadınlar için engeller her zaman var olacaktır ancak bunların aşılabilir olarak görülmemesi ve **kadermiş hissine kapılmaması** gerekmektedir.

- Hem **kamu kurum ve kuruluşları** hem de **özel şirketlerle** beraber kariyer sorunlarının çözümüne yönelik **ortak projeler** geliştirilmesi
- Bu yolla **farkındalığın artırılması**,
- Konu derinleşmeden kişinin yaşadığı "**cam tavan sendromunu**" farkına varması ve
- Bu yerleşmiş duygudan uzaklaşmak için kendisine fırsat vermesi bu noktada çok önemlidir.

SONSÖZ

Evet, bugün çalışma hayatının hem olumlu yanlarından bahsettik hem de kadınların çalışma hayatında karşılaşılabileceği olumsuz durumlardan ve bu durumlardan nasıl çıkılabileceğine değindik.

Umarım sizler için faydalı olmuştur. Katıldığım bir konferansta konuşmacı bir soru yöneltmişti : sizce dünyanın en zor mesleği nedir ? diye sormuştu, birçok değişik meslek ismi söylendi ...

Ancak konuşmacı “hayır, hayır bilemediniz, dünyanın en zor mesleği **çalışan kadın, çalışan anne olmaktır**” demişti.

O gün kendimizle bir kez daha gurur duymamız gerektiğini anladım.

Şüphesiz çok stresli ve bir o kadar da zor meslekler var belki konuşmacı o gün **biraz kadınları yüceltmek** istedi ancak o gün o konferansta en zor mesleklerden birinin de **çalışan annelik** olduğuna dair düşünceye karşıt hiç bir görüş söylenmedi.

Demekki yürekten düşünülduğünde hak verilen bir tezdi bu.

Kadınlarımızın **Ulusal kurtuluşumuzdaki rollerini de unutmayalım.**

- Nezahat Onbaşı'yı,
- Şerife Bacı'yı
- Halide Onbaşı'yı
- Halime Çavuş'u
- Kara Fatma'yı ve adını bilmediğimiz nicelerini...

Her zaman aklımızın bir köşesinde kadın idol olarak dursunlar..

Kısaca demem o ki;

- Kendinize, yaratılış özelliklerinize, önsezi gücünüze inanın.
- Kendinize zaman ayırın,
- Kişisel ve mesleki eğitimlerinizi önemseyin, her zaman öğrenilecek bir şeyler vardır.
- Hem iş yerinde hem evde en iyi olmak düşüncesinden vazgeçerek, **yeterince iyi olmak** da bir seçenektir diyebilin
- Tüm sorumlulukları tek başınıza göğüslemek yerine hem iş hem aile içerisinde **iş bölümü yaparak** sorumlulukları paylaşın.
- Zorluklar karşısında kolayca **pes etmeyin**, bilgiye bu kadar kolay ulaşılabilen başka bir dönem olmamıştı.

Her sorunun bir çözümü vardır, çözüm yollarını araştırın, size en uygununu bulmanız çok fazla zaman almayacaktır.

Güçlü Kadın, Güçlü Aile, Güçlü Toplum sözüne çok inanıyoruz. Bu amaçla da çalışmaya devam edeceğiz.



Second Chance For Colibri Birds: Empowering and Increasing Capabilities Of Women
Kolibri Kuşları için İkinci Şans: Kadınların Kapasitelerinin Güçlendirilmesi ve Artırılması Projesi

2020-1-TR01-KA204-093670

"Erasmus+ (*Avrupa Dayanışma*) Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

<http://colibribirds.gantep.edu.tr>
<http://colibribirds.com>

