

Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz

Received/Geliş: 06/05/2017
Accepted/Kabul: 22/11/2017

Abdullah İŞİK*

Öz

Kadınların yaşantısını çok boyutlu olarak etkileyen şiddet türlerinden biri olan işyerinde kadına yönelik cinsel taciz, farklı şekillerde ve amaçlarla gerçekleştirilmektedir. Son yıllarda bu durum, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de giderek artmakta olan son derece yaygın ve vahim bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine çalışma hayatında kadınlara yönelik olması halinde, cinsiyete dayalı bir işyeri şiddeti olarak sorunsallaşmaktadır. İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz, mağdurların bio-psiko-sosyo-tinsel ve ekonomik bütünlüğünü bozarak psikolojik ve fiziksel sağlık, toplumsal ve ekonomik yaşam, sosyal ve kültürel çevre, iş ve aile yaşamı üzerinde son derece yıkıcı etkilere sebep olabilmektedir. Bu nedenle çok boyutlu bir ilişki türünü ve sürecini kapsadığı için bu toplumsal soruna karşı sosyal politika, uygulama ve hizmetlerin geliştirilmesine yönelik ihtiyaç da gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmanın amacı, sosyal politika ve toplumsal cinsiyet bağlamında işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusunun önemini ortaya koymaktır. Bu bağlamda mevcut sorun ve ihtiyaçların belirlenmesi ve bunlara çözüm üretilmesi adına ortam hazırlanabileceği düşünülmektedir. Zira Türkiye'de istihdam alanındaki cinsiyet eşitliği uçurumunu azaltmak ve kadının çalışma hayatında aktif rol almasını sağlamak için sosyal politika ve uygulamalar kaçınılmaz olmaktadır. Bu çerçevede işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin etik ve hukuki boyutları önemli görülmüş olup konuya etik ve ahlaki paradigma ile yaklaşmıştır.

Anahtar kelimeler: Cinsel taciz, İşyeri, Kadın, Sosyal politika, Toplumsal cinsiyet

* Araştırma Görevlisi, Sinop Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, altinisik0@hotmail.com

Sexual Harassment of Women in the Workplace in the Context of Social Policy and Gender

Abstract

Sexual harassment of women in the work place, which is one of the types of violence that affects women's experiences in multi dimension always, is carried out in different forms and for different purposes. In recent years, this situation has emerged as an extremely wide spread and grave problematic that is increasing in Turkey as it is in the whole world. It is further problematized as a gender-based violence at work place when it comes to working women. Sexual harassment of women in the work place may disrupt the victims' bio-psycho-socio-spiritual-economic integrity, cause extreme destructive effects on the emotional, psychological and physical health; social, economic, family, and working life, and cultural environment. Because of these reasons, it is a growing need for social policies, practices and services against the increasing social problem. Therefore, the aim of this study is trying to determine the importance of sexual harassment of women in the workplace in the context of social policy and gender. Thus, the problems will be identified and the solutions will be provided. Because social policies and practices are inevitable to reduce the gender equality gap in employment and support the active role of women in working life in Turkey. In this context, the ethical, moral and judicial aspects of sexual harassment against women in the work place were also considered important and the issue was approached with ethical and moral paradigm.

Keywords: Gender, Sexual harassment, Social Policy, Women, Workplace

Giriş

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz, yaklaşık olarak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de son derece yaygın ve vahim bir “ifade edil(e)meyen” sorun olarak kendini göstermektedir. Bir işyeri şiddeti olan cinsel tacizin (sexualharassment) mağdurları genellikle kadınlar olmaktadır (Bakırcı, 1998, s. 5-10). İşyerinde cinsel taciz, bireysel olarak mağdurlar üzerinde çok boyutlu yıkıcı etkilere sahip olmanın yanı sıra kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun niteliğini taşımaktadır. Bu durum, ulusal ve uluslararası anlamda kadınlara ve kadınların çalışma yaşamlarına yönelik mevcut politikaların gözden geçirilmesi ve toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşım çerçevesinde yeni güçlendirici sosyal politikaların geliştirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Ayrıca çalışma hayatında kadınlara yönelik olduğu için cinsiyete dayalı ayrımcılığı oluşturmakta olup toplumsal cinsiyet eşitliğinin odak alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz, farklı davranış durumlarında ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir kadının işyerinde istemediği halde uğradığı bütün fiziksel, duygusal, psikolojik ve tinsel gibi tüm tacizler bu kapsamda ele alınmaktadır. İlgili kaynaklar cinsel tacizi (sexualharassment), kişiye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan, kişinin iradesi dışında kendisine yönelik gerçekleştirilen sözel, fiziksel ve/veya başka türlerde cinsel içerikli herhangi bir davranış olarak tanımlayabilmektedir. Örneğin cinsel taciz, “bir kişiyi tehdit eden, küçük düşüren ya da utandıran, istenmeyen ya da hoşlanılmayan, kişinin kendisini kötü hissetmesine yol açan cinsel içerikli herhangi bir davranış” olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, Kaya ve Bilir, 2011, s. 11). Yine Çela (2015)’ya referansla işyerinde cinsel taciz, mağdur (çalışan) üzerinde derin etkiler bırakan; sözel, sözel olmayan ve fiziksel gibi çeşitleri olan cinsiyete dayalı istenmeyen cinsel içerikli ilgi, yönelim ve saldırganlıklar bütününe içeren “eski bir problemin yeni bir adı” olarak tanımlanmaktadır (s. 80-85). Ayrıca işyerinde cinsel taciz, belirli bir iş ortamında sadece çalışanların birbirlerine uyguladığı şiddet olarak değil aynı zamanda dışardan gelen hizmet alıcılarının/kullanıcılarının da çalışanlara uyguladığı bir şiddet türü olarak kendini gösterebilmektedir. Ancak bir işyeri şiddeti olan cinsel tacizin (sexual harassment), bazı durumlarda “yetkinin kötüye kullanımı ve güvenin ihlali” temelinde işveren veya amir konumundaki kişiler tarafından da işlendiği ifade edilmektedir (Bakırcı, 1998; Baypınar, 2003). Bütün bu çerçeve göz önüne alındığında genel olarak işyerinde cinsel tacizin oldukça yaygın olduğunu ifade etmek pek yanlış olmayacaktır.

Günümüzde “hafif düzeyli psikolojik sorunlardan intihara kadar varabilen sonuçlara yol açabilecek” (Özkazanç, 2012, s. 24) nitelikte olan işyerinde cinsel tacizin yaygınlığı ve iş

hayatında yarattığı travmalar (Solmuş, 2005, s. 2-3) kendisiyle birlikte birtakım koruyucu, önleyici ve minimize edici hizmetleri de söz konusu yapmaktadır. Bu bağlamda bu konunun sosyal politika ve toplumsal cinsiyet kavramları ekseninde tartışılması kaçınılmaz olmaktadır. Zira kadın çalışanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları cinsel taciz, çalışma hayatında gerçekleştiği ve kadınlara yönelik olduğu için sosyal politika ve toplumsal cinsiyet yaklaşımını ilgilendirmektedir. Nitekim Mamur Işıkcı (2013) yaptığı araştırmasında, dar ve geniş anlamda olmak üzere sosyal politikanın diğer dezavantajlı grupları ve durumları kapsadığı gibi kadınları ve çalışma yaşamını da kapsadığını belirtmektedir (s. 7-8). Yine konunun önemini ortaya koyan Oktay (2001)'in nakliyle, ‘‘Gutek (1989)’in Los Angeles’da 1232 çalışan üzerinde, işyerlerindeki kadın-erkek ilişkilerini irdelemek üzere yapılan araştırmada, kadınların cinselliklerinin, erkeklere kıyasla daha fazla algılandığını, dolayısıyla cinsel obje olarak düşünüldükleri için daha fazla cinsel tacize maruz kalabilecekleri belirtilmektedir’’ (s. 76).

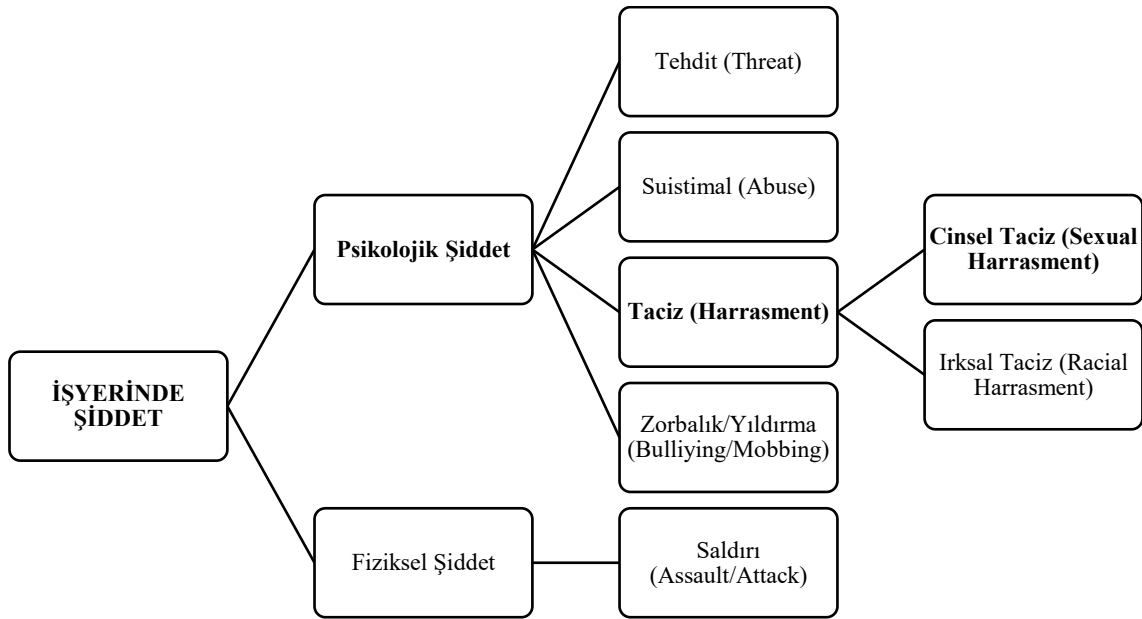
Hal böyle olunca da bireysel ve toplumsal düzeyde günümüzün önemli bir sosyal sorununu teşkil eden işyerinde kadına yönelik cinsel taciz için birtakım politika ve uygulama mekanizmaları devreye girecektir. Bu bağlamda bu konunun etik ve hukuki boyutlarının yanı sıra sosyal politika ve toplumsal cinsiyet yönünün de görünür kılınması faydalı olacaktır.

Materyal-Yöntem

Tarihsel süreç boyunca kadınların yaşantılarını psikolojik, duygusal, fiziksel vb. olarak etkileyen şiddet türlerinden biri olan kadına yönelik taciz ve özellikle işyerinde kadına yönelik cinsel taciz(sexual harassment), günümüzde bireysel ve toplumsal boyuttaki sosyal sorunların başında gelmektedir. Bu anlamda cinsel tacize maruz kalan kadınlarda aşağılanmışlık, utanç, suçluluk, güvensizlik, öfke, endişe vb. gibi duygular ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise kadının bio-psiko-sosyo-tinsel ve ekonomik bütünlüğünün bozulmasına neden olabilmektedir. Nitekim araştırmalarda, ‘‘cinsel tacize uğramış kadınların %36’sı bulantı, kusma, baş ağrısı ve kilo verme gibi tacizle ilişkili rahatsızlıklar yaşadığını bunun yanı sıra %46’sı ise çalışma performanslarının düştüğünü belirtmişlerdir’’ (Castillo, Pizatella,&Stout, 2000; aktaran Yıldız ve diğer., 2011, s. 28). Bu durumu ortadan kaldıracı ya da en azından minimize edebilecek politika, uygulama ve hizmetlere duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Bütün bu çerçevede göz önüne alındığında sosyal politika ve toplumsal cinsiyet bağlamında işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusu, üzerinde durulması ve özel olarak ele alınması gereken bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı; çeşitli bireysel ve toplumsal sorunları beraberinde getiren işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusunu sosyal politika ve toplumsal cinsiyet ilişkileri ekseninde değerlendirmektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda ulusal ve uluslararası literatürdeki kaynaklar farklı dillerde taranmış, nitel ve nicel veriler

incelenmiş, ilgili alandaki akademik çalışmalardan yararlanılmış olup kamu ve özel sektör ile STK (Sivil Toplum Kuruluşu) raporları incelenmiş, yerel ve evrensel ölçekteki istatistiki belgelerden faydalanılmış ve bu çerçevede çeşitli şekil ve tablolar oluşturulmuştur. Yine ilgili kaynaklara referansla çeşitli vaka örnekleri sunulmuştur. Ayrıca çalışmada elde edilen veriler neticesinde birtakım sosyal politika, uygulama ve hizmetler sunulmuştur. Nitekim ilgili kaynaklar, bu yöntemle yapılan niteliksel çalışmaları “bütünleştirici değerlendirme” çalışmaları olarak adlandırmaktadır (Neuman, 2014, s. 166).

İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz



Şekil 1. İşyerinde Şiddet Tipleri (Yıldız ve diğer., 2011).

(Şekil 1.)’de de belirtildiği üzere işyerinde şiddet türlerinden biri olan cinsel tacizin bütün çalışanlara yönelik olmasının yanı sıra mağdurları ağırlıklı olarak kadınlar olmaktadır (Baypınar, 2003). Bu bağlamda işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin çok boyutlu sebeplere ve sonuçlara sahip bir sorun olduğunu ifade etmiştik. Zira günümüzde hayatın her alanında ortaya çıkan kadına yönelik cinsel tacizin (Özgen & Mimaroglu, 2008, s. 321) belirgin olduğu alanlardan olan kamusal ve/veya iş yaşamında cinsel taciz, çok farklı şekillerde ve amaçlarla gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda “işyerinde cinsel taciz, günümüzde çalışma hayatının temel problemini oluşturmaktadır” (Hodges, 2006, s. 184). Bu çok değişkenli yapısı işyerinde kadına yönelik cinsel taciz olgusunu anlamayı ve tanımlamayı zorlaştırmaktadır. Bu anlamda işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin evrensel bir tanımlaması da ilgili alan yazında mevcut görünmemektedir. Nitekim Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan en geniş çaplı raporlar da bu durumu destekleyen veriler sunmaktadır (European Commission Report [ECR], 1998, s. iii). Ancak genel olarak literatür incelendiğinde, kişinin iradesi dışında istenmeyen ve

süreklilik arz eden, esasen işyerinde kadına yönelik doğrudan ve/veya dolaylı olarak fiziksel, sözel-sözel olmayan, yazılı, jest ve mimik hareketlerine dayalı şekillerde gerçekleştirilebilen ve kişinin öz benliğinin zedelenmesine sebep olan cinsel içerikli ve amaçlı dokunma, gözle süzme, fıkra anlatma, yorum yapma, espri ve/veya şaka yapma, yazı yazma, resim ve/veya objeler gösterme ve giyim-kuşam hakkında konuşma gibi cinsel içerikli bütün davranışlar işyerinde kadına yönelik cinsel tacizi tanımlamaktadır (Aeberhard-Hodges, 1996; Akgeyik, 2011; Atman, 2003; Bakırcı, 1998; Baypınar, 2003; Chappell&DiMartino, 2006; Çela, 2015; DiMartino, Hoel, & Cooper, 2003; Einarsen, 2000; Fitzgerald, 1993; Gerni, 2001; Harned, Ormerod, Palmieri, Collinsworth, & Reed, 2002; Hodges, 2006; MacKinnon, 1979; Maypole, & Skaine, 1983; McCann, 2005; Oktay, 2001; Özdemir, 2006; Özkazanç, 2012; Schneider, Swan, & Fitzgerald, 1997; Solmuş, 2005).

Esasen ilgili alan yazında kaynaklar, istatistiki verilere referansla iş yerinde kadına yönelik cinsel tacizin “ifade edil(e)meyen” bir sorun olduğunu bildirmektedir. Nitekim Atman (2003)’a göre, işyerinde kadına yönelik cinsel taciz, iş yaşamında gizli kalmış bir sorun olarak karşımıza çıkmakta olup “çoğunlukla güvencesiz çalışma koşullarında işini yitirme tehdidi altında olan kadınlar bu konuda bir yakınmada bulunmamaktadırlar” (s. 335). Yine küresel ölçekte olduğu gibi Türkiye’de de işyerinde cinsel tacizle ilgili çalışmalar sınırlı ve “ifade edilmeyen” olduğundan, işyerinde cinsel taciz konusu gizli kalmış önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda farklı sektörlerde çalışan kadınlar, %11-%12 civarında işyerinde cinsel taciz ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999). Günümüzde gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya olduğu önemli bir bireysel ve toplumsal sorun olan işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin uluslararası anlamda da çeşitli sorunlara neden olduğu bildirilmektedir. Nitekim kaynaklar, bu sorunları kişinin bireysel özsaygısının zedelenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artması (DiMartino ve diğer., 2003, s. 9-10), kamusal alanda ayrımcılığın ve iş yaşamında tehditlerin artması (McCann, 2005, s. 1-6), psikosomatik belirtilerin oluşması, özel hayata müdahale, istihdamın ve iş/çalışma kariyerinin olumsuz etkilenmesi (ECR, 1998, s. iv)vb. şeklinde “yıkıcı sonuçlara sahip” (Chappell&DiMartino, 2006, s. 17) sorunlar olarak sıralamaktadır. Ancak yapılan çalışmalar, işyerinde cinsel tacizin mağdurların bio-psiko-sosyo-tinsel ve ekonomik bütünlüğünün yanı sıra genel çalışma ilişkileri ve ortamı üzerinde de birçok olumsuz sonucu doğurduğunu ifade etmektedir. Bunlar arasında;

- Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ilişkilerin gerginleşmesi,
- Tacize tanık olan ancak etkili bir önlem alınmadığını gören çalışanların işlerine yabancılaşmaları,

- Performansta azalma, işin niteliği ve niceliğinde düşme,
- Mağdur çalışanların işten ayrılması ve giderek artan personel çevrimi,
- Tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetinde artma, hastalık izinlerinin artması, işe gelmeme, takım çalışmasının bozulması,
- Müşterilerle ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, kuruluşun isminin lekelenmesi vb. olarak sayılabilmektedir (Özkazanç, 2012, s. 24).

Türkiye’de ve Dünyada İşyerinde Cinsel Tacizin Genel Bir Görünümü

Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, Türkiye’nin yanı sıra genel olarak bütün dünyada işyerinde tacizin özellikle kadınlara yönelik cinsel tacizin oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Nitekim Türkiye’de eğitim sektöründe yapılan bir araştırmaya göre, kadın öğretmenlerin %13.4 ‘ünün işyerinde cinsel tacizle karşılaştığını ifade etmiştir. Yine aynı araştırmada işyerinde cinsel tacize tanıklık eden kadın öğretmenlerin oranı ise %24.3 olarak saptanmıştır (Oktay, 2001, s. 88). Ayrıca Özkazanç (2012)’in nakliyle “Türkiye’de yapılan bazı araştırmalara göre; genel olarak çalışan kadınların ortalama yüzde 14’ü işyerinde cinsel tacize uğramaktadır. Bu bağlamda eğitim sektöründe çalışan kadınların yüzde 15’i, gıda sektöründe çalışanların ise yüzde 11’i cinsel tacizle karşılaşmaktadır” (s. 23). Yine aynı kaynağa referansla yazar, sağlık sektöründe ise cinsel tacizin daha yaygın olduğunu şu şekilde ifade etmektedir. “Hemşirelerin yüzde 41’i, doktorların ise yüzde 23’ü sağlık kurumlarında taciz olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca başka bir çalışmada ankete katılan 7 bin kadından 1899’u işyerinde tacize uğradığı ancak bunlardan 904’ünün durumu kimseyle paylaşmayıp istifa yolunu seçtiği” bildirilmektedir (Özkazanç, 2012, s. 23).

Ülkemizde olduğu gibi dünyadaki çoğu ülkede de işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin yaygın olduğu ve gün geçtikçe de arttığı görülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar işyerinde cinsel taciz vakalarının genel olarak dünyada arttığını vurgulamaktadır (Hodges, 2006, s. 184; McCann, 2005, s. 4). Ancak başka bir kaynakta ise Fransa, Almanya vb. başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde işyerinde kadına yönelik cinsel tacizle mücadele politikalarının geliştiği toplumsal cinsiyet ve sosyal politika yaklaşımlarının önem kazandığı vurgulanmaktadır (Çela, 2015, s. 88-90). Ayrıca ulusal literatürde yer alan bir çalışmaya göre de “Avrupa Topluluğu’na üye ülkelerdeki araştırmalarda, çalışan kadınların %35-84’ünün işyerinde cinsel tacize uğradıkları saptanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) ise, 1985-87 yıllarında kadınların %42’sinin işyerlerinde cinsel tacize uğradıkları belirlenmiştir. Filipinler’de ise genç kızlar işten atılma kaygısıyla işyerinde cinsel tacize katlanmak zorunda kalmaktadırlar” (Atman, 2003 s. 335).

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz ülkeden ülkeye ve/veya toplumdaki topluma düzey ve tür bakımından farklılık gösterse de tüm dünyada önemli bir sorun halindedir. Nitekim “International Crime Victim Survey (ICVS) çalışması (Ministry of Justice of the Netherlands, the United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute, Home Office of the United Kingdom), elliden fazla ülkede işyerlerinde şiddet olaylarına ilişkin kapsamlı veriler sunmaktadır” (Yıldız ve diğer., 2011, s. 12-13). Buna göre işyerlerinde şiddet uygulamalarından biri olan cinsel taciz özellikle işyerinde kadına yönelik cinsel taciz oranları dikkat çekmektedir (Tablo1.).

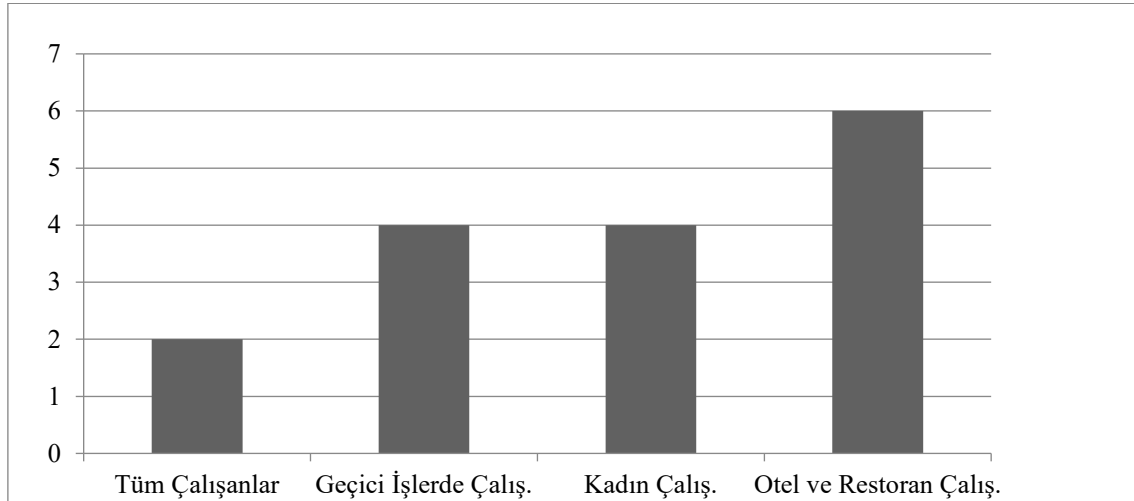
Tablo 1. Bölgelere Göre İşyerlerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz Sıklıklarının Yüzdeleri Dağılımı

BÖLGE	İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK CİNSEL TACİZ
Batı Avrupa	%5,4
Kuzey Amerika	%7,5
Geçiş Sürecindeki Ülkeler	%3,0
Asya	%1,3
Afrika	%3,7
Latin Amerika	%5,2

Kaynak:ICVS, 1996; ILO, 2000, aktaran Yıldız ve diğer.,2011.

Bu çalışmadan elde edilen verilere göre işyerlerinde kadına yönelik cinsel taciz, en fazla %7,5 sıklıkla Kuzey Amerika ülkelerinde, %5,4 sıklıkla Batı Avrupa ülkelerinde, %3,0 sıklıkla geçiş sürecindeki ülkelerde, %1,3 sıklıkla Asya ülkelerinde, %3,7 sıklıkla Afrika ülkelerinde ve %5,2 sıklıkla Latin Amerika Ülkelerinde yaşanmaktadır. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre; ABD ve Avrupa ülkelerindeki işyerlerinde cinsel tacize uğrayan kadınların oranı Asya, Afrika ve geçiş sürecindeki ülkelere kıyasla aralarında belirgin fark olmasına rağmen ulaşılan sonuçların tam anlamıyla gerçeği yansıtmadığı düşünülmektedir. Zira yukarıda da değinildiği üzere işyerinde kadına yönelik cinsel tacizi “ifade edilemeyen” ve “gizli kalmış” bir sorun olarak nitelendirmiştik. Ayrıca oranın düşük görüldüğü ülkelerde medya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları, kadın örgütleri gibi toplumsal yapıların yeterli düzeyde araştırma, planlama, analiz, raporlama gibi alan araştırması ve politika yapıcı unsurları etkileme gibi faaliyetleri yapamadıkları düşünülmektedir.

Ayrıca zikredilen çalışmada, Japonya’da cinsel taciz vakalarının arttığı, Almanya’da çalışan kadınların %93’ünün en az bir kez işyerinde cinsel tacize maruz kaldığı ve genel olarak Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde işyerinde şiddet ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı sektörlerde çalışan kadınların cinsel tacize uğradığı belirtilmektedir (Chappell&DiMartino, 2000; ILO, 2000, aktaran Yıldız ve diğer., 2011).



Şekil 2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Çalışanların İşyerinde Cinsel Tacize Uğrama Sıklığı(ILO, 2000, aktaran Yıldızve diğer.,2011).

Şekilde de görüldüğü üzere Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan araştırmaya göre, işyerinde cinsel tacize uğrama sıklığı açısından en fazla cinsel tacize uğrayan gruplar arasında %6 ile otel ve restoran çalışanları, %4 ile kadın çalışanlar ve %4 ile geçici işlerde çalışanlar yer almaktadır. Tüm çalışanlarda ise bu oran %2 bandında seyretmektedir(Şekil 2.).

İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Tacizin Etik ve Hukuki Boyutları

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz, bireysel ve toplumsal düzeyde olmak üzere birçok boyuta sahip bir olgu olarak öne çıkmaktadır (Gerni, 2001, s. 20). Bu olgunun etik ve hukuki boyutları, mağdurlara yönelik sosyal politika ve uygulamalara zemin hazırlamaya yol açan ve toplumsal cinsiyet eşitliği zemininde politikalar ve uygulamalar üretmeye iten faktörler olarak önemini korumaktadır. Zira cinsel taciz mağduru kadınlarda korku, aşağılanmışlık, utanç, suçluluk, güvensizlik, öfke ve endişe gibi duygular ortaya çıkmaktadır (Fitzgerald, 1993). Ayrıca bu durum kadınların çalışma yaşamından itilmesine sebep olmakta ve çalışma ortamını çekilmez kılmakta olup üretkenliği ve toplumsal kalkınmayı da ötelemektedir. Nitekim yapılan çalışmalar bütün bunların sonucunda kadınların genellikle ya düşük statülü ve düşük ücretli işlere yöneldiğini veyahut işlerini terk ettiğini bildirmektedir (Baypınar, 2003).Bu durum ise toplumsal cinsiyet istatistiklerini etkilemektedir (TÜİK, 2014). Yine bu durum, günümüzde

sosyal politikanın ilgili alanlarından olan ve önemli bir sorunu teşkil eden kadın yoksulluğunu (Arıkan & Aktaş, 2008) pekiştirmekte ve kadına yönelik aile içi şiddete(Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü-KSGM, 2014)de ortam hazırlayabilmektedir. Hal böyle olunca da mağdurlar, özsaygılarını yitirebilmekte ve dışlamaya uğramanın yanı sıra sağlıklı aile yaşamı ve ilişkilerini de yürütememektedirler. Bütün bunlar göz önüne alındığında işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin etik ve hukuki boyutlarının önemi anlaşılmakta olup bu konuda hukuki ve sosyal politika önlem ve önceliklerinin gerekliliği söz konusu olmaktadır. Bu çerçevede bu bölümde işyerinde kadınlara yönelik gerçekleştirilen cinsel tacizin etik, ahlaki ve hukuki boyutları tartışılarak yöneticilerin ve çalışanların bu konudaki sorumlulukları ve cinsel tacize maruz kalanların yapması gerekenler ile kadınlara yönelik cinsel tacize karşı mevcut politika ve uygulamaların yanı sıra yasal güvenceler üzerinde durulmuştur.

Etik Boyutu

Esasen işyerinde kadına yönelik cinsel taciz olgusunun etik boyutu işyeri etiği ile paralellik göstermektedir. Genel olarak Baypınar (2003)'ın aktarımıyla işyeri etiği, “bireysel ve toplumsal ahlak kurallarının iş ortamının ve kurumsal kültürlerin içinde yoğrularak oluşturduğu bütünlük” olarak tanımlanmaktadır (Orhan, 2002). Bu bağlamda etik yaklaşımını barındıran çalışma ortamlarının oluşturulmasında ve özellikle işyerindeki cinsel taciz olgusu konusunda yöneticilere önemli rol ve görevler düşmektedir. Bu noktadan hareketle yöneticilerin kendileri başta olmak üzere çalışanlar arasında işyerinde cinsel taciz davranışlarını önleme konusunda hassas olmaları ve çalışma ortamlarında ahlaki yaklaşımı benimsemeleri gerekmektedir. Bu çerçevede işyerinde cinsel taciz sorununun önlenmesine ve ortadan kaldırılmasına ortam hazırlanabileceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda Baypınar (2003)'a referansla Tierney (1997), bir yöneticinin ahlaki değerlere uygun bir çalışma ortamını aşağıdaki gibi sekiz adımda gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Şöyle ki;

1. Ahlaki değerlere bağlı kalmaya karar vermek,
2. Yönetici olarak davranış ve düşüncelerle diğerleri için bir örnek olunduğunu bilmek,
3. Ahlaka uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak,
4. Ahlaka uygun davranışların neler olduğunu belirlemek,
5. Ahlaki değerleri açıkça belirtmek,
6. Personeli eğitmek,

7. Açık iletişimi desteklemek,
8. Tutarlı olmak (aktaran Baypınar, 2003, s.-).

Yine yönetici, işveren ve diğer çalışanların yanı sıra işyerinde cinsel taciz ile karşı karşıya kalanların da birtakım görev ve sorumluluklarının bulunduğu belirtilmekte olup konuya bütüncül bir bakışla eğilmenin faydalı olacağı ifade edilmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda, cinsel tacize maruz kalanların yapması gerekenler arasında aşağıda belirtildiği gibi sayılmaktadır.

1. Tacizciye durumdan rahatsız olduğunu, bunu cinsel taciz olarak gördüğünü, davranışlarını durdurması gerektiğini, aksi takdirde şikâyet edeceğini bildirmesi gerekir. Bu konuşmayı tanıklık edebilecek güvenilir birinin yanında yapmaya gayret göstermesi gerekir.
2. Çalışma arkadaşlarıyla konuşmalı, onların da başına benzer şeyin gelip gelmediğini öğrenmeli. Başkaları da benzer durumdaysa kolektif bir şikâyet mekanizması geliştirmeli.
3. Yöneticiyi durumdan haberdar etmeli, eğer tacizi yapan yöneticinin kendisi ise durumu yönetim kuruluna, insan kaynakları birimine ve sendika yetkilisine bildirmeli.
4. İlk andan itibaren soruşturmada delil olarak kullanılabilir ne tür materyal varsa toplanmalı, olaylara dair kayıt tutulmalı, delilleri saklanmalı ve olay yakın kişilerle paylaşılmalı.
5. Hukuksal yollara başvurulmalı. Çalışan kişi, işi yapmaktan kaçınmak hakkını kullanabilir; hizmet akdinin haklı nedenle feshini isteyebilir, maddi ve manevi tazminat davası açabilir, tecavüze son verilmesi ve tespit davası açabilir, tacizde bulunana karşı (yönetici ya da değil) ceza davası açabilir.
6. Psikolojik ve hukuki yardım almak için bu amaçla kurulmuş olan örgüt ve kurumlara gerekli yerlere başvurmalı (Özkazanç, 2012, s. 31).

Ayrıca adı geçen çalışmada da vurgulanmış olduğu üzere cinsel taciz konusunda psiko-sosyal ve hukuki destekleri bünyesinde barındıran örgüt ve kurumlardan biri olan sendikalara da önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu anlamda sendikaların konuya eğilmesi sayesinde toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşım ile kadına yönelik cinsel taciz konusunda politikalar geliştirerek “üyelerini sorunların doğası ve kapsamı hakkında bilinçlendirmek, cinsel tacizin

meydana gelmesini önleyecek tedbirler almak ve bu konuda şikâyet mekanizması kurmak” gibi görev ve sorumluluklarını yerine getirmiş olacaklardır. Yine “erkek sendikacıların da işyerindeki ve sendikadaki kadınlara yönelik kendi davranışlarını gözden geçirmeleri de gerekecektir”(Baypınar, 2003, s.-). Bu bağlamda konunun hukuki boyutu ve yasal güvenceleri üzerinde durmak faydalı olacaktır.

Hukuki Boyutu ve Yasal Güvenceler

Türkiye’de en geniş kapsamda Bakırcı (1998) tarafından iş hukuku ekseninde ele alınan işyerinde kadına yönelik cinsel taciz olgusunun hukuki boyutu,yasal uygulamalar ile yasa niteliği taşımayan kamu ve sivil toplum uygulamalarından oluşmaktadır. Yine başka bir çalışmada da işyerinde cinsel taciz ve ilgili düzenlemeler Avrupa Birliği Hukuku ve Türk Hukuku ekseninde değerlendirilmektedir (Özdemir, 2006). Bu bağlamda Türkiye’de işyerinde kadınlara yönelik cinsel tacizin hukuki boyutu ve cinsel tacize karşı bazı yasal güvenceler aşağıdaki şekliyle sıralanmaktadır. Buna göre; cinsel saldırı ve cinsel taciz olarak “Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar” başlığı altında “Türk Ceza Kanunu (TCK)”, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliği içeren “Eşit Davranma İlkesi” ve işyerinde cinsel tacize karşı fesih hakkı olarak “İş Kanunu” ve işyerinde cinsel tacizi ve taciz mağdurlarının zarar görmelerini önleme olarak “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığıyla “Yeni Borçlar Kanunu”şeklinde sıralanmaktadır(Özkazanç, 2012, s. 27-29). Yine yasa niteliği taşımamakla birlikte hukuki ve toplumsal cinsiyet yaklaşımlarına sahip olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) öncülüğünde, Türkiye’ de kadınların ekonomiye katılımı sürecinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında başlatılan bir girişim olarak kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve Dünya Ekonomik Formu (WEF) işbirliğini kapsayan çok paydaşlı bir yapıya sahip olan “İş’te Eşitlik Platformu”da işyerinde cinsel tacizi önleyebilecek uygulamalarla kadınların istihdamı ve çalışma hayatı için önemini korumaktadır. Ayrıca Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (2002) çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri ile adı geçen bakanlık tarafından hazırlanan “İstanbul Sözleşmesi” ve diğer düzenlemeler de bu konuda atılmış önemli adımlar olarak görülmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).Nitekim yurtdışında yapılan çalışmalar da işyerinde kadına yönelik cinsel taciz ile mücadelede yasal ve hukuki boyutlarda bir takım koruyucu ve önleyici unsurların ve hizmetlerin önemine işaret etmektedir (Çela, 2015, s. 87). Bu bağlamda işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin etik ve hukuki boyutları çerçevesinde bazı örnek vakalardan bahsetmek faydalı olacaktır.

İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz Vaka Örnekleri: “Kadınlar Cinsel Tacizi Anlatıyor”

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yayını olarak hazırlanan “İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı”nda Özkazanç (2012), önemli vaka örnekleri üzerinde durmaktadır. Yazara göre, bazı örnek taciz olayları aşağıda ifade edildiği gibi gerçekleşmektedir.

“İlk işyerimde çok babacan bir yaklaşımı olduğumu düşündüğüm patronumla gayet iyi anlaşıyorduk. Henüz 21 yaşında olduğum için 40 yaşındaki patronumun tecrübelerinden faydalanabiliyor olmak benim için iyi bir şanstı. Ancak 6 ay sonra tamamen farklı sebeplerden işyerinden ayrıldım. Bir gün eski patronum bana telefon etti ve “Kızım, canım, yavrum” diye beni bozulan bilgisayar programına bakmaya çağırdı. Odasına girdiğimde benden hoşlandığını itiraf etti. Adam evliydi ve benim yaşıma yakın çocukları vardı. Çıkmak istediğimde sıkıca kavrayıp öpmeye kalkıştı. Var gücümle adamı uzaklaştırıp kaçmaya çalıştım ama beni tekrar yakaladı. Ben de onu merdivenlere doğru ittim ve korkuyla koşarak oradan uzaklaştım. Henüz 21 yaşında iş hayatına yeni adım atan bir genç kız olarak böyle bir tecrübe psikolojimi çok olumsuz etkiledi. Yaklaşık 5-6 sene genel olarak erkeklerden korkarak ve onlardan uzak durmaya çalışarak geçti (S.K. Grafik tasarımcı-35)” (s. 25).

Yukarıdaki örnek olayda da görüldüğü üzere, işyerinde tacizin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığına işaret ettiğini görmemiz pek mümkündür. Zira bu tür davranışların genellikle kadınlara yönelik olduğunu ifade etmiştik. Bu anlamda bu durum, S. K.’nın da belirttiği üzere kadınların çalışma yaşamından uzaklaşması ve çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin oluşması gibi toplumsal sorunlara sebep olmakta olup güçlü toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ve sosyal politikaları gerekli kılmaktadır. Nitekim Koray (1992)’ın da işaret ettiği gibi ulusal ve uluslararası anlamda sosyal politika bağlamında kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve eşitsiz konumu ile istihdam alanındaki eşitsizlikleri gidermeye yönelik politikalar elzem olmaktadır (s. 93-). Yine Anker (2001), toplumsal cinsiyet ve çalışma hayatını ele aldığı çalışmasında konu hakkında dünyadaki cinsiyetçi ayrımlara dikkat çekmektedir. Bir başka çalışmada da işyerinde cinsel taciz olgusu, cinsiyete dayalı ayrımcılık ekseninde tartışılmaktadır (Özdemir, 2006). Ayrıca vakada da ifade edildiği gibi bu durum, bireyin bio-psiko-sosyo-tinsel sağlığının da olumsuz etkilenmesine yol açmakta olup bireysel birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir.

Başka bir örnek olayda ise işyerinde cinsel taciz mağduru, kendisine yönelik sözlü tacizlerin de işyerinde cinsel taciz kapsamında olduğunu “*Taciz kelimesi için illaki bir temas gerekmiyor. Bana göre patronumun yaptığı apaçık bir tacizdi (S.D. Reklamcı-28)*” (s. 26) şeklinde ifade etmektedir. Nitekim daha önce de değinildiği üzere işyerinde kadına yönelik cinsel taciz olgusunu sadece fiziksel olarak değil; sözel-sözel olmayan, yazılı, jest ve mimik hareketlerine dayalı şekillerde gerçekleştirilebilen bütün cinsel içerikli davranışlar olarak adlandırmıştık. Bu durum ilgili kaynaklar ve Avrupa Komisyonu tarafından da vurgulanmaktadır (Aeberhard-Hodges, 1996, s. 500).

Yine başka bir vaka, işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin önlenmesine yönelik politika ve uygulamaların gerekliliğini ortaya koymakta olup hukuki ve yasal uygulamalara işaret etmektedir. Şöyle ki;

“D. H., bir bankada çalışan orta yaşlı ve eşinden yeni ayrılmış bir kadındır. Yöneticisi konumundaki kişi, D. H.’dan hoşlanmış ve onu bir akşam yemeğine davet etmiştir. Teklifi reddetmesi üzerine, birkaç kez ona cinsel içerikli mesajlar yollamış, bir defa elle sarkıntılık yapmıştır. D. H.’ın itirazı üzerine kendisini terfisini engellemekle tehdit etmiştir.” (s. 32).

D. H. vakasında da görüldüğü üzere, yönetici, işveren ve/veya amir konumundaki kişinin “yetkinin kötüye kullanımı ve güvenin ihlali” kapsamında bireyi tehdit ettiği anlaşılmaktadır. Bu durum daha önce değinildiği gibi işyerinde cinsel tacize karşı fesih hakkı olarak “İş Kanunu” başta olmak üzere ilgili hukuki ve yasal süreçleri ilgilendirmektedir. Bu bağlamda örnek vakalarda da görüldüğü gibi işyerinde kadına yönelik cinsel taciz ile mücadelede yönetici, işveren ve/veya amir konumundaki kişiler başta olmak üzere taciz mağduru ve diğer çalışanların da daha önce değinildiği gibi birtakım görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra konunun etik ve hukuki boyutları ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ve sosyal politika önlem ve öncelikleri de bulunmaktadır. Bu anlamda ülkemiz başta olmak üzere işyerinde kadına yönelik cinsel tacize karşı birtakım sosyal politika ve uygulamalar önerilmektedir.

Sosyal Politika ve İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz

Genel olarak ilgili literatür incelendiğinde, sosyal politika kavramı, esasen bireyi desteklemek için sosyal güvenlik önlemleri ve çalışma hayatının düzenlenmesine dayalı sosyo-ekonomik, eğitim ve sağlık alanlarındaki uygulamalar şeklinde tanımlanmaktadır (Buğra ve Keyder, 2013, s. 9). Ancak tarihsel süreç içerisinde sosyal politikanın dar ve geniş anlamda olmak üzere tarihsel bir sınıflandırma geçirdiği görülmektedir. Bu anlamda sosyal politika,

tarihsel bağlamda özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra işçi sınıfının temel sorunlarına odaklanarak dar anlamda ele alınırken daha sonra özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra refah devletinin gerekleri kapsamında “sosyo-ekonomik, sağlık, eğitim, barınma gibi konularda hak ve özgürlüklere odaklanarak herkes için asgari düzeyin sağlanması” şeklinde genişleyerek geniş anlamda ele alınmıştır (Koray, 2008, s. 32-35).

Yine başka bir kaynağa göre de sosyal politika kavramı, kesin çizgilerle ayrılamayan bir çalışma alanını nitelendirmekte olup; sosyal politikanın konusunu dar anlamda çalışma hayatındaki sorunların, geniş anlamda ise diğer bütün dezavantajlar gibi kadınlarla ilgili sorunların oluşturduğu belirtilmektedir. (Mamur Işıkcı, 2013, s. 7-8). Bu bağlamda ister dar, ister geniş anlamda olsun sosyal politikanın çalışma yaşamını ve kadınları kapsadığı görülmektedir. Zira her iki dönemde de çalışma hayatının düzenlenmesi ve dezavantajlıların korunması sosyal politikanın ana konularını oluşturmuştur. Özellikle de çalışma hayatında kadınların karşılaştığı dezavantajlar, günümüzde geniş anlamda sosyal politikanın yakından ilgili olduğu konuların başında gelmektedir. Bu çerçevede, çalışma hayatında/işyerinde kadına yönelik taciz türlerinden olan cinsel taciz, önemli bir örneği teşkil etmektedir.

Esasen sosyal politikanın dönemsel olarak tanımlanabilmesinden ötürü günümüzde sosyal politika, geleneksel tanımlamaların ötesine geçmiş olup konusu ve uygulama alanları gittikçe artmakta ve farklılaşmaktadır. Bu nedenle bu çalışma, sosyal politika bağlamında incelenmiştir. Ayrıca yukarıda da ifade edildiği üzere sosyal politika, sosyal güvenlik ve çalışma alanlarındaki düzenlemeler çerçevesinde, etik ve hukuki boyutlarda ve yasal güvenceler kapsamında bireyi (kadını) desteklemeye yönelik uygulamaları ile işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusuyla yakından ilişkilidir. Bütün bu çerçeve göz önüne alındığında, günümüz sosyal politikasının alanlarından olan toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları kapsamında işyerinde kadına yönelik cinsel tacize karşı sosyal politika uygulamalarının üzerinde durmak faydalı olacaktır.

Türkiye’de İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Tacize Karşı Sosyal Politika ve Uygulama Önerileri

Yapılan taramalar ve incelemeler ile vaka analizleri neticesinde, Türkiye’de işyerinde kadına yönelik cinsel tacize karşı mevcut bazı sosyal politikaların ve sosyal hizmet uygulamalarının olduğu açıktır. Ancak etik ve ahlaki bir temelde, çalışma yaşamında görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığına dayalı kadına yönelik cinsel taciz konusunda hukuki anlamda etkin ve caydırıcı yaptırımların uygulanması ve toplumsal cinsiyet odaklı sürdürülebilir sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda “toplumsal

cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi'' (Tatlier Baş, 2011, s. 9) ve çalışma hayatında başat role sahip olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve iş yaşamında cinsiyetçi ayrımcılığın (Anker, 2001) önlenmesine yönelik istihdam koşullarının oluşturulması gerekmektedir. Nitekim Erbay & Tuncay (2006)'ın da sosyal hizmet bakış açısıyla yapmış olduğu çalışmada vurguladığı gibi kadınların ayrımcılığa uğradığı alanlardan birini de şüphesiz istihdam alanı oluşturmaktadır. Böylelikle kadının iş yaşamından dışlanmasının (Çakır, 2008) önünde engel oluşturulacaktır. Ayrıca toplumsal cinsiyet odaklı toplumsal kalkınmanın (Yumuş, 2011) oluşmasına da zemin hazırlanabilecektir.

Genellikle işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin öznesi olan yönetici, işveren ve/veya amir konumundaki erkekler ile diğer çalışan erkeklerle yönelik işyeri etiği ve ahlakı konusunda hizmetiçi eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Yine buna paralel olarak tüm kadınlar gibi çalışan kadınlar da hakları konusunda bilgilendirici eğitim uygulamalarına tabi tutulmalıdır. Özellikle kadının işyerinde maruz kaldığı cinsel taciz (sexual harrassment) konusunda, içinde bulunduğu durumun kayda geçirilmesi ve ispat niteliğinde yazılı hale getirilmesi gerekmektedir. Yönetici, işveren ve/veya amir konumundaki kişiler başta olmak üzere çalışanlara, kadınlarla erkeklerin birbirinden farklı olduğunu kabul etme ve bu farklılıklara değer verme farkındalığı kazandırılmalıdır.

Ayrıca medyaya (bütün medya araçları) yansıyan iş yaşamı ile ilgili tutum ve davranışların cinsiyetçi olmaması için gerekli hukuki ve sosyal politikalar ile düzenlemeler yapılmalıdır. Yine çalışma yaşamında personele yönelik hizmet içi eğitim programlarında, eşitliğin insanların doğuştan getirdikleri bazı nitelikleri sebebiyle diğerlerinden daha üstün ya da aşağı olmayacağı anlamına geldiği öğretilmelidir. İşyerinde cinsel tacize maruz kalanlar için psikolojik, hukuki ve sosyal destek sistemleri sağlanmalıdır. Bu kapsamda işyerinde kadına yönelik cinsel taciz sorunsalı için bir güvenlik planı geliştirilmelidir. Kadın dayanışma örgütleri, sendikal örgütler ve sivil toplum kuruluşlarının işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusunda rollerinin pekiştirilerek özellikle sendikaların işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konusunda sistemli plan ve strateji mekanizmaları kurması gerekmektedir.

Sonuç

Sonuç olarak bu makalede, kadına yönelik şiddet türlerinden olan cinsel taciz, işyerindeki boyutuyla ele alınmıştır. Zira çalışma yaşamı, sosyal bilimlerin önemli bir ilgi alanını oluşturmaktadır. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet ve sosyal politika bağlamında çalışan kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları cinsel tacize dikkat çekilmiştir.

Yine çalışma çerçevesinde, iş hayatında yaşanan cinsel tacizin nedenlerine, sonuçlarına, ortaya çıkış sürecine-gelişimine ve yaygınlıklarına yer verilmiştir. Konuya zemin hazırlayıcı, kışkırtıcı ve sürdürücü faktörler üzerinde durulmuştur. Ayrıca makalede, cinsel taciz (sexual harassment), kadına yönelik bir şiddet türü olarak ele alınmış olup çalışma ortamlarında cinsel tacizin neden yoğunlukla kadına yönelik olduğu, kadın sağlığına ne gibi etkilerde bulunduğu, mikro-makro düzeyde bireysel, kurumsal ve toplumsal olarak ne gibi etkileri ve yansımaları olduğu üzerinde durulmuştur.

Ayrıca bu makalede, işyerinde cinsel tacize (sexual harassment) maruz kalan kadınların sektörler açısından kıyaslamaları yapılarak işyerinde kadına yönelik cinsel tacizin etik ve hukuki boyutları önemli görülmüş olup konuya etik ve ahlaki paradigma ile yaklaşmıştır. Kadın odaklı yapılan bu çalışmada, konu hakkındaki istatistiki veriler ulusal ve uluslararası düzlemde karşılaştırmalarla tartışılmıştır. Bu bağlamda çeşitli vaka örnekleriyle konunun kavrayışı pekiştirilmiştir.

Çalışmanın neticesinde, Türkiye’de istihdam alanındaki cinsiyet eşitliği uçurumunu azaltmak ve kadının kamusal alanda ve özellikle çalışma hayatında aktif rol alması için bazı sosyal politika ve hizmet önerileri geliştirilmiştir.

Kaynakça

- Aeberhard-Hodges, J. (1996). Sexual Harassment in Employment: Recent Judicial and Arbitral Trends. *International Labour Review*, 135 (5), 499-533.
- Akgeyik, T.(2011). İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 42, 215-224. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/917/10347>.
- Anker, R. (2001). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.
- Arıkan, Ç.,& Aktaş, M.A.(2008). Türkiye’de Kadın Sağlığını Etkileyen Sosyo-ekonomik Faktörler ve Yoksulluk. *Aile ve Toplum*, 4(3), 21-28.
- Atman, Ü.C.(2003). Kadına Yönelik Şiddet; Cinsel Taciz / Irza Geçme. *Sted*,12(9), 333-335.
- Bakırcı, K.(1998). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baypınar, B.(2003). İş Yerinde Cinsel Taciz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 0-0. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/isguc/issue/25513/269061>.
- Buğra, A.,&Keyder, Ç. (2013). *Sosyal Politika Yazıları*.Çeviri: B. Yakut-Çakar & U. Barış Balaban. 6. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chappell, D.,&DiMartino, V. (2006). *Violence at Work*.Geneva: International Labour Office.
- Çakır, Ö.(2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,31, 25-47.
- Çela, A. (2015). Sexual Harassment at Work: A European Experience. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, 1(1), 80-91.
- DiMartino, V.,Hoel, H., & Cooper, C.L. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*.Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Erbay, E.,& Tuncay, T. (2006).Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 17(2), 25-40.
- European Commission Report. (1998). Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual Harassment: Violence Against Women in the Workplace. *American Psychologist*, 48 (10), 1070-1076.
- Gerni, M.G.(2001). İş Yerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), 19-46.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü.(2014). Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması. Özet Rapor,Ankara: KSGM Yayını.
- Harned, M. S.,Ormerod, A. J., Palmieri, P. A, Collinsworth, L. L.,&Reed, M. (2002). Sexual Assault and Other Types of Sexual Harassment by Workplace Personnel: A Comparison of Antecedents and Consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2), 174-188.
- Hodges, A. C. (2006). Strategies for Combating Sexual Harassment: The Role of Labor Unions. *Texas Journal of Women and the Law*,15, 183-227.
- International Labour Organisation.(1993). *The International Labour Organization and Women Workers' Rights*.Geneva: International Labour Office.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*.Ankara: KSSGM Yayını.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. 3. Baskı, Ankara: İMGE Kitabevi.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*.London: Yale University Press.

- Mamur Işıklı, Y. (2013). *Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk Hakları Sorunu: Alana İlişkin Bir Araştırma*.Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Maypole, D. E.,&Skaine, R. (1983). Sexual Harassment in the Workplace.*Social Work*, 28(5), 385-390.
- McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*.Geneva: International Labour Office.
- Moroğlu, N.(2006). Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4, 209-217.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods, Qualitativ and Quantitative Approaches*. Çeviri: S. Özge. Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nitel ve Nicel Yaklaşımlar. 7. Baskı, Ankara: Yayın odası Ltd.
- Oktay, A.(2001). İş Yerinde Cinsel Taciz ve İstismar.*Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7, 75-89.
- Özdemir, E.(2006). İş Yerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,4, 83-96.
- Özgen, H.,&Mimaroglu, H.(2008). Örgütlerde Güç Eşitsizliği ve Cinsel Taciz. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 321-334.
- Özkazanç, A.(2012). İş Yerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz.Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Schneider, K. T.,Swan, S.,& Fitzgerald, L. F. (1997). Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence from Two Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 401-415.
- Solmuş, T.(2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *‘İş, Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1303-2860.
- Tatlıer Baş, M. M.(2011). *Avrupa Birliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İncelenmesi*.Ankara: KSGM Yayını.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.(2013). 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Yönetmelikler. 2011 İstanbul Sözleşmesi,Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.(2002). Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye. Ankara.
- Tierney, E. P.(1997). *İş ahlakı*.Etkin Yönetim Dizisi, Rota Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK).(2014). Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri. Ankara.
- Yıldız, A.N., Kaya, M.,& Bilir, N.(2011). *İş Yerinde Şiddet*.Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş.
- Yumuş, A.(2011). *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*. Ankara: KSGM Yayını.

