

CEDAW sözleşmesi, kadınlara karşı ayrımcılığın tarih boyunca ve günümüzde dünyada gösterdiği yaygınlık ve çeşitliliğin, doğal bir sonucu olarak içeriği itibarıyla çok yönlü ve geniş kapsamlı bir metindir. Sözleşme, taraf devletlerde kadınların kanun karşısında eşitliğinin sağlanmasının ötesine geçerek, medeni hallerine bakılmaksızın kadınların; siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamda erkeklerle eşit konumda olmaları ilkesini benimsemekte, devletleri bu amaçları hızla gerçekleştirmek için özel geçici önlemler almaya yöneltmekte ve kadınlarla erkekleri ayrımcı kalıp yargılarla tanımlayan geleneksel ve kültürel davranış kalıplarını ve tutumları dönüştürmek için önlem almaya zorlamaktadır. CEDAW sözleşmesi, hem yasalarda; hem de gerçek yaşamdaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kamu yaşamında olduğu gibi; özel yaşam alanlarında ve özellikle aile ilişkilerinde, ayrımcı kalıp, yargı ve davranışlardan arındırılması için yapılması gereken tedbirleri de düzenlemektedir (Özdamar 2009:91).

Küreselleşmenin yarattığı ayrımcılık ve kadın yoksulluğuyla mücadelede; kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı olarak yapılan ayrımcılığın her türlü önlenmesi için bir uluslararası insan hakları sözleşmesi olan CEDAW, devletleri taahhüt altına almış ve kadınların ayrımcılıktan korunması için; hem devletlere ve hem de bireylere, müştereken mücadele sorumluluğu yüklemiştir (Balkır 2011:49).

3. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIKTA ULUSAL GÜVENCELER

Türkiye’de ayrımcılık yasağı ve kadın-erkek eşitliği ilkesi; Anayasa’nın 10’uncu maddesindeki eşitlik ilkesiyle güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 50’nci maddesi uyarınca; kadınlar, çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Bu koruyucu düzenleme sonucunda, işverenin özellikle kadınları, cinsel tacize karşı koruması anayasal bir yükümlülüktür.

Anayasal bir güvence olarak, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli düzenlemelerden biri de, işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır. Öte yandan kadın çalışmasında, işyerinde cinsel taciz aynı zamanda bir suç olup, 2004 tarihli Türk Ceza Kanununda, özel olarak düzenlenmiştir.

4. İŞYERİNDE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK OLARAK CİNSEL TACİZ

Çağdaş dünyada ve Türkiye’de, gerek işyerinde gerekse özel hayatta maruz kalınan cinsel taciz olaylarının, özellikle ahlaki değerler nedeniyle, üstü örtülmekte, suçluluk duygusu, çekinme, inkar veya başkalarının bu konuda ne düşüneceklerinin dikkate alınması gibi nedenlerle, işyerinde cinsel taciz olaylarının gerçekte ne boyutta olduğu bilinmemektedir. Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi açısından işyerlerinde, gerekli eğitimlerin verilmesi, çalışanların bu durumla karşılaşmaları halinde ne yapmaları gerektiğinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yoğun şekilde yaşandığı alanların başında çalışma yaşamı gelir. Bu nedenle ülkeler öncelikle çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığıyla cinsiyete dayalı şiddetle uğraşmak zorunda kalmışlardır.

İşyerinde cinsel tacizle ilgili hukuksal düzenlemelerde, bir kısım ülkelerde, işyerinde cinsel tacizin cinsiyet ayrımcılığına dayandırıldığı, bazı ülkelerde, işyerinde cinsel tacizin; yetkinin kötüye kullanılması olarak kabul edildiği ve birçok ülkenin de işyerinde cinsel tacizi, işçinin kişilik haklarının ihlali olarak kabul ettiği görülmektedir (Aydın 2006:18).

İşyerinde cinsel taciz konusundaki bu farklı yaklaşımların her üç şeklinin de doğru olduğu gözlenmektedir. Çeşitli hukuk sistemleri incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin hem ceza ve hem de tazminat ile yaptırım altına alındığı; ayrıca taciz mağduru işçinin iş sözleşmesinin feshi ve şikâyet etme yöntemleriyle korunmaya çalışıldığı görülmektedir.

Türk iş hukuku literatürüne çok daha önceden girmiş olmasına rağmen, işyerinde cinsel taciz, 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye sahip olmuştur.

İş Kanununda çalışma koşullarında, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde; cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı, işyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü

kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğuna dair düzenlemelere yer verilmiştir.

Cinsel tacizin, işveren veya amir konumundaki kişiler tarafından işlenmesi halinde, yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlali söz konusudur (Bakırcı 2006:157). Kişilik haklarının korunmasının, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasının, kişilerin elverişli koşullarda çalışmasının; hem kişiler hem de toplum açısından taşıdığı önem dikkate alındığında, işyerinde cinsel tacizi açıkça yasaklayan ve yaptırıma bağlayan, kanıt yükünü kolaylaştıran, mağdurlara iş güvencesi sağlayan düzenlemelere ve cinsel tacizi önlemeye yönelik önlemlere gereksinim olduğu ortadadır (Bakırcı 2006:158).

4.1.Cinsel Taciz ve Cinsel Taciz Davranışları

Cinsel taciz, bir kişinin kendi isteği dışında; cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Dikkatlice bakış, kur yapmak, müstehcen el kol hareketleri, dokunmalar, seks önerileri cinsel taciz olarak algılanmışlardır. Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar şeklinde gerçekleşebilir. Birisinin yanından sürtünerek geçmek fiziksel davranışa, cinsel içerikli konuşmalar sözel davranışa, dikkatlice veya şehvetle birisinin vücuduna bakmak sözel olmayan davranışa, bilgisayardaki müstehcen ekran koruyucusu programı görsel davranışa örnek olarak verilebilir (Demirtaş 2011:36).

Cinsel taciz ceza hukukunda taciz olarak tanımlanan kişilik haklarına saldırının bir parçası ve türüdür. Bir kişilik haklarına saldırı suçu olarak taciz, kişinin sahip olduğu din, etnik köken, cinsiyet, ırk, vb..özelliklere yönelik aşağılama, saldırı ve/veya hakaret içeren her türlü sözlü, fiziksel ve görsel davranışlar olarak tanımlanabilir. Bir kişilik haklarına saldırı suçu olarak cinsel taciz, cinsel içerik taşıyan her türlü sözlü, fiziksel ve görsel davranışın sergilenmesidir.

Cinsel taciz kelimesinin, sözlük anlamına bakıldığında; “Ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme,” ve “Çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı bir-

takım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etme” açıklamalarını görülmektedir (Bakırcı 2006:158).

Cinsel 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 karşı taraf tarafından istenmeyen şeylerin yapılmasıdır.

Cinsel taciz, çevremizdeki her yerde; aile içi bireyler arasında, komşular arasında, birbirini tanıyan veya tanımayan insanlar arasında, yolda, otobüste; özetle insanın olduğu her yerde, değişik şekillerde görülebilmektedir. Farklı özelliklere sahip, azınlıkta olan ve kurumsal güce sahip olmayan kişilere yönelik tacize, işyerlerinde olduğu kadar, günlük yaşantının diğer alanlarında da sık sık rastlanır. Cinsel taciz, genel olarak cinselliğe, cinsiyete veya cinsel tercihe dayalı bir davranış olarak gerçekleştirilir.

Cinsel taciz ve cinsel taciz davranışlarına hemen hemen her yerde; sokakta, üniversitede, işyerinde ve hoca-öğrenci, evsahibi-kiracı, işveren-işçi vb. farklı ilişki biçimlerinde rastlamak mümkündür.

4.2. İşyerinde Cinsel Taciz Tanımı ve Türleri

İşyerinde cinsel taciz, çalışma yaşamında karşılaşılan istenmediği halde karşılaşılan her türlü cinsel ima ve davranış biçimidir. İşyerinde cinsel taciz, işveren veya amir konumundakilerin yönelttiği cinsel taciz gibi belirli türleri; ancak, yetkinin kötüye kullanılması ve güven ihlaliyle oluştuğundan aynı zamanda bir çalışma suçu haline gelmektedir. Bu biçimiyle bir çalışma suçu olarak, işyerinde cinsel taciz, mağdur işçinin çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal etmektedir. İşyerinde cinsel taciz, aynı zamanda çalışan kadının; ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini de tehdit etmekte olduğu için işyerinde cinsel tacize, ekonomik tecavüz tanımlaması da yapılmaktadır (Bakırcı 2006:159).

İşyerinde cinsel taciz mağduru olan kimseler genellikle güçsüz durumdaki kişilerdir. Gerçekten taraflar arasında güç eşitsizliğinin olması, bir tarafın diğerine bağımlı ya da mecbur olması ve sosyal hiyerarşi, cinsel tacize zemin hazırlayan önemli unsurlardır. İş yerinde cinsel tacize her çalışan uğrayabilir. Tacizde bulunan bir kadın ya da erkek; işveren ya da çalışan

olabildiği gibi tacize uğrayan kişi aynı cinsiyetten, üst kademededen ya da alt kademededen olabilir. İş yerlerinin hiyerarşik yapılanması ve güç eşitsizliği daha düşük konumdaki kişilerin, cinsel tacize uğramasına neden olmaktadır. Ataerkil yapılanma yavaş yavaş değişse de, üst düzeylerde genelde erkek çalışanların olması, kadınların iş yerindeki cinsel tacize daha sık hedef olmasına neden olmaktadır. Cinsel taciz, tüm ülkelerde olduğu gibi; Türkiye’de de, son derece yaygın ve ciddi bir sorundur ve mağdurları, genellikle kadınlardır. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeleri kapsayan bir araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye iş yerinde cinsel tacizin en sık yaşandığı üçüncü ülke konumundadır (Bakırcı 2006:148).

Çalışma yaşamında işyerinde cinsel taciz, her zaman için mağdurca istenmeyen bir davranışı ifade ederken; kabul edilmeyen, cevap verilmeyen, tek yanlı bir davranıştır. İşyerinde cinsel taciz niteliğindeki hareketlerin istenmemesi ve cevapsız kalması koşulu, hangi davranışların taciz olduğunun saptanmasını ve bu davranışların sübjektifliğini gösterir.

Gerçekten işyerinde cinsel taciz, aynı zamanda cinsel anlam içeren bir davranış olarak, dokunma, elleme gibi fiziksel bir davranış olabileceği gibi; sözle sarkıntılık, laf atma gibi sözlü davranış ya da pornografik resim ve materyallerin gösterilmesi ile de gerçekleşebilir. Cinsel tabanlı ve cinsiyet temelli davranışlar; özellikle kadınlara yönelik cinsel amaçlı güç kullanımı, cinsel tacizin önemli bir yönünü oluşturur. İşyerinde cinsel tacizi, cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Aydın 2006:16).

Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması lazımdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için öncelikle davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi gerekir. İkinci olarak 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. İşyerinde cinsel tacizin üçüncü şartı davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekir. İstemediği halde birisine masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilir.

Cinsel taciz davranışın süreklilik gösteren bir davranış olması şart değildir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir. İşyerindeki arkadaşına ilk seferinde reddetmesine rağmen; ısrarla yemeğe çıkma teklifi yapmak, cinsel taciz kapsamına girebilir. Mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı, toplumsal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği, yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı etkileriyle ayrımcılık olarak kabul edilen cinsel taciz, aynı zamanda mağdurların kişilik haklarının ihhalidir. Cinsel taciz sadece bir millete bir topluma veya kültüre has bir olay olmayıp, dünyada; ister gelişmiş, ister gelişmekte olsun tüm devletlerde görülmektedir.

Davranış şekillerindeki unsurlara bakarak, işyerinde cinsel tacizi; basit, orta ve ağır cinsel taciz olarak sınıflayabiliriz. Basit cinsel tacizde, tehdit bulunmadığı halde; rahatsız eden ve istenilmeyen ortamları yaratan hareketler bulunmaktadır. Laf atmak, cinsel içerikli şakalar yapmak, iltifat etmek, ya da argo kelimeler kullanmak bu taciz şiddetine örnek olarak verilebilir.

Orta düzeyde kabul edilen cinsel tacizde ise; basit cinsel taciz altında sayılan eylemlerin, sürekliliğinin kişinin rahatsız olduğunu bildirmesine rağmen sıklaşarak devam ettiği durumlar söz konusudur. Ağır cinsel tacizde ise, tacizin sürekli ve şiddetli olduğu, kişi için tehdit oluşturacak unsurların çoğaldığı ve kişiyi kontrol etmeye yönelik olan hareketleri içeren taciz durumları bulunmaktadır. Bu durumlar, kişiyi sürekli telefonla rahatsız etmekten, istenilenleri yapmadığı takdirde; verilecek zararlar, tehdit etmeye kadar gidebilir.

İş yerinde gerçekleşen cinsel tacizler çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Cinsiyete yönelik taciz de; herhangi bir cinsel eylem içermek amaçlı olmayan ama kişilerin cinsiyetine yöneltilen genellikle düşmanca olan, sözlü, fiziksel veya simgesel olabilen tutumlardır. Halk arasında bir deyiş olan 'saçı uzun aklı kısa' gibi sözler buna örnek olarak verilebilir.

Düşmanca ortam tacizinde; bir bireyin, performansına zarar vermeyi hedefleyen her türlü sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranışlar söz konusudur. Cinsel içerikli tehditler şeklinde gerçekleşen, cinsel tacizde; açık

ya da örtülü bir şekilde, kişinin işiyle ilgili tehdit veya şantaj yoluyla kişiye yönelik istenmeyen cinsel davranışlarda bulunmak ya da kişiyi cinsel davranışlarda bulunmaya mecbur bırakmak cinsel içerikli tehditlerin içine girer.

İstenmeyen cinsel ilgi veya yakınlık yoluyla cinsel taciz, kişiye yöneltilen ama kişi tarafından karşılık verilmeyen ve istenmeyen uygunsuz cinsel davranışların tümüdür. Bu davranışlar, cinsel içerikli söylemler gibi sözel veya istenmeyen dokunuşlar gibi fiziksel davranışlar olabilir (Balkır 2011: 47). İş hukuku öğretisinde, işyerinde cinsel tacizin, düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri ve cinsel rüşvet veya cinsel gözdağı şeklinde gerçekleştirilen ve farklı sonuçları olan iki şekli bulunmaktadır (Aydın 2006:17).

4.2.1. Düşmanca ve Cinsellikle Kaplı İşyeri

Özellikle kadınlara yönelik bu tür tacizde işyeri erkeğe göre kadın için daha güç koşullar içeren bir yer niteliği taşımaktadır. İşyerinde diğer işçiler açısından elle, sözle, bakışlarla, resimlerle karşı cins için düşmanca bir ortam yaratılmaktadır. Mağdurda psikolojik veya duygusal zarara yol açan veya çalışma performansına keyfi müdahale oluşturan bir çalışma ve iş ortamına katlanması istenmekte ve bu katlanma bir çalışma koşulu haline gelmektedir. Düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri olarak tanımlanan cinsel tacizde, yatay bir çalışma düzleminde; çalışılan yerde uğranılan bir cinsel davranış vardır. Bu davranışın yaygınlık ve süreklilikle çalışma koşullarını zorlaştırması söz konusudur. İşyerinin cinsellikle kirlenmiş olması ve cinsel açıdan düşmanca bir ortamın yaratılması nedeniyle işverenin veya diğer işçilerin sorumluluğunu gerektirir (Bakırcı 2000: 42).

Amerikan hukukuna dayanan bir cinsel taciz türünü oluşturan düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri ortamında, işçiye, salt cinsiyetinden dolayı, diğer işçiler tarafından cinsel içerikli huzursuzluklar yaşatılması, küfür içeren ya da müstehcen sohbet, fotoğraf gibi materyallere maruz bırakılması, işyerinde yıldırma amaçlı, baskıcı bir çalışma ortamı yaratma söz konusudur. ABD mahkemeleri, bir davranışın, cinsel taciz olup olmadığını saptanmasında; makul insan ya da makul kadın ölçütünü kullanılmaktadır. Bu ölçüte göre, mağdurun uğradığı türden bir davranış, makul bir insan ya da makul bir kadın tarafından cinsel taciz olarak niteleniyorsa ortada bir cinsel tacizin varlığı kabul edilmektedir (Aydın 2006:18).

4.2.2. Cinsel Rüşvet veya Cinsel Gözdağı

Cinsel rüşvet veya cinsel gözdağı olarak tanımlanan cinsel taciz türünde, dikey düzlemde, hiyerarşik olarak amirlerin davranışları söz konusudur (Bakırcı 2000:43). Amirlerin ya da işverenin işçinin işe alınması, mesleki ilerlemesi, prim, ikramiye ve benzer olanaklardan yararlanması için cinsel tacizde bulunması anlamına gelmektedir. Bu cinsel taciz türünde, “ya benimle olursun ya da kovulursun” mantığı yer almakta olup, işçinin aldığı ücretin, çalışma koşullarının, konumunun işverenin ya da amirinin cinsel tacizlerine boyun eğme ya da karşı çıkmasına göre belirlenmesi söz konusudur. İşçiden, işinin karşılığında, işverenin ya da amirinin cinsel isteklerinin karşılanması beklenmektedir.

Cinsel rüşvet veya cinsel gözdağı olarak tanımlanan cinsel taciz mağduru, mesleki olanakları yitirmek ile cinsel talepleri karşılamak arasında bir tercih zorunluluğu altında kalmaktadır. Bu tür taciz, yönetim yetkisinin kötüye kullanılması anlamına geldiğinden, genellikle işveren ya da işveren vekilleri tarafından; ama mutlaka mağdurun üstü olan bir amir tarafından gerçekleştirilebilir.

Cinsel rüşvet veya gözdağı şeklindeki tacizin varlığı için, tacizde bulunan işveren ya da amirin; aynı zamanda mağdura, mesleki açıdan bazı olanaklar tanıma ya da olanakları geri alma yetkisinin bulunması gerekir. ABD mahkemelerinde, bu tür bir cinsel tacizden işverenin sorumlu tutulabilmesi için, durumu biliyor olması ya da bilmesinin gerekmesi ölçütünden yararlanılmakta ve işverenin; önlem alıp, olayı durdurmaya çalışıp çalışmadığı değerlendirilmektedir. Sorumluluğun paylaşılmasında, şikâyetçinin; cinsel tacizden, işvereni ne zaman ve nasıl haberdar ettiği, karşılaştığı ya da içinde bulunduğu cinsel tacizin derecesi ve şikâyetçinin; tacizciye, bunun hoş karşılanmadığını bildirip, bildirilmediği dikkate alınmaktadır (Aydın 2006:19).

5. İŞYERİNDE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK VE ULUSLARARASI GÜVENCELER

İşyerinde cinsel taciz olayı, ilk olarak ABD’de gündeme gelmiş, bu nedenle işyerinde cinsel taciz teori ve uygulamaları ilk olarak ABD’de şekillenmiştir. Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından, 1985 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen, “Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma

ve Fırsat Eşitliği” konusundaki metinle, Birleşmiş Milletler’in, 1979 tarihli “Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nde ve Avrupa Birliğinin, 1976 tarihli 76/207 sayılı “Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Prensiplerine İlişkin Direktif”te, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak yol gösterici düzenlemeler bulunmaktadır (Aydın 2006:22).

1976 tarihli 76/207 sayılı Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Prensiplerine İlişkin Direktif’te, eşit davranma borcuna ilişkin değişiklik yapılması kararının alınmasıyla birlikte, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Avrupa Birliğinde cinsel tacizin önlenmesi konusunda son derece cesaretli bir adım atmıştır.

2002/73 sayılı Avrupa Birliği Direktifi, üye ülkelerin eşit davranma borcuna ilişkin yasal düzenlemeleri arasında uyum sağlamayı amaçlamıştır. Bu direktifin kabulü ile birlikte, üye devletler, cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak tanıyacaktırlar. Direktifin 2/2.fıkrası, tacizi ve cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirmekte ve böyle bir davranışın kadın ve erkek arasında ayrımcılık oluşturacağını kabul etmektedir. Buna göre cinsel taciz, insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlanmıştır.

AB Direktifinin 2./3. fıkrasına göre, bir kimsenin cinsel tacizi reddetmesi veya buna maruz kalması, bu kimseyi etkileyen istihdam ve çalışma ilişkilerine ilişkin bir kararın gerekçesini ve temelini oluşturamaz (Özdemir 2006: 213). Olası bir hukuki uyuşmazlıkta, işyerinde ortada bir cinsel taciz vakiasının var olup olmadığının tespiti için; her şeyden önce, cinsel tacizin büyük bir dikkatle tanımlanması gerekmektedir. 2002/73 sayılı direktifin 2/2. fıkrasındaki cinsel taciz tanımında, işyerinde cinsel tacizin; istenilmeyen, insan onuruna aykırı olarak suistimal edilen; düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir çalışma ortamı olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletlerin, işyerinde cinsel tacizle ilgili çalışmalarının ilkinin ve temelini, 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi olarak kısa adıyla CEDAW oluşturmaktadır. Bunun yanında 1992’de bu alanda bir genel tavsiye yayımlanmıştır. 19 sayılı Genel Tavsi-

yenin 1. maddesinde üye devletlere işyerinde cinsel taciz karşısında cezai ve tazminata ilişkin düzenlemeler yapmaları ve tacizi önlemek için gerekli önlemleri almaları önerilmiştir.

1993 yılında, BM Genel Kurulunda Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi düzenlenmiş ve böylece işyerinde cinsel tacize ilişkin uluslararası standartları düzenleyen ilk evrensel belge ortaya çıkmıştır. Bildirge BM'nin ilgili komisyonlarının Nairobi ve Viyana toplantılarında kabul edilen esaslar üzerine inşa edilmiştir. BM önderliğinde 1995 yılında yapılan Pekin 4. Dünya Kadınlar Konferansında da kadınlara yönelik cinsel taciz ve işyerinde cinsel taciz konularında 1993 tarihli Bildirge'deki esaslar yinelenmiştir (Bakırcı 2000:52).

İşyerinde cinsel taciz, ilk kez 1985 yılında ILO'nun belgelerinden, Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen, Kadın ve Erkeklere Eşit Davranma ve Fırsat Eşitliği konularına ilişkin sözleşmenin, sonuç bölümünde yer verildiği görülmektedir. Sözleşmenin sonuç bölümünde, eşitliğin sağlanması için işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve cinsel tacizle savaşmak için, gerekli önlemlerin alınmasının zorunluluğuna dikkat çekilmektedir (Aydın 2006:21).

1991 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda alınan kararda, işyerinde cinsel tacizle ilgili üçlü konferanslar düzenlenmesi; konuyla ilgili kılavuzlar, eğitim ve bilgi materyalleri hazırlanması ve bir uygulama kodu oluşturulması planlanmıştır. AB Bakanlar Konseyi, 1984'de yayınladığı bir tavsiye kararında; işyerinde kadın ve erkek arasında cinsiyet dengesinin kurulması ile kadının işyerinde onurla çalışmasına saygı gösterilmesine ilişkin prensipler getirmiştir.

1986'da Avrupa Parlamentosu kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin bir karar almıştır. Parlamento bu kararıyla, komisyona cinsel taciz konusunda çalışmalar yapma çağrısında bulunmuş ve özellikle cinsel rüşvet/gözdağına ilişkin ulusal mevzuatların uyumlaştırılmasına yönelik tedbirlerin alınmasını istemiştir.

1991'de Komisyon "İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması" isimli bir tavsiye kararı almıştır. 1994'de ise Avrupa Parlamentosu "İş-

yerinde Yeminli Danışman” atanmasına ilişkin bir kararı kabul etmiş ve kurum içi cinsel taciz olaylarında danışmana bildirim ve inceleme gibi konularla; cinsel tacizi önleyecek mevzuatın geliştirilmesi istenmiştir (Aydın 2006:22).

6. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ VE CİNSEL ŞİDDET

6.1. Cinsel Taciz ve Şiddet

Taciz, kişinin sahip olduğu din, etnik köken, cinsiyet, ırk, vb.. özelliklere yönelik aşağılama, saldırı ve/veya hakaret içeren her türlü sözlü, fiziksel ve görsel davranışlardır. Cinsel saldırı ve taciz ya fiziksel bir temas şeklinde cinsel saldırı yoluyla ya da bedensel temas olmadan, söz ve tavır yoluyla cinsel taciz şeklinde olmak üzere iki şekilde ortaya çıkar.

Cinsel taciz, bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Cinsel taciz erkek egemen toplumlarda tüm kadınları etkileyen önemli bir sorundur. Ataerkil kültürlerin yarattığı bir sorun olarak cinsel saldırı ve taciz, yaşamın her alanında, yolda, sokakta, evde ve işyerinde görülebilmektedir.

İstemediği cinsel ilişkiye zorlamak, tecavüz, başka kişilerle cinsel ilişkiye zorlamak, cinsel olarak kişiyi korkutan ve kıran davranışlarda bulunmak, sürekli kadınlığını veya erkekliğini aşağılamak, telefonla veya mektupla veya sözlü olarak sürekli cinsel içerikli tacizlerde bulunmak, cinsel organlara zarar vermek, namus ve töre nedeni ile baskı uygulamak ve öldürmek gibi davranışlar cinsel şiddet davranışlarıdır.

Cinsel saldırı ve taciz öncelikle bir suçtur. Bir insan hakkı ihlalidir. Cinsel saldırı ve taciz hem ayrımcılık suçu ve hem de çalışma hakkının ihlalidir. Türk Ceza Kanunu’nda cinsel taciz suçunu tanımlayan 105. maddesinin gerekçesi cinsel tacizi, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Türk Ceza Kanunu, iş yerinde cinsel tacizi suç saymakta ve tacizde bulunan kişiye mağdurun isteği doğrultusunda ceza verilmektedir. Özellikle feminist hareketlerin etkisiyle 2005’te yeni eklenen düzenlemesiyle TCK’nın 105. maddesinin 2. fıkrası, iş yerinde gerçekleşen cinsel taciz

eylemi hiyerarşiden ve güç eşitsizliğinden dolayı nüfuzu kötüye kullanmak kapsamında değerlendirilmekte ve aynı iş yerinde çalışmanın getirdiği rahatlık da göz önünde bulundurularak cinsel taciz suçuna verilecek ceza, yarı oranında arttırılmaktadır.

6.2. İşyerinde Cinsel Taciz ve Türleri

İş yerinde cinsel taciz, kişinin istenmeyen sözlü ya da fiziksel cinsel davranışlara çalışma ortamında maruz kalmasıdır. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olan **cinsel saldırı ve taciz**; kadınları çalışma yaşamından uzak tutarken iş yaşamında tutunmalarını ya da yükselmelerini önler ve sadece kadınlara özel görünen iş alanlarına yoğunlaşmalarına neden olur.

Çalışma yaşamında taraflar arasında güç eşitsizliğinin olması, bir tarafın diğerine bağımlı veya mecbur olması ve sosyal hiyerarşi cinsel tacize zemin hazırlayan önemli unsurlardır. Her çalışan iş yerinde cinsel tacize uğrayabilir. Tacizde bulunan bir kadın ya da erkek; iş veren ya da çalışan olabildiği gibi tacize uğrayan kişi aynı cinsiyetten, üst kademededen ya da alt kademededen olabilir.

İş yerlerinin hiyerarşik yapılanması ve güç eşitsizliği daha düşük konumdaki kişilerin; ataerkil yapılanma ve yavaş yavaş değişse de üst düzeylerde genelde erkek çalışanların olması ise kadınların iş yerindeki cinsel tacize daha sık hedef olmasına sebep olmaktadır.

İş yerinde gerçekleşmesi olası cinsel taciz durumlarını diğer taciz türleri gibi ağırlık derecesine göre üçe ayrılır. Basit cinsel tacizde tehdit içermediği halde rahatsız eden ve istenilmeyen ortamları yaratan hareketler söz konusudur. Laf atmak, cinsel içerikli şakalar yapmak, iltifat etmek, ya da argo kelimeler kullanmak bu taciz şiddetine örnek olarak verilebilir. Orta düzeyde cinsel tacizde, basit cinsel taciz altında sayılan eylemlerin, sürekliliğinin kişinin rahatsız olduğunu bildirmesine rağmen sıklaşarak devam ettiği durumlar yer alır. Ağır cinsel tacizde ise tacizin sürekli ve şiddetli olduğu, kişi için tehdit oluşturacak unsurların çoğaldığı ve kişiyi kontrol etmeye yönelik olan hareketler bulunmaktadır. Bu durumlar kişiyi sürekli telefonla rahatsız etmekten istenilenleri yapmadığı takdirde verilecek zararla tehdit etmeye kadar gidebilir.

İş yerinde cinsel taciz farklı şekillerde gerçekleşebilir ve birçok kez kişiler maruz kaldıkları davranışın taciz olduğunun farkına varamayabilir. İş yerinde gerçekleşen dört ayrı cinsel taciz şekli bulunmaktadır.

Cinsiyete yönelik tacizde, herhangi bir cinsel eylem içermek amaçlı olmayan ama kişilerin cinsiyetine yöneltilen genellikle düşmanca olan, sözlü, fiziksel veya simgesel olabilen tutumlar yer alır. Halk arasında bir deyiş olan “saçı uzun aklı kısa” gibi sözler buna örnek olarak verilebilir. Düşmanca ortam tacizinde bir bireyin performansına zarar vermeyi hedefleyen her türlü sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranışlar söz konusudur. Cinsel içerikli tehditlerde açık ya da örtülü bir şekilde kişinin işiyle ilgili tehdit veya şantaj yoluyla kişiye yönelik istenmeyen cinsel davranışlarda bulunmak ya da kişiyi cinsel davranışlarda bulunmaya mecbur bırakmak cinsel içerikli tehditlerin içine girer.

İstenmeyen cinsel ilgi veya yakınlıkta ise kişiye yöneltilen ama kişi tarafından karşılık verilmeyen ve istenmeyen uygunsuz cinsel davranışların tümü yer alır. Bu davranışlar cinsel içerikli söylemler gibi sözel veya istenmeyen dokunuşlar gibi fiziksel davranışları içerebilir.

6.3. Türk İş Hukukunda İşyerinde Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz olayının söz konusu olabilmesi için, öncelikle bir iş ilişkisinin söz konusu olması gerekmektedir ve bunun mevcudiyeti için bir iş sözleşmesinin varlığı aranmaktadır. İşçinin, işverene iş sözleşmesinden kaynaklanan bağımlılığının ve aralarındaki iş ilişkisine dayalı olarak iş görme borcunun karşısında işverenin, ücret borcunun dışında, işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma borçları bulunmaktadır. İşverenin gözetim borcunu, işverenin işçinin kişisel gelişimi için her türlü önlemi alması, mesleki eğitim olanakları ile sosyal ve kültürel gelişmesi için gerekli ortamı yaratması; eşit işlem yapma borcunu ise, işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, din, cinsiyet, düşünce gibi nedenlerle ayırım yapmaması oluşturmaktadır. İş yerinde cinsel tacize uğrayan bir kişinin atacağı adımlar ve alacağı önlemler tacizin şiddetine göre değişebilir.

Türk İş Hukuku iş yerinde oluşabilecek cinsel tacizle ilgili ayrıntılı düzenlemelere sahiptir. Buna göre iş yerinde cinsel tacize uğrayan bir kişi; iş yapmaktan kaçınma hakkı kapsamında çalışmayı reddedebilir, işçinin

haklı nedenlerle derhal fesih hakkı kapsamında iş akdini feshedebilir ve ayrıca maddi ve manevi tazminat davası ya da devam eden bir tecavüz durumunda tecavüzün tespiti ve durdurulmasına yönelik davalar açabilir. Türk İş Hukuku literatürüne ancak 1970’lerde giren “işyerinde cinsel taciz” kavramının işveren ya da üstlerden gelen cinsel rüşvet ve gözdağı olarak ve çalışma ortamından kaynaklanan cinsellikle kaplı işyeri olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Bakırcı 2000:154). 4857 sayılı İş Kanunu iş yerinde oluşabilecek cinsel tacizle ilgili ayrıntılı maddelere ve düzenlemelere sahip olup, kanun; işyerinde cinsel taciz olgusunun bu iki türünü de; hem işçi ve hem de işveren bakımından haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak kabul etmiştir.

6.4. Cinsel Tacizde İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

İşyerinde cinsel taciz, tacize uğrayan işçinin, kişilik haklarına da saldırı oluşturmakta ve bu nedenle işverenin bu konuda gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Nitekim bu önlemlerden bir tanesi, tacizci işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmektir. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcuna aykırı davranmaması gerekir ancak işçinin, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır. İşçinin, işyerinde bulunan üçüncü kişi örneğinin; müşteri tarafından cinsel tacizde bulunması durumunda da işveren, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İş Kanununa göre, işveren ya da işveren vekilinin cinsel tacizine uğrayan işçi iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih edebilmektedir (İş K.m.24/II-b). Cinsel taciz başka bir işçi ya da 3. kişiden gelmişse, mağdur işçi; durumu işverene ya da amirlerine/üstlerine şikâyet edebilmektedir. İşverence gerekli önlemler alınmazsa, mağdur işçinin derhal fesih hakkı bulunmaktadır (İş K.m.24/II-d). Her iki durumda da feshe başvuran işçinin, hem İş Kanunu ve hem de genel hükümlere göre tazminat hakları saklıdır.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, İş Kanununun 24/II ve 25/II maddesinde “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile işyerinde cinsel taciz olayının, hem işçi hem de işveren için iş sözleşmesinin feshi açısından “haklı neden” oluşturduğu, yasal bir zemine oturtulmuştur. İşyerinde cinsel taciz, gerek kadın gerekse erkek işçiler açısından, sadece karşı cinslerinden değil, hem-

cinslerinden söz konusu olabilir. Bu nedenle işyerinde cinsel tacizi, hem kişilik haklarına aykırılık hem de cinsiyet ayrımcılığı olarak görebilmek mümkündür.

İşçinin cinsel tacize uğraması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesiyle ilgili olarak İş Kanununun 24/II maddesinde iki düzenleme bulunmaktadır. İş Kanununun 24/II.b maddesine göre, “işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması” halinde ve İş Kanununun 24/II.d maddesine göre ise, “işçinin, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması” halinde, işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu işyerinde cinsel tacizi hem işverenin hem de işçinin iş sözleşmesi derhal feshi bakımından, farklı koşullarla, haklı fesih sebebi saymıştır. İş K.m.24/II’de yer alan fesih hakkının tanınması, işçinin işyerinde başka bir işçi ya da işçiler ve üçüncü bir kimsenin cinsel tacizine uğraması; durumu işverene bildirmesine rağmen işverence gerekli önlemlerin alınmamasıdır. Burada Kanunun kastettiği cinsel taciz, yatay nitelik taşıyan, cinsellikle kaplı işyeri niteliğindeki cinsel tacizdir. Öncelikle, işçinin işyerinde başka bir işçinin ya da genellikle müşteri durumundaki 3. bir kimsenin cinsel tacizine uğraması, durumu işverene bildirmesi ve işverence gerekli önlemlerin alınmaması gerekmektedir. İşverenin alması “gerekli” önlemler arasında, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, tacizde bulunan ya da şikâyetçi ve mağdur işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi hatta tacizin ağırlığına göre tacizci işçinin işine son vermesi sayılabilir. Buna karşın, durum işverene ya da yetkili işveren vekiline bildirilmezse ya da gerekli önlemler alınırsa, cinsel taciz fesih sebebi olmaz.

Kadın işçinin, işverenin diğer bir işçisi tarafından cinsel tacize uğraması halinde de haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Gerçekten işçinin sadece işveren tarafından değil, diğer bir işçi tarafından da cinsel tacize maruz kalması durumunda da haklı nedenle derhal fesih hakkı gündeme gelmektedir. Kadın işçinin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için, sadece cinsel tacize uğraması yeterli değildir. Cinsel tacizin işyerinde meydana gelmesi ve durumun işverene bildirildiği halde gerekli önlemlerin alınmaması söz konusu olmalıdır. İş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkının

düzenlendiği İş Kanununun 24/II.d maddesinde, sadece işverenin başka bir işçisinin cinsel tacizinden değil; aynı zamanda üçüncü bir kişinin, işyerinde işçiye cinsel tacizine de yer verilmiştir.

İşverenin gözetme borcundan hareket edersek, işverenin diğer işçisi veya üçüncü kişi tarafından işyerinde cinsel tacize uğrayan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının bulunduğunu da söylemek mümkün olacaktır. İşveren, gözetme borcu gereği, işçinin yaşama, vücut bütünlüğü ve sağlık dışındaki kişilik değerlerini de korumak ve işyerinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uygunluğu sağlamakla yükümlüdür. İşyerinde, işverenin diğer bir işçisi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğrayan işçi, sağlığının ve vücut bütünlüğünün zarar gördüğü gerekçesi ile durumu işveren ya da işveren vekiline bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilir. Eğer gerekli önlemler alınmaz ise, kadın işçi, İş Kanununun 83'üncü maddesinde tanınan, iş sağlığı ve güvenliğinde gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

İşveren, işyerinde çalışan işçileri cinsel taciz olaylarına karşı korumakla yükümlüdür. Bu nedenle işçisinin, bir başka işçisine cinsel tacizi söz konusu ise, işveren; tacizci işçinin iş sözleşmesini, haklı nedenle derhal feshetme olanağı bulunmaktadır (İş K. 25/II.c md.).

6.5. İşyerinde Cinsel Tacizin İspatlanması

İşyerinde cinsel taciz olayları tacize uğrayan işçi tarafından genellikle kabullenmek zorunda kalınmaktadır. Cinsel taciz olayı, taciz eden ile edilen arasında yaşandığından işçi, mağduru olduğu cinsel taciz sonucunda, genellikle durumu ispatlayamayacağı kanaatine vararak, gerek işini kaybedeceği düşüncesi ile gerekse toplumun ahlaki değerleri karşısındaki durumu göz önüne alarak, bu tür olayların üstünü örtmektedir. Cinsel tacize uğradığını iddia eden işçilerin, genellikle iftira attıkları ya da söylediklerinin gerçekdışı olduğu düşünülmektedir (Aydın 2006:29).

Cinsel tacizin doğası, toplumun ahlaki değerleri karşısındaki durumu ve ispat yükümlülüğü, cinsel taciz olaylarının çoğunlukla gizli kalmasına yol açmakta; sorun yargıya taşınmamaktadır. Cinsel tacize uğradığını ortaya koyanlar çoğunlukla failer tarafından iftiracı olarak denmekte; söylediklerinin gerçekdışı olduğu iddiaları ileri sürülmektedir. Oysa cinsel taci-

zin, hele işyerinde gerçekleşen cinsel tacizin ispatlanması oldukça güçtür. Özellikle cinsel taciz mağdurunun, işverenden gelen cinsel rüşvet/gözdağı şeklindeki tacizlerde ya cinsellikle kaplı işyeri niteliğini taşıyan tacizlerde konuyu ispatlaması, tanık ve benzeri deliller bulması büyük bir zorluktur. İşyerinde cinsel taciz olayının gerçekleştirmesinden sonra kişiler açısından; işçi veya işverenin, derhal fesih hakkı doğmaktadır. Cinsel taciz mağdurunun bu fesih hakkını kullanabilmesi için cinsel taciz eylemini ispat zorunluluğu bulunmaktadır. İddia ve ispat edilecek eylem cinsel taciz olduğundan, ispat yükünün tarafları farklı olmaktadır. İşveren, cinsel tacizde bulunduğu gerekçesi ile işçinin iş sözleşmesini feshettiğinde, tacizin varlığını ispat, iddia eden olarak işverene düşecektir. Diğer taraftan cinsel tacize uğradığını iddia ederek, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden mağdur işçinin de, bu tacizin varlığını ortaya koyması gerekmektedir (Aydın 2006:30). Yargıtay'ın son yıllarda verdiği bir kararında, bayan işçinin işverene hitaben cinsel taciz hakkında yazdığı mektubu, tanık beyanlarını da dikkate alarak, "bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır." diyerek, tacizci işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini haklı nedenle yapılan fesih olarak kabul etmiştir.

İşyerinde cinsel tacizde bulunulan, mağdur işçi bakımından; tacizin sadece mağdur ve fail arasında bilinen olaylar olması, ispat konusunda önemli güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Yargıtay'ın cinsel tacize ilişkin olarak verdiği kararlarda, genel yaşam tecrübelerini de olaya kattığı ve bu anlamda fiili karineler tesis ederek çözüm aradığı görülmektedir. Yüksek Mahkemenin bir kararında; işyerinde ustabaşı olarak çalışan davacı işçinin, iş sözleşmesinin; aynı işyerinde üç bayan işçiye sarkıntılıkta bulunduğu gerekçesi ile işverence feshedilmesi olayında, Yüksek Mahkeme; feshin haksız olduğu iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatlarını hüküm altına alan yerel mahkeme kararını, bayan işçilerin; olayı yer belirtmek suretiyle ayrıntılı olarak anlattıkları, kendilerine sarkıntılık yapıldığı şeklinde iftirada bulunmalarının hayatın olağan akışına uygun olmadığı ve sarkıntılık eyleminin gerçekleştiği gerekçesi ile bozmuştur. Kuşkusuz, bir işçi için, birden fazla kadın çalışanın gelerek işverene taciz iddiasıyla şikâyette bulunması, bu işçi hakkındaki şüpheleri oldukça arttırdığı söylenebilir. Cinsel tacizin ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi sonucunda, işçi; işverene yönelteceği tazminat davasında, İş Kanununun 5.maddesi hük-

münden yararlanma olanağına kavuşacaktır. İş Kanununun 5.maddesine göre; işverenin ayrımcılık teşkil eder biçimde davrandığını; mağdur işçi, ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren, böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olmaktadır.

Cinsel tacizin ispatlanması, işyerinde cinsel taciz sorununun çözülmesi en güç yönünü teşkil etmektedir. Cinsel taciz, çoğu zaman sadece mağdur ve fail arasında yaşanan ve bilinen bir eylem niteliğinde olmaktadır. Sadece mağdur tarafından bilinen bir olayın, inandırıcı biçimde ortaya konulması; büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim, Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda; "...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır" şeklinde hüküm kurduğu görülmektedir. Yargıtay'ın bir kararında da, ispat güçlüğünün yarattığı sorunu; olabildiğince mağdur lehine yorumla, çözdüğü görülmektedir. Yüksek Mahkeme, mağdurun durumu ve şikâyeti ile ifadelerinin samimiyeti diğer delillerle de destekleniyorsa; işyerinde cinsel tacizin varlığını kabul etmektedir. İşyerinde cinsel tacizin ispatı açısından, ILO'nun taciz ve ayrımcılık kılavuzu önem taşımaktadır (Aydın 2006: 29).

ILO'nun taciz ve ayrımcılık kılavuzuna göre; mümkünse doğrudan ya da üçüncü bir kişi tarafından taciz niteliğindeki davranışın reddedildiği veya rahatsız edici olduğu bildirilmeli, bu bildirim mümkünse yazılı olarak yapılmalı ve yazının bir nüshası işverene verilmeli, bir günlük vasıtası ile olaylar açık ve net bir şekilde kişi, yer ve tanık gösterilerek not edilmeli, kendisi gibi mağdur ya da mağdur olduğundan şüphelenilen kişilerle konuşmalı ve beraber hareket etmeli, varsa sorunu üyesi olduğu sendika ya da benzer örgütlere iletmeli, hukukçu ve profesyonellerden yardım alınmalıdır.

Sonuç

Kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade eden toplumsal cinsiyet, toplumlar arasında ve zaman içinde farklılık gösterir. Bireyin toplumsal cinsiyeti birçok etken tarafından belirlenmekte, toplumsal cinsiyet de bireyleri yaşamının her döneminde farklı şekillerde de olsa etkilemektedir. Fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılmasında ve kullanımında, hizmetlere erişimde bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık

yapılabilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklardan, erkeğe oranla daha dezavantajlı ve daha düşük toplumsal statüye sahip olan kadınlar çok daha olumsuz etkilenmektedirler.

Toplumsal cinsiyet bağlamında cinsiyete dayalı ayrımcılık özellikle kadınlara yönelik ayrımcılık olarak kabul edilir. Cinsiyetleri nedeniyle kadınların farklı muameleye tabii tutulmaları olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumun cinsiyeti nedeniyle kadına ikincil bir rol yüklemesi ve eşitsizlik yaratılması demektir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatına yansımaları, kadınlara yönelik ayrımcılığı arttırmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadın yoksulluğunda olduğu gibi; dünyada ve Türkiye’de öncelikle ve yoğun olarak kadınları tehdit etmekte ve temel insan hakkı ihlallerine yol açmaktadır (Mütevellioglu 2011:51). Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsel taciz, genellikle güçlünün zayıfa, gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak yaptığı cinsel içerikli, istenmeyen, kötü muameleyi oluşturmaktadır.

İşyerinde cinsel taciz, bir ayrımcılık türü olması yanında, bir kişilik hakkı ihlali olması nedeniyle ve ayrıca cinsel tacizin doğası gereği çoğunlukla ispatlanmasında büyük zorluklar yaşandığından; gerçekte yapılması gereken, cinsel tacizi ortaya çıkmadan engellemek, eğer bu gerçekleşmiyorsa şikâyet prosedürünün geliştirilmesi gibi tedbirler ve başkaca çözümler bulmaktır. İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi için koruyucu önlemlere ağırlık vermek, işyerinde iletişim kanallarını güçlendirmek, konunun özelliğine uygun şikâyet prosedürleri geliştirmek, tarafsız bir insanın şikâyetleri dinlemesi, mümkünse bunun kadın olması, şikâyet edilen yakın amirise; onun atlanarak, bir üstteki amire durumun bildirilmesi gibi yöntemlerin belirlenmesi, tacize uğrayan işçinin işi yapmaktan kaçınma ve işverenin temerrüdüne yönelik düzenlemeleri yanında; işçi yararına tazminat olanaklarının geliştirilmesi ve aynı şekilde işyerinde disiplin hükümlerinin uygulanması yöntemlerine başvurulabilir. Ayrımcılığın bir türü olan işyerinde cinsel taciz, hukuk sistemlerinde ceza hukuku, medeni hukuk ve iş hukukunda ayrıntılarıyla düzenlenmektedir. Gerçekten işyerinde cinsel taciz; hem Türk Ceza Hukuku ve hem de Türk İş Hukukunda özel olarak düzenlenmiştir. Türk İş Hukuku Sisteminde, işyerinde cinsel tacize uğrayan işçinin, şikâyet ve fesih yetkileriyle donatılarak korunmaya çalışıldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, işyerinde cinsel taciz olgusunun her

iki türünü de; hem işçi, hem de işveren açısından; haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak, kabul etmiştir. İş Kanununa göre, işveren ya da işveren vekilinin cinsel tacizine uğrayan kadın işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih edebilmektedir. İşyerindeki cinsel taciz, başka bir işçi ya da 3. kişiden gelmişse; mağdur kadın işçi, durumu işverene ve amirlerine bildirerek, ancak işverence gerekli önlemler alınmazsa, iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanabilmektedir.

İş Kanunu, bir işçinin başka bir işçiye tacizde bulunmasını da yaptırım altına almış, bu durumda işverene tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple ihbarsız ve tazminatsız olarak derhal fesih yetkisi tanımıştır. İş kanununun işyerinde cinsel tacize uğrayan kadın işçiyi koruyucu önlem ve tedbirleri, ne yazık ki cinsel taciz mağduru kadın işçiyi korumakta yeterli olamamaktadır. Kişilik hakları ihlal edilerek tacize uğrayan mağdur işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı tanımak onun aynı zamanda işsiz kalması nedeniyle ikinci kez mağduriyet yaşamaktadır.

Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz suçunu tanımlayan, 105/2. fıkrasında; iş yerinde gerçekleşen cinsel taciz suçu düzenlenmekte ve ayrıca bu suçun, aynı iş yerinde çalışmanın getirdiği rahatlık da göz önünde bulundurulurken; hiyerarşiden ve güç eşitsizliğinden dolayı nüfuzu kötüye kullanılarak, gerçekleştirilmesi halinde; cinsel taciz suçuna verilecek ceza, yarı oranında arttırılmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele, sorunun varlığını kabul etme, toplumda bu konuya ilişkin bir duyarlılığın oluşabilmesi ve bu konudaki tabuların yıkılması, işçinin haklarını öğrenmesi, işverenin bu konudaki sorumluluklarının açıkça tespit edilmesi gerektirmektedir. Bu konudaki gerçek çözüm, toplumsal zihniyet değişikliğinin sağlanması için bu konuda toplumun eğitilmesidir.

Öte yandan yapılacak hukuksal düzenlemelerin, özellikle çalışma yaşamında üstü örtülü uygulamalarla yaşanan cinsel tacizin önlenmesine yönelik olması gerekmektedir. İşyerinde cinsel taciz mağdurlarının, bütün istedikleri; öncelikle cinsel tacizin meydana gelmemesi veya meydana geldikten sonra derhal sona erdirilmesi olduğundan, işyerinde cinsel tacizi önleyici yasal düzenleme ve çalışmaların, ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerle birlikte yürütülmesi şarttır. Kadına yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, toplumsal yapıdaki köklü değişimlerle ortadan

kaldırılmasıyla çalışma yaşamındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve işyerindeki cinsel tacizlerin önlenmesinden ve toplumsal cinsiyet eşitliğinden söz etmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- [1] AKIN, A. ve Demirel, S. (2003), “Toplumsal Cinsiyet Kavramı Ve Sağlığa Etkileri,” C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi, 25 (4), Özel Eki, Erişim Tarihi: 01/09/2011, www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/494.pdf
- [2] ALBAYRAK, C. (2011), “Kadın Yoksulluğu Ve Sosyal Güvenlik”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul 2011.
- [3] ARIN, C. (2006), “Kadına Yönelik Şiddetin Türleri” Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, cilt 3, 3-7 Ocak, Ankara.
- [4] AYDIN, Ufuk (2006), İşyerinde Cinsel Taciz Ve İş Sözleşmesinin Feshi, Eskişehir Barosu Dergisi, Şubat, Sayı 9.
- [5] BAKIRCI, Kadriye (2000), İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri. Erişim Tarihi: 01/09/2011, www.turkhukuk sitesi.com/makale_25.htm
- [6] BAKIRCI, Kadriye (2000), İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul.
- [7] BAKIRCI, Kadriye (2006), “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin İnsan Hakları”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, 03-07 Ocak, Ankara.
- [8] BALKIR, Z.G. (2011), “İşyerinde Cinsel Taciz”, TÜKD, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddete Son Vermek Üzere El Ele, İstanbul.
- [9] BALKIR, Z.G. (2011), “Küreselleşmenin Kadın Yoksulluğuna Etkisi”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul.
- [10] BOYACIOĞLU, E.Z. (2011), “Dünyada ve Türkiye’de Kadının İş gücüne Katılımının Projeksiyonu”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul.

- [11] CANIKLİOĞLU, Nurşen (2006), “İş Hukukunda Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, 03-07 Ocak, Ankara.
- [12] ÇOLAK, Kerem (2011), “Türkiye Ve Avrupa Birliğinde Kadın İstihdamı Ve Kadın Yoksulluğu”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul.
- [13] DEMİRTAŞ N. Sebla –VURUCU Cüneyt Gülabi (2011), “ Ceza Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz”, Erişim Tarihi: 01/09/2011 <http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/38>.
- [14] ERBAŞ, C.G. (2011), “İş Sözleşmesinin Feshinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Yoksulluk”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul.
- [15] ERTÜRK Y. (2007), “Kadına Karşı Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları Kültür ve Kadına Karşı Şiddet Arasındaki Kesişmeler” Birleşmiş Milletler 17 Ocak 2007 İnsan Hakları Konseyi 4. Oturumu Gün dem 2. Maddesi, Erişim Tarihi: 01/09/2011. http://www.ihop.org.tr/dosya/YE/ye_raportr.doc
- [16] GIDDENS, A. (2006), Sosyoloji, Erişim Tarihi: 01/09/2011, <http://www.birkok.net/dersnotlari/sosyoloji/cinsellik.htm>
- [17] ILO (2010), Global Employment Trend, Erişim Tarihi: 01/09/2011 [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332\(2010-January\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332(2010-January).pdf)
- [18] KALAN, İlknur (2006), “Çalışma Hayatı, Hukuk Ve Kadın”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, 03-07 Ocak, Ankara.
- [19] KARDAM, F. (2006), “Namus Cinayetlerine Meşruiyet Zemini Hazırlayan Algılama ve Yaklaşımlar” Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, cilt 3, 3-7 Ocak 2006, Ankara.

- [20] KÖKER, E. (2006), “Töre Kıskaçında Kadın Ve Yasa Nerededir, Ne Yapar?” Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, cilt 3, 3-7 Ocak 2006, Ankara.
- [21] KSGM (2007), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012.
- [22] KSGM (2011), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2011 Genel Durum, <http://www.ksqm.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 01/09/2011.
- [23] MOROĞLU, Nazan (2011), “Kadına Yönelik Şiddet Ve Ailenin Korunmasına Dair Kanunun Uygulanması”, TÜKD, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddete Son Vermek Üzere El Ele, İstanbul.
- [24] MÜTEVELLİOĞLU, N., Yirmibeşoğlu, G. (2011), “Kadının İnsan Hakları, Yoksulluk ve Şiddet”, TÜKD, Kadın ve Yoksulluk, İstanbul.
- [25] ÖZDAMAR, Demet (2009), CEDAW Sözleşmesi, Ankara.
- [26] ÖZDEMİR, Erdem (2006), İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma Ve Toplum Dergisi, Sayı 4.
- [27] ÖZTÜRK, M. ve Çetin, I.B. (2009), “Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Journal of Yaşar University, 3(11).
- [28] ÖZVARIŞ, Ş. B. (2007), “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık”, STED Sürekli Tıp Dergisi, Erişim Tarihi: 01/09/2011, <http://www.ttb.org.tr/STED/2007/mart/kadin.pdf>
- [29] SUĞUR, S. (2006), “Toplumsal Yaşamda Kadın”, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- [30] TOKSÖZ, Gülay, ÖZKAZANÇ, Alev, POYRAZ, Bedriye (2001), “Kadınlar kalkınma ve sosyal Adalet, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi, Ankara.