

ARGUMENTUM

OCAK-ŞUBAT-MART

YIL: 4 SAYI : 42

ISSN 1017 - 625X

İÇİNDEKİLER

* *İşyerinde Cinsel Taciz*

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR

* *John Locke Felsefesinde Doğal Hukuk*

Arş. Gör. Ayşenur AKPINAR

* *Çocuk Mahkemelerinin Amaca Uygun
Çalışabilmeleri İçin Gerekli Yan Kuruluşlar
ve Gençlerin Korunması Konusunda Fransa Örneği*

Av. Betül ONURSAL

* *Hukuk Sosyolojisi*

Leon MAYHEW

Çev.: Taner AYANOĞLU



İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR*

1. Genel Olarak Cinsel Taciz:

Günümüzde giderek yaygınlaşan hukuk dışı bir olay da, cinsel taciz olayıdır. Özellikle bu tip olaylara iş yerlerinde daha sık rastlanmaktadır. Bu çalışmamızda önce cinsel tacizi genel olarak ele alarak, tanımını vermeye çalışacağız. Daha sonra basına yansımış, cinsel taciz olaylarından örnekler verecek ve sayısal olarak da bu konudaki gelişmeyi ortaya koyacak, cinsel tacizin sınırı ve ölçüsünü saptamaya çalışacak, daha sonra işyerlerindeki cinsel taciz olaylarını iş hukuku açısından değerlendirerek, cinsel tacizin önlenmesi için neler yapılabileceğini vurguladıktan sonra bir değerlendirme ile çalışmayı bitireceğiz. **

I. Tanım:

Bir tanıma göre cinsel taciz, birini rızası olmadan elle, sözle, gözle, bedeni ile, cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmektir. (Uğur İlhan, Kadın, Ocak 1992, s. 76) Bir başka tanıma göre cinsel taciz, kadınların rızaları dışında, bedenlerine ve cinselliklerine yönelik her türlü davranıştır. (Gülnur Savran, Kadın, Ocak 1992, s. 77) Daha genel bir başka tanıma göre ise cinsel taciz, karşı cinsten gelen, kimlik ve kişilik haklarını zedeleyen her türlü taciz veya yaptırımdır. (Disk'in Sesi, Özel Sayı, Mart 1992, s. 48).***

Ayrıntılı bir tanıma göre ise cinsel taciz, çocuklara, kadınlara veya erkeklere aile içi veya dışı,

tanıdık veya yabancı bir kimse tarafından yöneltilen cinsel şiddet içeren her türlü istismardır. Cinsel taciz üçe ayrılabilir: Fiziksel olmayan tacizler grubuna, bakış, cinsel içerikli laf atma, açık saçık konuşma, kişiye cinsel bir nesne gibi davranma, cinselliği çağrıştıran ima ve davranışlar girmektedir. İkinci grup tacizler fiziksel tacizlerdir. Bu gruba da zorla cinsel bölgelere dokunma ve zorla cinsel ilişki kurma girer. Üçüncü grup taciz en ağır olanıdır. Burada fiziksel tacizle birlikte şiddet kullanma da vardır. Dayak ve tecavüzün birlikte gerçekleştirilmesi gibi. (Feride Yıldırım, Kadın, Ocak 1992, s. 76)

İşyerinde cinsel tacizi ise, işyerlerinde Kadınlara Uygulanan Cinsel Şiddete Karşı Avrupa Birliği, "arzu edilmeyen, kadının onurunu zedeleyebilecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel ilgi" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle dört unsur belirlenebilir:

- a) Arzu edilmeme
- b) Onur zedeleyici olma
- c) İş için tehlikeli olma
- d) Cinsel ilgi

Cinsel ilgi sözlü şaka veya hakaretten başlayıp, porno fotoğraf göstermeye, el şakasına, şantaja ve cinsel tecavüze kadar gidebilir.

II. Taciz Olayları:

Cinsel taciz olayları örtbas edildiği için basına ve kamuoyuna fazla yansımamaktadır. Buna rağmen sığınma evlerindeki özel görüşmelerle ve sınırlı olarak basına yansıyan olaylardan yaptığımız bir derlemeyi

* MÜ. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

** Bu çalışma, 25.4.1994 tarihinde MÜ'nin Üzümcü Eğitim Merkezinde M.Ü. Kadın İşgücü İstihdamı Araştırma ve Uygulama Merkezince düzenlenen "Cinsel Taciz Paneli"ne sunulan tebliğ metnidir.

*** Bu çalışmaya örnek toplama konusundaki katkılarından dolayı, Yrd. Doç. Dr. Nilüfer Narlı ve Arş. Gör. Şule Necet'e sonsuz teşekkürler sunarım.

aşağıya sunuyoruz. Görülüyor ki bunların çoğu işyerlerinde, özellikle işe girme sırasında gerçekleşen tacizlerdir.

A. Türkiye'den örnekler:

1) Aylin tıp öğrencisi: İhtisas yaparken hocaların cinsel tacizine uğramış. (Özel)

2) Vildan avukat: İş ararken cinsel tacize uğramış, cinsel teklifler almış. (Özel)

3) Hatice, öğrenci: Ev ararken ev sahibinden cinsel teklifler almış. (Özel)

4) Tekel Genel Müdürlüğü üst düzey yöneticilerinin işten çıkarma tehdidi ile cinsel tacizleri 1989'da basına yansıdı (Milliyet, 26.7.1989).

Genel olarak, vasıflı olmayan, iş bulma şansı zayıf, kadınlar ile, kız öğrenciler, işyerinde erkeğe bağlı olarak çalışan, hemşire, hostes, sekreter gruplarında taciz olayına rastlanıyor. (Cumhuriyet, 2.12.1989).

B. Dış ülkelerden örnekler

1) İsveç, Stocholm. Üniversitede hocaların asistanlara cinsel tacizde buldukları gazetelere yansımış. (Cumhuriyet, 20.12.1992).

2) ABD- Tracie Simpson. 28 yaşında kadın duvarcı ustası. Birlikte çalıştığı 20 erkek duvarcı ustası tarafından küfür, seks fıkrası, seks fantazici yollarıyla taciz edilmiş, işe girmek isteyen diğer kadınlar kaçmış, Tracie kalıp mücadeleyi sürdürmüştür. (Sabah, 12.11.1993).

Anita Hill, hukuk profesörü, siyah yargıç Clarence Thomas'ın yardımcısı. Yargıcın cinsel tacizinden şikayetçi. (Hürriyet, 21.10.1991).

3) Yunanistan, Atina. 1500 çalışan kadın ile yapılan bir araştırma, işyerlerinde kadınların, hatta yaşlı kadınların, erkeklerin cinsel tacizine uğradığını göstermiştir. (Sabah, 14.4.1992).

III. Sayılarla Cinsel Taciz

Bu konuda sağlıklı istatistik bilgileri mevcut değildir. Varolanlar ise birbiri ile çelişmektedir.

A. Türkiye

1. Türkiye'de bir yılda işlenen 36.000 suçun 19.754'ünü kadınlara tecavüz oluşturmakta, bunlardan bir kısmı da işyerlerinde gerçekleşmektedir. Ancak oranı belli değildir. (Bugün, 5.4.1992)

2) Emniyet Genel Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre 1992'de 3.588 kadın saldırıya uğramış, bunlardan 266'sına tecavüz edilmiştir. Gerçek sayı ise bunun iki katı olabilir. (Zaman, 9.12.1993)

3) 1987'deki bir sayısal bilgiye göre tüm Türkiye'de 27 sarkıntılık, 5 ırza ve namusa tasaddi olayı yargıya intikal etmiştir. (Yargıtay, 2. C. D.) 27 sarkıntılık olayından 7'sinde, 5 tasaddi olayından da 2'sinde mahkumiyet kararı verilmiştir.

4) İstanbul'da 500 kadın üzerinde yapılan bir ankete göre kadınların % 76'sı cinsel tacize uğradığını, % 98'i de laf atma ile karşılaştığını söylemiştir. (Günaydın, 30.11.1992)

5) Nazmiye Yeni, Ankara ve Denizli'de 100 kadın ile yaptığı bir anket sonucunda, 12-19 yaş arasındaki kızlar arasında konfeksiyon işçiliğinin oldukça yaygın olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma bu kızlardan % 6.8'inin cinsel taciz nedeni ile iş değiştirdiğini göstermiştir. (Tuba, İİCB, 933, 20.9.1993)

6) Sonuç olarak işyerlerinde cinsel tacizlerin işe alınma ile başladığı, patron, amir ve etkili müşteriler tarafından sürdürüldüğü anlaşılmaktadır. Cinsel tacizlerin % 29'u patron, % 26'sı amir tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunlar dışında etkili müşteriler de zaman zaman devreye girmektedir. (Nokta, 2.2.1992)

Personeli alan da, iş koşullarını belirleyen de erkek yöneticilerdir. Erkek amir ve yöneticiler, kendi hiyerarşilerindeki kadınlara iş kurallarına ters düşen, kişiliklerini zedeleyen nahoş sözlerden, fiili tacize kadar herşeyi yapma hakkını kendilerinde görmektedir. Konu cinsel taciz olunca tüm erkeklerin kendilerine destek olacağını, kadınların utanarak veya işten atılma korkusu ile sessiz kalacaklarını düşünmektedirler. (Disk'in Sesi, Mart 1994, Özel Sayı

48).

B. Dış ülkeler

1. Avrupa Topluluğu ülkelerinde işyerlerinin % 35-84'ünde cinsel taciz olaylarına rastlanmaktadır.

2. ABD'de 1985-1987 arasında çalışan kadınların % 42'si işyerlerinde cinsel tacize uğramıştır. Kadınların % 42'si, erkeklerin % 17'si sarkıntılıktan şikayetçi olmuştur. (Güneş, 18.10.1990).

3. Fransa'da her üç kadından biri cinsel tacize uğruyor. Bunların % 56'sı vaatlerle, % 26'si tehditle gerçekleşiyor. Güneş, 18.10.1990).

4. İngiltere'de yapılan bir kamuoyu araştırmasına katılan kadınlardan %40'ı cinsel tacize uğradıklarını söylemiştir. (Hürriyet, 21.10.1991) Yine, Independent gazetesininin yaptığı bir ankete göre çalışan kadınların %62'si cinsel tacizi bir numaralı sorun olarak görüyor. (Hürriyet, 21.10.1991).

IV. "Cinsel Taciz" in Sınırı

Cinsel tacizle ilgili önemli bir sorun da hangi hareketlerin, hangi sınırdan itibaren cinsel taciz sayılabileceğidir. Cinsel tacizin karşı cinsten kişiler arasında olması da gerekmiyor. Aynı cinsten kişiler arasında bazı davranışlar da, bazı sınırların aşılması halinde cinsel taciz sayılabilecektir. Bu konuda her olay kendi koşulları içinde değerlendirilerek, mütevacizle mağdurun yakınlık durumu, kültürel düzeyleri, olayın geçtiği yer, olayın olduğu atmosfer dikkate alınarak cinsel tacizin gerçekleşmiş olup olmadığı saptanacaktır. Günümüzde gerek kıyafet, gerek davranış, son derece rahatlamış haldedir. Özellikle öğrenciler birbirleriyle zaman zaman flört sınırlarını zorlayan davranışlar içindedir. Fakültenin koridorları, merdiven köşeleri, parklar, kafeteryalar, dersaneler de bu tür yakın ilişkilere sahne olmaktadır. Ancak tarafların bundan şikayetçi olmaması, olayın cinsel taciz sayılmasını engellemektedir. Bunların "alenen hayasızca davranış" olup olmadığı ise önceki tebliğlerde incelendi. Yukarıda da değindiğimiz gibi, her olay kendi koşulları

içinde değerlendirilmelidir. Bir özel parktaki veya kulüpteki davranışlar, umumi bir parkta yapılmaya kalkışılınca cinsel taciz, sarkıntılık (TCK., 421) veya ırza tesaddi (TCK., 451-416) sayılmasa da, "alenen hayasızca vaz'u hareket" sayılabilecektir. (TCK,419).

V. Cinsel Tacizin Yaygınlaşma Nedeni

Toplumda kadın erkek arasındaki iletişimin artması ile cinsel taciz olaylarının azalması gerekirken arttığını görüyoruz. Gerçi kültür ve refah düzeyi arttıkça, cinsel taciz olaylarının azaldığı görülüyor, ama, bu, olayların azalmasından değil, tarafların olayı tolere etmesinden kaynaklanmaktadır. Kültür düzeyi yüksek veya zengin kesimlerde namus kavramı da değiştiğinden, bazı davranışlar hoşgörü ile karşılanmakta cinsel taciz sayılmamaktadır.

Bir başka açıdan cinsel tacizin yaygınlaşmasının nedeni olarak bunun erkek tarafından uygulanan bir yıldırma politikası olduğu ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre cinsel taciz bir kadın-erkek meselesi olarak değerlendirilemez. Olayın ekonomik, sosyal yönü de vardır. Erkeklerin egemen olduğu iş alanlarına kadınların da girmesi ve başarılı olmaları, erkeklerin cinsel taciz uygulayarak kadınları yıldırma ve bu alanlara girmelerinin engellenmesine yol açmaktadır. (Wendy Reid Crips, 21.10.1991. Hürriyet). Bizce bu görüş olayın sosyal ve ekonomik boyutlarının vurgulanması açısından isabetli ise de, cinsel tacizin cinsel boyutunu dışlayarak bilinçli bir yıldırma politikası sayması açısından isabetsizdir.

Cinsel tacizi İslami açıdan değerlendiren bir görüş ise, taciz olaylarının artışı, tesettüre riayet etmemeye bağlamaktadır. Bu görüşe göre kadınlar sokağa çıkarken süslenip, şık ve açık giyinmekte, koku sürünmekte, bu da birlikte yaşadıkları erkekleri tahrik ederek onları cinsel tacize itmektir. Bu görüş ayrıca ILO'nun 23 ülkeyi kapsayan 300 sayfalık bir raporuna da dayanmaktadır. Bu raporun tesbitine göre, gelişmiş ülkelerde cinsel taciz hızla artmaktadır. Raporu göre söz, şaka ve hareketle yapılan cinsel tacizden şikayet oranı %15-20'dir. Açıklığın arttığı ülkelerde taciz oranı da artmaktadır. İngiltere'de bu

oran %74, İspanya'da %84'dür. Olaya dini açıdan yaklaşan bu görüş kadınların örtünmesi ile cinsel tacizin azalacağını ileri sürerken, cinsel tacizin dini açıdan yasaklanmış olduğunu gözden kaçırmaktadır. Kadın nasıl giyinirse giyinsin müslüman erkeğin kadına şehvi duygularla yaklaşması yasaktır. Değil taciz etmek, erkeğin kötü niyetle bakması dahi yasaktır. Günümüzde cinsel tacizin artışını dini nedenlerle açıklamanın yeterli olmayacağını düşünüyoruz. Ayrıca bu görüş faille ilgili önlem alma yerine, mağdurla ilgili önlemlerle sorunu çözmeye çalışmaktadır ki, olaya tam tersinden bir yaklaşım söz konusudur.

2. İşyerlerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz ceza hukuku dışında, iş hukukunun da ilgilendiği bir kavramdır.

1. İşverenin işçiyi koruma borcu.

İş hukukunda işverenin işçiyi koruma borcundan söz ederken, konuya daha ziyade işçinin sadakat borcuna karşılık işverenin de işçiyi koruma borcunun varlığından söz ederek yaklaşır. Doktrinde gözetme borcu, ihtimam ve yardım borcu, özen borcu olarak da anılan bu borç, işverene işçinin yararları doğrultusunda hareket etmeyi, onu korumayı, işçi için zararlı olabilecek davranışlar içine girmemeyi gerektirmektedir. İşveren işyerinde işçilerin hayatını, sağlığını korumak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdür. (Narmanhoğlu, İş Hukuku 1, s. 221). Bu borcun içinde, genellikle işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması, işçinin iş kazasına karşı korunması ve işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasının girildiği vurgulanmakta (Centel, İş Hukuku, s. 160; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 131 vd), bunun dışına pek çıkılmamaktadır. Oysa, İsviçre hukukunda işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına, işçinin kişiliğine saygı göstermek ve onu korumak, sağlığı için gerekli olan dikkati sarfetmek ve ahlaka uygunluğunun sağlanması da girmektedir. Yani bu borç, işçinin şeref ve haysiyetinin, hayat alanının (özel alanın ve gizlilik alanının), mesleki itibarının korunmasını da içine alacak biçimde düzenlenmiştir (Ulusan, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu,

s. 21 vd). Hukukumuzda da işverenin işçiyi koruma borcunun sadece maddi değerleri ve vücut tamlığını değil, işçinin manevi kişiliğinin de korunmasını kapsadığı kabul edilerek, işyerinde işçinin TCK'daki ırza geçme, ırz ve namusa tasaddi, zorla ırza geçme, haysız hareketler, söz atma, sarkıntılık, hakaret, sövme ve edebe muhalif hareketlere karşı da korunmasını kapsadığı kabul edilmelidir. İşçi sadece suç sayılan bu hareketlere karşı değil, cinsel taciz sayılabilecek her türlü harekete karşı işverenin koruması altındadır. Bu korumanın kapsamına işverenin bizzat kendi hareketleri girdiği gibi, işyerinde çalışmakta olan diğer kimselerin, hatta müşterilerin hareketleri de girer. İşveren işçiyi, diğer çalışanların ve müşterilerin taciz edici (özellikle cinsel taciz sayılabilecek) hareketlerine karşı koruma yükümlülüğü altındadır.

II. Cinsel Taciz ve Hakkı Fesih

1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde taraflara belirli ihbar önellere vererek sözleşmeyi fesih yetkisi tanınmıştır. Bunun dışında İş Kanunu'nun 16. maddesi işçi, 17. maddesi de işveren açısından hakkı fesih nedenlerini ayrıca düzenlemiştir.

16/b'ye göre "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa" işçi sözleşmeyi hakkı nedenle feshedebilir. Yani belirli süreli hizmet aktini sürenin bitiminden önce, belirsiz süreli hizmet aktini de önel süresini beklemeden feshedebilir. Şeref veya namusa dokunacak söz ve davranışların içine kuşkusuz cinsel taciz oluşturan söz ve davranışlar da girer.

Ayrıca İş Kanunu 16/c'de, işveren "işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse" işçinin hizmet aktini hakkı nedenle feshedebileceği vurgulanmıştır.

Bununla ilgili olarak hemen belirtelim ki bu davranışların TCK'na aykırı olması, yani cürüm ve hakaret oluşturmaması gerekmez (Narmanhoğlu, s. 289;

Çenberci, 365/III). Yine bu davranışlar dar değil geniş yorumlanmalıdır. (Çenberci, 365/IV). Yine fesih gerektirecek bu söz ve davranışların yüze karşı yapılmış olması gerekmez, gıyapta da yapılırsa feshe yol açabilir (Çenberci 365/V).

İşverenin küfretmesi, hakarete bulunması, sarkıntılık etmesi, cinsel ilişki teklifinde bulunması, uygulamada karşılaşılan diğer haklı fesih nedenleridir. (Centel, 185).

Sataşma, gözdağı verme, sarkıntılık kasten veya fiilen olabileceği gibi, hayat, sıhhat, namus gibi insanın maddi ve manevi vasıflarını da hedef almış olabilir. (Evren, İş Davaları ve Tatbikatı, s. 173; Narmanhoğlu, s. 291).

Yargıtay da değişik kararlarında konuya değinme imkanı bulmuştur:

- Yargıtay 9.H.D., 9.9.1982, 6060/6996 sayılı kararında işverenin, işyerine içkili gelerek diğer işçilere sataşan, onlarla kavga eden ve küfreden işçinin hizmet akdinin haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir. (Çenberci, 390, 18c)

- Yargıtay HGK'nun 26.9.1980, 53/2171 sayılı kararı da işyerlerindeki kadınlara söz atan ve sert davranan otel müdürünün iş akdinin haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir. (Çenberci, s. 390)

- Yargıtay 9.HD 9.6.1972, 3220/19806 sayılı kararında da işçinin, işverenin diğer bir işçisine sarkıntılıkta bulunmasını haklı fesih nedeni saymıştır. (Çenberci, 391, no. 22)

- İşveren açısından haklı fesih nedeni oluşturacak benzer davranışlar da İş Kanunu 17/b ve c'de düzenlenmiştir.

3. Cinsel Tacizin Önlenmesi

Cinsel tacizin gerek genel olarak, gerekse işyerlerinde önlenmesi amacıyla ceza kanunlarında ve İş Kanunlarında bazı yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak bunların yeterli olduğu söylenemez. Ceza hukukumuzca "cinsel taciz" diye bir suç dü-

zenlenmemiştir. Benzer bazı suçlar düzenlenmiştir: Mefruz cebirle ırza geçme (TCK. m.414), ırz ve namusa tasaddi (TCK. m. 415), zorla ırza geçme ve tasaddi (TCK. m. 416), [zorla ırza geçme ve tasaddide fiil işveren veya işçiler üzerinde hüküm ve nüfuza sahip olan kimseler (işveren vekilleri, ustabaşlar v.s.) tarafından işlenirse ceza) yarısı kadar artırılmaktadır (TCK. m. 417)] çirkin ve ayıp hareketlerle halkı rahatsız etme (TCK. m. 547), edebe muhalif hareketler (TCK. m. 576). Tabii cinsel taciz oluşturan davranışlar bunlardan ibaret değildir. TCK açısından suç oluşturan bu hareketler haklı fesih nedeni olduğu gibi, bunlar dışında da şeref ve namusu etkileyen cinsel tacize yönelik hareketler, işçi tarafından haklı fesih nedeni olarak kullanılabilir. (Centel, 185; Narmanhoğlu, s. 291).

Ancak cinsel tacizin Ceza Kanunu'ndaki bu hükümlerle ve İş Kanunu'ndaki işçinin korunması ve fesih hükümleri ile önlenmesi mümkün değildir. İşçi bu işsizlik ortamında kolay kolay iş aktini feshi göze alamaz. Çoğu cinsel tacizlere katlanıp, işini sürdürmeyi yeğleyecektir. Bu ise tacize uğrayan işçinin kişiliğinde derin yaralar açarken, taciz failini de cesaretlendirecektir.

İşçi işini kaybetmeyi göze alsa bile olayın isbatı son derece güçtür.

Bugünkü ekonomik ve ahlâki yozlaşma ortamında, tacize uğrayanlardan bir kısmı, mütecevizin cezalandırılması için çalışacağına, bunu bir baskı aracı olarak kullanıp, daha rahat yaşam koşulları sağlamaya yönelmektedir.

Cinsel tacize uğrayan buna katlanarak hem geleceğini güvence altına almaya çalışmakta, hem de ekonomik durumunu güçlendirmektedir. (Bugün, 5.4.1992).

Sonuç olarak denebilir ki:

* Yasal düzenlemelere açıklık kazandırılmalı, isbat açısından kolaylıklar getirilmelidir. Cinsel tacize uğrayanın hizmet akti feshedilememelidir.