

## İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Dr. Tekin Akgeyik<sup>(\*)</sup>

### GİRİŞ

İşyerinde istenmeyen cinsel tavır ve davranışlar 1970'li yılların sonlarına kadar herhangi bir isimle anılmamaktaydı. O yıllarda kamuoyunun henüz ilgi göstermediği bu konu, gerek hükümetler, gerekse işletmeler açısından sadece şahsi ilişkilerle sınırlı önemsiz bir konu olarak görülmekteydi.

Buna karşılık, son 20 yıldır, bu konuda büyük değişiklikler meydana gelmiştir. İş piyasasına daha fazla kadının dahil olması ile, işyerinde cinsel taciz sorunu gizli bir konu olmaktan çıkarak kamuoyunun gündemine açıklıkla yerleşmiştir.

Kavram ilk defa 1978 yılında yayınlanan Lin Farley'in "Cinsel Şantaj; İşyerinde Kadınlara Yönelik Cinsel Taciz" ve Catherine A. Mackinnon'un "Çalışan Kadınlara Cinsel Taciz: Cinsel Ayırımı Bir Örnek" adlı kitaplarında yer aldı. Bu gelişmeler başta A.B.D. ve Batı ülkeleri olmak üzere sanayileşmiş pek çok ülkede hükümetlerin, akademik çevrelerin ve bazı sivil toplum örgütlerinin konuyu ciddi bir şekilde tartışmalarına ve bazı önlemler almalarına yol açtı.

Bugün sanayileşmiş ülkelerin çoğunda işyerinde cinsel taciz sorunu önemle üzerinde durulan ve yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan bir alan haline gelmiştir.

Batı'daki bu gelişmelere karşılık ülkemizde konu kamuoyuna yeterince yansımış değildir. Cinsel konuların mahrem kabul edilmesi, özellikle büyük kentlerde meydana gelen bu tür vak'aların ortaya çıkmasını önlemekte, sonuçta konu adli mercilere yansınmamaktadır. Adli mercilere yansıyan olaylarda ise, olaydan zarar gören kişiler kamuoyuna deşifre olarak büyük bir toplumsal baskı altında kalmaktadır. Üstelik bu tip davalar ülkemizde pek önemsenmediği için genellikle sonuçsuz kalmaktadır.

<sup>(\*)</sup> İ.Ü., İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Bu makalenin amacı cinsel taciz kavramına açıklık getirmek, konunun uluslararası boyutlarını ve sonuçlarını tartışarak, kamuoyunun dikkatini bu konuya çekmektir.

### A- TANIMLAMAYA YÖNELİK TEMEL UNSURLAR

Cinsel Taciz kavramı yeterince açık olmayan ve genellikle yanlış ve eksik çağrışımlar yapan bir kavramdır. Özellikle konunun yeterince açıklıkla tartışılmadığı ülkelerde olay değerlendirilememektedir.

Herşeyden önce cinsel tacize muhatap olan grupların çoğunlukla kadın olduğu düşünülür. Bu aslında kısmen doğrudur. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, işyerinde istenmeyen cinsel tavır ve davranışlardan hem kadınlar hem de erkekler zarar görmektedirler. Nitekim 1980 yılında "ABD Değer Koruma Hizmetleri Komisyonu" yaptığı bir araştırmada kadınların % 42'sinin, erkeklerin ise % 15'nin işyerinde cinsel tacize uğradıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, 1990 yılında 20.000 askeri personel arasında yapılan bir araştırma, erkeklerin % 17'sinin işyerinde cinsel tacize uğradığını göstermektedir. Kuşkusuz kadınların uğradığı cinsel taciz nitelikleri açısından daha farklı ve olumsuz sonuçlara sahiptir.

İkinci olarak, işyerinde cinsel taciz sadece fiziksel davranış ve hareketleri kapsamamaktadır. Taciz aynı zamanda konuşulan sözler, hatta kullanılan kelimeler, bazı hareketler, jestler ve bakışlarla yapılabilir. Bu durumda tavır, davranış veya söylenen sözlerin cinsel taciz olup olmadığına mağdur durumda kalan karar verecektir.

Diğer bir nokta ise, cinsel tacize yönelen kişilerle ilgilidir. Bu kişiler genellikle cinsel bir zevk almaktan öte, saldırıyı ve mağdur kişiyi ezmeyi hedeflemektedirler.

Hatta konuşma veya davranışlarının karşı tarafı taciz ettiğini anlayan bir tacizci, tavır ve konuşmalarını ısrarla sürdürür. Dolayısıyla cinsel taciz istenmeyen ve aynı zamanda tekrar edilen tavır ve davranışları da içermektedir.

Gerçekten de tacizci tatmin olmak için değil, davranışından mağdur olanı rahatsız etmek için bunu yapacaktır. Tacizci bir anlık olsa ve yaptığı davranıştan hoşlansa bile, temel amacı diğer fertlerin kendisi karşısındaki güçsüzlüğünü görmek ve göstermektir. Burada cinsel hazzın ötesinde amaç bir başkasını egemenliği altına almaktır.

Aslında, cinsel taciz, birinin istemeden söylediği cinsel içerikli bir söz veya birlikte çalıştığı iş arkadaşına bir refleksle dokunması gibi masum hatalardan farklıdır. Böyle davranışlar düşüncesizliği ifade edebilir ve genellikle ciddi bir probleme yol açmaz. Pek çok durumda istemeden uygunsuz kelimeler

sarfeden veya davranışta bulunan kişi, bu gibi durumlarda genellikle özür dileyerek böyle bir olayı tekrarlamaktan kaçınacaktır.

Nihayet cinsel taciz olayı sadece mağdurun rahatsız olması ve şikayetçi olması durumunda söz konusudur. Aksi halde konu yalnızca iki kişi arasında geçen ve sadece onları ilgilendiren bir konumda kalacaktır. Bu durumda üçüncü tarafların konuya müdahalesi söz konusu olamaz.

## **B- KONUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Son 10 yılda gelişmiş pek çok ülkede işyerinde cinsel taciz konusunu incelemeye dönük çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar konuyu tanımlama ve gerekli önlemleri almaya yönelik ilgi çekici sonuçlar vermektedir.

1988'de A.B.D.'de Merit raporu çerçevesinde yapılan bir mülakat, kadınların % 42'sinin, erkeklerin %14'ünün cinsel tacize uğradığını ortaya koymaktadır. Cinsel tacize uğrayan kadınların %61'i cinsel taciz olayının kendileri için daha iyi sonuçlar doğurduğunu ifade etmişlerdir. Kadınların % 47'si tacizciden kaçındıklarını söylerken, % 48'i bu nitelikteki olayların kendi statülerini geliştirdiğini belirtmişlerdir. Kadınların yalnızca %6'sı cinsel taciz olayını şikayet etmiştir. Buna karşılık %48'i tacizciden davranışlarına son vermesini istediklerini bildirmişlerdir.

Aynı tarihte Fortune Çalışan Kadın Dergisinin 500 şirketi kapsayan bir araştırmasında mülakata cevap veren kadınların % 50'si cinsel tacizden şikayet ederken, sadece 1/3'i konuyu dava etmişlerdir.

Avustralya "Federal İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Komisyonu" 1990 yılında yaptığı bir araştırmada, cinsel taciz şikayetlerinin çoğunlukla 100'den az işçinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışan genç kadınlardan geldiğini saptamıştır. Araştırmaya göre, şikayetçi kadınların % 75'i 20 yaşın altındaki kadınlardır.

Genelde cinsel tacizden yakman kadınların işyerinde kasiyer ve tezgahtar konumunda olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma göstermektedir ki, cinsel tacize daha çok deneyimsizlikleri, sınırlı bilgileri ve çaresizlikleri nedeniyle genç kadınlar muhatap olmaktadır.

Benzer araştırma Avusturya Çalışma ve Sosyal İşleri Bakanlığı'na 1411 kadınla yapılan mülakatla gerçekleştirilmiştir. Kadınların % 30,5'inin cinsel taciz olayı ile karşılaştıklarını belirttikleri bu araştırmada kadınların % 2,6'sı bu olayla mesleki açıdan bazı olumsuzluklarla cinsel taciz olayı ile karşılaşabilecekleri tehdidi, % 6,8'i iş olanaklarını geliştirebilecekleri teklifi, % 17,2'si açıkça cinsel ilişki amac, % 16,6'sı bedenlerine yapılan fiziksel temas ve % 17,8'i ise bazı seksüel davranışlar ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu

araştırma özellikle hizmet sektörlerinde istihdam edilen işçilerin cinsel taciz ile daha sık karşılaştıklarını ortaya koymaktadır.

Belçika'da "İstihdam ve Çalışma Komisyonu"nın 1984 yılında yaptığı bir araştırma bulguları bekar, boşanmış veya ayrı yaşayan 30 yaşın altında olan kadınların bu olayla daha sık karşılaştıklarını göstermektedir. Bu ülkede işyerleri düzeyinde yapılan bir mülakata göre, kadınların % 41'i, erkeklerin % 21'i bu tip olaylardan şikayetçi olmuşlardır.

Danimarka'da 1991 yılında yapılan bir araştırmada ise, kadınların % 66'sı daha üst pozisyondaki bir erkek tarafından cinsel tacize maruz kaldıklarını, % 45,5'i bu konuda somut bir sonuç sağlanmadığını, % 17'i işyerini değiştirmek zorunda kaldığını, % 8'i işinden olduğunu belirtmiştir.

Öte yandan cinsel tacizin hangi gruplardan geldiğini belirlemeye yönelik araştırmalar da yapılmıştır. 1990 yılında Japonya'da bir kadın derneği (Santama Nokai) cinsel tacize uğramış 3131 kadınla yaptığı mülakat sonucunda, bunların % 23,5'inin işverenleri, % 14'ünün daha üst pozisyondaki bir amiri, % 18,5'nun işyerinde kıdemli bir çalışanı, % 15,8'nin meslektaşını, % 4,4'nün bir müşteriyi, % 4,2'sinin başka bir işletmenin görevlisini suçladığını ve bunlar tarafından cinsel tacize maruz kaldıklarını söylemiştir.

Nihayet, Amerika'da yapılan bir diğer araştırmada, 86 cinsel taciz vakası incelenerek dikkati çekici sonuçlar saptanmıştır. Bu araştırmaya göre, davaya konu olan olayların % 89'unda kadınlar, % 10,5'inde erkekler davacı konumundadırlar.

Cinsel tacize maruz kalanların %12'si işçi değil iken, olayların %77,9'u özel sektörde geçmektedir.

Aynı araştırmaya göre, cinsel tacize maruz kalanların % 84,9'u mavi yakalı, % 3,5'i ise tezgahlıdır. Araştırma cinsel tacizin niteliği ile ilgili sonuçlar da vermektedir. Buna göre, yapılan tacizin % 67,4'ü sözlü, % 25,6'sı fiziksel davranışlar ve % 1,2'si de cinsel ilişki yoluyla yapılmıştır.

### C- CİNSEL TACİZİN ETKİLERİ

Cinsel tacize maruz kalmış bir kişi için ciddi psikolojik, fiziksel ve ekonomik etkiler ortaya çıkabilir. Pek çok olayda mağdurun yanısıra ailesi de cinsel tacizden olumsuz şekilde etkilenmektedir. Ayrıca cinsel taciz olayın geçtiği işletmeye de çeşitli biçimlerden zarar verebilir:

## 1- Mağdura Yönelik Olumsuz Sonuçlar

### a- Psikolojik Etkiler:

Cinsel tacizin kurbanları duygusal bazı tepkiler sonucu kendi kendine güvensizlik hissetmekte ve depresyonlara yol açan kendini suçlama gibi bir takım olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedirler. Mağdur kişi aynı zamanda toplumdan gelen bazı olumsuz baskılarla da karşı karşıya kalabilmektedir. Tüm bu psikolojik baskılar fiziksel hastalıklara, performans bozukluklarına, çalışma yaşamında başarısızlıklara yol açabilmektedir.

Cinsel tacize uğrayan pek çok insan, ilk olarak şaşırıldığını ve mahçup duruma düştüğünü belirtmektedir. Genellikle insanlar güvendikleri veya üst pozisyonda oldukları bir kişiden böyle bir davranışı beklememektedir. Hatta kişi en başta kendisinin yanlışmış olabileceğini, olayın yanlışlıkla gerçekleştiğine kendini inandırmaya çalışmaktadır.

Psikolojik açıdan cinsel tacize uğrayan kişilerin belirttikleri bir diğer etki, küçük düşme hissidir. Bu kişiler böyle bir olay karşısında anlamsız ve değersiz oldukları hissine kapıldıklarını ifade etmektedirler. Böyle mağdurlar kendilerini cinsel bir oyuncak gibi görmekteyler.

İş'e ilgi kaybetme, diğer bir psikolojik sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Pek çok cinsel taciz kurbanı, olaydan sonra uzun bir süre işlerini tekrar sevmek için çabaladıklarını belirtmişlerdir.

Son olarak pek çok vakada mağdur çaresizlik hissine kapılmakta ve bu his onu depresyona sürükleyebilmektedir. Cinsel tacize uğrayan çok sayıda kurbanda iştahsızlık veya kilo kaybı, uyku bozuklukları, cinsel duyarlılıkta kayıplar, konsantrasyonda azalma ve ölüm korkusuna ilişkin bulgular saptanmıştır.

### b- Fiziksel Etkiler

Cinsel tacize maruz kalan kişilerde baş ağrıları, bel ağrıları, bulantı, mide hastalıkları, yorgunluk, uyku ve beslenme bozukluklarına rastlanmıştır. Aynı zamanda cinsel taciz kurbanları genellikle yaşadıkları depresyon nedeniyle içinde buldukları fiziksel etkileri de tam olarak belirleyememektedirler. Fakat bazı zamanlar bu fiziksel olumsuzluklar, kurbanı bu olaya karşı harekete geçirmeye yönlerebilir.

### c- Ekonomik Etkileri

Pek çok kurban cinsel tacizin sonunda bazı ekonomik kayıplara da uğramaktadır. Çoğu kişi böyle bir olaydan sonra işini kaybetmekte ve daha düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca uğradıkları fiziksel

ve psikolojik etkilerden kurtulmak için harcadıkları paralar da ekonomik açıdan olumsuzluklar yaratmaktadır.

Mağdur kişi genellikle tacizciden kaçınmak için, kariyerinden ve gelecekte elde edebileceği fırsatlardan vazgeçmek zorunda kalabilmektedir. Üstelik hem zihinsel baskılar hem de fiziksel bozukluklar işyerinde verimliliği düşünebilir. Bu durum, kişiyi işinden edebileceği gibi, güvende olabileceği yeni bir iş bulmasını zorunlu kılacaktır.

## 2- Aileye Etkileri:

Aile de işyerlerinde cinsel taciz kurbanı ile birlikte bazı olumsuz sonuçlara katılmak zorunda kalmaktadır. Pek çok kurban işyerinde maruz kaldığı bu tip olaylara karşı kızgınlığını aile bireylerine yöneltebilmektedir. Çoğu cinsel taciz mağduru kişi, oldukça stresli bir şekilde eve döndüklerini ve çocuklarına karşı kendilerini kötü bir anne olarak hissettiklerini belirtmektedirler. Aynı durumdaki çoğu anne, her gece eve gittiklerinde çocuklarına yeterince ilgi gösteremediklerinden yakınmaktadır.

Öte yandan, kadınlar böyle durumlarda olayı eşlerine anlattıklarında aile huzurlarının kaçtığını ve eşlerinin patronlarına karşı suç işleme eğilimine girdiklerini ifade etmektedirler.

## 3- İşletmeye Etkileri:

Cinsel taciz olayları, mağdur ve ailesini olduğu kadar işletmeyi de etkiler. 1988 yılında bir çalışan kadın dergisi, 160 büyük şirketi kapsayan bir araştırmasında cinsel taciz vakaları nedeniyle işletmelerin 6.7 milyon dolar kayba uğradıklarını hesaplamıştır. Bu araştırma işletmelerin mahkeme masraflarını dikkate almamıştır. Finansal kayıp yanında işçilerde verimlilik ve motivasyon kaybının yarattığı sonuçlar bu olumsuz etkileri daha da artırmaktadır.

Diğer bir araştırma sonuçlarına göre, cinsel taciz vakalarının meydana geldiği işletmelerde moral düşüklüğü, sadakat azalması, devamsızlık, düşük verimlilik, yüksek işgücü devri ve diğer kayıplarla karşılaşmıştır.

## D- ALINACAK ÖNLEMLER

### 1- Bireylerin Alabileceği Tedbirleri :

Çalışan bireyler herşeyden önce cinsel tacizin sınırlarını ve anlamını kavramalıdır. Böylece kendilerine yöneltilecek istenmeyen bir tavır veya davranışın cinsel taciz olup olmadığına karar verebilirler. Bu konuda işçinin kendi içgüdüüne güvenmesi gerekir.

Birey böyle bir olayla karşılaştığı zaman, bunu arkadaşları ile paylaşmaktan kaçınmamalıdır. Böylece çevresini de tacizciye karşı uyarılmış olabilir. Ayrıca bu konuda işletme yönetiminden yardım istemede hiçbir tereddüde kaçılmamalıdır. Aksi halde tacizci yaptığından cesaretlenerek davranışlarında ısrar edecektir.

Diğer yandan karşılaştığı olumsuz bir davranışa karşı hemen harekete geçmeli ve öncelikle bu konuyu dikkatli bir şekilde üstlerine rapor etmeli ve tanıklık yapacak kişiler ve diğer kanıtlar bulmalıdır. Bu konuda arkadaşlarından ve diğer çalışanlardan yardım istemelidir.

Ayrıca çalışan bireyler kendi başlarına gelmemiş olsa bile çevrelerinde meydana gelebilecek böyle bir olaya karşı duyarlı davranmalı ve birgün kendilerinin de böyle bir durumla karşılaşabileceklerini unutmamalıdır. Bunun için de bireyler işletme yönetimine baskı yaparak, sendikalar ile işbirliğine giderek ve diğer arkadaşları ile yardımlaşarak bu tür olayları engellemeye yönelik çabalara aktif olarak katılmalıdırlar.

## 2- Yöneticilerin Sorumlulukları

İyi yetişmiş bir işletme yöneticisi, kendisine başvuran cinsel taciz kurbanı kişiyi ciddiyetle dinlemeli ve olayı aydınlatmaya çalışmalıdır. Ayrıca kendisine gelen mağduru küçük düşürücü söz ve davranışlardan mutlaka kaçınmalıdır.

Yönetici yargılayıcı olmamalıdır. Olayı diğer çalışanların yanında tartışmamalı ve mümkün olduğu ölçüde sorunu sınırlı kişi arasında çözmeye gayret etmelidir. Konu karşısında objektifliğini yitirmeden olay hakkında bilgilенmeyi talep etmeli ve ona göre bir sonuca varmalıdır. Ayrıca mağdur kişiye yardım etmeye istekli olmalı ve emin olmadan hiçbir işleme girişmemelidir.

Yönetici astlarıyla iletişim kanallarını açık tutmalıdır. Eğer departmanında huzursuz çalışanlarla karşılaşır, bunun gerçek nedenini öğrenmeye çalışmalıdır. Çalışanlar üzerindeki ilgisini devamlı canlı tutarak, yapılacak her şikayeti ciddiyetle ele almalıdır.

Nihayet, yönetici meydana gelecek herhangi bir cinsel taciz vakasında hemen harekete geçebilmelidir. Aksi halde ortaya çıkacak sorunlar olayı büyütebilir. Bu durum çalışanlar yanında işletmenin prestijini de sarsabilir.

## 3- Sendikaların Görevi

Sendikalar cinsel tacizin önlenmesinde önemli bir role sahiptirler. Sendikalar tüm işçiler için eşitlik ve saygınlık talep edecekleri gibi, toplu iş sözleşmesi yoluyla da işçilerin ciddi sorunlarını işverenlerle tartışabilmelerine olanak sağlayabilirler.

Sendikalar çalışanlara cinsel tacizden nasıl kaçınılabilecekleri konusunda yol gösterebilir ve onları eğitebilirler. Aslında sendikaların önemli amaçlarından biri de üyelerini ayrıma karşı önlemek olduğu için bu konuda önemli adımlar atabilirler.

Öte yandan sendikacılar işverenlerle doğrudan iletişim kurarak işyerinde bu konuda tedbir alınmasını isteyebilir ve bununla ilgili çalışmalarını bizzat yürütebilirler. Ayrıca sendikalar toplu iş sözleşmelerine koyacakları ayrıma önleyici hükümler ile de bu konuda etkili olabilirler.

Sendikalar ülke düzeyinde hükümetin konuyla ilgili politikalarının devreye girmesi konusunda da öncü olabilirler. Bu şekilde parlamentodan çıkarılacak yasalarla cinsel tacizin önlenmesinde makro düzeyde bir kamuoyu yaratabilirler.

Son olarak, sendikalar diğer sendikal örgütlerle dayanışma içine girmeli ve diğer işletmelerde meydana gelmiş olayları dikkate alarak, onlarla birlikte ortak politika ve stratejiler saptamalı, hatta bu konuda tüm sendikalar toplu sözleşmeye konulacak maddeleri birlikte belirlemelidirler.

## SONUÇ

Günümüzde çalışma yaşamında işyerinde cinsel taciz konusu ile yeni bir tartışma alanı gündeme gelmektedir. Özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde sorun pek çok cephesiyle ele alınmakta ve tartışılmaktadır. Bu alanda akademik çevreler, hükümetler, sendikalar ve diğer sivil toplum örgütleri duyarlılıklarını artırmaktadırlar.

Özellikle son yıllarda konuyu aydınlatıcı ve alınabilecek önlemleri saptamaya yönelik çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar hemen tüm gelişmiş ülkelerde ya devletin desteklediği ya da doğrudan devlet birimlerince yürütülmektedir.

Bu araştırmalar ilgi çekici sonuçlar vermektedir. Genelde cinsel taciz olayı daha çok hizmet sektörlerinde, ve düşük statüyle çalışanlara karşı yapılmaktadır. Ayrıca istenmeyen cinsel tavır ve davranışların daha çok deneyimsiz, çalışma hayatına yeni girmiş ve 30 yaşının altındaki kadınlarda meydana geldiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca araştırmalar cinsel taciz olayı ile karşılaşan kişilerin bazı psikolojik, fiziksel ekonomik sorunlarla karşılaştıklarını ve bu olaylardan diğer aile bireylerinin yanısıra işletmenin de etkilendiğini göstermektedir.

İşyerinde istenmeyen cinsel tavır ve davranışları önlemek için çalışanlara, işverenlere ve işletme yöneticilerine bazı görevler düşmektedir. Bunların etkin



işbirliği ve olaylara zamanında müdahaleleri, çıkaracakları yasal düzenlemelerin uygulanmasına yardımcı olacak, bu tür olaylar zaman içinde hızla azalacaktır.

### KAYNAKLAR

1. Bravo, E., The 9 to 5 Guide to Combating Sexual Harassment, Canada, 1992.
2. ILO, Combating Sexual Harassment at Work, Geneva, 1992.
3. Koen, C., "Sexual Harassment Claims Stem From A hostile",
4. Personel Journal, pp. 88-99.
5. La Van, H., "Decisional Model for Predicting Outcomes of Arbitrated Sexual Harassment Disputes", Labor Law Journal, 1993, pp. 230-238.
6. Mackinnon, C., Sexual Harassment at Working Women, 1979.
7. Rubenstein, M., "The Law of Sexual Harassment at Work", Industrial Law Journal, V. 12, N.I., 1983, pp. 75-83.
8. Sullivan, G., "Sexual Harassment : The Continuing Workplace Crisis", Labor Law Journal, 1994, pp. 195-207.

