

# Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayırımı

**NURAY TÜRKER**

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Safranbolu Meslek Yüksekokulu  
Turizm ve Otelcilik Programı, Safranbolu, Zonguldak / Turkey

## ABSTRACT

### SEXUAL HARASSMENT AND GENDER DISCRIMINATION IN HOSPITALITY BUSINESSES

This paper seeks to discuss behaviors toward sexual harassment of women at work and gender discrimination concept in the hospitality industry. Following the consideration of other ordinary situations about this matter in the world, the conceptual interpretation concerning sexual harassment and gender discrimination is made. It is stressed within the paper that the Turkish tourism industry will probably be affected because of such problems. The paper also concluded that such negative events make employees feel uncomfortable, change the social atmosphere in the organization and occasionally cause increase in the number of people leaving work. The managers are finally suggested to be careful about these particular points.

Keywords: Hospitality industry, sexual harassment, gender discrimination.

Cinsel taciz, kendi isteği veya rızası olmadan kişiye karşı sözlü veya fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka aykırı davranışlardır. İki tür cinsel taciz vardır. Birincisi cinsel tacize uğrayanın taciz edenden bir çıkar beklemesi (ücret arttırımı, terfi etme gibi) nedeniyle tacize boyun eğmesidir. İkincisi ise; işveren veya yöneticinin saldırgan, düşmanca, yıldırıcı ve kırıcı bir iş ortamı yaratmasıdır. Düşmanca ortam, ayıp şakaları, tahrik edici ses ve bakışları, çimdik atmayı ve kişiyi rahatsız edebilecek diğer davranışları kapsar.

Cinsel taciz literatürü, evrensel olmasından hareketle, bunun yaygın olduğunu ve her ne kadar ilk önce kadınları etkilese de erkeklerin de cinsel tacize maruz kaldıklarını göstermektedir (Woods ve Kavanaugh 1994).

Pek çok işletmeci cinsel tacizin varlığını inkar etmesine karşın hizmet sektöründe diğer sektörlerle oranla daha yüksek düzeyde bir cinsel taciz problemi yaşanmaktadır (Aaron ve Dry 1992).

Knutson, konaklama endüstrisinde çalışan yönetici adaylarının (stajyer yönetici) 1/3'ünün eğitime başladıkları ilk beş yıl içinde işten ayrıldıklarını ve bu kişilerin daha çok kadın adaylardan oluştuğunu belirtmektedir. Pavesic ve Brymer'in bulguları da bunu doğrulamakta-

dır. Yazarlar, yönetici adaylarının %28'inin işe başladıkları ilk beş yıl içinde işten ayrıldıklarını ve bunların %55'ini kadınların oluşturduğunu ifade etmektedirler (Woods ve Kavanaugh 1994).

Cinsel taciz, konaklama işletmelerinde özellikle müşteri ile yüz yüze görevlerde çalışanların yaşadığı bir sorundur. Çoğu kadın ve erkek çalışan, müşteriler tarafından sözlü veya fiziksel tacize uğramaktadır. Bundan daha kötüsü ve önemlisi yüksek mevkiilerde bulunan müdür, şef, müdür yardımcısı gibi kişilerin cinsel tacizde bulunmalarıdır. Müşteri tarafından gerçekleştirilen cinsel tacizler, cinsel tacize uğrayanlar tarafından bazen önemsenmemekte, ancak; taciz yüksek mevkiide bir müdür veya şef tarafından yapıldığında kişiyi güç durumda bırakmakta, iş ortamını bozmakta ve bu durum sık sık işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Bazen kişi, işten atılma korkusuyla herhangi bir şikayette bile bulunamamaktadır.

Taciz, her zaman yöneticinin çalışan astlarına karşı olan davranışlarını içermemektedir. Bir işgören, işvereni yöneticinin, iş arkadaşlarının, müşterilerin ve satıcıların hareketleri sonucu cinsel taciz ile suçlayabilir (Woods ve Kavanaugh 1994).

Cinsel taciz her zaman bir erkeğin bir kadına karşı olan tacizi değildir. Aynı cins yöneticiler, işgörenlerle müşteriler arasında da cinsel taciz durumları oluşabilmektedir. Cinsel taciz ayrıca; sık sık homoseksüel ve lezbiyen işgörelere karşı homoseksüel veya lezbiyen olmayanlar tarafından da yapılmaktadır (Woods ve Kavanaugh 1994). ABD'de birçok eyalette cinsiyete dayalı ayrımcılık kanunla yasaklanmıştır. Cinsel tercihlerinden ötürü insanlara ayrımcı davranmak uygulamada karşılaşılan bir sorundur. Son yıllarda, ABD'de iş ortamında cinsiyet ayrımının ve cinsel taciz olaylarının yaygınlığını gösteren makaleler yayınlanmaya başlamıştır. Bu tür olayların adli makamlara yansımaları davalar sonucunda alınan tazminatların istihdam davaları içinde en yüksek tutarı oluşturduğu görülmüş ve bu durum ABD'de cinsiyet ayrımı ve cinsel taciz konusunun bütün toplum tarafından farkına varılmasını sağlamıştır.

Ülkemizde ise; genellikle kadınların geleneklerine sıkı sıkıya bağlı olmaları nedeniyle (başka birisinin öğrenmesi, aileye karşı utanç duyma gibi) bu tip olaylar gizli kalmaktadır. Bunun çok az bir kısmı dışarıya yansımaktadır. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün yazılı basında yer alan 121 cinsel taciz ha-

Tablo 1. Kadınların işyerinde cinsel tacize uğraması

KABUL ETME	KADIN (%)	ERKEK (%)
Tümüyle kabul ediyor	25	24
Kısmen kabul ediyor	14	41
Emin değil	22	20
Kısmen kabul etmiyor	25	15
Tümüyle kabul etmiyor	15	0

KAYNAK: Woods, RH., R. Kavanaugh, R. Gender: Discrimination and Sexual Harrassment.

berini inceleyerek yaptığı "Medya, Şiddet ve Kadın" konulu bir araştırma, işyerindeki patron ya da üst konumlardaki erkek tarafından kadınların % 5.3'ünün tecavüze, % 20'sinin ise; cinsel tacize maruz kaldıklarını ortaya koymuştur.

ABD'de 613 yönetici ile (353 kadın yönetici, 260erkek yönetici) soru kâğıtları postalanarak Woods ve Kavanaugh tarafından yapılan bir araştırmada; benim çalıştığım alanda birçok kadın işyerinde cinsel tacize uğradı." ifadesi kadın yöneticilerin çoğunluğu tarafından kabul edilmiş ve bu görüşe tümüyle karşı olan erkek cevaplayıcı oranı %15 iken; kadın cevaplayıcıların sayısı sıfır olarak tespit edilmiştir (Tablo 1).

Yine aynı araştırmada; her dört kadın ve erkek yöneticiden ikisi konaklama endüstrisinde cinsel taciz olayları ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmada; konaklama işletmelerinde cinsel tacizin hangi sıklıkta yaşandığı sorusunu erkek cevaplayıcıların %80'i ve kadın cevaplayıcıların %90'ı bunun çok sık yaşandığı şeklinde cevaplamışlardır.

Cinsiyet ayrımı ise; işe almada, iş ortamında ve çalışma koşullarında kadın veya erkeğe fark gözetilerek davranılmasıdır.

Tablo 2. Cinsel ayrımın yaşandığı durumlar

DURUMLAR	KADIN		ERKEK	
	n	%	n	%
Terfi	40	16	135	40
Maaş	62	25	128	38
Seçim	67	27	73	22
Sorumluluk	52	21	1	0
Diğer	30	12	0	0

KAYNAK: Woods, RH., R. Kavanaugh, R. Gender: Discrimination and Sexual Harrassment.

Aynı araştırma, işyerinde cinsel ayrımın büyük çoğunlukta olduğunu göstermiştir. Cinsel ayrımın daha çok nerede yapıldığı konusunda kadın ve erkeklerin ifadelerinde farklılıklar vardır. Kadınların %40'ı cinsiyet ayrımının daha çok terfi konusunda, %38'i maaş konusunda yaşandığını ifade ederken; erkeklerin bu soruya verdikleri yanıtlar farklıdır (Tablo 2).

Woods ve Kavanaugh'ın ABD'de yaptıkları araştırmada; kadın ve erkeklere aldıkları maaşlar sorulmuş ve erkeklerin yıllık ortalama maaşlarının 42.300 dolar olduğu kadınların yıllık ortalama maaşlarının ise; 35.900 dolar civarında olduğu, erkeklerin 1/5'inin 55.000 dolar veya üzerinde maaş aldıkları ve sadece iki kadının (%1'in altında) 55.000 dolar veya üzerinde maaş aldıkları tespit edilmiştir. Bu durum, kadınların erkeklere göre daha az ücret ödenerek çalıştırıldıklarını göstermektedir (Şekil 1).

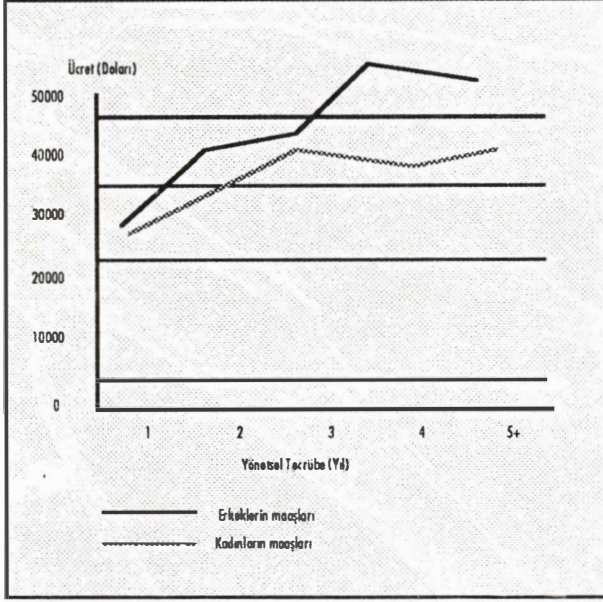
ABD'de işgörenlerin eşit şartlarda çalışmalarını sağlamak amacıyla, Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), yani Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu kurulmuştur. EEOC'ye cinsel taciz şikayeti ile başvuruların sayısı Tablo 3'te verilmiştir.

EEOC'ye yansıyan bazı olaylar şöyledir: Forklift Systems Inc.'de çalışan bayan yönetici Teresa Harris, patronu Charles Hardy'yi işyerinde cinsel tacizde bulunduğu gerekçesiyle şikayet etmiştir. Hardy, yerlere kasıtlı olarak bir şeyler düşürmek ve kadın işgörene bunları toplamalarını emretmek; kadınların göğüsleri ile ilgili kötü şakalar yapmak; ön cebine bozuk para koyarak kadınların bunları cebinden almaları için baskı yapmak ve T.Harris'in şirket ile ilgili anlaşmaları müşteriler ile yerel bir otelde imzalaması için zorlamakla suçlanmıştır. T.Harris ilk önce Cincinnati'deki Temyiz Mahkemesi'ne başvurmuş, mahkemenin çalıştığı işyerinin daha çok erkeklerin çalışabileceği bir işyeri olduğuna ve bu tip hareket ve konuşmaların normal kabul edilip cinsel taciz sayılmayacağına karar vermesi üzerine, Yargıtay'a başvurmuş, Yargıtay ise, T. Harris'in cinsel olarak taciz edildiğine ve uğradığı zararın tazmin edilmesine karar vermiştir. Yargıtay ayrıca bu tip davranışların sık yapılması, fiziksel veya ruhsal zarara neden olması, aşağılayıcı bir nitelik taşıması ve çalışanın iş performansını etkilemesini belirtmiştir. İşveren ise, fiziksel ve ruhsal zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

İkinci olay Hacienda Otel'de yaşanmıştır. Otelin başmühendisi, otelde çalışan kat görevlilerine sürekli kaba davranışlarda ve sözlü tacizde bulunmakta; istediklerini karşılamaları halinde onlara imtiyaz tanıyabileceğini, aksi takdirde onları işten atabileceğini söylemektedir. Kat şefi, olanları bilmesine rağmen, olayla ilgili hiçbir harekette bulunmadığı gibi, çalışanlarla alay etmektedir. Bu olay üzerine kat görevlilerinden birisi EEOC'ye başvurmuş, olayı Federal Temyiz Mahkemesi



Şekil 1.. Kadın ve erkeklerin maaşlarının kıyaslanması



KAYNAK: Woods, RH., R. Kavanaugh, R. Gender: Discrimination and Sexual Harrassment.

de haber almış ve dava otelin tacize uğrayanlara tazminat ödemesi kararı ile sonuçlanmıştır.

Benzer bir olay Meritor Savings Bank'te (Virginia) yaşanmıştır. Vinson adlı kadın işgören, işveren ile kendi isteğiyle dört yıl boyunca 40-50 kez cinsel ilişkide bulunmuştur. Ancak; Vinson daha sonra patronuyla yükselmek için cinsel ilişkiye girdiğini ve bunun başarısını engellediğini belirterek mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme isteyerek ilişkiye girmenin işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığını ve bunun bir savunma aracı olamayacağını belirtmiştir.

## SONUÇ

Cinsel taciz olaylarının, işletmeleri milyonlarca ABD doları zarara sokabileceği görülmektedir. Türkiye'de cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı konusunda yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Türkiye'deki din ve ahlaki değerlere dayalı sosyal yapı böyle bir araştırmanın yapılmasını imkansız kılmaktadır. Ancak; ülkemizde işyerinde cinsel taciz olaylarının azımsanamayacak derecede çok olduğu tahmin edilmektedir.

Tablo 3. AAOC'ye yıllar itibariyle gelen taciz vakaları

YILLAR	VAKA SAYISI
1990	6 128
1991	6 892
1992	10 578
1993	12 537

KAYNAK: Woods, RH., R. Kavanaugh, R. Gender: Discrimination and Sexual Harrassment.

Cinselliğe dayalı adam kayırmalar ve cinsel taciz, sık sık personelin huzursuz olmasına, iş ortamının bozulmasına ve bazen de işten ayrılmalarına neden olduğu için yöneticilerin bu konuda dikkatli olmaları gerekmektedir.

Cinsel tacizi önlemek amacıyla yönetici, bu konuda işletmenin politikasının ne olacağını belirlemelidir. Yazılı olarak belirlenen bu politikadan işgörenlerin haberdar olması sağlanmalı, tacize uğrayanlar Őikayetlerini üst yönetime yapabilmeli ve bu tür Őikayetler sözkonusu olduğunda yönetici gerekli işlemleri yapmalıdır. Bütün Őikayetler, çabuk, kapsamlı ve adilce araştırılmalı, sorun çözüme kavuşturulmaya çalışılmalı, tacize uğrayana "Emin misin ? Bu çok büyük bir suçlama." gibi if adeler kullanılmamalıdır. Bu tip durumlarda; durumlara göre taciz eden sözlü ve yazılı uyarma cezasından işten çıkarılmaya kadar varan cezalara çarptırılmalıdır. Cinsel taciz kişinin haklarına karşı yapılan bir saldırıdır. Kişisel haklarına taciz edilmeden yaşamak insanların en doğal hakkıdır.□

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

AARON, T.ve E. DRY( 1992) "Sexual Harassment In The Hospitality Industry", *The Cornell H.R.A Quarterly*, New York: XXII, 4:93-100

CIIRE, David(1989) *Managing Human Resources In The Hospitality Industry* , The Educational Institute Of The American Hotel & Motel Association, Michigan.

WOODS, Robert H.ve R.R. KAVANAUGH(1994) Gender Discrimination And Sexual Harassment. *The Cornell H.R.A Quarterly*, New York: XXXV,1:16-22