

İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri

Yonca Toker

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Özet

Bu derlemenin amacı işyerlerinde araştırma yapanlara ve İnsan Kaynakları birimi veya kurumsal eğitim uzmanlarına işyerinde cinsel taciz ile ilgili bilimsel bulguları ve bunların doğurgularını tüm yönleri ile sunabilen bir referans kaynağı oluşturmaktır. Gözetilen amaç doğrultusunda kapsamı geniş tutulan bu derlemede, işyerlerinde yaşanmakta olan veya yaşanabilecek sosyal-cinsel içerikli davranış formları, öncülleri, sonuçları, bireysel ve kurumsal baş etme yöntemleri ve olası sonuçları, yasalarca tacizin nasıl ele alındığı bilimsel yazına dayanarak incelenmektedir. Okuyucuları kurumlarda yaşanabilecek vakaları anlama ve teşhis edebilme, vakaların iş hayatında doğurduğu psikolojik ve işle ilgili sonuçlarını anlama, vakaların ortaya çıkışının nasıl bir kurumsal ortamda desteklendiğini anlama, kurum olarak cinsel tacizle baş etmek üzere ne gibi önlemler alınabileceği konularında bilgilendirmek hedeflenmiştir. Cinsel taciz yazını ağırlıklı olarak ABD’de yürütülmüş çalışmalara dayanmaktadır. Yazında görece daha az olan Türkiye temelli görgül çalışmalara da yer verilmiştir. Yazındaki bulgulara göre özetle; sosyal-cinsel davranışların hemen herkes tarafından cinsel taciz olarak algılanan türleri olduğu gibi yoruma açık türlerinin de olduğu; kadınların sosyal-cinsel davranışları erkeklerle göre daha çok cinsel taciz olarak algıladığı ve mağdurları daha haklı gördüğü; mağdur kadının psikolojisinin ve iş sonuçlarının olumsuz etkilendiği; işyerinde cinsel tacize zemin oluşturan faktörler arasında kadınlara karşı düşmanca cinsiyetçiliğin ve tacizi tolere eden kurumsal ortamların yer aldığı; ve kurumlarda cinsel tacizi önlemenin ve vakalarla etkili şekilde baş etmenin kurumsal politikalara bağlı olduğu görülmektedir. Bu derlemede kurumlar tarafından uygulanabilecek önleyici faaliyetlere ve vakaları ele almak üzere yürürlüğe girebilecek kurumsal süreçlere de yer verilmiştir. Derlemenin sonunda Türkiye’de ihtiyaç duyulduğu düşünülen bazı uygulama ve araştırma alanları önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Cinsel taciz, işyeri, kurumsal süreçler

Abstract

The purpose of this review is to provide a reference source to those who conduct research in workplaces and to Human Resources or Organizational Training specialists in terms of the scientific findings pertaining to all aspects of workplace sexual harassment and their implications. Bearing this aim in mind, the scope of this review encompasses social-sexual incidents that could be experienced at workplaces in terms their various forms, antecedents, outcomes, individual/institutional coping mechanisms and their possible results, and how sexual harassment is handled in the legal system. Readers of this paper will develop an understanding of analyzing workplace sexual harassment (SH) incidents, their psychological and work-related consequences, organizational environments in which the occurrence and propagation of such incidents are fostered, and the measures that can be taken by organizations to cope with SH. The literature on SH is mostly based on studies that were conducted in the United States. Empirical findings reported in the Turkish literature are also included in this review. According to findings, certain social-sexual behaviors are perceived as SH by most people whereas some are more ambiguous in nature; women perceive behaviors to be more harassing than men; the psychological and work-related well-being of women are inversely related to being a target; among some factors that foster workplace SH occurrences are hostile sexism toward women and organizations tolerating SH; preventing, mitigating, and coping with SH effectively depends on organizational policies. Preventive measures and organizational procedures that could be implemented are included in this review. Recommendations about potential organizational applications and research areas thought to be important for Turkey are provided.

Key words: Sexual harassment, workplace, organizational policies and procedures

İşyerlerinde yaşanan ve erkekten kadına yapılan cinsel taciz olarak değerlendirilen davranışlar hakkında bilimsel yazın bulgularının tarandığı bu derlemenin amacı araştırmacılara ve işyerlerine olası uygulama ve araştırma alanları ile ilgili ışık tutmaktır. Okuyucunun, kurumlarda yaşanabilecek vakaları anlama ve teşhis edebilme anlayışının gelişmesi, vakaların potansiyel sonuçlarının bilinmesi, vakaların ortaya çıkışının nasıl bir kurumsal ortamda desteklendiğinin anlaşılması, kurum olarak tacizle baş etmek üzere ne gibi önlemler alınabileceği ve bir taciz vakası olduğu takdirde ne gibi kurumsal süreçler işleyebileceği konusunda fikir sahibi olmasını hedeflenmektedir. Derlenen bilgiler ışığında Türkiye'deki kurum yetkililerine ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır. Derlemede yer alan bölümler sırası ile 1) cinsel tacizin tanımı, kapsamı ve türleri; 2) cinsel taciz algılarının öncülleri; 3) cinsel tacize maruz kalmanın öncülleri; 4) cinsel tacize maruz kalmanın sonuçları; 5) cinsel tacize karşı kurumsal süreçler; 6) yasal düzenlemeler; ve 7) tartışma ve önerilerdir.

İşyerinde cinsel taciz yaşıntılarına yol açan nedenleri, bu yaşıntıların sonuçlarını veya alınabilecek kurumsal önlemleri incelemeyen önce ne tür davranışların 'cinsel taciz' kapsamında ele alınabileceğini incelemek gerekir. Bu bağlamda yazına yön vermiş olan araştırmaların çok büyük bir bölümü Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yürütülmüştür, dolayısıyla bu derlemede de ABD tanımlamalarına ve yasalarına odaklanılmıştır ve bunlar Türkiye'deki tanımlamalar ve yasal çerçeve ile kıyaslanmaktadır. Görece daha az çalışmaya rastlanmakla beraber, Avrupa Birliği (AB) tarafından kullanılan genel tanımlamalara ve cinsel tacizin yaygınlığı ile ilgili bulgulara da yer verilmiştir.

Cinsel Tacizin Tanımı, Kapsamı ve Türleri

İşyerinde cinsel taciz kavramı ABD'de genel olarak işyerinde yaşanan cinsel içerikli istenmeyen ve rahatsızlık verici davranışlar olarak tanımlanmıştır (Fitzgerald, 1993). Avrupa'da AB Konsey Yönetmeliği'ne göre "Kişinin itibarını zedeleme niyeti ile yapılmış veya sonucunu doğurmuş olan, göz korkutucu, düşmanca, onur kırıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, cinsel içerikli istenmeyen sözel, sözel-olmayan veya fiziksel her tür davranış" olarak tanımlanmıştır (Eurofound, 2013, s. 4). Bu tanımlar, taciz kapsamına giren davranışlar temelinde daha da genişletilebilir ve kültürden kültüre değişiklik de gösterebilir.

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (Equal Employment Opportunity Commission, 1980) işyerinde cinsel taciz konusunda yayınladığı tüzük ile cinsel tacizi şu şekilde tanımlamıştır: "İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel içerikli istekler ve diğer cinsel içerikli sözel ya da fiziksel yaklaşımlar belirtilen üç durumdan birini

doğurduğu takdirde cinsel taciz kapsamına girer. Bu üç durum şu şekilde özetlenebilir: 1) Cinsel içerikli yaklaşıma zorlarken, razı olmanın veya reddetmenin çalışanın istihdamını etkileyeceğini açıkça söyleme veya ima etme durumu, 2) Cinsel içerikli yaklaşıma razı olmanın veya reddetmenin tacize maruz kalan kişinin çalışma şartlarına ve hakkında verilecek kararlara temel oluşturması durumu ve 3) Cinsel içerikli yaklaşımların maruz kalanın iş performansını etkilemesi veya tehditkâr, düşmanca ve saldırgan bir iş ortamı yaratması durumu."

Bu kapsam kadın çalışanların algılarına göre şekillenmektedir ve ABD'deki kadın çalışanlar ile Türkiye'deki kadın çalışanlar tarafından rapor edilen algılar arasında bazı farklılıklar gözlemlenmiştir. Örneğin, ABD'de yasal açıdan cinsel taciz kapsamına giren bazı davranışlar Türkiye örneklemelerinde 'cinsel' taciz olarak algılanmamakta, Türkiye örneklemelerinde 'cinsel' taciz olarak algılanabilen bazı davranışlar ise ABD'de bu kapsamda değerlendirilmemektedir. İşyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlar ABD ve Türkiye örneklemeleri ile yapılan çalışmalar temelinde özetlenebilir.

ABD'de işyerinde cinsel taciz hem yasal açıdan hem de psikolojik açıdan, yani nasıl algılandığı temelinde tanımlanmaktadır. Yasal tanıma göre *cinsel taciz cinsel rüşvet/gözdağı tacizi* (sexual bribery/coercion veya quid-pro-quo) ve *düşmanca ortam yaratan taciz* (hostile environment harassment) olarak iki kategoride ele alınmaktadır (MacKinnon, 1979). Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, cinsel beklentiler karşısında işbirliği yapmanın çalışma koşullarıyla ilintili ödül veya cezaya bağlandığı durumları kapsamaktadır. Düşmanca ortam yaratan taciz ise çalışma koşullarına bağlı sonuçlar yaratmamakta ancak cinsellikle ilintili huzursuzluk yaratan istenmeyen ve saldırganca sözel veya fiziksel yaklaşımları kapsamaktadır.

Yaşıntılara ve algılara dayanan psikolojik temelli tanımlamalar, tacizin şiddetine göre şekil almaktadır. Görgül olarak destek bulan tanımlamada dört farklı kategori yer almaktadır (Fitzgerald, Magley, Drasgow ve Waldo, 1999):

1) *Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi* (Quid-pro-quo: Sexual coercion and bribery) kategorisi karşılık temelli cinsel işbirliğine zorlayıcı davranışları kapsamaktadır. Bir örnek olarak "iş ile alakalı bir konuda tehdit ederek cinsel beraberlik istemek" verilebilir.

2) *İstenmeyen cinsel ilgi* (unwanted sexual attention) kategorisi istenmeyen ve zorlamaya dayanan cinsel fiziksel yaklaşımları ve kadına cinsel ilgisini belli eden sözel yaklaşımları içeren davranışları kapsamaktadır. Bir örnek olarak "karşı taraf isteksizliğini belirttiği halde romantik veya cinsel beraberlik başlatma çabası içinde sıkça tekliflerde bulunma" veya "zorla dokunmaya/öpmeye çalışma" verilebilir.

3) *Cinsel huzursuzluk/düşmanlık* (sexual hostility) kategorisi işyerinde huzursuzluk yaratan cinsel içerikli daha çok sözel veya davranışsal yaklaşımları kapsamaktadır. Örnek olarak “cinsel içerikli şakalar yapmak” veya “kadın çalışanları görsel pornografik materyale maruz bırakmak” verilebilir.

4) *Cinsiyetçi düşmanlık* (sexist hostility) kategorisi ise kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı içeren sözel veya davranışsal tutumları kapsamaktadır. Bir örnek olarak “kadının iş hayatında yer almasını küçümseyen şakalar yapmak” verilebilir.

1.1. Türkiye’de Cinsel Taciz Boyutları ve Araştırmalarda Rapor Edilen Davranışlar

Eurofound (2005) tarafından yürütülen Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması raporuna göre, Avrupa ülkelerinde çalışanların cinsel taciz mağduru olma oranı ortalama %2 iken bu oran Türkiye’de %6’dır. Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması raporuna göre ise (Eurofound, 2012) AB’de cinsel taciz mağduriyeti ortalama %1 oranında görülmektedir ancak ülke bazında sonuçlara rastlanmamaktadır. Kadınların cinsel taciz mağduriyetinin erkeklerle kıyasla üç kat fazla olduğu rapor edilmiştir.

Cinsel taciz mağduriyet oranları Türkiye’de sektöre göre artabilmektedir. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırma, hemşirelerin %37.1’inin (Çelik ve Çelik, 2007), eğitim sektöründeki araştırmalar ise kadın öğretmenlerin yaklaşık %15’inin cinselle tacize maruz kaldıklarını göstermiştir (Eğitim-Sen, 2003; Oktay, 2001). Sağlık sektöründe çalışan doktorlar hastalarından gelen cinsel tacize de maruz kalmaktadırlar. Anket uygulaması yapılan doktorların %51’i gözle süzıldüklerini, %14’ü cinsel sorulara maruz kaldıklarını, %14’ü bir hasta veya yakınından çıkma teklifi aldığını, %12’si cinsellik içeren sözel küfürlerle maruz kaldığını, %8’i fiziksel olarak kendisine dokunulduğunu, %8’i hastanın cinsel bölgesini göstermeye çalıştığını, %4’ü de cinsel şakalar veya yorumlara maruz kaldığını belirtmiştir (Ulusoy, Swigart ve Erdemir, 2011). Gıda sektöründe yapılan bir araştırma (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999) fiziksel tacizin nadir görüldüğü, sözel tacizin %13 oranında, uygunsuz tekliflerin %7 oranında, aşırı ilgi göstermenin %5 oranında ve bir üst düzey çalışan tarafından yapılan tacizin %8 oranında görüldüğünü bulmuştur.

Türkiye’de ne tip davranışların çalışan kadınlar tarafından işyerinde cinsel taciz kapsamında ele alındığı çeşitli nitel çalışmalarla incelenmiştir. Bu çalışmalarda değişik sektörlerde çalışan kadınlarla mülakatlar yapılmış, iş yerlerinde karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri ne tür davranışları cinsel taciz olarak algıladıkları ve kendileri maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur (örn., Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999; Bekata-Mardin, Mutaf-Tulun, Elhan, Metin ve Pervizat, 2000; Durgun, 1998;

Güngör, 1999; Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999, Kuteş ve arkadaşları, 2000; Oktay, 2001; Toker, 2003). Verilen cevaplar kalitatif içerik analizine tabi tutulmuş ve ABD’de bulunan kategorilerde yer alan pek çok davranışa ilave olarak Türkiye (TR) örneklemine özgü olabilecek davranış örnekleri ile de karşılaşılmıştır.

Türkiye’deki kadın çalışanların cinsel taciz algılarını ve tacizin kapsamını sistematik olarak incelemek amacıyla içerik analizlerinden elde edilen 61 davranış örneğinin yer aldığı bir anket formu oluşturulmuş ve farklı sektör ve firmalarda çalışan 353 kadına her bir davranışı ne derece cinsel taciz olarak algıladığı sorulmuştur (Toker, 2003; Toker ve Sümer, 2010). Yapılan istatistiksel analizler sonucunda beş farklı faktör elde edilmiştir. Bu faktörler ve tanımları şu şekilde özetlenebilir (Toker ve Sümer, 2010):

1) *Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi* (Quid-pro-quo: sexual coercion and bribery). ABD bulguları ile tutarlı olarak, sahip olunan statü/gücü cinsel amaçlar doğrultusunda kötüye kullanacak şekilde, karşılık temelli, cinsel işbirliğine zorlayıcı davranışları kapsamaktadır. Bir amir/süpervizör/yöneticinin terfi, promosyon, ödül vaatleri ile cinsel veya romantik beraberlik istemesi; veya amir/süpervizör/yöneticinin cinsel veya romantik anlamda beraber olma isteği karşısında olumsuz tepki veren kadın çalışanı işten uzaklaştırması, kadının etki alanını daraltması veya işle ilgili başka olumsuz sonuçlara maruz bırakması şeklindeki davranışlardır. Bu kategori kapsamında ABD yazınında vurgulanan yalnızca cinsel beraberlik isteği olmakla beraber, TR çalışan kadın örneklemine cinsel beraberliğin yanı sıra, yalnızca romantik bir ilişki isteğine bağlı ödül ya da cezai durumlar da bu boyutun altında cinsel taciz olarak algılanmıştır (Toker ve Sümer, 2010).

2) *Fiziksel cinsel zorlama* (Physical sexual offense). ABD’deki gibi cinsellik içeren zorla öpme, dokunma gibi fiziksel yaklaşımları ve kadının cinsel bölgelerine ya da bacaklarına gözlerini dikerek bakmayı kapsamaktadır. Bu kategoride değerlendirilebilecek davranışlar öpme, cinsel bölgelere dokunma, okşama, bacaklara dokunma, okşama, boyna, kollara, omuzlara, sırtta, ellere uzunca dokunma, okşama, cinsel bölgelerine ya da bacaklarına gözlerini dikerek bakmayı içermektedir.

3) *Cinsel huzursuzluk/düşmanlık* (Sexual hostility). Yine ABD bulguları ile benzer şekilde işyerinde huzursuzluk yaratan cinsel içerikli daha çok sözel veya davranışsal yaklaşımları kapsar. Bu boyuta örnek teşkil eden davranışlar arasında:

- kadın çalışana cinsel içerikli şakalar yapmak veya fıkralar anlatmak;
- kadının da bulunduğu bir çalışma ortamında diğer erkeklerle cinsellik içeren konuşmalar yapmak;
- çalışma ortamında karikatür de olsa pornografi içeren materyale kadını maruz bırakmak;

- kadın çalışana kendi cinsel yaşamından bahsetmek;
- kadının cinsel yaşamı ile ilgili soru sormak veya yorum yapmak;
- kadının fiziksel görüntüsü veya giyimi kuşamı ile ilgili cinsellik barındıran yorumlar yapmak verilebilir.

4) *İlginin iması* (Insinuation of interest). Açıkça cinsellik barındırmayan ama kadına karşı ilginin örtük bir şekilde imasını içeren davranışları kapsamaktadır. Örnek olarak:

- sıklıkla mesai sonrasında dışarı çıkmayı önermek;
- sıklıkla iş dışı konularda konuşmak üzere kadının çalışma alanına gitmek;
- sıklıkla iş dışı konularda iletişim kurmak üzere telefonla aramak ya da e-posta atmak;
- kadının özel hayatı (eşi, sevgilisi, ailesi) hakkında sorular sormak veya yorumlarda bulunmak;
- ‘canım’, ‘tatlım,’ ‘bir tanem’ tarzı hitaplar kullanmak;
- ilgisini ima eden iltifatlarda bulunmak;
- ilgisini belirten notlar bırakmak verilebilir.

İlginin iması boyutu ABD’de yapılan görgül çalışmalarda bulunmamıştır. Türkiye’de kadın çalışanlar arasında da bu tip davranışları cinsel taciz olarak algılamak varyasyon göstermektedir.

Niteliksel çalışmadan elde edilen maddelere faktör analizi uygulanması sonucunda bir grup maddenin, yine ABD ile tutarlı olarak, kadınlara yönelik *cinsiyetçi düşmanlık* ve *ayrımcılık* içeren sözel veya davranışsal tutumları kapsayan bir boyutu oluşturduğu görülmüştür. Ancak ABD’den farklı olarak, cinsiyetçi ayrımcılığı içeren davranışlar TR örneğinde ‘cinsel’ taciz olarak algılanmamıştır.

Örnekleme oluşturan kadınlar, verilen davranışları ne derece cinsel taciz algıladıklarını değerlendirirken 5-noktalı Likert-tipi bir ölçek kullanmışlardır. Bu ölçeğe göre, “1 = kesinlikle cinsel taciz değildir, 2 = pek cinsel taciz sayılmaz, 3 = cinsel taciz sayılabilir, 4 = cinsel tacizdir, 5 = kesinlikle cinsel tacizdir” anlamına gelmektedir. Sonuçlara göre kadın çalışanlar en çok cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ve fiziksel cinsel zorlama faktörlerini cinsel taciz olarak algılamaktadır (her iki faktör için de ortalama 4.5 bulunmuştur, standart sapmalar .48 ve .51 değerindedir, puan ranjı 2.2 ve 2.6’dır). Bunlardan sonra cinsel huzursuzluk/düşmanlık faktörünü cinsel taciz olarak algılamaktadırlar ($Ort. = 3.8, S = .75, Ranj = 3.0$). İlginin iması faktörü de 5-noktalı ölçekte ortalama düzeyde cinsel taciz olarak algılanmıştır ($Ort. = 3.1, S = .78, Ranj = 3.8$). Bu faktördeki algı varyansı ve puan ranjı cinsel taciz olarak algılanan diğer faktörlere göre daha çoktur, yani kimi kadın ilginin imasını cinsel taciz olarak algıladıkları kimi kadın ise algılamamaktadır. Son olarak da cinsiyetçi düşmanlık ve ayrımcılık faktörünün

kadın çalışanlar arasında cinsel taciz olarak algılanmadığı bulunmuştur ($Ort. = 2.2, S = .80, Ranj = 4.0$).

Özetle, TR kadın çalışan örnekleminin cinsel taciz olarak algıladığı davranışlar, şiddet sırasına göre, cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, fiziksel cinsel zorlama, cinsel huzursuzluk/düşmanlık ve ilginin imasıdır. Cinsel taciz algıları ölçülürken, görece yoruma daha açık olan cinsel huzursuzluk/düşmanlık ve ilginin iması boyutları altındaki maddelerde erkek çalışan ve kadın çalışan arasında samimi bir arkadaşlık ilişkisi olmadığı, resmi bir iş ilişkisi olduğu durumlar betimlenmiştir. Bu araştırma verileri eğitim, sağlık, hizmet, bankacılık, otomotiv, telekomünikasyon, üretim, inşaat, tekstil, ulaşım ve araştırma sektörlerinden oluşan oldukça heterojen bir grup kadın çalışandan elde edilmiştir. Anonim olarak anket uygulanan 353 kadın çalışanın %11’i cinsel rüşvet/gözdağı tacizine, %38’i fiziksel cinsel tacize, %43’ü cinsel huzursuzluk/düşmanlık içeren tacize, ve %71’i ilginin imasını içeren davranışlara en az bir kez maruz kaldığını belirtmiştir.

Araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemi yüzyüze mülakatlar gerçekleştirmek yerine anonim olarak dağıtılan anketler olduğunda rapor edilen taciz yaşantılarının daha fazla olduğunu görmekteyiz (örn., Toker, 2003; Ulusoy ve ark., 2011). Bu durum cinsel taciz mağduru kadınların yaşantılarından utanıp, sonuçlarından çekinip gizlemek istemelerinden ya da açık uçlu yöneltilen soruları yanıtlarken maruz kalıp rahatsız oldukları bazı davranışların cinsel taciz kapsamında değerlendirilebileceğini düşünmemiş olmalarından veya normal karşılamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Toker’in (2003) çalışmasında katılımcılara sunulan her bir sosyal-cinsel davranışın cinsel taciz olarak algılanması sorusunun yanı sıra ne kadar rahatsızlık verici olduğu da sorulmuştur. Taciz boyutlarının medyan değerlerine 1-5 arasında değişen Likert-tipi ölçek üzerinde bakıldığında ‘cinsel taciz algılama’ değerleri 3.07’den başlarken, ‘rahatsızlık duyma’ medyan değerleri 4.00’dan başlamaktadır. Kadın çalışanlar bazı davranışları şiddetli cinsel taciz olarak adlandırmaları dahi bundan rahatsızlık duymaktadırlar. Duyulan rahatsızlık ve anonim yapılan anket çalışmalarındaki yüksek orandaki yaşantılar araştırmacı ve uygulamacıları iş hayatındaki cinsel taciz yaşantılarının anlaşılması ve önlenmesi için harekete geçirmektedir. Takip eden bölümlerde önce cinsel taciz algıları ile ilişkili değişkenler sonra da yaşantıları ile ilgili değişkenler incelenmektedir.

Cinsel Taciz Algılarının Öncülleri

Yasal olarak bir davranışın cinsel tacizle suçlanabilmesi için, davranışa maruz kalan kişinin davranışı cinsel taciz olarak algılaması ve bundan rahatsızlık duymuş olması gereklidir. Bazı sosyal-cinsel davranışlar

(örn. cinsel bölgelere dokunmak) hemen hemen herkes tarafından cinsel taciz olarak algılanmakla beraber, diğer bazı davranışlar kimisine göre cinsel taciz oluştururken kimine göre oluşturmamaktadır. Durumsal faktörler de algıları etkilemektedir. Örneğin, davranışın niteliğine göre maruz kalan kişinin birliktelik beklentisi taşıması veya samimi arkadaşlık içerisinde olması davranışın taciz olarak algılanmamasını sağlayabilir.

Bir davranışın cinsel taciz olarak algılanıp algılanmaması ile ilişkili değişkenler yerli ve yabancı örneklemelerle incelenmiştir. Bu değişkenler tacizin türü, şiddeti ve sıklığı; taciz eden ile edilen arasındaki statü farkı; değerlendiricinin cinsiyeti; değerlendiricinin tutum ve kişisel özellikleri; cinsel taciz ve romantik ilişki beklentisi başlıkları altında incelenebilir.

Tacizin Türü, Şiddeti ve Sıklığı

Bilimsel yazında tutarlı bir şekilde karşımıza çıkan bir bulgu, doğası gereği belirgin olan ve yoruma açık olmayan cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ve fiziksel cinsel zorlama türündeki yaklaşımların herkes tarafından cinsel taciz olarak kabul ediliyor olmasıdır (örn., Frazier, Cochran ve Olson, 1995; Terpstra ve Baker, 1987). Bu kapsamda yer alan davranışlar aynı zamanda şiddeti yüksek taciz davranışları olarak değerlendirilmektedir (Fitzgerald ve Hesson-McInnis, 1989). Öte yandan, yoruma açık olan gözle taciz, flört etme tarzı davranışlar veya cinsellik içeren şakaların yapılması herkes tarafından taciz olarak algılanmamaktadır (Frazier ve ark., 1995). Bu tarz davranışları kapsayan cinsel huzursuzluk/düşmanlık faktörü ve Türkiye örneklemelerinde ortaya çıkan ilginin iması faktörünün cinsel taciz olarak algılanması kişiler arasında farklılıklar göstermektedir. Farklılığın sebepleri arasında tacizcinin statüsü, değerlendirmeyi yapan kişinin öğrenci veya çalışan oluşu, kadın veya erkek oluşu ve kişilik özellikleri sıralanabilir.

Tacizin türü ile ilgili en çarpıcı bulgular genelde kültürler-arası farklılıklara dayanmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığını temel alan faktör ABD’de kadın çalışanlar tarafından cinsel taciz olarak algılanırken, Türkiye örneklemelerinde algılanmamıştır (Toker ve Sümer, 2010). Bir görgül çalışmada, Brezilyalı katılımcıların, Türkiye’dekine benzer şekilde, cinsiyet ayrımcılığını cinsel taciz kapsamında değerlendirmedeği, Amerikalı, Alman ve Avusturyalı katılımcıların ise cinsel taciz olarak değerlendirdiği bulunmuştur (Pryor ve ark., 1997). ABD ve Avrupa ülkelerinde cinsiyet ayrımcılığının cinsel taciz kapsamında daha hassas değerlendirilmesinin temelinde işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığına karşı takınılan tutumun ve ABD yasaları (bkz. Equal Employment Opportunity Commission, 1980) ve Avrupa Birliği yasaları (bkz. Numhauser-Henning, 2012) çerçevesinde cinsiyetçiliğin cinsel taciz kapsamında değerlendirilmesinin yattığı düşünülebilir.

Kültür, cinsel tacizin ne kadar şiddetli algılandığını da etkileyebilmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine sahip Taili öğrenciler cinsellik barındıran şakaları cinsel tacizin çok ciddi ve şiddetli bir formu olarak algıladıklarını belirtmişlerdir (Limpaphayom, Williams ve Fadil, 2006). Diğer bazı araştırmalar, kültürle özgü algılanan cinsel taciz türleriyle karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, Latin Amerikalıların cinsellik içermeyen yoruma açık davranışları da cinsel taciz olarak algıladıkları (Cortina, 2001) ve ABD’deki Afrikalı öğrencilerin ırk temelli kalıpyargıları da cinsel taciz temelinde değerlendirdikleri (Mecca ve Rubin, 1999) bulunmuştur. Son olarak da, önceki bölümlerde belirtildiği gibi, Türkiye kadın çalışan örneklemesinde ilginin iması faktörünün de cinsel taciz olarak algılandığı bulunmuştur (Toker ve Sümer, 2010). Cinsel tacizin sıklığı ile ilgili olarak da, cinsel içerikli bir davranışa maruz kalma sıklığı arttıkça bu davranışın cinsel taciz olarak algılanma ihtimalinin de arttığı bulunmuştur (örn., Ellis, Barak ve Pinto, 1991; Hurt, Maver ve Hoffman, 1999).

Statü Farkı

Bilimsel yazındaki bulgulardan biri de, davranış icra eden kişi (‘tacizci’), maruz kalan kişiden (‘mağdur’) daha yüksek bir statüde olduğunda davranışın cinsel taciz olarak algılanmasının artmasıdır (örn., Bremer, Moore ve Bildersee, 1991; Lafontaine ve Tredeau, 1986; Pryor, 1985). Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi yaşantılarında tacizde bulunan kişi daha yüksek statüdedir. Bunun dışında, özellikle yoruma açık olan ve şiddeti daha az olan cinsel huzursuzluk/düşmanlık kapsamına giren davranışların daha yüksek statü sahibi biri tarafından yapılması, davranışın cinsel taciz olarak algılanmasını arttırmaktadır (Tata, 1993). Bazı çalışmalar ise tacizde bulunan kişinin amir veya çalışma arkadaşı olmasının algılamada bir farklılık yaratmadığını (örn., Brant, 1999; Hurt ve ark., 1999) ya da üst-ast arasındaki yaşantıların uygun görülmemekle beraber cinsel taciz olarak algılanmadığını (Fitzgerald ve Ormerod, 1991) bulmuştur. Bu tutarsızlıklara bir çözüm olarak ortaya atılan bir görüş ise kişinin kendisine göre üst düzeyde olan çalışanın niyetine dair yaptığı atıfların ve bu çalışanın geçmişi ile ilgili olarak duyduklarının taciz algılarını şekillendirebileceğini savunmaktadır (Luthar ve Pastille, 2000). Üstü ile romantik/cinsel ilişkiye girme niyetinde olan bir astın profesyonel iş ilişkileri olumlu olduğu sürece cinsel taciz algılamayacağı, ancak birliktelik niyetinde olmayan bir astın, iş ilişkileri ne durumda olursa olsun, cinsel taciz algılayacağını öne sürmüşlerdir. Astın isteyerek birlikteliğe girdiği durumlarda ise, eğer üstü birlikteliklerinin devamı için zorlayıcı davranışlarda bulunur ve statüsünü kullanarak iş çıktılarını etkilerse, ast bu yaşantıları taciz olarak algılamaya başlayacaktır. Birliktelik konusunda ne olumlu ne olumsuz -nötr- olan bir astın iş ilişkileri

olumlu ilerlediği sürece cinsel taciz algılamayacağını, ancak iş ilişkileri olumsuzlaştığı durumda (örneğin üst astın beceri ve yeteneklerini eleştirdiğinde) taciz algılayacağını söylemektedirler.

Değerlendiricinin Cinsiyeti

Cinsel taciz algısı araştırmalarında en çok çalışılan değişken değerlendiricinin cinsiyeti olmuştur. Meta-analiz sonucunda, erkeklerin taciz algı eşiklerinin daha yüksek olduğu yani işyerinde karşılaşılacak cinsel içerikli davranışları kadınlara kıyasla daha az cinsel taciz olarak değerlendirdikleri bulunmuştur (Blumenthal, 1998). Bir diğer meta-analiz, kadın-erkek arasındaki algı farkının en çok yoruma açık olan cinsel huzursuzluk/düşmanlık kapsamındaki cinsel içerikli şakalar, sıkça çıkma teklif etme, hafifçe dokunma gibi davranışlarda ve de cinsiyetçilik içeren davranışlarda görüldüğünü ortaya koymuştur (Rotundo, Nguyen ve Sackett, 2001). Aynı sonuç görece liberal bir Türkiye üniversite örnekleminde de erkeklerin cinsel düşmanlık boyutunda daha az cinsel taciz algılamaları ($d = -.43$) ile tekrarlanmıştır (Toker, 2011).

Rotundo ve arkadaşlarının (2001) çalışması aynı zamanda, fiziksel cinsel taciz davranışlarının da erkekler tarafından daha az taciz olarak değerlendirildiğini göstermiştir. En şiddetli sayılan cinsel rüşvet/gözdağı tacizinde ise kadın-erkek farkı çok az bulunmuştur. Son olarak da, taciz, çalışma arkadaşı tarafından yapıldığında kadın-erkek arasında algı farkı bulunmuş; taciz, üst düzey bir çalışan tarafından yapıldığında ise algı farkı bulunmamıştır.

Dikkat çekici bir diğer bulguya göre, kadın çalışanlar erkek çalışanların daha az taciz algıladıklarının bilincindedir fakat erkek çalışanlar kadın çalışanların tacize daha duyarlı olduklarının farkında değildir (Baugh ve Page, 1998). Bu bulgu, iş hayatında kadın-erkek arasında yaşanabilecek potansiyel yanlış anlaşılmalardan dolayı son derece önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kadının cinsel taciz ve tecavüze uğraması ile ilgili inançları (mitleri) içeren bir çalışmada (Lonsway, Cortina ve Magley, 2008) yaşantının 'kadının olayı uydurması veya büyütmesi' olduğuna ve yaşantının 'kadının sorumluluğu' olduğuna erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla inandıkları gözlemlenmiştir. Düşmanca cinsiyetçilik gösteren erkeklerin bu inançlara daha fazla sahip olduğu yüksek bir korelasyonla gösterilmiştir.

Bilimsel yazında, neden kadınların erkeklerle kıyasla cinsel taciz vakalarına daha çok hassasiyetle yaklaşıtlarını anlamamızı sağlayan çalışmalar da mevcuttur. Bir araştırmada (Zimmerman ve Myers, 2013) kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre örnek olarak verilen cinsel taciz vakalarında davacı taciz mağdurunu, taciz eden kişiden daha haklı bulmuşlardır. Bu araştırmada, değerlendirici cinsiyeti ile mağdur/tacizciyi suçlama

arasındaki ilişkiye 'olaya mağdurun perspektifinden bakabilme' ve 'mağdurun kaygı, utanç ve korunmasızlık gibi hisleri duyabileceğine dair farkındalık' değişkenlerinin aracılık ettiği bulunmuştur. Kadınlar mağdurun tarafından bakabilme ve mağdurla empati kurabilmede erkeklerden daha yüksek puanlar almıştır. Perspektif alma ve empati puanları kontrol edildiğinde ise kadın-erkek arasında kimin haklı görüldüğü konusundaki farkların kaybolduğu gözlenmiştir. Bu bulgular kadın-erkek arasındaki algı farklarının mağdur durumundaki kadınlara empati kurabilmekten geçtiğine işaret etmektedir.

Diğer bir araştırmada ise cinsiyetçiliğin kadın-erkek arasındaki cinsel taciz algılarını açıkladığına dair destek elde edilmiştir (O'Connor, Gutek, Stockdale, Geer ve Melançon, 2004). Bu araştırmada düşmanca cinsiyetçilik, değerlendirici cinsiyeti ve empati (self-referencing; kendini kadın mağdurun yerine koyabilme) arasında kısmi-aracı değişken rolü göstermiştir. Şikayetçi olan mağdurun ne kadar güvenilir algılandığı ise empati ile cinsel taciz algıları arasındaki ilişkide kısmi-aracı değişken rolü göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre, değerlendirici cinsiyeti ile mağdurla empati kurabilme arasında ve mağdurla empati kurabilme ile verilen vaka cinsel taciz algılaması arasında doğrudan ilişkiler de vardır.

Tüm bulgular ele alındığında, cinsel tacize vakalarının değerlendirilmesinde kadın değerlendiricileri erkeklerden daha hassas kılan özelliklerin başında mağdurun penceresinden bakabilmenin ve kadınların daha az cinsiyetçi düşmanlığa sahip olmasının geldiği görülmektedir. Yine de kadınlar arasında bireysel değişkenlerin de algı farkı yarattığı gözlenmektedir ve sıradaki bölümde ele alınmaktadır.

Değerlendiricinin Tutumu ve Bireysel Özellikleri

Cinsel taciz algılarını etkileyen bireysel özellikler incelendiğinde, birbiriyle tutarlı sonuçlara rastlanmaktadır. Sıklıkla değerlendirilmiş bireysel farklılık değişkenleri arasında kadınların toplumsal cinsiyet rollerine karşı tutumlar, öz-saygı, olumsuz duygu durumu ve işyerinde romantik ilişki beklentisi yer almaktadır.

Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine Karşı Tutumları. Gerek çalışan kadınların, gerekse erkeklerin, cinsel içerikli davranışlara karşı algılarını etkileyen bir değişken kadınların toplumsal cinsiyet rollerine olan tutumlarıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri daha liberal olan, yani kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılımı ve evlilik hayatında rolleri ve görevleri ile ilgili eşitlikçi tutumlara sahip kadınların, daha muhafazakâr kadınlara kıyasla, cinsel içerikli davranışları daha çok taciz olarak algıladığı gösterilmiştir (Fitzgerald, 1991; Foulis ve McCabe, 1997; Toker ve Sümer, 2010), geleneksel tutumlara sahip kadınların erkeğin tacizkar davranışlarını normal karşıladığı öne sürülmüştür (Fitzgerald, 1991).

Türkiye’de yapılan araştırmada, bu etkinin özellikle şiddetli sayılan fiziksel taciz ve iş sonuçlarına bağlanan cinsel rüşvet/gözdağı tacizi boyutlarında görüldüğü bulunmuştur (Toker ve Sümer, 2010).

ABD’de daha fazla düşmanca cinsiyetçiliğe sahip kişilerin daha az taciz algıladığı ve tacizi daha çok tolere ettiği rapor edilmiştir (O’Connor ve ark., 2004; Russel ve Trigg, 2004; Wiener, Hurt, Russell, Mannen ve Gasper, 1997). Bu bulgu Türkiye’deki kadınlar arasında gözlenmemiş, yalnızca erkekler arasında gözlenmiştir (Sakallı-Uğurlu, Salman ve Turgut, 2010). Sakallı-Uğurlu ve arkadaşları Türkiye’de erkeklerin düşmanca cinsiyetçilik göstermesine düşmanlık besleyen kadınların cinsel tacizi daha ciddi bir sorun olarak görme eğiliminde olduğuna dair küçük bir korelasyon rapor etmiştir. Erkeklerde ise korumacı cinsiyetçilik ile cinsel tacizin önemli bir konu ve sosyal bir problem olduğunun düşünülmesi arasında orta büyüklükte pozitif yönde bir ilişki bulunmuşlardır. Bu ilişki ABD’de de rapor edilmiştir (Wiener ve ark., 1997). Görünen odur ki Türkiye’de erkeklerin cinsel tacizi ne derece önemli algıladığı konusunda düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik karşıt ilişkiler göstermektedir.

Korumacı cinsiyetçiliğin cinsiyet ayrımcılığını besleyen bir olgu olduğu ortaya sürülmekle beraber, özellikle, boyutlarından biri olan koruyucu babacanlığın (protective paternalism; Glick ve Fiske, 1996), kadınları zedeleyici çevresel faktörlerden koruyucu özelliği ile cinsel tacize karşı bir kalkan etkisi sağlaması beklenebilir. ABD’de bir araştırmada (Sarlet, Dumont, Delacollette ve Dardenne, 2012) kadınların romantik hayatlarında olduğu kadar iş hayatlarında da erkeklerin koruyucu babacanlık göstermelerini beledikleri bulunmuştur. Çelişkili cinsiyetçiliğin Batılı ülkelerden daha yüksek olduğu Türkiye’de (Glick ve ark., 2000), kadınların daha fazla koruyucu babacanlık beklentisi içerisinde olmaları Türkiye’deki kadın çalışanları daha hassas kılıyor olabilir.

Olumsuz Duygu Durumu ve Öz-Saygı. Olumsuz duygu durumunun yoruma açık olan ilginin iması ve cinsel huzursuzluk/düşmanlık kapsamındaki davranışları daha çok taciz olarak algılama yönünde (Toker ve Sümer, 2010) ve kadının göreceli olarak yüksek öz-saygı düzeyine sahip olmasının her taciz türünü daha çok cinsel taciz olarak algılaması yönünde (Terpstra ve Baker, 1986; Toker ve Sümer, 2010) etkiler bulunmuştur. Öz-saygı değişkeni ile ilintili olan bir başka bulgu ise sosyal onay ihtiyacında olan ve olumsuz yaşantıları bastırmaya alışmış olan kadınların bariz cinsel taciz yaşantılarını dahi taciz olarak tanımlamadıkları yönündedir (Barak, Fisher ve Houston, 1992). Kendilerini taciz mağduru olarak görmeyen bu tip kadınlar için duygusal açıdan yıpratıcı olduğu tartışılmıştır. Türkiye için son derece geçerli olan bu durum görece daha az gelişmiş bölgelerde tacize maruz kalan kadınların tacizi algılasalar dahi olayı

başkalarıyla paylaşmamaları şeklinde görülmektedir. Bu kadınlar tacize uğramış olmanın bir namus lekesi olarak görüleceğinden ve bu nedenle dışlanacaklarından endişe etmektedirler (Kardam, 2005).

Romantik İlişki Beklentisi. İşyerinde bir diğer çalışanla ilişkiye girme niyetinde olan bir kişinin, bu ilişki iş sonuçlarını olumsuz etkilemediği sürece, sosyal-cinsel yaklaşımları cinsel taciz olarak algılamayacağı öne sürülmüştür (Luthar ve Pastille, 2000). Daha önce de ‘statü farkı’ bölümünde belirtildiği gibi bir üstü ile ilişkiye girme niyetinde olan çalışanın, profesyonel iş ilişkileri olumlu olduğu sürece, cinsel taciz algılamayacağı, ancak bir ilişki isteği olmayan bir çalışanın, iş ilişkileri ne durumda olursa olsun, cinsel taciz algılayacağı öne sürülmüştür.

Pierce ve Aguinis (2009) kadınların iş hayatındaki temsillerinin artması ile beraber, birarada çalışan kadın-erkek arasında karşılıklı anlaşmaya dayalı işyeri ‘aşklarının’ da arttığına dikkat çekmektedir. ABD’deki çalışanların %40’ının (Parks, 2006), İngiltere’deki çalışanların %70’inin (Clark, 2006) en az bir kez işyeri aşkı yaşadığı rapor edilmiştir. Bu ilişkilerin yarıya yakınının evlilikle sonuçlandığı ya da uzun vadeli olduğu görülmüştür. Bu durumların çoğunda cinsel taciz algısı veya şikâyeti söz konusu olmamakta, performans artışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçları olmaktadır. Ancak, romantik işyeri ilişkilerinin olumsuz iş sonuçlarına yol açması ve bu gibi durumlarda cinsel taciz olarak algılanması da ihtimal dahilindedir.

Pierce, Broberg, McClure ve Aguinis’e (2004) göre, eskiden romantik ilişkide bulunulan kişiyle ilgili şikâyette bulunulan bir sosyal-cinsel davranış; davranış iş sonuçlarına bağlı olduğunda, kurumda romantik işyeri ilişkilerinin yasaklanmasıyla ilgili bir yönetmelik olduğunda ve davranış evlilik dışı olduğunda daha çok ahlak dışı değerlendirilmektedir. Cinsel taciz algıları da ahlaki değerlendirmelere bağlıdır. Romantik iş ilişkisi sonlandıktan sonra sosyal-cinsel yaklaşımlarda bulunmak, hem mağdur hem de çevre tarafından olumsuz ve ahlak dışı değerlendirilmektedir. Kurumlara strateji geliştirirken, taciz şikâyetlerinde romantik beraberlik geçmiş olmasının hafifletici faktör olarak görülmemesi önerisi getirilmiştir.

Kurumlar, olası cinsel taciz davalarını önleyebilmek amacıyla işyeri ilişkilerini yasaklayıcı kurallar getirme eğiliminde olmuştur (SHRM’den aktaran Pierce ve Aguinis, 2009). Pierce ve Aguinis’e göre ise çalışanlar işyeri ilişkilerini yasaklama politikasının adil olmadığını düşünmektedir. Dolayısıyla araştırmacılar kurumlara işyeri ilişkilerini tamamen yasaklayıcı politikalar geliştirmek yerine çalışanların işyeri verimliliklerini ön planda tutan daha esnek politikalar izlemelerini önermektedir. İzleyen bölümden de anlaşılacağı gibi, cinsel taciz vakalarının önüne geçmek işyeri ilişkilerini önlemekten çok

cinsel tacizi tolere etmeyen bir kurum kültürü oluşturmakla ilgilidir.

Bu bölümde sosyal-cinsel içerikli yaşantıların cinsel taciz olarak algılanmasına etki eden faktörler ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde ise kadınların işyerlerinde cinsel tacize maruz kalmalarının bireysel ve kurumsal öncülleri ele alınmaktadır.

Cinsel Tacize Maruz Kalmanın Öncülleri

Ciddi işyeri ve psikolojik sonuçlarla ilişkisi gösterilen taciz vakalarının hangi durumlarda ve nasıl bir örgütsel ortamda ortaya çıktığının anlaşılması önemlidir. Cinsel tacize maruz kalmayı belirleyen öncüller mağdurun ve tacizcinin demografik/bireysel özellikleri ve kurumsal değişkenler olarak incelenebilir.

Mağdurun ve Tacizcinin Demografik ve Bireysel Özellikleri

Demografik değişkenler incelendiğinde daha genç kadınların (Farley, 1983) ve bekâr veya boşanmış kadınların (örn., Tangri, Burt ve Johnson, 1982) cinsel taciz mağdurları olma olasılıklarının orta yaşlı ve evli kadınlara oranla daha fazla olduğu bulunmuştur. Yalnızca mağdurların değil, sosyal-cinsel davranışlarda bulunma potansiyeli olan erkeklerin de bireysel farklılıkları yordayıcı değişken olarak incelenmiştir.

Kültüre bağlı olarak oluşan bireysel değişkenlere bakıldığında, erkeklerdeki kadın cinsiyet rolleri ile ilgili tutumların da cinsel taciz ile ilişkili olduğu öne sürülmüştür. İkibin altıyüz erkek üzerinde yapılan bir çalışmada geleneksel tutumlara sahip olmanın, düşmanca erkeksiliğin (hostile masculinity) ve de çoklu partnerlerle beraber olmanın cinsel saldırganlığı arttırdığı bulunmuştur (Malamuth, Sockloskie, Koss ve Tanaka, 1991). Baker, Terpstra ve Cutler (1990) geleneksel cinsiyet rollerine sahip kültürlerin zorlayıcı cinsel davranışları makul kıldığını ve erkeklere cinsel anlamda saldırgan olmayı, kadınlara ise zorlayıcı cinselliği kabul etmelerini öğretir nitelikte olduğunu vurgulamıştır.

Bu durum fiziksel taciz ile sınırlı kalmamakta, cinsel tacizin değişik türlerine yansiyacak şekilde iş hayatında da görülmektedir. İsviçre’de yapılan bir araştırmanın (Krings ve Facchin, 2009) örneklemini oluşturan farklı sektörlerde (örn., endüstri, bilgi teknolojileri, hizmet, sağlık, eğitim) yaklaşık yarısını amir pozisyonunda olanların oluşturduğu 110 erkek çalışandan alınan verilere göre, daha yüksek düzeyde düşmanca cinsiyetçi tutumlara sahip erkeklerin özbildirimleri temelinde belirttikleri cinsel rüşvet/gözdağı tacizinde bulunma eğiliminin daha çok olduğu ($r = .28$) bulunmuştur. Bu erkeklerde kişilik boyutlarından olan uyumluluk ve özdisiplin azaldıkça ve duygusal dengesizlik arttıkça cinsel tacizde bulunma eğilimlerinin de arttığı ayrıca rapor edilmiştir

(sırası ile $r = -.35$, $r = -.26$, $r = .33$). Kurumda algılanan örgütsel adalet ikliminin bu ilişkileri düzenleyici etkisi olduğu da aynı çalışmada bulunmuştur. Örgütsel değişkenlerin cinsel taciz yaşantılarına zemin oluşturucu etkileri de yazında net bir şekilde karşımıza çıkmaktadır ve kurumlara cinsel tacizi önlemek adına önemli mesajlar içermektedir.

Mağduriyetin Öncülü Olarak Örgütsel Özellikler ve Kurumsal İklim

Bazı işyerlerinde, diğerlerine göre daha çok cinsel taciz vakası ile karşılaşılmaktadır. Bu değişkenliğin nedenleri olarak kurumsal iklim ve sektöre bağlı olarak ortaya çıkan erkek egemen örgütsel cinsiyet ortamı öne sürülmüştür. Hem ABD’de (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand ve Magley, 1997) hem de Türkiye’de (Wasti, Bergman, Glomb ve Drasgow, 2000) yapılan görgül araştırmalar olumsuz bir kurumsal iklimin (ABD için $r = .44$, Türkiye için $r = .20$) ve erkek egemen bir cinsiyet ortamının (ABD için $r = .26$, Türkiye için $r = .18$) daha çok cinsel taciz vakası rapor edilmesi ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Sektöre bağlı olarak, sayıca daha fazla erkekte oluşan kurumlarda ve/veya çalışma gruplarında, amirlerin erkek olduğu çalışma gruplarında ve de geleneksel olarak ‘erkek işi’ olarak bilinen görevlerin yoğunlukta olduğu kurumlarda daha çok cinsel taciz vakası rapor edilmektedir. Kurum, cinsel tacizi tolere eden bir klime sahip olduğunda daha fazla taciz vakası ile karşılaşılmaktadır. Yakın zamanda rapor edilen meta-analiz sonuçları da bu bulguları desteklemektedir (Willness, Steel ve Lee, 2007); erkek egemen çalışma ortamı ile cinsel taciz yaşantısı arasında anlamlı bir ilişki ($\rho = .19$) bulunmuştur. Ancak Kabat-Farr ve Cortina’nın (2014) sivil, askeri ve adli örneklemeleri kullandığı çalışması bu ilişkinin cinsiyetçi taciz ile sınırlı olduğunu, cinsellik içeren cinsel taciz türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir.

Kabat-Farr ve Cortina’nın çalışmasına göre, algılanan kurumsal iklimin cinsel tacizi tolere etme özelliği arttıkça cinsel taciz yaşantısının arttığı ($\rho = .36$) ve bu ilişkinin meta-analizdeki tüm ilişkiler içinde en kuvvetlisi olduğu rapor edilmiştir. Erkek egemen çalışma ortamı değişkeni ve kurumsal iklim değişkeni için etki büyüklüklerinin askeri iş ortamında biraz daha düşük ($\rho_{\text{erkek egemen}} = .16$ ve $\rho_{\text{kurumsal iklim}} = .32$), sivil iş ortamlarında biraz daha yüksek olduğu ($\rho_{\text{erkek egemen}} = .27$ ve $\rho_{\text{kurumsal iklim}} = .38$) bulunmuştur. Cinsel tacizi tolere eden kurumsal iklimin başlıca özellikleri arasında tacizi rapor eden kadın çalışanın olumsuz tepkilerle karşılaşması veya cezalandırılması, şikâyetçi olan kadın çalışanın iddiasının kurum tarafından ciddiye alınmaması ve tacizde bulunan çalışanın cezalandırılmaması gelmektedir.

Krings ve Facchin’in (2009) araştırmasında örgüt-

sel adalet algısı, özellikle de etkileşimsel adalet algısı, bireysel değişkenler ve tacizde bulunma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici etki göstermiştir. Cinsiyetçi düşmanlığı düşük olan erkekler için adalet algısı tacizde bulunma eğilimleri ile ilişkiye girmemekte ancak cinsiyetçi düşmanlığı yüksek olan erkeklerin etkileşimsel adalet algıları azaldıkça taciz eğilimlerinde artış gözlenmektedir. Aynı örüntü etkileşimsel adalet algısı ve uyumluluk kişilik özelliği arasında da görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, cinsel tacizin, bir takım bireysel eğilimleri olan kişilerce ortamsal faktörlerden fırsat bularak gerçekleştirildiği sonucuna varılabilir. Aynı çalışmada, örgütsel adalet algısının temel etkisi de bulunmuştur. Bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları daha düşük olan erkeklerin daha fazla tacizde bulunma eğilimi rapor ettiği gözlenmiştir (sırası ile $r = -.24$, $r = -.22$ ve $r = -.28$). Sonuç olarak yönetimin taciz vakalarına bakışının veya çalışanlarına karşı genel yaklaşımlarının sonucunda oluşan kurumsal iklimin cinsel taciz vakaları üzerinde etkileri olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, Türkiye’de hemşirelerle yürütülen bir araştırmada (Aydemir ve Acılar, 2009) kurumsal etik iklimi algısı ve algılanan taciz yaşantısı arasında ilişki bulunmuştur. Kurumlarında düşük özgecilik (caring) ve yüksek çıkarıcılığın (instrumentation) hakim olduğu iklimsel ortamlarda hemşireler daha fazla sözel cinsel taciz ile karşılaştıklarını rapor etmiştir. Askeri bir örneklemede yürütülen bir araştırmada (Buchanan, Settles, Hall ve O’Connor, 2014) kadın çalışanlar liderlerinin cinsel tacizi önlemek ve durdurmak üzere çabaladıklarını algıladıklarında daha az taciz rapor etmiş ($r = -.29$), tacize uğrayan kadınlara yaşantılarını rapor ettikleri takdirde sonuçtan daha memnun kalmış ($r = .40$) ve cinsel tacizle ilgili verilen eğitimi daha etkili bulduklarını rapor etmişlerdir ($r = .30$).

Az önce de değinildiği gibi, cinsel tacize zemin oluşturabilecek bireysel değişkenlerin varlığında (cinsiyetçi düşmanlık, uyumsuzluk/saldırganlık eğilimi) bu değişkenlerin etkilerini en aza indirecek kurumsal özelliklerin varlığı son derece önemlidir. Durumsal kuvvet kuramına göre (situational strength; Meyer ve Dalal, 2009) işyerlerinde kuralların, işleyişin ve çalışanlardan beklentilerin açıkça belirlendiği, tutarlılıkla uygulandığı, davranış sonuçlarının net olarak ortaya konduğu durumlarda, çalışanların işyeri davranışları kurumsal beklentiler çerçevesinde şekillendiğinden, bireysel değişkenler-kurumsal davranış arasındaki ilişki de azalmaktadır. Benzer şekilde kurumlardaki durumsal kuvvetin sosyal-cinsel davranışları da kısıtlayacağı beklenebilir. Cinsel taciz vakalarını önlemek üzere kurumlara düşen sorumlulukların önemi cinsel tacize maruz kalan çalışanların yaşadığı bireysel ve kurumsal sonuçlar göz önüne alındığında daha iyi anlaşılabilir. Cinsel tacize maruz kalmanın sonuçları sıradaki bölümde özetlenmektedir.

Cinsel Tacize Maruz Kalmanın Sonuçları

İşyerlerinde yaşanan cinsel taciz tipi davranışlara maruz kalmanın öncülleri ile beraber sonuçları da incelenmiştir. Yaşadığı bir sosyal-cinsel olayı taciz olarak değerlendiren bireyin psikolojik, sağlık ve iş koşullarında olumsuzluklar gözlenmiştir. Kadın mağdurlar, genel olarak yaşadıkları olaydan sorumlu tutulmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan kadın çalışan çeşitli baş etme yöntemlerine başvurmaktadır, ancak bu yöntemlerin etkililiği kurumsal baş etme yöntemlerinin etkililiğine bağlıdır. Cinsel tacizin bireysel ve kurumsal düzeylerdeki sonuçları takip eden alt bölümlerde ele alınmaktadır.

Psikolojik, Sağlık ve İş Sonuçları

Cinsel tacizin doğurduğu sonuçlar araştırıldığında (Fitzgerald ve ark., 1997; Wasti ve ark., 2000) cinsel tacize maruz kalma sıklığı arttıkça kadınların iş doyumunda azalma ($r = -.10$), genel sağlık durumlarında kötüleşme (örn., baş ağrısı, nefes darlığı, uyku bozuklukları) ($r = -.13$) ve psikolojik sağlıklarında bozulmalar ($r = .29$) (örn., depresyon, kaygı bozuklukları, travma sonrası stres bozukluğu, hayat doyumunda azalma) görülmüştür. Psikolojik sağlığın bozulması genel sağlığı etkilemiş ($r = -.70$), genel sağlıktaki bozulma ise görevden çekilmeyi ($r = -.18$) etkilemiştir. İş doyumunun azalması görevden çekilme (örn., uzun molalar verme, işten erken çıkma, toplantıları kaçırma) ($r = -.35$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -.18$) ile ilişkili bulunmuştur. Daha yakın zamanda yayımlanan (Willness ve ark., 2007) korelasyon temelli meta-analiz sonuçlarına göre cinsel tacize maruz kalma sıklığı arttıkça çalışma arkadaşları doyumuna, amir doyumuna, iş doyumuna, örgütsel bağlılık ve çalışma takımı üretkenliğinde azalma ($\rho = -.20$ ve $-.32$ arasında), görevden çekilmede artış ($\rho = .33$), psikolojik sağlıktaki bozulma ($\rho = -.18$), fiziksel sağlıktaki bozulma ($\rho = -.21$) ve travma sonrası stres bozukluğu semptomlarında artış ($\rho = .21$) gözlenmiştir.

Cinsel taciz ile işyeri saldırganlığının doğurduğu sonuçları karşılaştıran bir araştırmaya göre (Dionisi, Barling ve Dupré, 2012) belirli bir türde (örn., sözel veya fiziksel) cinsel tacize maruz kalma, aynı türde (sözel veya fiziksel) cinsel olmayan saldırganlığa maruz kalmaya kıyasla daha fazla görevden çekilme davranışına neden olmakta ve psikolojik sağlığı daha çok bozmaktadır. Fiziksel veya tehdit içeren cinsel davranışlar söz konusu olduğunda kadınlar daha olumsuz etkilenmektedir. Davranışın sözel formları söz konusu olduğunda ise cinsellik barındırmayan sözel saldırganlığın iş tutumlarını, çalışma arkadaşlarına karşı tutumları ve işi bırakma niyetini sözel cinsel tacize kıyasla daha iyi yordadığı bulunmuştur.

Olumsuz sonuçlar yalnızca tacizi bizzat yaşayanlarla sınırlı değildir. İşyerlerinde cinsel taciz vakası oldu-

ğunun duyulması, yani ortamsal cinsel taciz de (ambient sexual harassment; Glomb ve ark., 1997) çalışanların iş doyumlarını ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte, görevden çekilmeye neden olmaktadır. Raver ve Gelfand'a (2005) göre çeşitli lokantalarda görev yapan takımlarda yaşanan cinsel taciz olaylarının duyulması takım birliğini, takım vatandaşlık davranışlarını ve takımın finansal performansını olumsuz yönde yordamıştır. Diğer çalışanlar çalışma arkadaşlarının cinsel taciz olarak algılanabilecek yaklaşımlara maruz kaldığını farketmekte ve hem bireysel hem de grup düzeyindeki iş sonuçları olumsuz yönde etkilenmektedir.

Yürütülen çeşitli bilimsel araştırmalarda, işyerinde yaşanan psikolojik, sağlık ve iş sonuçlarının yanı sıra, mağdurun cinsel içerikli bir davranışa maruz kalmasının sorumlusu sayılması da ayrıca eşlik eden olumsuz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mağdurun Suçlanması

Mağdurun kadın olduğu cinsel taciz senaryoları kullanılarak yapılan bir araştırmada, senaryoları okuyan erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla ve işyeri çalışanlarının öğrenci örnekleme kıyasla, mağduru daha çok suçlayıcı tutum içerisine girdikleri bulunmuştur (De Judicibus ve McCabe, 2001). Suçlayıcı tutumun en yordayıcı öncülünün cinsiyetçi tutumlar olduğu bulunmuştur. Mağdur olduğunu iddia eden kadınlara karşı tutumların konu olduğu cinsel taciz inançları (mitleri) üzerine araştırma yürütmüş olan Lonsway ve arkadaşları (2008) 'kadının yaşantısını abartmış olduğu veya uydurduğu,' 'kadının art niyetli olarak mağduriyet iddiasında bulunduğu,' 'cinsel taciz yaşantısından kadının sorumlu olduğu' ve 'cinsel taciz yaşantısının erkeğin heteroseksüelliğinin doğal bir sonucu olduğu' inanç boyutlarına kadın ve erkeklerin ne oranda katıldıklarını incelemiştir. Erkekler 'kadının abartması veya uydurması' ($d = .73$) ve 'kadının sorumluluğu' ($d = .38$) boyutlarındaki ifadelerle kadınlara kıyasla daha fazla katılmışlardır ve farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Cinsel taciz vakalarında sorumluluğun kadın mağduru üzerinde olmasını açıklamak üzere yürütülen korelasyon analizleri sonucunda cinsiyetçilik, kadınlara karşı düşmanlık ve kadınlara karşı geleneksel tutumların inanç kabulü ile yüksek ilişkili olduğu (r ranjı .43 ve .59 arasındadır) ve bu ilişkilerin hem kadın hem de erkek örneklemlerinde eşdeğer büyüklükler gösterdiği bulunmuştur.

Türkiye'de de sosyal normlar kadınların geleneksel roller üstlenmesini, 'saf' olmalarını ve evlilik öncesi cinsel yaklaşımlardan kaçınmalarını öğretmektedir ve bu konudaki sorumluluk kadınlarda görülmektedir (Ilkcaracan ve Seral, 2000; Kardam, 2005). Kardam ekibi ile beraber Türkiye'de namus kavramının nasıl algılandığı ve yaşandığı ile ilgili olarak Türkiye'nin farklı coğrafi

bölgelerinden insanlarla toplam 195 görüşme yapmış ve cevapların derlenmesi sonucunda namus kavramının "kadınları kendilerine mukayyet olmaya, özellikle erkeklerle ilişkilerine dikkat etmeye ve erkekleri ailedeki kadınlara göz kulak olmaya, sahip çıkmaya zorlayan bir şey" (Kardam, 2005, s. 19) olarak ortaya çıktığını belirtmiştir. Lonsway ve arkadaşları'nın (2008) çalışmasındaki bulgulara paralel olarak, görece daha liberal bir Türkiye üniversite öğrenci örnekleminde dahi kadının provokatif davrandığı için cinsel tacize maruz kaldığı inancı kadınlara kıyasla erkekler arasında daha kuvvetli şekilde gözlenmiştir (Sakalli-Uğurlu, Salman ve Turgut, 2010).

Türkiye'de işyeri cinsel taciz şikâyetinde bulunan kadınların ne oranda suçlandıklarına yönelik sistematik bir araştırma bulunmamakla beraber, kadınları sorumlu tutan genel kültürel hakimiyetin işyerlerinde kendini göstermesi kaçınılmazdır. Bu durum, takip eden bölümde de anlatıldığı gibi, kadınların yaşantılarını kurumla paylaşmalarına engel de olabilmektedir.

Cinsel Taciz Yaşantısı ile Baş Etmenin Bireysel ve Kurumsal Sonuçları

Cinsel tacize maruz kaldığını düşünen kadınların sergilediği belli başlı baş etme yöntemleri, bu yöntemlerin kadınlar tarafından ne derece tercih edildiği ve doğurabileceği potansiyel kurumsal sonuçlar incelenmiştir. İşyerlerinde cinsel tacize maruz kalan kadınların bu durumla baş etmek için kullandıkları beş tip mekanizma belirlenmiştir (Knapp, Faley, Ekeberg ve Dubois, 1997; Wasti ve Cortina, 2002):

1) *Kurumsal mercilere rapor etme* (advocacy seking): Kurum içinde önceden belirlenmiş yetkili bir çalışana/gruba bildirme/danışma veya resmi şikâyetle bulunma gibi kurum-içi yardım mekanizmalarına başvurmayı kapsar. ABD'de yapılan araştırmalar, cinsel taciz mağdurlarının çok az başvurdukları bir yöntem olduğunu ortaya koymuştur (Fitzgerald ve ark., 1988; Knapp ve ark., 1997). Bunun temelinde yatan sebeplerden biri mağdurların şikâyetle bulunmalarına karşılık tacizde bulunan kişinin veya kurumun genel olarak, mağdura misillemede bulunacağı ve mağduru yıldırırmaya çalışacağı korkusudur.

Mağdurun suçlanması ihtimali kadın mağdurların yaşantılarını dile getirememelerinde ve kurumsal mercilere rapor edememelerinde diğer bir neden olabilmektedir. Suçlanmaktan çekinilen veya cinsel taciz yaftası ile yaşamak istemeyen kadınlar taciz yaşantısı algıları ile baş edemeyeceklerini hissedersen yaşantılarını inkar etme yoluna gidebilmektedir. Bu kadınlar genelde sosyal anlamda kabul edilme ihtiyacı yüksek kişilerdir (Barak ve ark., 1992). Benzer şekilde Goldberg (2007), çatışmalardan kaçınma eğilimi olan kişilerin cinsiyetçi taciz ve cinsel ilgi boyutlarındaki yaşantıları rapor etmeme eği-

liminde olduğunu bulmuştur. Bazı kadınlar da toplumdaki normlardan ötürü erkeklerin cinsel yaklaşımlarını normal görmekte ve taciz olarak değerlendirmemektedir (Fitzgerald, 1991).

Türkiye'deki kadın çalışanlar da tıpkı ABD'deki kadınlar gibi kurumsal mercilere başvurma yöntemini diğer yöntemlere kıyasla pek fazla tercih etmemektedir (Wasti ve Cortina, 2002). Wasti'ye göre bu yöntemin kısıtlı olarak tercih edilmesinin Türkiye'de geçerli olabilecek sebepleri vardır. Bu sebeplerden biri toplumdaki asimetrik cinsiyet normlarıdır. Fitzgerald'ın da tartıştığı gibi, kadınlar, erkeklerde gözlemlenen cinsel saldırganlıkları normal olarak algılayabilmekte veya normal algılanacağını düşünebilmektedir. Bir diğer sebep ise taciz olayının ortaya çıkmasının kadının kişisel, ailevi ve mesleki itibarını zedeleyeceği korkusudur. Daha önce de değinildiği gibi ülkemizde namus kavramı kadının cinsel yaşantıları ile yakından ilgilidir ve kadın bu yaşantılardan sorumlu görülmektedir. İş hayatında cinsel tacize maruz kaldığını düşünen kadını kurumsal anlamda baş etme üzere cesaretlendirmenin kurum kültürüne bağlı olduğu söylenebilir.

2) *Tacizci ile yüzleşerek pazarlık etme* (confrontation/negotiation). Tacizde bulunan kişi ile açıkça konuşarak rahatsızlığını dile getirmeyi ve bir daha tekrar etmemesini istemeyi kapsar. ABD'de en az başvuru alan baş etme mekanizmasıdır (Fitzgerald ve ark., 1988). Wasti ve Cortina'nın (2002) görgül bulgularına göre ise, toplulukçu kültürlerde genelde görülen aksine Türkiye'deki kadın çalışanlar ABD'deki çalışanlara kıyasla yüzleşerek pazarlık etme yöntemine daha çok başvurmaktadır.

3) *Kaçınma* (avoidance). Tacizde bulunan kişi ile mümkün olduğunca biraraya gelmeme veya tacizin tekrar edebileceği ortamlarda bulunmama gayretlerini kapsar. ABD'de en çok tercih edilen baş etme yöntemi olarak belirlenmiştir (Fitzgerald ve ark., 1988). Türkiye'deki kadın çalışanlar ABD'deki kadın çalışanlara göre kaçınma davranışını daha çok tercih etmektedirler (Wasti ve Cortina 2002).

4) *İnkâr etme* (denial). Taciz vakasını inkâr etme ya da önemsememeye çalışma gibi bilişsel mekanizmaları kapsar. Sıklıkla başvuru alan bir yöntemdir.

5) *Sosyal destek arama* (social coping). Taciz ile psikolojik açıdan baş edebilmek amacıyla olayın iş arkadaşları, yakın arkadaşlar ve aile bireyleri ile paylaşılmasını kapsar.

Tacizin türüne göre de baş etme yöntemlerinde farklılıklar görülebilmektedir. Knapp'ın (1997) baş etme modeline göre kurumsal mercilere başvurma ve tacizci ile yüzleşme 'tacizci' ile etkileşime geçmeyi gerektiren yöntemler; inkâr, sosyal destek arama veya kaçınma ise 'kendine dönük' baş etme yöntemleridir. Öğrenci örnekleme ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Toker, 2011), katılımcılara farklı taciz türlerini içeren senaryolar gös-

terilmiş ve böyle bir davranışla karşılaştıkları durumda verilen baş etme yöntemlerine ne derece başvuracakları sorulmuştur. Sonuçlara göre katılımcılar cinsel tacizin daha hafif türleri olarak algılanan ilginin iması ve sözel cinsel taciz senaryolarına maruz kaldığını varsaydıklarında baş etme yöntemlerinden daha çok kendi-odaklı olan kaçınma ve sosyal destek aramayı tercih etmiştir. Tacizin şiddetli formlarından olan fiziksel cinsel taciz ve cinsel rüşvet/gözdağı tacizi senaryoları için ise sosyal destek aramanın yanı sıra tacizci-odaklı pazarlık ve kuruma rapor etme yöntemini tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Baş etme yöntemlerine bir bir bakıldığında, inkâr en çok ilginin iması boyutu için tercih edilmiş, kaçınma en çok fiziksel ve sözel taciz için tercih edilmiş, sosyal destek arama birbirine yakın puanlarla her taciz türü için oldukça tercih edilen bir yöntem olmuş, pazarlık ve kurumsal mercilere başvurma ise en çok fiziksel taciz ve cinsel rüşvet/gözdağı tacizi için tercih edilmiştir. Son olarak da, şiddetli taciz senaryoları için, cinsel tacizde bulunanların güç sahibi kişiler olduğu kanısına sahip katılımcıların kurumsal mercilere başvurma tercihlerinde de artış olmuştur.

Cortina ve Wasti (2005) sıklıkla başvuru alan baş etme yöntemlerine göre kadın çalışanların 'kaçınmacı-pazarlıkçı,' 'kurumsal destek arayan,' ve herhangi bir baş etme mekanizması göstermeyen 'kopuk' gruplarını oluşturduğunu göstermişlerdir. Kaçınmacı-pazarlıkçı grubun kopuk gruba kıyasla geçmişinde daha çok cinsel ilgiye maruz kaldığı ve kurumsal destek arayan grubun kopuk gruba kıyasla geçmişinde daha çok cinsel rüşvet/gözdağı tacizine maruz kaldığı görülmüştür. Bu çalışmalar göstermektedir ki, şiddetli taciz formları tacizci ile etkileşime girmeyi gerektiren kurumsal mercilere rapor etme veya tacizci ile yüzleşme baş etme yöntemlerini beraberinde getirmekte, görece daha hafif olan taciz türlerinde ise kadınlar sessiz kalmayı tercih etmektedir.

ABD'de altı bini aşkın çalışandan oluşan askeri personel örnekleminde cinsel tacizi kurumsal mercilere rapor etmenin doğurduğu sonuçlar incelenmiştir (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina ve Fitzgerald, 2002). Buna göre, tacizi rapor eden mağdur üç çeşit tepki ile karşılaşabilmektedir:

1) *Missileme* (retaliation): Üstün ve/veya çalışma arkadaşlarının rapor eden kişiye düşmanca davranmaları, istem dışı olarak görev yerinin ve pozisyonunun değiştirilmesi ve rapor eden kişiyi cezalandırma içeren tepkileri kapsamaktadır.

2) *Bastırma çabaları* (organizational minimization): Şikâyetin geri alınmasını talep etme, şikâyetin ciddiye alınmaması veya kınanması, şikâyet sonucu düzeltici faaliyet gösterilmemesi, şikâyetin temelsiz bulunması gibi tepkisel veya pasif davranışları kapsamaktadır.

3) *İyileştirici yaklaşımlar*: Kurumdaki yetkililerin tacizciyi uyarmaları, tacizcinin başka bir göreve ve pozis-

yonu atanması gibi vakaya karşı düzeltici yaklaşımları kapsamaktadır.

Bu görgül çalışmaya göre tacizcinin kurumdaki statüsü arttıkça mağdur kurum çalışanları tarafından daha çok misilleme davranışları ile karşılaşmakta ($r = .12$), rapor eden mağdur kurum tarafından daha çok bastırılmakta ($r = .14$) ve kurum daha az iyileştirici yaklaşımlar sergilememektedir ($r = -.08$). Benzer şekilde, kurum ikliminin cinsel tacizi tolere etme seviyesi arttıkça kurum çalışanları rapor eden kişiye daha çok misilleme yapmakta ($r = .29$), onu daha çok bastırmaya çalışmakta ($r = .36$) ve daha az iyileştirici yaklaşımlar ($r = -.14$) sergilememektedir.

Tacize uğrayan kişinin karşılaştığı misilleme, bastırılma çabası ve önemsenmeme (durumu iyileştirici önlemlerin alınmaması) kişinin işlemsel adalet algısını olumsuz etkilemekte (r ranjı = $.09$ ve $.35$) ve işlemsel adalet algısı da akabinde tacize uğrayan kişinin genel ve psikolojik sağlığını ve iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve çalışma grubu bağlılığı gibi iş ile ilgili yaşantılarını da olumsuz etkilemektedir ($r = .18$). Cortina ve Magley'nin (2003) çalışmasına göre de, mağdurun tacizde bulunan kişiyi şikâyet etmesi en etkisiz yöntem olarak bulunmuştur. Mağdur tepki gösterdiğinde taciz devam etmekte, istem dışı transferler, çalışanın statüsünün düşürülmesi ve hatta işten çıkarılma ile sonuçlanabilmektedir.

Yine askeri bir örneklem ile gerçekleştirilen bir araştırma (Bell, Street ve Stafford, 2014) askeriyede çalışmış ve ayrılmış olan 1562 çalışanın cinsel taciz mağduriyetini kurumsal bir mercie rapor etmesi sonucundaki psiko-sosyal yaşatılarına odaklanmıştır. Rapor edilen cinsel taciz vakası kurumsal yetkililer tarafından değerlendirmeye alındığında taciz sonrası daha az travma sonrası stres bozukluğu semptomları ve daha iyi travma sonrası işlevsellik gözlenmiştir. Kurumsal değerlendirme sürecinden memnun kalmış olan mağdurların ise depresyonda azalma, travma sonrası işlevsellikte artış ve psikolojik sağlığında iyileşmeler gözlenmiştir. Bir başka askeri örneklemde yürütülen araştırmada (Buchanan ve ark., 2014) liderlerinin cinsel tacizi önlemek ve durdurmak üzere çaba gösterdiğini düşünen kadınlar tacizi rapor ettiklerinde liderlerinden memnun olmayan kadınlara kıyasla sonuçlardan daha memnun kalmışlardır ($r = .40$). Dolayısıyla, kurumsal mekanizmalar bulunduğu ve ciddiye alındığı sürece tacizin kurumla paylaşılması mağdurların avantajına olabilmektedir.

Başvurulan baş etme yöntemlerinin mağdur açısından sonuçları düşünüldüğünde, cinsel tacizi tolere eden bir iklim sahip kurumlar kadın çalışanlar için riskli bir ortam ve kurumsal süreç ve sonuçları olumsuz etkileyecek bir zemin hazırlamaktadır. Cinsel tacizi tolere etmeyen bir kurum kültürünün oluşturulması kurumda önleyici faaliyetlerin ve taciz yaşandığı takdirde vakayı ele alacak süreçlerin belirlenmesine bağlıdır.

Cinsel Tacize Karşı Kurumsal Süreçler

Cinsel taciz eğitimlerinin ve kurumsal mekanizmaların gerekliliğinden söz eden Gutek (1995) bu aktivite-lerin belli başlı amacının işyerinde yaşanabilecek bir cinsel taciz vakasının sistematik taciz haline gelmeden önünün kesilmesi olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda gerçekleşen eğitim faaliyetlerinin iki temel amacı vardır: 1) cinsel taciz olarak algılanabilecek, tanımlanabilecek davranışlar hakkında bilgilendirme yaparak farkındalık sağlamak, 2) cinsel tacize maruz kalan bir çalışanın nereye başvurabileceği ile ilgili farkındalık sağlamak.

Cinsel taciz eğitimi formatları cinsel tacizin görsel olarak örneklendirildiği videolar (Perry, Kulik ve Schmidtke, 1998), internet üzerinden bireysel düzeyde gerçekleştirilen eğitimler (Wellbrock, 1999) ve konunun uzmanının bir gruba yüzyüze verdiği interaktif seminerler şeklinde değişebilmektedir. Bunların içinde en etkilisinin interaktif grup seminerleri olduğu bulunmuştur (Perry ve ark., 1998). Cinsel tacizin kapsamı ile ilgili bilgi veren eğitimler sonucunda görece daha hafif ve belirsiz olan sözel taciz gibi durumların cinsel taciz olarak algılanmasında artış (Blakely, Blakely ve Moor- man, 1998) ve kadın-erkek algı farkında azalma (Moyer ve Nath, 1998) gözlenmiştir. Benzer şekilde, cinsel taciz inançları ile ilgili çalışmada farkındalık eğitimine katılmış olmanın 'mitlere' inanmayı azalttığı da bulunmuştur (Lonsway ve ark., 2008). Buna göre, eğitime katılmış olanlar hiç katılmamış olanlara kıyasla kadınları tacizden sorumlu tutma, kadınların olayı abarttığını ya da uydurduğunu düşünme ve tacizin erkeklerin heteroseksüelliğinin doğal bir sonucu olduğuna inanma boyutlarında daha düşük puanlar almışlardır. Salin'in (2009) Finlandiya belediyeleri ile yaptığı çalışmada belediyelerde verilen taciz farkındalık eğitiminin taraflarla diyaloga girmek ve danışmanlık sağlamak gibi düzeltici uygulamalarla ilişkisi bulunmuştur ($r = .26$). ABD askeri örneklemelerinde verilen eğitimlerde cinsel tacizin ne olduğuna dair bilgi, kurumsal politika, süreç ve sonuçlarının ne olduğuna dair bilgi ve olayı rapor etmenin olumsuz sonuçlar doğurmayacağına dair güvence verildiği zaman eğitim etkililiğinin arttığı bulunmuştur (Buchanan ve ark., 2014).

Fox ve Stallworth (2009) en başta gelmesi gereken kurumsal sürecin her türlü tacizin oluşmasını önleyebilecek, proaktif bir örgütsel iklimin oluşturulması olduğunu vurgulamıştır. Özellikle, cinsel taciz vakalarında mağdurun çoğunlukla kadın, tacizcinin erkek olduğu ve erkekler ile kadınlar arasında cinsel taciz algılama eşik farkları bulunduğu düşünülürse kadınların ne tür yaklaşımları cinsel taciz olarak değerlendirdiklerine dair bir farkındalık eğitimi, doğası görece belirsiz olan etkileşimlerin azalmasını sağlama potansiyeli taşımaktadır. Kadın-erkek perspektif farklılıklarının yanı sıra, cinsel taciz vakalarında mağdurların yasal haklarının ne ol-

duğu, kurumun cinsel tacize maruz kaldığını düşünen çalışanlara önerileri, kurumda cinsel taciz vakaları ele alınırken nasıl bir süreç izlendiği konularında da bilgilendirme seminerlerinin yapılması çalışanların kuruma olan güvenini artırmada ve vakaları önlemede rol oynayacaktır.

Kurumsal Mekanizmalar

Yasal düzenlemeler bölümünde de anlatıldığı gibi, Borçlar Hukuku'na göre, kurumlar çalışanlarının 'kişiliklerini' korumaya yönelik olarak gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Ne var ki, bu önlemlerin ne olduğu yasal düzenlemelerde açıkça belirtilmemiştir. Kurum liderleri, tacize maruz kaldığını düşünen çalışanların daha fazla mağdur olmamaları, yaşantılarının sistematik tacize dönüşmemesi ve daha fazla psikolojik, fiziksel veya işle ilgili olumsuz sonuçların yaşanmaması için bu önlemleri açık bir şekilde belirlemeli ve duyurmalıdır. Kişiliği koruyucu önlem niteliğindeki mekanizmalar kurumdan kuruma değişiklik gösterebilmekle beraber temelde mağduru danışabileceği, durum hakkında bilgi verebileceği bir sorumlunun olması, vakayı anonim olarak inceleyecek tarafsız bir komitenin olması, inceleme sonucunda alınması muhtemel olan önlemlerin (örn., tacizcinin biriminin değiştirilmesi, işine son verilmesi, talep ettiği takdirde mağduru biriminin değiştirilmesi, çalışma koşullarında düzenlemeler) yazılı olarak belirlenmesini içermelidir (getirilen çeşitli öneriler için bkz. Hunt, Davidson, Fielen ve Hoel, 2010; Paludi ve Paludi, 2003). Kurumlara öneri olarak geliştirdikleri cinsel tacizi önleme ve müdahale modeline göre Hunt ve arkadaşları (2010) uygulanabilecek yöntemleri birincil, ikincil ve üçüncül uygulamalar olarak gruplandırmıştır.

Önleyici birincil uygulamalar kurumsal olarak cinsel taciz vakaları karşısında temel alınacak tutum, değer, politika ve yönetmeliklerin belirlenmesini kapsamaktadır. Tutum ve değerlerin yazılı olarak ifade edilerek duyurulmasını, tacizi araştırma ve önlemede uygulanacak yöntemleri, şikâyetler karşısında izlenecek aşamaları ve ispatlanan taciz vakaları karşısında uygulanacak cezai işlemleri belirten kararları içeren yönetmelikler yayınlanmasını içermektedir. Yönetmelikler ışığında kurumdaki risk faktörlerinin (örn., erkek egemen çalışma grupları, yüksek kadın-erkek statü/güç farkı, düşmanca cinsiyetçilik, daha önce cinsel taciz şikâyetleri karşısında düzeltici girişimlerde bulunmamış birimler, sosyal normların tacizkar davranışları normal karşıladığı kültürel ortamlar, pasif, serbest-bırakıcı liderlik), değerlendirilmesi, riskin yüksek olduğu birimlerden başlayarak eğitici seminerler planlanması, eğitimin verilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi de önleyici birincil uygulamalardır. Huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak adına çalışanların bilinçlendirilmesini, vakaların önlenmesini amaçlamaktadır.

Girişimci ikincil uygulamalar bir cinsel taciz şikâyeti ile karşılaşıldığında değerlendirme sürecinde izlenecek yöntemleri kapsamaktadır. Öncelikli olarak önerilen, danışmanlardan oluşan bir grubun şikâyetinde bulunan ve tacizle suçlanan kişileri dinleyerek rehberlik etmesidir. Kanada, İngiltere ve İrlanda üniversitelerinde yapılan bir taramaya (Thomas, 2004) göre, hiyerarşi izlenerek şikâyetin yetkili mercilere (örn., çalışanlar için üst düzey idari yetkililer veya sendika, öğrenciler içinse öğrenci işleri birimleri veya temsilcileri) rapor edilmesi uygulandığında mağdurlar taciz vakasını resmi merci ile paylaşmaktan büyük ölçüde çekinmiş, dolayısıyla yarar sağlayamamışlardır. Bunun yerine mağdura 'danışmanlık' veren informal bir danışmanlar ağının bulunduğu üniversitelerde mağdurların yaşantılarını kurumları ile daha fazla paylaştıkları gözlenmiştir. Tacizin en az rapor edildiği kurumlar ise herhangi bir formal ya da informal mekanizmanın bulunmadığı üniversiteler olmuştur. Üniversite danışmanlık ağında yer alan kişiler mağdurlara yönlendirme yapmakta gönüllü olmuş ve cinsel taciz konusunda kapsamlı bir eğitim almış öğretim üyesi, idari personel ve öğrencilerden oluşmuştur. İngiltere'de diğer bir kurumun uyguladığı baş etme politikasında mağdur ilk görüşmesini informal danışmanlarla yapmakta, ardından gerekli görülen durumlarda yönetici kadrosunda bulunanlardan oluşan bir ekip formal değerlendirmeyi yapmaktadır (Foster, 2003).

İzleme süreci olan üçüncül uygulamalar ise kurumsal müdahalenin ardından mağduru psikolojik sağlığını gözetmek amacı ile rehabilitasyon konusunda yönlendirmek üzere ABD yasaları, etik ilkeler ve tarafların haklarını gözeterek şekilde izlenecek süreçleri detaylandırmıştır. Şikâyet süreci, şikâyetin ilk rapor edildiği kişi/grup, vaka soruşturmacısı, şikâyetçi ve tacizde bulunduğu iddia edilen kişi ile görüşmeler ve soruşturma raporunun hazırlanması sırasında dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde özetlenebilir:

Trotter ve Zacur (2012) ABD kurumları için cinsel tacizle baş ederken kurumları ve çalışanları yönlendirmek üzere ABD yasaları, etik ilkeler ve tarafların haklarını gözeterek şekilde izlenecek süreçleri detaylandırmıştır. Şikâyet süreci, şikâyetin ilk rapor edildiği kişi/grup, vaka soruşturmacısı, şikâyetçi ve tacizde bulunduğu iddia edilen kişi ile görüşmeler ve soruşturma raporunun hazırlanması sırasında dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde özetlenebilir:

Şikâyet süreci kurumun cinsel taciz izleme politikalarına dayandırılmalı ve her şeyden önce bu politikalar tüm çalışanlara duyurulmalıdır. Çalışanların kurum politikalarından haberdar olduklarını ve anladıklarını göstermek için imzalarının alınması da işverenlere önerilmiştir. Tacizle baş etme politikalarında yer alması gereken bilgiler arasında cinsel tacizin nasıl tanımlandığı, örnek teşkil edebilecek sosyal-cinsel davranışlar, şikâyetinde bulunmanın bir yaptırımının olmayacağına garantisini, şikâyetinde bulunmak üzere izlenmesi gereken süreç, süreç boyunca anonimliğin korunacağı bilgisi, soruşturmanın

vakitlice başlatılacağı, tarafsız yürütüleceği ve şikâyetle bulunmak/yasal süreç başlatmak için uygun zamanın bilgisi, taciz olduğuna karar verilirse işverenin gerekli işlemleri uygulayacağı bilgisi yer almalı denmektedir (Trotter ve Zacur, 2012).

Şikâyetin ilk rapor edildiği kişinin şikâyetle bulunan kişi ile rahatsız edilmeyecekleri bir ofiste bire-bir görüşmesi, süreci hatırlatması, vakaya dair bilgileri alması, görüşmenin kaydını tutması ve görüşmede alınan notların şikâyetle bulunan kişi ile beraber gözden geçirmesi önerilmektedir.

Soruşturmayı yönetecek olan kişinin tarafsız biri olması ve tacizle suçlanan kişiden hiyerarşik olarak daha üstte olması gereği vurgulanmıştır. Suçlanan kişi üst düzey bir yönetici ise soruşturmanın bir dış danışman tarafından yürütülmesi önerilmektedir. Genel geçer bir öneri olarak dış danışmanların soruşturma yapması tercih edilmektedir. Soruşturmayı yönetecek olan kişi kurum içinden de dışından da olsa cinsel taciz ve yasal mevzuatı konusunda bilgili olması, kurum tarafından itibar edilecek biri olması, güvenilir olması, tarafsızlığını koruyabilmesi, gerektiğinde taraflar veya şahitler hakkında zor kararlar alabilmesi ve sonucunu soruşturmanın sonunda bildirmesi gerekmektedir. Soruşturma sürecine dair tüm görüşmelerin, edinilen tüm bilgilerin ve varılan kararların kaydını tutmalıdır.

Taraflarla yapılan görüşmelerde tarafsız bir şekilde taraflar dinlenmeli, kanıt olarak gösterecekleri bilgiler toplanmalı, görüşmenin kaydı kendilerine okutulmalı ve saygılı davranılmalıdır. Tacizle suçlanan kişiye kendini savunabilmesi için şikâyetle bulunan kişinin iddia ettiği davranışın içeriği, tarihi ve hangi ortamda gerçekleştiği ile ilgili bilgiler sunulmalıdır.

Soruşturma raporunda, yine Trotter ve Zacur'un (2012) önerilerine göre tarafların kimlik bilgileri, birbirleri ile olan iş ilişkisi ve geçmişi, tarafların daha önce benzer yaşantıları olup olmadığı bilgisi, şikâyetin özeti, soruşturmada elde edilen destekleyici bilgiler yer almaktadır. Ayrıca, şikâyetin sonucu 'taciz değildir' yönünde ise davranışın cinsel taciz olmadığına karar verildiğinden mi yoksa destekleyici kanıtların yetersizliğinden mi olduğunun belirtilmesi gereklidir. Cinsel taciz olduğu sonucuna varılırsa da tacizci hakkında yapılacak işlem ve tacizcinin bu durumdaki yasal hakları ile ilgili bilgilendirmeye yer verilmelidir.

Cinsel taciz olduğu kabul edilen vakaların sonunda tacizcinin özür dilemesi istenebilir, isteğe bağlı olarak mağdurun çalışma birimi değiştirilebilir. Tacizci 'uygunsuz işyeri davranışlarında bulunmaktan' disiplin cezası alabilir. Bu ceza ücretsiz izin, pozisyonun düşürülmesi, beklenen bir terfinin ya da ücret artışının gerçekleşmesi, birim değişikliği, mağdurla yalnız kalmamak üzere yönlendirme alması, veya işten çıkarılması şeklinde olabilmektedir. Bazı durumlarda işten çıkarılmayarak,

bir daha tekrarlanması durumunda işten çıkarılacağına dair uyarı alabilir.

Özetlenen bu yazın doğrultusunda, derlemenin son bölümünde kurumlarda uygulamacılara bazı öneriler getirilmektedir. Ondan önce, uygulamacılara yine referans olması açısından Türkiye'de cinsel tacizle ilgili yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

Yasal Düzenlemeler

Türk Ceza Kanunu (2004) 105. Madde ile ve İş Kanunu (2003) 24. ve 25. Maddeleri ile cinsel tacizi, aile, eğitim ve iş hayatlarında karşılaşılabilecek bir suç olarak tanımlamaktadır. Dokunma, öpme, sarılma, kavrama ve tecavüz gibi fiziksel temas içeren davranışlar ise TCK Madde 102'nin altında "cinsel saldırı" olarak tanımlanmaktadır.

Mağdurun şikâyet etmesi üzerine, cinsel taciz, üç ay ile iki yıl arasında hapis cezası veya adli para cezası ile cezalandırılır. TCK Madde 105(1)'e göre: "Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükümlenir." İş yerinde cinsel taciz TCK'ya göre görece ağırlaştırılmış ceza gerektirmektedir. TCK Madde 105(2)'ye göre "Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz" Cezayı arttırıcı durumlar (örn., akıl ve beden hastalığı bulunması) söz konusudur.

İş Kanunu (2003) Madde 24'e göre "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir" ve Madde 24 2b'ye göre bu hallerden biri "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulursa" şeklinde belirtilmektedir. Bakırcı (2000) ve Süral ve Kilicoglu (2011) İş Kanunu cinsel taciz tanım ve kapsamının hala eksik olduğunu vurgulamışlardır.

Tıpkı ABD'de olduğu gibi (Clarke, 2006), Türkiye'de de işyerinde romantik ilişkiler yasadışı değildir. İş Kanunu 18. Maddesine göre de "işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek" için geçerli feshine örnek olarak gösterilmiş ve "işçinin davranışından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki

yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz” ifadesi ile işyerindeki üretim ve iş ilişkilerinin durumuna göre değerlendirme yapılacağına açıklık getirilmiştir (Bilgili, 2013).

Borçlar Kanunu Madde 417 “işçinin kişiliğinin korunması” maddesine göre, “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Cinsel taciz yaşanması durumunda işveren, mağdurun yaşayabileceği olumsuz sonuçları asgari düzeyde tutmaya çalışmakla yükümlüdür. Mağdur ise, iş sözleşmesini fesh edebilir, fail hakkında cezai şikâyet yoluna gidebilir, ayrıca tazminat talebinde de bulunabilir. Bakır-çı (2000) yasaların işverenlere işyerine giren her işçiye cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirmesi gereğine dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda, bu derlemenin son bölümünde de kurum yetkililerine önerilerde bulunulmaktadır.

Tartışma ve Öneriler

İşyerlerinde cinsel taciz, öncülleri ve sonuçları ile beraber anlaşılmalı bir konudur. Türkiye’de çalışan kadınların cinsel taciz ile karşılaşmaları sonucu yaşadıkları olumsuzluklar da görgül olarak gösterilmiştir. Batı ülkelerinde, özellikle ABD’de, yürütülen bilimsel araştırmalar kuramsal olarak cinsel taciz ile ilgili çok geniş bilgi sunmakla beraber, Türkiye’deki yaşantılar, bireysel veya kurumsal baş etme mekanizmaları, bu mekanizmaların etkililiği, ülkemizdeki genel liderlik örüntülerinin kurumsal mekanizma ve taciz algıları veya yaşantıları üzerindeki etkileri, bilinçlendirme faaliyetlerine (örn., kurum içi eğitimler) ne derece ihtiyaç olduğu hala bilinmemektedir.

Eurofound’a (2005) göre, cinsel tacizin Türkiye’deki işyerlerinde görülme sıklığı %6’dır. Bu rakam, rapor edilen cinsel tacizleri kapsamaktadır ve AB’de rapor edilenin üç katıdır. Bazı sektörlerde daha yaygın olarak görüldüğü, işlerini kaybetmekten veya suçlanmak ya da ayıplanmaktan çekinen mağdurların rapor etmedikleri düşünülürse, işyerlerinde cinsel taciz konusunun çalışılmasının önemi açıktır. Kültürel özellikler de göz önüne alındığında Türkiye’deki kadın çalışanların Batılı kadın çalışanlara kıyasla cinsel taciz algılama konusunda daha hassas oldukları da görülmektedir. Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin daha yüksek olduğu durumlarda kadınların cinsel tacizi tolere etmeyi daha zor buldukları görgül olarak gösterilmiştir (Russell ve Trigg, 2004). Korumacı cinsiyetçiliğin yarattığı babacan ortamda saygın bir çalışan olarak kabul görmeyi bekleyen kadınlar cinsiyetlerinin ön planda olduğunun hatırlatılması ve istenmeyen

ısrarcı yaklaşımlar karşısında kötü niyet atfedebilir ve daha az tolerans gösterebilir. Bu açıklamanın bazı doğurguları vardır. İşyerlerindeki çalışanlar, Türkiye’deki kurumların faaliyet gösterdiği kültürel ortamın özellikleri ve olası sonuçları ile ilgili bilinçlenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Kadın çalışanların daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı ve erkek çalışanların davranışları yorumlama konusunda kadın perspektifinden farklı bir perspektife sahip olduğu da düşünülürse, iş hayatında ne gibi davranışların kadın çalışanları rahatsız etme potansiyelinin olduğu ve bunun kültüre bağlı nedenlerinin eğitim kapsamında aktarılması, aslında kötü amaç gütmeyen, ama yanlış anlaşılma oluşturulabilecek veya kadına rahatsızlık verebilecek pek çok işyeri etkileşiminin önüne geçilmesini sağlayabilecektir.

Uygulamalara Öneriler

İşyerlerinde insan kaynaklarından, eğitim faaliyetlerinden veya yönetimden sorumlu yetkililere getirilebilecek en önemli öneri iş güçlerini cinsel taciz konusunda bilgilendirmek olacaktır. Eğitim faaliyetleri kapsamında bilgilendirme yapılabilecek konular aşağıda belirtilenleri içerebilir:

- cinsel tacizin en çok hangi grupları etkilediği,
- cinsel tacize uğradığını hisseden kadın çalışanın yaşadığı psikolojik ve sağlık sorunlarının neler olduğu, bunların ciddiyeti,
- cinsel tacizin algılanmasına ve oluşmasına zemin oluşturan faktörlerin neler olduğu,
- ne gibi davranışların Türkiye’deki kadın çalışanlar tarafından cinsel taciz olarak algılanma ve onlarda rahatsızlık yaratma potansiyeli taşıdığı,
- kadın ve erkeklerin davranışları cinsel taciz olarak algılama konusunda aralarında eşik farkı olduğu,
- cinsel tacize uğradığını düşünen mağdurun nasıl baş edebileceğini ve kurumsal olarak neler yapması gerektiğini özetleyen eylem planının ve yasal haklarının ne olduğu, ve
- mağdurun yasal haklarına dayanarak baş etmeye çalışmasının yanı sıra başvurabileceği psikolojik baş etme yöntemleri.

Eğitim faaliyetlerinin yanı sıra oluşturulacak olan cinsel tacizle baş etme süreçleri de belirlenmeli ve kurum çalışanları ile yazılı olarak paylaşılmalıdır. Bu mekanizma ve süreçler için yazındaki uygulamalara dayanarak aşağıdaki gibi öneriler getirilebilir:

- tarafsızlığını koruyabilecek gönüllülerden oluşan bir danışmanlar ağı kurulması,
- bir taciz şikayetinde şikayetçi ve tacizle suçlanan kişi ile çıkar çatışması içinde olmayan ve hiyerarşik olarak üstte bulunan çalışan/çalışanlar (veya dış danışmanın) taraflarla özel olarak görüşerek olayla ilgili elde edecekleri bilgileri kayıt altına almaları,

tarafına gerektiğinde yeniden söz hakkı tanınmaları ve bu süreçte mahremiyetlerini korumaları,

- sonuç raporu hazırlanması ve kuruma sunulması,
- kurumdaki yetkili bir kişi tarafından taraflara sonucun ve yasal haklarının belirtilmesi,
- sonuca bağlı olarak gerekirse disiplin işlemlerinin yürütülmesi, psikolojik danışmanlık almak üzere yönlendirme sağlanması.

Türkiye’de Cinsel Taciz Konusunda Araştırma Önerileri

Türkiye’de cinsel taciz konusunda yürütülmüş olan araştırmalar psikoloji, sosyoloji, hukuk ve sağlık bilimleri alanlarında yoğunlaşmaktadır. Sosyoloji ve sağlık bilimleri alanlarında cinsel tacize odaklananlar sektörel bazda derinlemesine araştırmalar yürütmüş (örn., hastaneler, eğitim kurumları) ve belirli bir sektörde çalışanların ne tür cinsel taciz yaşantılarına maruz kaldıklarını ve oranlarını lokal olarak incelemiştir. Psikoloji alanında araştırma yapmış olanlar, cinsel tacizin nasıl tanımlandığı ve algılandığı (Toker ve Sümer, 2010) ve taciz yaşantılarının psikolojik, sağlık ve işle ilgili sonuçlarını (Wasti ve ark. 2000) incelemiştir. Hukuksal alanda inceleme yapanlar (örn., Bakırcı, 2000; Süral ve Kılıçoğlu, 2011) cinsel tacizin yasalarca nasıl tanımlandığını ve yasalardaki açıkları incelemiştir. Türkiye’de hala daha ileri araştırmalar yapma ihtiyacı mevcuttur. Özellikle kurumsal süreçlere doğurguları olacak bazı inceleme alanları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- kamu ve özel kuruluşlarda var olan cinsel tacizi önleme ve cinsel tacize baş etme mekanizmalarının neler olduğu, bu mekanizmaların yaygınlığı, çalışanların bu yöntemleri nasıl değerlendirdiği ve etkililiği,
- yasal yollara başvuran veya cinsel taciz mağduru olarak yalnızca kuruma resmi bildirim yapanların Türkiye’de karşılaştığı sonuçların neler olduğu,
- kurumdan kuruma farklılaşan kurum kültürünün ve liderlik tarzlarının kurumsal cinsel taciz mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesi üzerindeki etkileri,
- sürekli eğitim faaliyetlerinin cinsel tacizin anlaşılmasında, kadın-erkek algı farklarının azaltılmasında ve önleyici mekanizmaların oluşturulmasında etkililiği, ve
- Türkiye’de çalışmak üzere gelen yabancı uyruklu personelin olası cinsel taciz vakalarına karşı kendilerini ne derece hazırlıklı hissettikleri, yasalar ve kurumsal düzenlemeler çerçevesinde kendilerini ne derece korunaklı hissettikleri, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı.

Türkiye’nin ihtiyacı olan araştırma alanları, hem sosyal hem de idari bilimler araştırmacılarına hitab etmektedir. Cinsel tacizi ilgilendiren yazın ve uygulamalar ışığında belirlenmiş olan araştırma konuları ve konunun uzmanlarınca belirlenebilecek niceleri, Türkiye’de bi-

linçlenme ve uygulamaya katkıda bulunma potansiyeli taşımaktadır.

Kaynaklar

- Acar, F., Ayata, A. G. ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Bakanlıklar.
- Aydemir, M. ve Acılar, A. (2009). The relationships between ethical climate and sexual harassment: An empirical study with nurses. *Turkish Journal of Business Ethics*, 2(3), 75-95.
- Baker, D. B., Terpstra, D. E. ve Cutler, B. D. (1990). Perceptions of sexual harassment: A re-examination of gender differences. *The Journal of Psychology*, 124, 409-416.
- Bakırcı, K. (2000). İş hukuku açısından işyerinde cinsel taciz. İstanbul: Yasa Yayınları.
- Barak, A., Fisher, W. A. ve Houston, S. (1992). Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 17-37.
- Baugh, S. G. ve Page, D. (1998). A field investigation of gender-based differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(3), 451-465.
- Bekata-Mardin, N., Mutaf-Tulun, A., Elhan, G. S., Metin, P. ve Pervizat, L. (2000). *Sağlık sektöründe kadın*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Bakanlıklar.
- Bell, M. E., Street, A. E. ve Stafford, J. S. (2014). Victims’ psychosocial well-being after reporting sexual harassment in the Military. *Journal of Trauma and Dissociation*, 15(2), 133-152.
- Bergman, M., Langhout, R., Palmieri, P., Cortina, L ve Fitzgerald, L. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 230-242.
- Bilgili, A. (2013). *İş hukuku açısından işyeri aşkları*. <http://www.bianet.org/bianet/hukuk/144308-is-hukuku-acisindan-isyeri-asklari>
- Blakely, G. L., Blakely, E. H. ve Moorman, R. H. (1998). The effects of training on perceptions of sexual harassment allegations. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 71-83.
- Blumenthal, J. A. (1998). The reasonable woman standard: A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior*, 22, 33-57.
- Brant, C. R. (1999). Judgments about sexist hostility: A policy capturing approach. *Sex Roles: A Journal of Research*. Retrieved from (http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/1999_Sept/584694/5/print.jhtml)
- Bremer, B. A., Moore, C. T. ve Bildersee, E. F. (1991). Do you have to call it sexual harassment to feel harassed? *College Student Journal*, 25, 258-268.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T. ve O’Connor, R. C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.
- Clarke, L. (2006). Sexual relationships and sexual conduct in the workplace. *Legal Studies*, 26(3), 347-368.
- Cortina, L. M. (2001). Assessing sexual harassment among Latinas: Development of an instrument. *Cultural Diversity*

- and *Ethnic Minority Psychology*, 7(2), 164-181.
- Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 247-265.
- Cortina, L. M. ve Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 182-192.
- Çelik, Y. ve Çelik, S. S. (2007). Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39, 200-206.
- De Judicibus, M. ve McCabe, M. P. (2001). Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. *Sex Roles*, 44(7/8), 401-417.
- Dionisi, A. M., Barling, J. ve Dupré, K. E. (2012). Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 398-408.
- Durgun, B. (1998). *Hemşirelikte cinsel taciz*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Eğitim-Sen (2003). Çalışan kadın olmak zor. *Cumhuriyet Gazetesi*, 5 Ekim.
- Ellis, S., Barak, A. ve Pinto, A. (1991). Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(16), 1320-1337.
- Equal Employment Opportunity Commission (1980). Guidelines on discrimination because of sex (Set. 1604. 11). *Federal Register*, 45, 74676-74677.
- Eurofound (2005). Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013). *Physical and psychological violence at the workplace*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Farley, L. (1983). The woman in management: *Career and family issues*. Ithaca: ILR Press.
- Fitzgerald, L. F. (1991). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. M. Paludi, (Ed.), *Ivory tower: Sexual harassment in academia and the workplace* içinde (14-21). SUNY Press.
- Fitzgerald, L. F. (1993) Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J. ve Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.
- Fitzgerald, L. F. ve Hesson-McInnis, M. (1989). The dimensions of sexual harassment: A structural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 309-326.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. ve Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ_DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263.
- Fitzgerald, L. F. ve Ormerod, A. J. (1991). Perceptions of sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 281-294.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, A. J ve Witzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Foster, C. (2003). London underground: Ending harassment. *Equal Opportunities Review*, 118, EOR 11, 1 June.
- Foulis, D. ve McCabe, M. P. (1997). Sexual harassment: Factors affecting attitudes and perceptions. *Sex Roles*, 37(9), 773-798.
- Fox, S. ve Stallworth, L. E. (2009). Building a framework for two internal organizational approaches to resolving and preventing workplace bullying: Alternative dispute resolution and training. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 220-241.
- Frazier, P. A., Cochran, C. C. ve Olson, A. M. (1995). Social science research on lay definitions of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 21-37.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J., Abrams, D., Masser, B. ve ark. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T. ve Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71, 309-328.
- Goldberg, C. B. (2007). The impact of training and conflict avoidance on responses to sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 62-72.
- Gutek, B. A. (1995). How subjective is sexual harassment? An examination of rater effects. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 447-467.
- Güngör, S. (1999). *Sağlık sektöründe cinsel taciz mağdur araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L. ve Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace: An intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655-673.
- Hurt, J. L., Maver, J. A. ve Hofmann, D. (1999). Situational and individual influences on judgments of hostile environment sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(7), 1395-141.
- Ilkcaracan, I. ve Seral, G. (2000). Sexual pleasure as a women's human right: Experiences from a grassroots training program in Turkey. P. Ilkcaracan, (Ed.), *Women and sexuality in Muslim societies* içinde (187-196). İstanbul: Women for Women's Human Rights-New Ways Publication.
- İş Kanunu (2003). Kanun No. 4857, *Resmî Gazete*, 10.06.2003, No.25134.
- Kabat-Farr, D. ve Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior*, 38(1), 58-72.
- Kardam, F. (2005). *Türkiye'de namus cinayetlerinin dinamikleri: Eylem programı için öneriler, sonuç raporu*. Ankara: Koza Yayın.
- Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S. E. ve Dubois, C. L. Z. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 22, 687-729.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Bakanlıklar.
- Krings, F. ve Facchin, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role

- of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501-510.
- Kuteş, Z., Özdamar, S., Eytüboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N. A., Fidan, E. ve İnce, Y. (2000). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Bakanlıklar.
- Lafontaine, E. ve Tredeau, L. (1986). The frequency, sources, and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations. *Sex Roles*, 15(7), 433-442.
- Limpaphayom, W., Williams, R. J. ve Fadil, P. A. (2006). Perceived differences in sexual harassment between business school students in the US and Thailand. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 13(1), 32-42.
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M ve Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615.
- Luthar, H. K. ve Pastille, C. (2000). Modeling subordinate perceptions of sexual harassment: The role of superior-subordinate social-sexual interaction. *Human Resource Management Review*, 10(2), 211-244.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- Malamuth, N. M., Sockloskie, R. J., Koss, M. P. ve Tanaka, J. S. (1991). Characteristics of aggressors against women: Testing a model using a sample of college students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59, 670-681.
- Mecca, S. J. ve Rubin, L. J. (1999). Definitional research on African American students and sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 813-817.
- Meyer, R. D. ve Dalal, R. S. (2009). Situational strength as a means of conceptualizing context. *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 99-102.
- Numhauser-Henning, A. (2012). *Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries: Discrimination versus dignity*. Retrieved from http://works.bepress.com/ann_numhauser-henning/22
- O'Connor, M. O., Gutek, B. A., Stockdale, M., Geer, T. M. ve Melancon, R. (2004). Explaining sexual harassment judgments: Looking beyond gender of the rater. *Law and Human Behavior*, 28(1), 69-95.
- Oktay, A. (2001). İşyerinde cinsel taciz ve istismar. *İstanbul Üniversitesi, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7, 75-89.
- Paludi, C. A. ve Paludi, M. (2003). Developing and enforcing effective policies, procedures, and training programs for educational institutions and businesses. M. Paludi ve C. A. Paludi, (Ed.), *Academic and workplace sexual harassment: A handbook of cultural, social science, management, and legal perspectives* içinde (175-198). Westport, CT: Praeger.
- Parks, M. (2006). *2006 workplace romance poll findings (Report No. 06-0019)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Perry, E. L., Kulik, C. T. ve Schmidtke, J. M. (1998). Individual differences in the effectiveness of sexual harassment awareness training. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 698-723.
- Pierce, C. A. ve Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management*, 48(3), 447-464.
- Pierce, C. A., Broberg, B. J., McClure, J. R. ve Aguinis, H. (2004). Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 95(1), 66-82.
- Pryor, J. B. (1985). The lay person's understanding of sexual harassment. *Sex Roles*, 13(5), 273-286.
- Pryor, J. B., DeSouza, E. R., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., Pesonen, O. ve Erber, M. W. (1997). Gender differences in the interpretation of socialsexual behavior. A cross-cultural perspective on sexual harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(5), 509-534.
- Raver, J. L. ve Gelfand, M. J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 387-400.
- Rotundo, M., Nguyen, D. ve Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914-922.
- Russel, B. L ve Trigg, K. Y. (2004). Tolerance of sexual harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, 50(7-8), 565-573.
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S. ve Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish women's and men's attitudes toward sexual harassment: Ambivalent sexism, and ambivalence toward men. *Sex Roles*, 63, 871-881.
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment. An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26-44.
- Sarlet, M., Dumont, M., Delacollette, N. ve Dardenne, B. (2012). Prescription of protective paternalism for men in romantic and work contexts. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 444-457.
- Süral, N. ve Kilicoglu, M. (2011). Prohibiting sexual harassment in the workplace in Turkey. *Middle Eastern Studies*, 47, 655-662.
- Tangri, S. S., Burt, M. R. ve Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 33-54.
- Tata, J. (1993). The structure and phenomenon of sexual harassment: Impact of category of sexually harassing behavior, gender, and hierarchical level. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 199-211.
- Terpstra, D. E. ve Baker, D. B. (1986). Psychological and demographic correlates of perceptions of sexual harassment. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 112(4), 461-478.
- Terpstra, D. E. ve Baker, D. D. (1987). A hierarchy of sexual harassment. *The Journal of Psychology*, 12(6), 599-605.
- Thomas, A. M. (2004). Politics, policies and practice: Assessing the impact of sexual harassment policies in UK universities. *British Journal of Sociology of Education*, 25(2), 143-160.
- Toker, Y. (2003). *Individual differences factors affecting workplace sexual harassment perceptions*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Toker, Y. (2011). Predicting workplace sexual harassment responses from harassment forms and harasser stereotypes. *The Annual Conference of American Psychological Association*, Ağustos, Washington DC.
- Toker, Y. ve Sümer, H. C. (2010). Workplace sexual harassment perceptions in the Turkish context and the role of individual differences. *Applied Psychology: An International Review*, 59(4), 616-646.
- Trotter, R. ve Zacur, S. R. (2012). Investigating sexual harass-

- ment complaints: An update for managers and employers. *SAM Advanced Management Journal*, 77(1), 28-37.
- Türk Ceza Kanunu (2004). Kanun No.5237, *Resmî Gazete*, 12 Ekim 2004, No.25611.
- Ulusoy, H., Swigart, V. ve Erdemir, F. (2011). Think globally, act locally: Understanding sexual harassment from a cross-cultural perspective. *Medical Education*, 45, 603-612.
- Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M. ve Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 766-778.
- Wasti, S. A. ve Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Socio-cultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 394-405.
- Wellbrock, R. (1999). Sexual harassment policies and computer-based training. *Community College Review*, 26, 61-68.
- Wiener, R. L., Hurt, L. E., Russell, B. L., Mannen, R. K. ve Gasper, C. (1997). Perceptions of sexual harassment: The effects of gender, legal standard, and ambivalent sexism. *Law and Human Behavior*, 21, 71-93.
- Willness, C. R., Steel, P. ve Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.
- Zimmerman, D. M. ve Myers, B. (2013). Perspective taking, gender, and legal instructions in a sexual harassment case. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 13(3), 171-191.

Summary

Workplace Sexual Harassment: Scope, Antecedents, Consequences, Organizational Coping Strategies

Yonca Toker

Middle East Technical University

The purpose of this review is to provide a reference source to those who conduct research in workplaces and to Human Resources or Organizational Training specialists in terms of the scientific findings pertaining to various aspects of workplace sexual harassment (SH) and their implications. In this paper, SH occurrences are limited to behaviors initiated by men towards women as data in the literature are mostly based on such incidents and are scarce in terms of women-to-men or same-sex harassment. Readers of this paper will develop an understanding of analyzing workplace SH incidents, their psychological and work-related consequences, organizational environments in which the occurrence and propagation of such incidents are fostered, and the measures that can be taken by organizations to cope with SH.

In the United States (US) the term SH has been defined as unwelcome behaviors in the workplace of a sexual nature (Fitzgerald, 1993). According to the European Union (EU) Council Directive (Eurofound, 2013) SH is defined as all physical, verbal or non-verbal behavior of a sexual nature that creates a hostile environment and is offensive, hostile, degrading, or aggressive; and conducted with the aim of or with the consequence of harming an individual's reputation. In the US, the legal definition (MacKinnon, 1979) includes the general dimensions of *quid-pro-quo*; which includes behaviors of a sexual nature that are tied to work-related consequences and are initiated by superiors, and *hostile environment* harassment; which includes three further factors identified in the literature (Fitzgerald, Magley, Drasgow, & Waldo, 1999): *unwanted sexual attention* including forceful physical attempts; *sexual hostility* including exposing women to visual or verbal sexual content of an offensive nature; and *sexist hostility* including gender discriminatory elements in the workplace.

A systematic study in Turkey (TR) in which data were collected from 353 women employed in various sectors and organizations revealed similar factors of *quid-pro-quo*, *physical sexual offense*, *sexual hostility*,

sexist hostility, and also another factor labeled *insinuation of interest* which includes behaviors related to implying an interest in the woman without any apparent sexuality involved (Toker & Sümer, 2010). Such behaviors have been reported amongst Latin Americans (Cortina, 2001) but are not covered in SH categorizations in the US.

For a behavior to legally constitute SH, the target has to perceive that behavior to be sexually harassing and disturbing. Certain behaviors such as physical offense or *quid-pro-quo* are perceived as SH by most people including men whereas other forms like sexual hostility and insinuation of interest are more ambiguous in nature and there are perception differences across cultures (e.g., Limpaphayom, Williams, & Fadil, 2006; Mecca & Rubin, 1999) and across genders. Men tend to have higher thresholds for labeling behaviors as SH especially related to behaviors such as jokes with sexual content and touching the woman gently (Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001). Such perception differences can lead to misunderstandings between men and women (Baugh & Page, 1998). In any case, as a social-sexual incident gets more frequent, the chances of labeling it as SH increases (Ellis, Barak, & Pinto, 1991; Hurt, Maver, & Hoffman, 1999). In an attempt to explain gender differences it has been found that men attribute blame to the woman target more so than women do, and that empathy, perspective taking, and awareness that the victim could feel a sense of vulnerability were found as mediators between gender and blaming (Zimmerman & Myers, 2013). Furthermore, hostile sexism appears to be the mediating factor between gender and lack of empathy (O'Connor, Gutek, Stockdale, Geer, & Melançon, 2004).

Gender cannot by itself explain perception differences; there are individual variables which also shape perceptions for both men and women. For instance, both women and men with more conservative attitudes perceive less and tolerate more SH (e.g., Fitzgerald, 1991; O'Connor et al., 2004; Russel & Trigg, 2004; Sakallı-

Uğurlu, Salman; & Turgut, 2010; Toker & Sümer, 2010; Wiener, Hurt, Russell, Mannen, & Gasper, 1997). Men with higher scores on benevolent sexism were observed to give higher importance to SH as a social issue (Sakalli-Uğurlu et al., 2010; Wiener et al., 1997). Other individual differences variables also are correlated with perceiving SH. Women with higher negative affectivity are more sensitive when it comes to more ambiguous forms of SH (Toker & Sümer, 2010). Women with higher self-esteem (Toker & Sümer, 2010) and those who are in need for approval (Barak, Fisher, & Houston, 1992) are more sensitive to all forms of SH. It has been discussed that thinking of themselves as being sexually harassed is emotionally hard to take for women with low self-esteem especially for those living in contexts in which sexism prevails as they are afraid of being stigmatized (Kardam, 2005).

Individual characteristics of the initiator and the organizational context play major roles in terms of bringing about SH incidents at the workplace. Men with higher levels of hostile sexism and who score higher on aggression and neuroticism tend to initiate more social-sexual behaviors (Krings & Facchin, 2009; Malamuth, Sockloskie, Koss, & Tanaka, 1991). More SH occurrences are typically being reported in organizations with climates that tolerate SH (e.g., Aydemir & Acilar, 2009; Buchanan, Settles, Hall, & O'Connor, 2014; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; Kabat-Farr & Cortina, 2014). Main features of such a negative climate are that organizations do not have any policies to protect against or combat SH incidents, victims who report SH to authorities are subject to retaliation, victims' complaints are not taken seriously by organizational authority figures, or that the organizations do not take any remedial action against the case and initiator. It is also argued that individuals who have a tendency to sexually harass do so when the organization provides a harmless context for them (e.g., Krings & Facchin, 2009). It is important that organizations set clear and consistently applied policies against SH in the workplace to provide a stronger situational context which would decrease the operation of individual tendencies (see for Meyer & Dalal, 2009 for situational strength).

Experiencing SH at the workplace is associated with negative physical, psychological, and work-related outcomes (Fitzgerald et al., 1997; Wasti et al., 2000; Willness et al., 2007). When the incident is physical in nature, the consequences experienced are relatively more severe (Dionisi, Barling, & Dupré, 2012). Those who are not direct targets but hear about or are indirectly exposed to such behaviors are also affected negatively (Glomb et al., 1997; Raver & Gelfand, 2005). Those who report the incident to the organization but are subjected to retaliation or neglect of any remedial action also show signs

of deterioration in physical and psychological health and work outcomes and have decreased organizational justice perceptions (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002).

Women, especially in TR, carry the responsibility for not being harassed and are easily blamed for getting sexually harassed (Ilkkaracan & Seral, 2000; Kardam, 2005; Lonsway et al., 2008; Sakalli-Uğurlu, 2010). Even though this has not been specifically tested amongst Turkish work samples, it could be argued that employed women do not feel safe to report such incidents to the workplace or seek advocacy. Indeed reporting SH to organizational authority figures has been found to be the least preferred coping mechanism amongst employed women in TR (Wasti & Cortina, 2002). A more widely used strategy is confronting the harasser to ask the behavior to cease. Avoiding the harasser or denying that the incident ever took place or that it was not SH are other frequently employed individual coping mechanisms, but are ineffective. A study with a student sample (Toker, 2011) revealed that avoidance and denial are preferred for incidents that are less severe and ambiguous in nature, such as insinuation of interest. Advocacy seeking or confronting the harasser are preferred when the behavior is too severe that it cannot be denied, such as physical harassment or quid-pro-quo.

Considering the outcomes of SH, it is important for organizations to create and foster a SH-free environment. Priority needs to be given to training activities to create awareness as to what social-sexual behaviors could constitute SH, perception differences across genders and cultural groups, and about the steps an employee can take should she (or he) feels is a victim of SH. Interactive group seminars are said to be the best training format (Perry, Kulik, & Schmidtke, 1998). Various studies have shown the effectiveness of trainings in terms of increasing sensitivity to evaluating social-sexual incidents (Blakely, Blakely, & Moorman, 1998), reducing women-men perception gaps (Lonswat et al., 2008; Moyer & Nath, 1998), and increasing remedial action (Salin, 2009).

Fox and Stallworth (2009) argue for a proactive organizational climate which would prevent SH occurrences. In addition to training, organizations need to establish written policies and mechanisms including the steps that the victim and a consultation committee would follow. Ideally the victim would see a contact person who can guide and inform the victim about what to do next, there will be a committee that would anonymously evaluate the case and decide on what precautions are necessary (e.g., transfer of the harasser or victim to another work unit, termination of the harasser's job, adjustments in the work context) (for various recommendations see Hunt, Davidson, Fielen, & Hoel, 2010; Paludi & Paludi, 2003;

Trotter & Zacur, 2012).

Based on the available literature, recommendations for organizational practitioners are that training be provided including which groups SH affects most, individual and organizational consequences, factors that foster a context in which SH prevails, factors that shape individual SH perceptions, presence of gender differences in evaluating incidents, individual coping mechanisms, information about employees' legal rights, and how organizations can create proactive SH climates by establishing protective and action-oriented policies. Again according to the literature, effective organiza-

tional mechanisms would include a network of volunteering consultants, a more senior volunteer consultant getting together with the victim (complainant) and the alleged harasser to take notes of the incident, submitting a formal report to the organization, arriving at a decision and following through. Organizations in TR typically do not have policies and mechanisms against SH. With this review, researchers are also encouraged to survey organizations in terms of employer and employee attitudes towards implementing such mechanisms, outcomes of formal SH complaints, and how the organizations' climate affects perceptions and decisions.