

TURİZM SEKTÖRÜ İŞ HAYATINDA AYRIMCILIK **DISCRIMINATION IN TOURISM SECTOR BUSINESS LIFE**

Burhan YILMAZ *

Özet

Genellikle geri kalmış toplumların sorunlarından biri olarak algılsa da ayrımcılık artık günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de sıklıkla gözlemlenebilen bir durumdur. Kişileri belirli özellikleri dolayısıyla mağdur etme şeklinde basitçe tanımlanabilecek olan ayrımcılık, sıklıkla iş yaşamının çeşitli evrelerinde ortaya çıkabilmekte ve her ayrımcılığın işgörenler üzerinde farklı olumsuz etkileri olmaktadır. Ayrımcılık tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de görülebilen en önemli konulardan birisidir. Bu çalışmanın amacı konuyla ilgili yapılmış olan çalışmalardan bir derleme yaparak istihdamda ayrımcılık konusunu etraflıca ortaya koymak ve yine çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre çözüm önerileri geliştirmektir. Bu derleme makale ayrımcılık, istihdam, dezavantajlı işgücü gibi anahtar kelimeler kullanılarak gerçekleştirilen taramalarla hazırlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi olan literatür tarama esnasında makaleler, tezler, kitaplar ve kitap bölümleri, raporlar ve web siteleri gibi ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Çalışmamızın konuyla ilgilenen paydaşlar için farkındalık yaratması, yazına da katkı sunması beklenmektedir. Literatür taramasında turizm sektöründe de diğer sektörlerde olduğu gibi istihdamda ayrımcılığın çok farklı boyutlarda ve etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi görüş gibi çok farklı şekillerde kendini gösterebileceği görülmüştür. Ayrımcılığın önlenmesi için örgütlerdeki yöneticilere, hükümetlere ve sivil toplum kuruluşlarına mühim roller düştüğü belirtilmektedir. Her ne kadar kanuni düzenlemelerin, politikaların ayrımcılığı önleme konusunda katkı sunduğu genel olarak kabul görse de hem yurtiçi hem de yurtdışı araştırmalarında kanunların uygulanmasında veya denetlenmesinde sıkıntılar yaşandığı da ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Etnik Köken, Dezavantajlı Birey, Kadın İşgücü

Abstract

Although it is generally perceived as one of the problems of underdeveloped societies, discrimination is now a situation that can be observed frequently in developed and developing countries. Discrimination, which can be defined simply as victimizing people for their specific characteristics, can often occur at various stages of business life, and each discrimination has different negative effects on employees. Discrimination, one of the most important issue can be seen in the tourism sector as well as in all sectors. The main purpose of this study is to reveal the issue of employment discrimination by making a compilation of the studies on the subject and to develop solution proposals according to the results obtained from the studies. This compilation article was prepared by scanning using keywords such as discrimination, employment, disadvantaged workforce. During the literature review, which is a qualitative research method, secondary sources such as articles, theses, books and book chapters, reports and websites were used. It is expected that our study will raise awareness for stakeholders interested in the subject and contribute to the literature. In the literature review, it has been seen that discrimination in employment in the tourism sector, as in other sectors, can manifest itself in many different dimensions and in many different ways such as ethnicity, age, gender, disability, political opinion. It is stated that managers, governments and non-governmental organizations have important roles in preventing discrimination. Although it is generally accepted that legal regulations and policies contribute to preventing discrimination, both domestic and international research also reveals that there are problems in the implementation or supervision of the laws.

Keywords: Discrimination, Ethnic Origin, Disadvantaged Individuals, Women's Labor

Makalenin türü / Type of article (Derleme / Review)

Geliş / Received: 01 Aralık 2023 / December 1, 2023

1. Düzeltme: 8 Aralık 2023/ First Revision: December 8, 2023

2. Düzeltme 22 Aralık 2023/ Second Revision: December 22, 2023

Kabul / Accepted: 22 Aralık 2023 /December 22, 2023

Yayın / Published: 31 Aralık 2023 / December 31 2023

To Cite This Article: Yılmaz, B., (2023). Turizm Sektörü İş Hayatında Ayrımcılık. Journal of Silk Road Tourism Research, 3(2), 16-27

* Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi, Aşkale MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, burhan.yilmaz@atauni.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-6343-2471

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve intihal incelemesinden geçirilmiştir.

This article has been prepared in accordance with research and publication ethics and has been checked for plagiarism.

GİRİŞ

Toplumsal yaşamımızda en önemli sorunlardan birisi, bireylere ekonomik, sosyal, kültürel, demografik vb. farklı özellikleri nedeniyle yapılan ayrımcılık olarak görülmektedir. Ayrımcılık kavramının, ilk yaratılan insan Hz. Adem ve eşi Hz. Havva'nın yasak meyveyi yiyerek cennetten çıkarılmaları gibi kesinliği asla bilinemeyecek bir bilgiye dayandırarak, insanoğlunun yaratılışından beri var olduğunu söyleyen kaynaklar bile mevcuttur. Yine aynı şekilde Marmara Üniversitesi'nden Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ekmel Geçer verdiği bir demeçte ayrımcılığın ilk örneğinin, Hz. Adem'in oğulları Habil ve Kabil'e kadar götürülebileceğini kaydederek, "Habil ve Kabil'den beri insanların bir kısmı kendilerini diğerlerinden üstün saymış, bu üstenci bakış ve ötekileştirme günümüze kadar da devam etmiştir." şeklinde fikir beyan etmiştir ([URL 1](#)). Her ne kadar daha çok geri kalmış toplumların temel sorunlarından birisi olarak görülse de, ayrımcılığın günümüzde gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde de görülmesi durumun yalnızca ekonomik nedenlere bağlı olmadığını kanıtı gibidir. Ayrımcılık, bir insanı bazı özellikleri nedeniyle mağdur etmek, bir toplum, bir örgüt ya da bir grup içerisinde kişi(ler)in diğerlerine sağlanan haklardan ve imkânlardan yararlanmasının engellemesi olarak ifade edilebilir ([Ataöv,1996](#)).

Uluslararası Çalışma Örgütü ([ILO](#)) tarafından yayınlanan 111 no'lu iş ve meslek sözleşmesine göre ise ayrımcılık özetle bir iş veya meslek edinirken ya da edinilen iş veya mesleği icra ederken ırk, cinsiyet, renk, din, siyasi düşünce, ulusal veya sosyal köken bakımından maruz kalınacak muamelede eşitliği bozucu her nevi ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün görme" olarak tanımlanmaktadır.

Ayrımcılık, bir gruba ve/veya grup üyelerine karşı olan önyargılar sebebiyle hissedilen olumsuz duygular ve bu duygulara bağlı olarak gerçekleşen tutum ve davranışlardır ([Tunçay, 2020](#)). Bu tanımda ki önyargıda kişinin kendisine değil ait olduğu gruba yönelik geliştirilen olumsuz tutum söz konusudur. Mesela trafikte basit bir kaza da kişiler arasında yaşanan tartışma sıradan bir çatışmaya örnekken, kaza yapan taraflardan birinin kadın olması durumunda kadın şoförlere karşı önyargılı tutum nedeniyle bu durum bir ayrımcılık örneğine dönüşebilmektedir.

Ülkemizde de diğer birçok dünya ülkesinde olduğu gibi hem sosyal hayatta hem de istihdam da ayrımcılığa karşı yasalar, yönetmelikler ve mevzuatlar bulunmaktadır. Mesela 1982 Anayasası'nın 10. Maddesinde ki; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." maddesi ile; 70. madde ki; "Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir" ile aynı maddenin 2.fıkrası ; "Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." hükümleri örnek olarak gösterilebilir ([Poyraz ve Eyidiker, 2019](#)). Bahsi geçen bu maddeler Avrupa Birliği (AB) mevzuatı, AB Temel Haklar Bildirgesi'nin 20. maddesinde ki eşitlik ilkesi gereği herkesin yasa önünde eşit olduğu; 21. maddesinde ki ayrımcılık yasağına vurgu yapılan. ("Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır.") maddelerle benzerlik göstermektedir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Yaşamında Ayrımcılık ve Türleri

İş yaşamında görülen ayrımcılık, toplumsal ayrımcılığın en belirgin örneklerinden birisidir. İşgören temini ve seçiminde, işletme yönetimlerinin asıl işin nitelikleriyle bağdaşmadığı halde çeşitli kısıtlamalar koyması veya istenilen özelliklerin başvurulacak iş pozisyonunda belirgin bir şekilde gerektirmediği belli olduğu halde iş başvurusunda yer alması, ayrımcılığın daha iş hayatına girişte uygulanmaya başladığını göstermektedir. 2011 yılında yayınlanan makalede ([Demir, 2011](#)) yazarın, dünya çalışma örgütü [ILO \(2003; 2007\)](#) raporlarına atıfla belirttiği gibi kişiler arası eşitsizlik durumu yarattığı için, iş hayatında bireylerde işin niteliklerinin gerektirdiği asli şartların dışında birtakım başka özelliklerin de aranması, ayrımcılığın en bariz örneği olarak değerlendirilmektedir.

İş yaşamında ki ayrımcılığı negatif ve pozitif ayrımcılık olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bir bireyin eşitlik ilkesi kapsamında diğer bireylere göre eksik ya da yetersiz olarak değerlendirilmesini negatif ayrımcılık ([Rowe, 1990](#)), bazen de eşit davranabilmek adına bireyin din, dil, ırk, sağlık durumu, sosyal statü, renk, cinsiyet vb. durumlarından dolayı dezavantajlı durumunu göz ardı ederek birey lehine uygulamalar yapmak ise pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilmektedir ([Demir, 2011](#)). Mesela işgörenin değerlendirme ve değerlendirme sonrasında kadroya geçirilmesi, terfi ettirilmesi ya da daha iyi bir pozisyonda görevlendirilmesi buna örnek

verilebilir. Tabi bu süreçte işgörenlerin bahsedilen bu çeşitli özelliklerinin yanında üst yönetimle olan ilişkilerinin etkili olabildiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

İş yaşamında ayrımcılığın herkes için aynı şekilde gerçekleşmediği, çok farklı şekillerde ortaya çıkabildiği ve yine her ayrımcılığın da bireyler üzerinde farklı olumsuz etkiler bırakabileceği söylenebilir.

Türkiye’de ayrımcılık türlerinden en fazla cinsiyetçi ve etnisiteye dayalı ayrımcılığın görüldüğü tespitinin yapılması yanlış olmaz. Bu iki ayrımcılık türünü ise sırasıyla yaşla alakalı ayrımcılık ve engellilerle ilgili ayrımcılık türleri izlemektedir ([Kutaniş ve Ulu, 2016](#)).

1.1.1. Dini ve Etnisiteye Dayalı Ayrımcılık

Yaklaşık olarak 8 milyar nüfusa sahip ([URL 2](#)) dünya da doğal olarak insanların farklı dinlere, dillere, ırklara ve etnik kökenlere sahip olması sebebiyle birbirlerinden farklılaşmaları ve farklı özelliklere sahip olması yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum, kişilerin birbirinden ayrımcılık yapılarak uzaklaştırılmasını değil tam tersine, bu farklılıkları bir zenginlik olarak görmesini ve birlikte yaşama ve paylaşma ihtiyacını doğurmaktadır. İslam dinini tebliğle görevlendirilen son peygamber Hz. Muhammed Mustafa’nın (S.A.V) Hadis’inde belirtildiği üzere; “Ey insanlar! Şunu iyi bilin ki Rabbiniz birdir, atanız da birdir. Arap’ın Arap olmayana, Arap olmayanın Arap’a; beyazın siyaha, siyahın beyaza takva dışında bir üstünlüğü yoktur...” ilkesi gereğince dinde ayrımcılık yoktur ([URL 3](#)). Aynı şekilde etnik kökene bağlı ayrımcılıkta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin “herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik düşünce, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da diğer nedenlere bakılmaksızın bu beyannamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir” şeklindeki 2.maddesiyle yasaklanmış, insanların birbirlerine karşı üstün olmadığı savunulmuştur.

Etnisite kavramının anlamıyla ilgili çalışmalarda kalıtsal olarak benzer biyolojik ve fiziksel özellikler, doğum yeri ve yaşanılan bölge ortaklığı, genellikle azınlık olma, ortak kültür ve geçmiş, gelenekler, ortak konuşulan dil gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. İş başvuru formlarında etnik ayrımcılık farklı kelimelerle ya da özellik belirten ifadelerle yapılabilmektedir. Başvuru yapılacak olan pozisyonun iş gerekleriyle (herhangi bir işi uygun bir biçimde yapabilmek için kişide bulunması gereken özellikler) ilgisi olmadığı halde din, dil, ırk, mezhep, coğrafi bölge, doğum yeri, memleketlerinin vb. bir kişinin tercih edilmesinde/edilmemesinde önem arz etmesi ayrımcılık olarak değerlendirilmekte, hatta kişiye özgü bir referans olarak kullanılabilir. Mesela Kürt veya Arap asıllı olması nedeniyle bir kişinin makul bir gerekçe olmaksızın özel bir hastanede sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaması veya sunulan hizmet karşılığında normalden daha fazla ücret talep edilmesi etnik köken temelinde ayrımcılık oluşturabilecektir ([URL 4](#)). Hırvatistan’da görülen bir davada AİHM; Roman çocukların Hırvat diline yeteri kadar hâkim olmamaları nedeniyle, sadece Roman öğrencilerden oluşan sınıfa yerleştirilmelerini ırk ayrımcılığı olarak kabul etmiş ve ihlal kararı vermiştir ([Çağlar, 2017](#)). Hoque ve Noon 1999’da İngiltere vatandaşlığı olan Asya kökenli kişilerle bir çalışma yapmışlardır. Bu kişilerin işe başvuru sırasında sırf etnik kökenleri nedeniyle işe kabul edilmedikleri, işe alınanların ise, sonraki süreçlerde mağdur edildikleri, diğer çalışanlara kıyasla çok zor şartlarda ve çok daha düşük ücretlerle çalıştırıldıklarını ortaya koymuşlar ve ırk ayrımcılığının bu şekilde yapıldığını ifade etmişlerdir ([Demir, 2011](#)). ABD’de de benzer bir durum Afrika ve Uzakdoğu kökenli Amerikalılarda görülmektedir ([Rowe, 1990](#)). Çok dar kapsamlı olsa bile ülkemizde Ankara, Malatya, Edirne ve Diyarbakır’da yapılmış olan benzer çalışma sonuçlarına göre eğlence sektöründe çeşitli şekillerde (müziyen, sanatçı, konsomatris vb.) istihdam edilen çingenelerin (Roman, Dom vb. şekilde de adlandırılabilen) etnisitelerinden dolayı diğer sektörlerde daha çok ayrımcılığa maruz kaldıkları, hatta işe alınmak istenmedikleri görülmektedir ([Durmaz, 2015](#)). Yapılan bir başka çalışmada ise çingene asıllı bir adayın özel bir sektöre çöpçü olmak için başvurduğunu, ancak kimliği gerekçe gösterilerek işe alınmadığı, hatta çingeneleri genel olarak zaten tercih etmedikleri ve bu anlamda ayrımcılık yapıldığını vurgulayan bulgular yer almıştır ([Önen, 2011](#)).

Kayırmacılık olgusu olarak değerlendirilen hemşehricilik (yani aynı şehirden, aynı bölgeden olma) kamu personel sistemi içerisinde hem işe ilk alım, hem de kariyer ve yükselme sürecinde ortaya çıkabilen bir ayrımcılık örneğidir ([Ak ve Sezer, 2018](#)). İş başvuru formlarında yer alan “nüfusa kayıtlı olduğu yer” bilgisi, kişinin etnik kökeni, mezhebi, ana dili vb. özellikleri adayın değerlendirilmesinde yöneticilerin olumlu veya olumsuz önyargılı davranmalarına neden olabilmektedir.

İş yaşamında kişilerin etnik özellikleri ile işin nitelikleri arasında bir ilişki olmamasına rağmen bu tür bir ayrımcılığın yapıldığını ispatlamak zor hatta imkânsız olduğu söylenebilir. Çünkü hiçbir işletme veya

işveren/yönetici bu tür uygulamaların yapıldığını kabul etmeyecektir. Ancak genel olarak incelendiğinde bölgesel, etnik ya da dini ayrımcılığın özünde sadece ekonomik veya sosyal nedenler değil, siyasi nedenlerde bulunmaktadır. Bu tür ayrımcılık uygulanan işletmelerde zaman içerisinde yönetsel sorunların çıkması muhtemeldir ([Demir, 2011](#)). Hem iş başvurusunda hem de sonraki aşamalarda ayrımcılığı önlemek adına ülkemizdeki mevcut yasal düzenlemelerin tam anlamıyla uygulandığı söylenemez. Bu özelliklere sahip kişi ya da gruplar iş başvurusu hakkı kazanmış olsalar bile işverenin ve/veya yöneticilerin önyargılarını aşmak çok zor olabilir.

1.1.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, belki de en çok araştırılan konulardan birisidir. İşlerin kadın işi, erkek işi olarak ayrılması ve iş başvuru formlarının değerlendirilmesinde adayların bu özelliklerinin dikkate alınması bu ayrımcılık türünün en önemli göstergesidir ([Dalkıranoglu ve Cetinel, 2008](#)). Cinsiyet ayrımcılığı denildiğinde çoğunlukla kadınlara yönelik engeller algılanmaktadır. Yapılan çalışmalarda kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılarak daha çok tecrübe ve maharet gerektirmeyen alt kademelerdeki işlerde ve düşük ücretle çalıştırıldıkları; ancak son zamanlarda yönetsel alanda, kadın işgücü sayısının geçmişe oranla arttığı görülmüştür ([Ngo, 2000](#)). Özellikle ülkemizde kadınların, aile yapımız gereği hem eş hem de anne rolünün etkinliğinin daha fazla olması, iş yaşamında erkeklerle rekabet anlamında kadınlar için olumsuzluk olarak değerlendirilebilmektedir. Herhangi bir bağımlılığı, kumar vb. kötü alışkanlığı olan erkek bile küçük bir çocuğu bulunan anneye tercih edilerek negatif ayrımcılığa maruz kalmamakta, kadınlar kadar engellerle karşılaşmayabilmektedir ([Demir 2011](#)).

2010 yılında yayınlanan ve mavi yakalı kadın çalışanlarla yapılan bir araştırma ([Kirel vd., 2010](#)) sonuçlarına göre, kadın işçiler işe alınmada, işte yükselmeye, ücretlerde, sendikal faaliyetlere katılmada vb. birçok konuda ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar. Aynı araştırmaya göre kadın çalışanlar yanlış anlaşılardan korktukları için veya ispat etmeleri oldukça güç olduğu için cinsel taciz gibi bir durumla karşılaşmış olsalar bile çoğu zaman bunu gizlemeyi tercih ettiklerinden dolayı cinsel taciz çok sık karşılaşılan bir durum olarak kabul edilmemektedir. Kadına yönelik cinsiyetçi ayrımcılığı önlemek konusunda en önemli görev hem ulusal hem de uluslararası örgütlerde yöneticilere, ülkelerde hükümetlere ve sivil toplum kuruluşlarına düşmektedir. Tüm bu unsurların ayrımcılığın, özellikle de cinsel taciz gibi durumların önlenmesi için görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri ve duyarlı olmaları son derece önemlidir ([Kirel vd., 2010](#)).

Cinsiyet ayrımcılığının negatif etkilerine karşın, hizmet sektöründe, mesela bankacılık, konaklama, seyahat ve ulaştırma, kumarhanelerde (casino) vb. cinsiyetçi ayrımcılığın kadınlar aleyhinde değil lehlerine yapıldığı da unutulmamalıdır. Tüm bu sektörlerde iletişim becerisi yüksek, genç ve bakımlı kadınların tercih edildiği belirtilmektedir. Bunun sebeplerinden birinin, bu sektörlerde müşterilere doğrudan satışın olması, alıcıların çoğunlukla erkek olması, dolayısıyla da kadınların özellikle erkekleri ikna etme gücünün daha yüksek olması olduğu söylenebilir ([Demir,2011](#)).

1.1.3. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek önemli kriterlerden biri olan yaş kriteri hemen hemen her iş başvuru formunda yer almaktadır. Özellikle hizmet sektöründe işgören seçiminde yaş konusunun önemli olmasının temeli birkaç faktöre dayanmaktadır. Birincisi genç ve deneyimsiz çalışan istihdam edilerek birbirinden farklı özellikteki pek çok işi yaptırma isteğidir. İkincisi ise belli yaşın üstündeki kişilerin yaşlı olarak değerlendirilerek verimlerinin düşük, daha az üretici ve yararlı olduklarının düşünülmesidir. Bir başka faktör gençlerin eğitim, gelişim ve adaptasyona daha açık olmaları. Tabii buna karşılık, işveren ve yöneticilerden bazıları da yaşlı işgörenleri tecrübelerinin fazla olması ve daha yüksek örgütsel bağlılıkları sebebiyle tercih edilmektedir ([Demir, 2011](#)).

Yaş ayrımcılığı sadece işe alım süreçlerinde değil işten çıkarmalarda da görülmektedir. 40 yaş üstü işgörenler işten çıkarılmada en öncelikli grubu oluşturmaktadırlar ([Topgül, 2016](#)).

Özellikle yaşlı popülasyonunun arttığı bölgelerde yaşlı istihdamını yükseltmeyi, bu yöndeki ayrımcılığı azaltmayı amaçlayan çalışmalar yapılmaktadır. Mesela Avrupa Birliği'nde yaşlı çalışanların istihdam oranlarını artırmak için Avrupa Konseyi 2000 yılından beri çeşitli toplantılar yapmaktadır ([Kutani ve Ulu, 2016](#)). 2016 yılında yayınlanmış Norveç orijinli çalışmaya göre kamu kesimi özel sektöre göre daha yaşlı çalışanları bünyesinde barındırmaktadır ([Solem, 2016](#)).

Türkiye de dahil 28 ülkede yapılan bir ankette Türklerin %20'ye yakını iş başvurusu esnasında yaş ayrımcılığına uğradıklarını bildirmiş, 45 ve üstü yaşında olanların %30'dan fazlası yaşları dolayısıyla iş

başvurularının geri çevrildiğini belirtmişlerdir. Yani, ülkemizde işverenlerin daha çok deneyimsiz, sosyal haklarını fazla önemsemeyen ve düşük ücrete razı alternatifleri tercih ettikleri söylenebilir ([Demir, 2011](#)).

1.1.4. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

5378 Sayılı Kanun'da engelli tanımı yapılırken “fiziken, zihnen, ruhen ve duyuşsal anlamda çeşitli düzeyde kayıpları bulunduğu için topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılmayan ya da katılmasını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen birey” ifadeleri kullanılmıştır ([Engelliler Hakkında Kanun, 2005](#)).

“Engelliliğe dayalı ayrımcılık” ise siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel vb. alanlarda insan hak ve özgürlüklerinin tam ve değerleriyle eşit koşullarda kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır ([ESHİD Raporu, 2011](#)).

Dünya'da nüfusun yaklaşık % 15'i kadar, yani 1 milyar ([URL 5](#)); Türkiye'de ise Sağlık Bakanlığı Ulusal Engelli Veri Sistemi'ne göre yaklaşık 2.5 milyon (engelli raporu için hastanelere başvurmamış ve devletle temasa geçmeyen kişileri kapsamamaktadır.) (2022 Eylül ayı raporu); en son 2011 de yapılan Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre nüfusun %6,9'u (yani yaklaşık 5 milyon) ([URL 6](#)) ; tahmini olarak 8.5 milyon engelli bireyin yaşadığı tahmin edilmektedir ([Erol ve Nam, 2021](#)).

Engellilerin istihdam edilmesinin önündeki en önemli engelin önyargılar olduğu; bu önyargıları aşmanın en etkili yolunun da iş hayatında gösterilecek başarılar olduğu belirtilmiştir ([Karataş, 2002'den alıntılanan Karaaslan, 2020](#)). 2011 yılı Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre ülkemizde engellilerin işgücüne katılım oranı %22,1 gibi çok düşük rakamlarda kalmıştır. Başka bir deyişle istihdam edilmeyen engelli nüfus oranı %77,9 olarak gerçekleşmiştir ([URL 7](#)). Engelliliğe dayalı ayrımcılık bazen engelli kişinin engelsiz bir kişiden daha az ilgi görmesi, bazen de engelli kişilerin başa çıkamayacakları durumlara maruz bırakılarak haksızlığa uğraması olarak ortaya çıkmaktadır. Üstelik sadece bedensel-zihinsel engelli olanların değil boy uzunluğu veya kısalığı, normalin üstündeki kiloluk hali, fiziksel görünüş olarak farklılığa sahip olanlarında bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak genel olarak toplumdan, özel olarak ise çalışma hayatından dışlanmaları ayrımcılık olarak kabul edilmektedir ([Demir,2011](#)).

Türkiye'de, henüz engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda ciddi bir araştırma ve çalışma bulunmamaktadır. İş başvuru formlarında yer alan fiziksel engel soruları ile tedavisi devam eden veya daha önce geçirilmiş rahatsızlıklarla ilgili sorular ayrımcılık göstergesi olarak değerlendirilebilir. ([Demir,2011](#))

1.1.5. Siyasi Ayrımcılık

En önemli ayrımcılık hususlarından birisi de kişilere siyasi ya da farklı düşüncelere sahip olmaları sebebiyle ayırım yapılmasıdır. Siyasi ayrımcılık; geçerli bir gerekçe olmaksızın, kişilere, sırf siyasi görüşlerinden dolayı hak ve özgürlük anlamında diğer kişilerden farklı muamele yapılması ya da eşit davranılmamasıdır. Siyasi ayrımcılık gelişmemiş ülkelerde daha yüksek olmasına rağmen gelişmiş ülkelerde de siyasi ayrımcılığın engellenebildiği söylenemez ([Cetin ve Özdemirci, 2011](#)). Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu (2004) ise siyasi ayrımcılığı tanımlarken, kişilere, cumhuriyetçi, muhafazakâr, sosyalist veya milliyetçi kimlikleri, üye olunan sendika veya partilerinden dolayı, farklı ve olumsuz davranılmasıdır şekline ifade etmiştir ([Arslan, 2010](#)).

T.C. Anayasası eşitlik ilkesi gereği de çalışanların siyasal düşünceleri ilgi dışı tutularak sadece kapasiteleri, yetenekleri ve kişilikleriyle ilgilenilmelidir. Buna rağmen siyasi ayrımcılık için gerektirdiği bazı durumlarda savunulmaktadır. Mesela, kamuda bazı görevlere atanacak kişilerin hükümet politikası ve bu politikaların uygulanmasıyla ilgili ve bilgi sahibi olmaları gerektiğinden siyasal düşünceleri dışlanamaz. Hatta tam tersine bu pozisyonlara atamalarda, adayların siyasal düşüncelerinin dikkate alınması daha faydalı bile olabilir ([Yesiltas vd., 2012](#)).

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı ayrımcılık ve turizm istihdamında ayrımcılık konularıyla ilgili yapılmış olan yerli ve yabancı çalışmalardan bir derleme yaparak istihdamda ayrımcılık konusunu etraflıca ortaya koymak ve yine çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda “Genel olarak Dünya'da özelde ise Türkiye'de turizm sektöründe iş hayatında ayrımcılık uygulamaları var mıdır, varsa boyutu

nedir?” soruları araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma bir derleme çalışmasıdır ve ikincil kaynaklardan verilerin toplandığı nitel araştırma yöntemi olan literatür tarama yöntemiyle hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen taramada makaleler, tezler, kitaplar ve kitap bölümleri, raporlar ve web sitelerinden faydalanılmıştır. Veri tabanı olarak tezler için Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi; makaleler için Dergipark Akademik ve Google Scholar en fazla yararlanılan kaynaklar olmuştur. Araştırmada belirli bir yıl kısıtlaması bulunmamaktadır. Belirtilen veri tabanlarındaki taramalarda özellikle anahtar kelime olarak ayrımcılık, istihdam, dezavantajlı işgücü gibi kelimeler kullanılmıştır.

Araştırmada öncelikle kavramsal olarak ayrımcılık terimi ve hemen akabinde istihdamda yaşanan ayrımcılık türleri incelenmiştir. Sonrasında ise bu türlerin turizm istihdamında görülüp görülmediğiyle ilgili çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın sonunda ise yorumlanan ayrımcılık sorunlarına ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Konuyla ilgili gerçekleştirilen taramalar neticesinde istihdamda ayrımcılık konusuyla ilgili farklı çalışmalar olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilebilen çalışmalardan bir tanesi hariç ([Demir, 2011](#)) diğerlerinin ayrımcılığın alt türleriyle (dini ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı gibi) ilgili spesifik çalışmalar olduğu görülmüştür ([Arslan, 2010](#); [Durmaz, 2015](#); [Solem, 2016](#); [Topgül, 2016](#); [Tuncay, 2020](#) gibi). Bu derleme çalışmamızda, elde edilebilen kaynaklarda ki bilgiler tek elde toplanarak değerlendirilebilecektir. Çalışmaların sınırlılıkları, sonuç ve önerileri de dikkate alınarak genel olarak turizm istihdamında yaşanan sorunlara topyekün bakış fırsatı sunulacak çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Yine çalışmamızın konuyla ilgilenen paydaşlar için farkındalık yaratması, yazına da katkı sunması beklenmektedir.

3. BULGULAR

Makalenin bu bölümünde, birinci bölümde verilen kavramsal bilgiler ile ikinci bölümde belirtilen yöntemle uygun şekilde yapılan literatür taramalarından elde edilen bilgiler ışığında turizm sektöründe ayrımcılık çeşitli boyutlarıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Genel olarak istihdamda yaşanan ayrımcılık türleri dünyada ve ülkemizde benzerlik gösterse de farklı boyutlarda tezahür eden ayrımcılık türleri de bulunmaktadır. Literatürde kendisine en fazla yer bulan ve üzerinde çalışma yapılan ayrımcılık türleri dini inanç ve etnik köken sebebiyle yapılan ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık, yaşla alakalı ayrımcılık, engellilik durumuyla alakalı engellilik ve diğerleri kadar olmasa da siyasi düşünce sebebiyle yapılan ayrımcılıktır. Ülkemizde ise en sık yaşanan ayrımcılık türleri etnisite ve cinsiyet ayrımcılığıdır.

3.1. Turizm Sektöründe Ayrımcılık

2011 yılında yapılan ve üç farklı yöntem kullanılan bir araştırmada ([Demir, 2011](#)) turizm sektörüne yönelik iş ilanları ile işletmelerin iş başvuru formları incelenerek, ayrıca işgörenlere yönelik anket uygulanarak ayrımcılığa konu olabilecek hususlar değerlendirilmiştir.

İş ilanlarına yönelik değerlendirmede toplam 82 pozisyon için çıkarılan ilanlar incelenmiş ve istihdam edilmek istenen işgörenlerin dört temel özelliği (cinsiyet, yaş, nüfusa kayıtlı yer ve engel) bakımından başvuru aşamasında kısıtlamaların yapıldığı görülmüştür. 24 iş ilanının gerçekleştirilen içerik analizinde cinsiyet ayrımı gerektirmeyen mesleklerde bile ayrımcılık uygulamaları görülmüştür. Erkekler daha çok rehber, aşçı, garson, komi, barmen, bulaşıkçı ve transfer elemanı gibi pozisyon ilanlarında tercih nedeni olarak yer alırken, kadınlar ise daha çok müşteri/misafir ilişkileri, kat hizmetleri, havaalanı yer hizmetleri memurluğu, kasiyer ve satış görevlisi pozisyonlarında tercih edilmektedir. Halbuki iş tanımlarına bakıldığında bu meslek gruplarının hiçbirisinde erkek ya da kadınlara özgü, çok kesin sınırları bulunan cinsiyete dayalı ifadeler bulunmamaktadır. Dolayısıyla ilanlarda ki bu ve benzeri kısıtlamalar cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilebilir. İş ilanlarında yer alan diğer bir özel durum ise ikamet edilen yerin işyerine yakın olması konusudur. Bu durum aslında hemşehricilik ya da bölgesel düzeyli ayrımcılık olarak algılanabilir. Yine yaş sınırlaması konulması da iş ilanlarında en sık yapılan uygulamalardan birisidir. Ancak, ilanlarda ki meslek gruplarına ilişkin yaş sınırlamasının iş pozisyonlarını doğrudan etkileyebilecek bir özelliğe sahip olmadıkları ifade edilebilir. Engelli kişilerin başvurularının önlenmesi amacıyla olduğu düşünülen “sağlık durumunun iş yapmaya elverişli olması” ifadesi otellerde resepsiyon, acentelerde büro personeli, misafir ilişkileri gibi pozisyonlar için birer ayrımcılık örneği teşkil edebilmektedir.

Turizm sektöründe faaliyet gösteren 21 işletmenin iş başvuru formları üzerinde yapılan analiz sonucunda ayrımcılık olarak algılanabilecek bilgiler “yaş”, “cinsiyet”, “eğitim bilgileri”, “medeni durum” ve “deneyim” şeklinde yer almaktadır. Daha önce belirtildiği gibi yaş ayrımcılığı işveren tarafından adayın başvurusunun reddedilmesine gerekeçle olabilmektedir. Bazı pozisyonlar için kadın olmanın getirdiği ailevi sorumluluğun daha fazla olması gerekeçsiyle erkek adayların tercih edilmesi cinsiyet ayrımcılığı olarak ifade edilebilir. Aynı şekilde iş gerekleleriyle ilgili olmadığı halde bazı iş pozisyonlarında kadınların erkeklere tercih edilmesi de bir ayrımcılıktır. Eğitim durumu bilgileri işin nitelikleri bakımından gerekli olan bir durumdur ve normal şartlarda ayrımcılıktır denilemez. Ancak ilköğretimden başlayıp mezun olunan son okula kadar eğitim durumuyla alakalı okul ismi, şehir, eğitim süreleri istenmesi farklı yorumlara neden olabilecek sonuçlar çıkarılabilmektedir. Örneğin şehir bilgisinden hemşericilik, okulun isminden dernek, grup üyeliği veya yakınlığı düşünmek şeklinde ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Adayların medeni durumları, özellikle evli olması durumunda aile-iş yaşam dengesinde işin gerçekleştirilmesinde olumsuzluk, verimsizlik söz konusu olabileceği düşüncesiyle ayrımcılık unsuru olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan deneyim faktörü iş yaşamında özellikle alt basamak iş pozisyonları için çok önem arz etmemelidir. Böyle bir durum, ayrımcılık olarak istenilen kişiyi işe alma, istenilmeyeni reddetme gerekeçsi olarak öne sürülmektedir. Diğer yandan incelenen iş başvuru formlarındaki doğum yeri, ikamet yeri ve adayların uyruğuna ilişkin bilgiler ayrımcılık olarak algılanabilmektedir. Boy ve kilo gibi fiziki bilgiler ile bedensel engel durumu ciddi oranlarda iş başvuru formlarında yer almaktadır. Adayların sabıka kayıtları ile erkeklere ait askerlik durumu bilgisi belirli durumlarda ayrımcılık faktörü olabilmektedir.

Aynı araştırmanın alan çalışmasında ise 550 kişiye anket dağıtılmış ancak 209 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın birinci ve ikinci aşamasındaki bulgularda da yer aldığı gibi katılımcıların çoğunluğunun genç yaş grubunda, bekâr ve erkeklerden oluşması belirli bir ayrımcılık yapıldığının göstergesi olarak değerlendirilebilir. Cinsiyet unsuru ayrımcılık olarak algılanan grupları içerisinde en yüksek orana sahiptir. İkinci faktör “yaş ayrımcılığı” olarak belirlenmiştir. Genç yaşta kilerin deneyimsiz olması, deneyimlilerin ise, yaşlı olması karşılıklı ayrımcılık gerekeçsi olarak ileri sürülerek daha çok orta yaş grubunun tercih edildiği görülmektedir. Tabii bu yaş grubundakilere de, yani orta yaş denilen gruba da üretilen belirli gerekeçlerle ayrımcılık yapılabilmektedir. Üçüncü faktör, etnik köken, din, mezhep, dil, ten rengi, hemşericilik ve siyasi düşünce benzerliği ya da farklılığı nedeniyle oluşan durumları ifade eden “etnik ayrımcılık” olarak belirlenmiştir. Etnik köken durumuyla ilgili olarak ise işgörenlerin çok fazla konuşmak istememeleri çekindiklerini göstermektedir. Bu çekinmenin ya da korkunun olması bile bu tür ayrımcılık olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. “Engelli ayrımcılığı” olarak belirlenen bedensel engel, ruhsal engel, fiziksel görünüm ve hastalık gibi durumların oranının düşük olması ve iş yaşamında her ne kadar olmadığı söylene de engelliliğe dayalı ayrımcılık yapıldığı ilgili kesimlerce sürekli dile getirilen bir konudur.

Cinsiyet ayrımcılığına yönelik farklı bir çalışmada (Arli, 2013) deniz turizmi alanında eğitim alan üniversite öğrencilerinin kendi sektörlerine yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısına yönelik algılamaları belirlenmeye çalışılarak bu algılamaların öğrencilerin demografik özelliklerine göre de farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, cinsiyet ile cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı arasında istatistikî anlamlılık olmadığını göstermiştir. Bu algılamaların yoğunluğunun kız öğrenciler lehine daha çok olduğu görülmektedir. Erkekler kızlara nazaran daha düşük seviyelerde kadın işgörelere terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca turizm öğrencilerinden erkek öğrencilerin, cinsiyet ayrımcılığını kendileriyle ilgiliymiş gibi algılamadıkları, çalışma hayatında cinsiyetçi engellerle karşılaşmayacaklarını, kız öğrencilerin ise aksine erkekler öğrencilere nazaran cinsiyetçi engellerle karşılaşabileceklerini düşündükleri belirlenmiştir (Unur ve Ulsan, 2010).

Aynı şekilde cinsiyet ayrımcılığına örnek olabilecek farklı bir çalışmada cam tavan sendromu olarak tanımlanan durum incelenmiştir (Aydın ve Şahin, 2008). Yani çalışan kadınların kariyer anlamında yönetim kadrolarına, tepe yönetime yükselmelerinin engellenerek sadece belli kademelere gelmelerine izin verilmesi. Cam tavan denmesinin sebebi ise bu durumun net bir şekilde adlandırılmayan sebeplerden ve önyargılardan kaynaklanmasıdır. Hatta kadın çalışanların yükselmelerinin önünde ki engellerin nedenleri incelendiğinde ise bir takım önyargılara dayanan bir ayrımcılık sebebiyle kadın çalışanların üst ve tepe yönetime getirilmede görünmez bir engelle karşılaşabildikleri gözlemlenmiştir. Bu tür engellemelerin sonucunda işletmelerin katlanmak zorunda kalacakları, işten ayrılmaları, iş tatminsizliği, işyerine bağlılık duymama, verimliliğin düşmesi gibi sonuçlar yaşanması kuvvetle muhtemeldir.

Cinsiyet ayrımcılığını engellemek adına yapılan çalışmalarda ise ([Uguz ve Topbaş, 2014](#)) kadınların eğitim seviyelerinin yükseltmek ayrımcılığı azaltmak anlamında yapılabileceklerin başında gelmektedir. Bunun dışında kadın işgücünün yasal düzenlemelerle desteklenmesi de önemli hususlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Aslında kadınları çalışma hayatında korumak için yapılan uygulamaların başka bir açıdan bakıldığında ayrımcılığı besleyen sonuçlar yarattığı da düşünülmektedir. Mesela doğum izninin arttırılması, emzirme ve bakım sürelerinin arttırılması, emeklilikte sunulan erken yaş avantajı gibi hususların işverenleri kadın çalışan istihdam etmek yerine erkek çalışan tercih etmeye yönlendirdiği ve dolayısıyla da kadın çalışanları korumadığı sonucuna varılmıştır.

Dezavantajlı bireyleri istihdam etmek, engeli bulunmayan diğer bireylere göre çok da kolay olmamaktadır. Konuyla ilgili pek çok araştırmada sektörde çalışanların dezavantajlı bireylere karşı önyargılı bakış açılarına sahip olduklarını ve işe yerleştirmede negatif tutum sergiledikleri görülmüş ve bu dezavantajlı bireylerin istihdamıyla ilgili düzenlemelere pek sıcak bakmadıkları tespit edilmiştir ([Baybora, 2006](#); [Aydınolat, 2012](#)). İşverenler ayrıca dezavantajlı addedilen kişileri verimleri düşük, iş güvenliğini de tehlikeye atan kişiler olarak değerlendirerek diğer çalışanlarca da kabul edilmediklerini belirtmişlerdir ([Cizel, 2012](#)). Türkiye’de engellilerin istihdama katılımı ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre engelli nüfusun yaklaşık %78.9’u çalışma hayatına dahil olamamaktadır. Yaygın olarak istihdama erişimde yaşanan bu ayrımcılıktan farklı olarak eğitimleri ve yetenekleri uygun olsa bile engelliler belirli mesleklere atanmamaktadır ([ESHİD 2011 izleme raporu](#)).

Otel işletmelerinde yapılan bir araştırma ([Yeşiltaş vd., 2012](#)) sonuçları katılımcıların işgören seçilirken ve örgüt içi iş yaşamında çok yüksek düzeyde olmasa da siyasi ayrımcılık yapıldığını düşündüklerini ortaya koymuştur. Ayrımcılığın gerçekte var olup olmadığı ya da yapıp yapılmadığı gibi konular çalışanlarla yöneticilerin konuyla ilgili algılarına doğrudan bağlıdır. Dolayısıyla doğrudan gözlemlenmesi, ispatlanması hemen hemen imkânsız olan, çalışanlar tarafından da açıkça ifade edilemeyen siyasi ayrımcılık gibi bir konuda, elde edilen bu bulgular, düşük düzeylerde de olsa işyerlerinde siyasi ayrımcılığın hem işgören seçim aşamalarında hem de devam eden iş yaşamında yapıldığını göstermektedir. Bu çalışma, benzer içeriğe sahip yurtdışı kaynaklı çalışmalarla da benzer sonuçlar ortaya çıkarmıştır ([Mohsin, 2005](#); [Rutherford, 2002](#)).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında çeşitli şekillerde ayrımcılık yapıldığı birden fazla araştırma bulgusuyla ortaya konmuştur. Türkiye’de en fazla cinsiyet, etnisite, yaş ve engelli ayrımcılığının görüldüğünü söylemek mümkündür. Turizm sektöründe faaliyet yürüten birçok işletmenin iş ilanlarında, iş başvuru formlarının hazırlanmasında ve daha sonraki aşamalarda işe alım süreçlerinde adayların ve çalışanlarının demografik özelliklerine göre farklı şekillerde ayrımcılık yaptıkları tespit edilmiştir. Türkiye’de ayrımcılık yaratabilen bu durumların sıklıkla görülebilmesinin nedenlerinden en önemlisi yayınlanan iş ilanlarının kontrolü yapacak, işletmelerin ayrımcılıkla ilgili uygulamalarının sebep ve sonuçlarını araştırarak ve inceleyecek bir mekanizmanın olmamasıdır. Turizm sektöründe karşılaşılan en önemli ayrımcılığın ise cinsiyet, yaş ve hemşericilik olarak ortaya çıkmış olması gerçek bir durumu yansıtmaktadır. Çünkü genç ve dinamik işgörenlerin tercih edildiği bu sektörde cinsiyet tercihi, yönetim anlayışı, iş pozisyonu, kişisel tercihler gibi nedenlerle belirli bir yönde olabilmektedir. Aynı şekilde hemşericilik de oldukça sıklıkla karşılaşılan ayrımcılık türlerinden birisidir.

Türkiye’de yapılan ayrımcılık uygulamaları ile diğer ülkelerdeki ayrımcılık uygulamalarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde insanların renginin (siyah/beyaz ırk şeklinde) ayrımcılık olarak kullanılması söz konusuysen Türkiye’de böyle bir ayrımcılık bulgusuna rastlanılmamıştır. Bununla birlikte benzer durumlarda söz konusudur. Cinsiyet, yaş vb. ayrımcılık dünyada tüm ülkelerde benzerlik göstermektedir.

Ayrımcılıkla mücadele 1950’li yıllardan itibaren başlamış olsa da özellikle son 20 yılda devletlerin ve uluslararası örgütlerin önemli adımlar attığını söylemek mümkün. Her ne kadar kanuni düzenlemelerin, politikaların ayrımcılığı önleme konusunda katkı sunduğu genel olarak kabul görse de hem yurtiçi hem de yurtdışı araştırmalarında kanunların uygulanmasında veya denetlenmesinde sıkıntılar yaşandığı da ortaya konulmaktadır. Buna ek olarak yine kanun koyucular ya da uygulayıcılar tarafından ayrımcılıkla mücadele anlamında bireylerin rahatlıkla ulaşabileceği mekanizmalar/kurumlar/birimler oluşturulması önem taşımaktadır. ([ESHİD 2020 Raporu](#)). Ülkemizde hak arama mekanizmaları olarak CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi), TİHEK (Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu), Kamu Denetçiliği Kurumu ile savcılıklar ve mahkemeler gibi yollar bulunmaktadır.

Birçok çalışmanın sonuçlarına göre ayrımcılığı önlemek konusunda;

- Yasal düzenlemeler yapılması, caydırıcı cezaların artırılması ve uygulanmasının sağlanması
 - ✓ Mesela hem kamuda hem özel sektörde dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasının yasa kapsamında değerlendirilmesi
 - ✓ Dezavantajlı grupların istihdamına yönelik devlet teşvikleri verilmesi
 - ✓ Engellilerin engel durumlarına göre ne tür işlerde çalıştırılabileceğini, çalıştırıldıklarında başarılı olabileceklerini ortaya koyan kılavuzlar, düzenlemeler yapılması
- Toplum, çalışanlar ve işverenler için eğitimler, bilgilendirmeler yapılması
 - ✓ Mesela ayrımcılığın ne tür eylemlerde söz konusu olduğu, ne tür davranış ve uygulamaların ayrımcılık kapsamında değerlendirilebileceği ve mücadele için hangi yollara başvurulacağı vb. konularda ilgili seminerler, konferanslar düzenlenmesi
- Destekleyici uygulamalar
 - ✓ Mesela tacize uğramış çalışana tıbbi ve psikolojik tedavi sağlanması
 - ✓ Sendikaya üyelik konusunda daha cesaretlendirici çalışmalar yapılması

şeklinde özetlenebilecek uygulamaların yaygınlaştırılmasının önem arzettiği; bu konuda devlet ve işletme yöneticilerine ve sivil toplum kuruluşlarına önemli roller düştüğü belirtilmektedir.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Support Information: No support was received from any institution

24

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Journal of Silk Road Tourism Research'ün hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir.

Ethical Approval: The author(s) declares that ethical rules have been complied with in all preparation processes of this study. In case of a contrary situation, Journal of Silk Road Tourism Research has no responsibility, and all responsibility belongs to the author of the article.

Etik Kurul Onayı: Çalışma etik kurul kararı gerektirmeyen araştırmalar kapsamındadır.

Ethics Committee Approval: The study is within the scope of research that does not require ethics committee approval.

Makale Türü: Derleme

Article Type: Review

KAYNAKÇA

- Ak, M., Sezer, Ö. (2018). “Kamu Personel Sisteminde Çalışanların Görevde Yükselmesinde Kayırmacılık Sorunu”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , Geybull Ramazanoğlu Özel Sayısı , 739-757
- Aracı, Ü. E., Koçak, N. (2014). “Dezavantajlı Bireylerin Turizmde İstihdamı: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Algı, Görüş Ve Deneyimlerinin İncelenmesi”. Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi 2 , 191-205
- Arlı, E. (2013). “ Deniz Turizm Sektöründe Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cinsiyet Önyargısı”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2013(3), 283-302
- Arslan, Ö. E. (2010). “İşgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık: Otel işletmelerinde bir araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi
- Ataöv, T. (1996). Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:20
- Aydın T. Ş., Şahin P. N. (2008). “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu”. Yönetim Bilimleri Dergisi (Journal Of Administrative Sciences), 6(2), 113-128
- Aydınonat, E. (2012). “Engelli İstihdamını Artırmanın Yolları.”, Erişim tarihi: 13.10.2023 https://www.tepav.org.tr/upload/files/1338541914-0.Engelli_Istihdamini_Arttirmanin_Yollarini.pdf
- Baybora, D. (2006). “Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51, 229-269
- Canman, D. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi.. Yargı Basın Yayım.
- Çağlar, S. (2017). “Hırvatistan’da Yaşayan Romanlara Yönelik Temel Hak Ve Özgürlük İhlalleri”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2017(29), 39-84.
- Çetin, C., Özdemirci, A. (2011). “İnsan Kaynakları Uygulamalarında Siyasi Ayrımcılık”. İçinde (Demirel, E., Tikici, M. ve Çetin C.). İçinde Türk iş yaşamında ayrımcılık (193-203). Nobel Akademik Yayıncılık
- Çizel, R (Temmuz 2012). “Engellilerin Çalışma Yaşamı”. Engelsiz Turizm Sempozyumu, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 19-29
- Dalkıranoglu, T., Çetinel, F.G.(2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Turumlarının Karşılaştırılması”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20, 277-298
- Demir, M.(2011). “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”.Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 760-784
- Durmaz, N. (2015). “Eğlence Sektöründe Çalışma Koşulları Ve Ayrımcılık: Çingeneler Örneği”. Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2015(1), 259-292
- Engelliler Hakkında Kanun (2005), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20130425.pdf>
- Erol K. Z., Nam, D. (2021). “Kronik Bir Sosyal Sorun: Engellilere Yönelik Ayrımcılık” . Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi , 23 (1) , 167-194
- Eshid (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği) (2011). Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık Ve Hak İhlalleri. Eshid İzleme Raporları No:2 Ankara: Eshid Yayınları
- Eshid (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği) (2021), 2020 yılı Ayrımcılık Algısı Raporu. Eshid Yayınları
- ILO 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958), Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484
- ILO (2003). Time for Equality at Work. Geneva: International Labour Conference, 91st Session, Report I (B).

- ILO (2007). Equality at Work: Tackling the Challenges. Geneva: International Labour Conference, 96th Session, Report I (B)
- Karaaslan, L. (2020). “Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar”. Çalışma İlişkileri Dergisi, Özel Sayı, 46-58
- Kırel, Ç., Kocabaş, F., Özdemir, A. A. (2010). “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık”. Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, 24, (3), 5-15
- Kutunis, R. Ö., Ulu S. (2016). “İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları”, Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2016 (35), 359-372
- Mohsin, A. (2005). Discrimination. Abraham Pizam (Editor). International Encyclopedia Of Hospitality Management. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ngo, H. Y. (2000). “Trends in occupational sex segregation in Hong Kong”. International Journal of Human Resource Management, 11(2), 251-263.
- Önen, S. (Ekim 2011) “Çingenelerin Sosyal Haklara Erişimindeki Zorluklar: Roman Ve Dom Toplulukları Karşılaştırması”. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, . Bildiriler Kitabı , 465-480, Kocaeli
- Poyraz, E., Eyidiker, U.(Haziran 2019). “ Engelli Bireylerin Kamuda İstihdamının Hukuksal İncelemesi”. International Congress of Social Policy (TAEM Congresses), Ankara
- Rowe, M.P. (1990). “Barriers to Equality: The Power of Subtle Discrimination to Maintain Unequal Opportunity”. Employee Responsibilities and Rights Journal, 3(2), 153-163.
- Rutherford, D.G. (2002) Hotel Management and Operations, 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Solem, P. E. (2016). “Ageism and age discrimination in working life”, Nordic Psychology, 68(3), 160-175
- Topgül, S. (2016). “Çalışma Yaşamında Yaşlı Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı?”. İstanbul University Journal of Sociology, 36(2), 373-391.
- Tunçay, G. Y. (2020). “Toplumda Yaşa Bağlı Ayrımcılık” . Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi, 3 (1) , 1-5.
- Tutum, C. (1979). Personel Yönetimi. Türkiye Ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 179, Doğan Basımevi
- Unur, K., Uluhan, Y.. (2010). “Lisans Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Çalışma Hayatında Karşılaşabilecekleri Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma”. Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 7(3), 39-50
- Uguz, S., Topbaş, F. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, Sayı:7, 487-509
- URL 1: İktibas Dergisi, *Marmara Ün. Doç Dr. Ekmel Geçer ile ayrımcılık söyleşisi*, Erişim Tarihi: 19.11.2023, <https://iktibasdergisi.com/2023/03/11/doc-ekmel-gecer-ayrimcilik-hz-ademin-ogullarina-kadar-goturulebilir/>
- URL 2: Worldometers Uluslararası İstatik Kurumu, *Güncel Dünya Nüfusu Verileri*, Erişim Tarihi: 10.10.2023, <https://www.worldometers.info/tr/>
- URL 3: Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü, *Hadislerle İslam*, Erişim Tarihi: 09.09.2023, <https://hadislerleislam.diyanet.gov.tr/sayfa.php?CILT=5&SAYFA=331>
- URL 4: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, *İrk, Renk Ve Etnik Köken Temellerinde Ayrımcılık Raporu*, Erişim Tarihi: 02.10.2023, [https://www.tihk.gov.tr/public/editor/uploads/PDF%20\(3\).pdf](https://www.tihk.gov.tr/public/editor/uploads/PDF%20(3).pdf)
- URL 5: Dünya Sağlık Örgütü, *Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti*, Erişim Tarihi: 19.11.2023, <https://www.engellilerkonfederasyonu.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/D%C3%BCnya-Engellilik-Raporu-2011.pdf>



- URL 6: Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *Engelli Ve Yaşlı İstatistik Bülteni Temmuz 2021*, Erişim Tarihi: 02.10. 2023, https://www.aile.gov.tr/media/88684/eyhgm_istatistik_bulteni_temmuz2021.pdf
- URL 7: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Nüfus Ve Konut Araştırması 2011*, Erişim Tarihi: 09.09.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-ve-Konut-Arastirmasi-2011-15843>
- Yeşiltaş, M., Arslan, Ö. E., Temizkan, R. (2012). “İşgören Seçiminde Ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 94-117