

**RAPOR**

# SETLERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE ŞİDDET ARAŞTIRMASI

---

**2022**



# İÇİNDEKİLER



- 01.** Özet
- 02.** Araştırmanın Genel Çerçevesi
- 03.** Araştırmanın Amacı ve Hedefleri
- 04.** Metodoloji
- 05.** Bulgular
- 06.** Sonuçlar

Film-dizi-sinema set çalışma ortamlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve şiddet durumunu araştırmak amacıyla İstanbul'da Haziran-Ekim 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmaya 265 sektör çalışanı katılmıştır.

Çalışmaya katılanların %51,3'ünü erkekler, %45,7'sini kadınlar, %3'ünü ise kendisini diğer olarak adlandıranlar oluşturmaktadır. %46'sı 25-34 yaş aralığındadır. Katılımcıların %70,5'i üniversite mezunudur. %67,5'i 5 yıl ve üzerinde çalışandı. %42'si günde 12 saat sette çalışıyordu. Katılımcıların %41'i gelir seviyesini "gelirim giderimden fazla" olarak ifade etmektedir. Katılımcıların %89'u sgk lı olarak, %11'i serbest meslek makbuzu ile çalışmaktadır.

Katılımcıların %26'sını (69 kişi) reji, %13'ünü, %12,8'ini (34 kişi) saç-makyaj-kostüm, %11'ini (30 kişi) kamera ekibi oluşturmakta. Katılımcıların mesleklerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında erkeklerin kamera, reji ve prodüksiyon alanlarında çalıştıkları, kadınların mesleklerinde ise ilk sırayı saç-makyaj-kostüm işi almaktadır. Işık ve ulaşım ekiplerinin arasında hiç kadın bulunmazken, saç-makyaj-kostüm ekiplerinde de erkek sayısı çok azdır.

Katılımcıların şiddet ve şiddetin alt başlıklarını bilme durumunu analiz edildiğinde; çoğunluğun temel kavramları bildiği, ama alt tanımlarda özellikle erkek katılımcılarda hata olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan kişilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakışının ülke geneline göre iyi olsa da ortalama %20 düzeyinde eşitsizliği ifade eden önermeleri kabul ettikleri görülmektedir. Özellikle iş yaşamı, ev içi rolleri içeren önermelerde eşitsizlik düzeyi artmaktadır.

Katılımcıların cinsel şiddet algısı incelendiğinde; %16,6'sı "kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek için giydiğini düşünüyorum." cümlesine katıldığını; %24,5'i "çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atmasını tacizdir" cümlesine katılmadığını belirtiyor. Katılımcıların %14'ü iş arkadaşlarının iş yerinde küfürlü konuşmasını normal görüyor, %26'sı "çalışanların iş yerinde şaka yollu küfürlü konuşması veya mesaj atması normaldir." cümlesine katılıyorlar. Katılımcıların %29,4'u kadın çalışanın erkek çalışana göre kırılğan olduğunu düşünüyor. %16,6'sı çalışma ortamında erkek ve kadınların çalışma şartlarının eşit olmamasını normal görüyor ve %55'i kadın çalışanların iş hayatında korunması gerektiğine katılıyor. Ayrıca erkek katılımcılar kadınların erkeklerle arkadaşlık kurmasını farklı yorumlarken, erkeklerin kadınlarla arkadaşlık kurmasını sektörün kültürüne bağlıyor. %82'si iş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyor ve %29'u cinsel taciz ve şiddette kadının beyanının esas olduğuna katılıyor.

Katılımcıların %24'ü çalışma ortamında şiddet yaşadığını ifade etti. Bunların %80'ini kadınlar oluşturuyordu.

Katılımcıların bir yıl önce ve bir yıl içinde karşılaştıkları şiddet davranışlarında cinsel içerikli şakalar ve flört etmeye zorlama ilk sırada yer almaktadır. Şiddet davranışlarına tanıklık eden ve/veya yaşayan kişiler bu davranışları sergileyenleri %33 ile erkek iş arkadaşı, %26 yönetici erkek, %14 alt statüdeki erkek olarak tanımlamışlardır.

Çalışma ortamında şiddete uğradığını ifade edenlerin verdikleri tepkiler; yetkililere bildirme, kendisi müdahale etme ve hiç bir tepki vermeme olarak bulgulanmıştır. Cinsel istismar yaşayan katılımcılardan tepki verenler çoğunlukla olumsuz olarak sonuçlandığını, inanmadığını, bir mekanizmanın işletilmediğini ifade ettiler. Tepki vermeleri sonucunda kendilerinin işine son verildiğini belirtenler de oldu. Tepki vermeyenler ise sonuca inanmadıklarını belirttiler.

Katılımcıların %64,6'sı işyerlerinde bu olayların önlenmesi için gerekli mekanizmaların olmadığını belirtiyor. %64'ü işyerinde cinsel taciz / saldırı/ şiddette bulunan kişiye yönelik yaptırımların uygulandığını düşünmüyor.

Set çalışanları çalıştıkları ortamda şiddet ve cinsel taciz gibi konuların önlenmesi için getirdikleri önerileri; eğitim, yaptırımlar, söylem değişimi, örgütlenme ve mekanizma kurulması olarak sınıflandırabiliriz.



### Araştırma sorusu

- Türkiye’de sinema, tv, reklam setlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği algısının çalışanlar üzerine etkisi nedir?
- Set ortamında cinsel şiddet varlığı ve müdahale mekanizması nedir?



### Araştırmanın arka plan bilgisi

Her insan, şiddet ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Bununla birlikte, çalışma yaşamında cinsiyete yönelik şiddet ve taciz; her ülkede, ekonominin bütün sektörlerinde, tüm işlerde ve mesleklerde mevcuttur.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz tüm sektörleri, meslekleri ve çalışma düzenini etkiler ve tüm insanların güvenliğini, sağlığını ve iyilik halini tehdit eder. Şiddet ve taciz, güç ve kontrol sistemlerinden kaynaklanır. Şiddet, özellikle örgütlenme özgürlüğü olmayan, adalet hakkına erişimi kısıtlı olan, ayrımcılık yapılan en savunmasız durumdaki çalışanları etkiler. İşçi grupları, özellikle kadınlar, eşit olmayan güç ilişkileri, düşük ücret, güvencesiz çalışma koşulları ve diğer işyeri suistimallerinin yapıldığı işyerlerinde şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenmektedir. İşyeri ortamı, işin organize edilme şekli ve çalışanlara davranış şekli -zayıf işyeri önleme ve koruma önlemleri, açık şikayet ve bildirim mekanizmalarının olmaması ve bir sendikaya üye olmanın önündeki engeller dahil olmak üzere -şiddet ve tacizin daha olası olduğu koşulları oluşturabilir.

Şiddet ve taciz pek çok biçimde olabilir. Fiziksel saldırı, fiziksel istismar ve cinayet dahil fiziksel şiddet, Takip, sindirme, tehditler, sözlü taciz ve düşmanca davranış dahil olmak üzere psikolojik şiddet (sözlü ve duygusal taciz), Tehditler, hakaretler, küfürlü yorumlar, siber zorbalık, siber taciz, trolleme, nefret söylemi, taciz edici yorumlar ve müstehcen görüntüler gönderilmesi dahil teknoloji ve internet aracılığıyla çevrimiçi şiddet, İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, dokunma, ilgi ve tecavüz dahil olmak üzere cinsel taciz, Zorbalık ve mobbing, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açan, iş ortamında kötüye kullanım uygulamaları, koşulları ve düzenlemeleri, cinsiyete yönelik ayrımcılık.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği veya cinsiyete dayalı ayrımcılık sanayileşme süreci ile birlikte ortaya çıkan iş bölümü ile yakından ilişkili bir kavramlardır; cinsiyetinden dolayı kötü muameleyle maruz kalma, iş dünyasında ayrımcılığa uğrama ve sonuç olarak evrensel haklardan yoksun bırakılma durumu olarak açıklanır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların istihdamdan uzak kalmasının yanı sıra işyerlerinde cinsel şiddet yaşama durumunu da artırmaktadır. Tanımların değişkenlik gösterdiği göz önünde bulundurularak dünyada cinsel tacize maruz kalan 18 yaş ve üzeri kadınların oranının %75'e kadar çıktığı görülmektedir, yani en az 2 milyar kadın cinsel tacize uğramaktadır (Chamie, 2018).

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların insan haklarının ciddi bir şekilde ihlali olmasının yanı sıra, fırsat eşitliğinin sağlanmasının ve kadınların saygın ve insana yakışır işlere erişiminin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır (ILO, 2016e, para 1). Kadın çalışanların sağlığı, esenliği ve iş performansı üzerinde yıkıcı bir etkiye sahiptir.

İşyerinde şiddet ve taciz; toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini, kadınlara yönelik ayrımcılığı, kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz güç ilişkilerini pekiştiren sosyal normlar, değerler ve kalıpyargılar ile yakından ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet, ırk, engellilik ya da sosyal köken gibi diğer nedenlerle kesişen ayrımcılık türleri de bunlara dahildir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tahmini hesaplamalarına göre, her üç kadından biri, yaşamı boyunca bir tür fiziksel ve / veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır (WHO, 2017). Şiddet ve taciz çok yaygın olsa da bu tür vakaların önemli bir bölümü ihbar edilmemektedir. Çok sayıda mağdur, seyirci ve tanık, ortaya çıkmaktan korkmaktadır ya da bu konuda isteksizdir veya bunu nasıl yapacağını bilmemektedir. Şikâyetle bulunan birçok mağdur, etkisiz sistemlerle veya prosedürlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı mağdurlar ise misillemeye veya daha fazla şiddete ya da tacize maruz kalmakta veya işini kaybetmektedir. Bunun yanı sıra, zorla tahkime ilişkin hükümler içeren sözleşme maddeleri ya da zorlayıcı gizli sözleşmeler (“dava hakkında konuşmayı yasaklayan emirler”), bazı mağdurların deneyimlerini paylaşmasını engelleyebilmekte, hissettikleri psikolojik sıkıntıyı arttırabilmekte ve sorunun gizli kalmasına neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hakkında konuşan kadınları etiketleyen ya da mağdurları suçlayan sosyal normlar; şiddet ve taciz konusundaki sessizliğin devam etmesine yol açmaktadır.

Kadınlara yönelik şiddet ve taciz; ev, iş yeri, okul ve kurumlar da dâhil olmak üzere toplumdaki kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz toplumsal cinsiyet rollerinden ve güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Tüm bunların kökeninde; zararlı tutumların, kalıpyargıların, davranışların ve çoklu ayrımcılık biçimlerinin sürmesine neden olan sosyal normlar yatmaktadır ve sosyal normlar aynı zamanda bunları daha da güçlendirmektedir.

Dolayısıyla iş yerinde sosyal normların ve davranışların değiştirilmesi, çalışma yaşamında ve toplumda kadınlara yönelik şiddet ve tacizi önlemek açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Ezici bir çoğunlukla erkeklerin çalıştığı sinema-tv setleri çalışma ortamlarının şiddete açık olması, şiddet önleyici prosedürlerin bulunmaması, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması gibi bir çok nedenden ötürü şiddet ve taciz konusunda çok fazla zemin oluşturmaktadır. #MeToo, #TimesUp, #susmabitsin hareketleri, kadınların cinsel taciz ve taciz hakkında konuşmalarına olanak sağladı.

Cinsel şiddete karşı var olan yasaların hayata geçmesi ve setlerin kadınlar için güvenli alanlar olması için atılması gereken adımlar vardır. Kadın hareketleri bu adımların atılması için baskı unsuru oluşturmaktadır. Bu baskının dönüşümü hedefleyen kararlara neden olması gerekmektedir. Güvenli ortamların sağlanmasında sektördeki tüm aktörlerin sürece dahil olması ile çözümler üretilebilir.

Bir kuruluşun iç politikalarını ve prosedürlerini belirleyen işyeri politikaları geliştirilerek şiddet ve tacizden arınmış çalışma ortamları sağlanabilir. Uluslararası kuruluşların (PGA , Netflix gibi) cinsel tacize karşı aldığı kararlar bu alanda önemli yol göstericilerdir.

Türkiye’de yapım şirketleri, yayıncı kuruluş, sendikalar ve tüm çalışanların kararları ile oluşturulmuş politikalara ihtiyaç vardır. Sektörde kapsayıcı eşitlik temelinde kararlar alınmalı ve izlenmelidir. Şiddeti önleme, şiddetle mücadele yolları geliştirilmeli. Toplumsal cinsiyet eşitliği tüm sektöre yerleştirilmelidir.



### Araştırmanın temel hedefleri:

- Set ortamlarının ve tüm çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği algısının tespiti
- Set çalışanların çalışma ortamlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel şiddet perspektifi ile analizi
- Cinsel şiddet algısının setlerde çalışan kadın, erkek ve yapımcılardaki karşılığının tespiti
- Cinsel şiddet ile mücadele mekanizmalarının nasıl olduğunun tespiti

### Araştırmanın çıktıları:

- **Güncel veriler:** Araştırma sonunda, sinema/tv çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısı ve şiddetle karşılaşma durumunun istatistikî ve niteliksel verilerini sunulacak..
- **Verilerin Paylaşımı:** Bu veriler tüm çalışanlar, sendika, yapımcılar birliği, yayıncı kuruluş, yapım şirketlerine sunumlar ve raporlar aracılığıyla paylaşılacak. Sorunların somutlaştırılmasının ardından ortaklaşa eşitlikçi ve şiddetten uzak çalışma ortamının oluşturulması için kararlar alınması ve eylem planlarının takibini hedeflenecek.
- **Eğitimler:** Veriler kurumlara, kadınlara ve erkeklere yönelik önleyici-koruyucu adımları içeren eğitim içerikleri hazırlanmasını kolaylaştıracak. Setlerde eşitlik ve cinsel şiddetle mücadele için eğitim kitleri hazırlanacak.

### Araştırmanın hedef grupları:

- Araştırma setlerde çalışan kadınlar, erkekler, yapım şirketleri ve yayıncı kuruluşlara yöneliktir.

### Araştırmanın zamanı

- Çalışma İstanbul'da Haziran-Ekim 2021 tarihleri arasında gerçekleştirildi.





## Araştırma Ekibi

Hem akademik altyapı ve deneyim, hem de kadın hareketi ve sivil toplum içinde savunuculuk deneyimine sahip olan 3 sosyal bilimciden oluşan çok-disiplinli (multi-discipliner) bir araştırma ekibi.



## Araştırmanın Evreni

Setlerde sigorta şirketlerine kayıtlı 30.000 kadın, erkek ve 100 yapım şirketinden oluşan gruplardan oluşmuştur.



## Araştırmanın Örneklemi

İstanbul'da değişik setlerde çalışan ve bu çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen farklı sosyo-ekonomik-kültürel, etnik, dini özelliklere sahip gönüllü kadınlar, erkeklerden ve yapım şirketlerinden (250-300 çalışan, 5 yapım şirketi) dâhil edilmiştir.



## Yöntem

Çalışmamız setlerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve cinsel şiddeti feminist bakış ile araştıran tanımlayıcı kalitatif/kantitatif bir araştırmadır.



## Veri Toplama Yöntemi

Kalitatif veriler; "Bilgi Formu", "Toplumsal cinsiyet algı ölçeği", "Cinsel şiddet algı ölçeği" kullanılarak katılımcılara online anket tekniği ile toplandı.



## Verilerin Analizi

Kantitatif değerlendirmede, SPSS 16.0 paket programı kullanılarak verilerin yüzdelik dağılımları alındı. Açık uçlu sorular, tematik analiz ile değerlendirildi. Tematik analizde, modelleme (temalar belirlenerek) yapılarak veriler araştırma soruları doğrultusunda değerlendirildi.



## Analiz ve Raporlama

Araştırma soruları ışığında veri analizi ve çalışmanın raporlandırılmasında setlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlanması, cinsel şiddetin önlenmesinde kapsayıcı politikaların/kararların, modellerin, önerilerinin oluşturulması üzerine yoğunlaşıldı.

# **BULGULAR**



# **ŞOSYO-DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER**

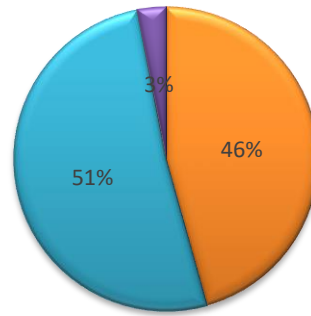
## ŞOSYO-DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER

Çalışmaya katılanların %51,3'ünü erkekler, %45,7'sini kadınlar, %3'ünü ise kendisini diğer olarak adlandıranlar oluşturmaktadır. %46'sı 25-34 yaş aralığındadır. Katılımcıların %70'5'i üniversite mezunudur. %67,5'i 5 yıl ve üzerinde çalıştı. %42'si günde 12 saat sette çalışıyordu. Katılımcıların %41'i gelir seviyesini "gelirim giderimden fazla" olarak ifade etmektedir. Katılımcıların %89'u sgk lı olarak, %11'i serbest meslek makbuzu ile çalışmaktadır.

**Tablo 1. Set Çalışanlarının Sosyo-demografik Özellikleri**

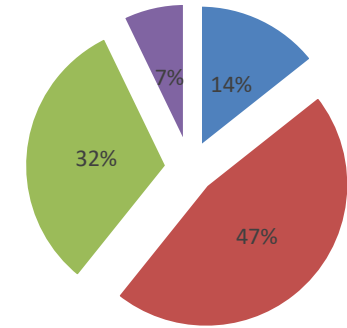
		n	%
Cinsiyet	Erkek	121	50,0
	Kadın	136	48,1
	Diğer	8	1,9
Yaş	18-24 yaş	38	24,6
	25-34 yaş	123	41,9
	35-44 yaş	85	26,9
	45-54 yaş	19	6,5
Eğitim	İlkokul Mezun	8	2,3
	Lise Mezun	47	16,2
	Üniversite	187	71,5
	Yüksek Lisans	23	10,0
Set ortamında çalışma süresi	0-1 yıl	29	26,5
	1-5 yıl	57	18,9
	5 yıl üzeri	179	54,6
Gelir seviyesi	Gelirim giderimden az	100	31,2
	Gelirim giderimden fazla	108	23,4
	Gelirim giderime denk	57	45,4
Çalışma saati	12 saatin altı	39	15
	12 saat	111	42,7
	12 saat üzeri	106	38,8
	çok değişken	9	3,5
Sigortalı olma durumu	Evet	235	89,6
	Hayır	30	10,4
TOPLAM		265	100

**Grafik1: Cinsiyet Dağılımı**



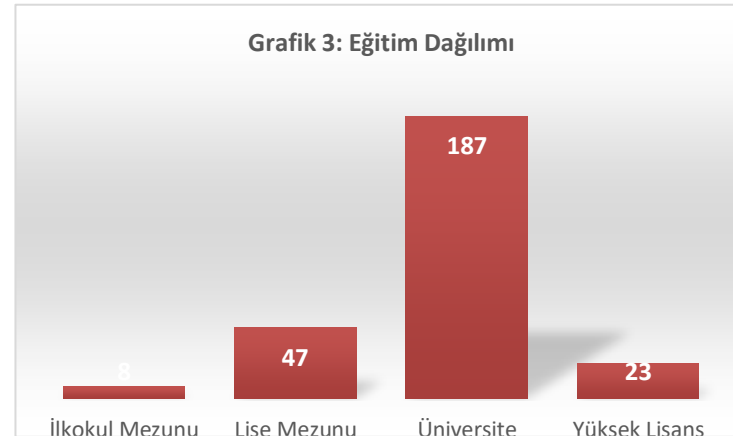
■ ERKEK ■ KADIN ■ DİĞER

**Grafik 2: Yaş dağılımı**



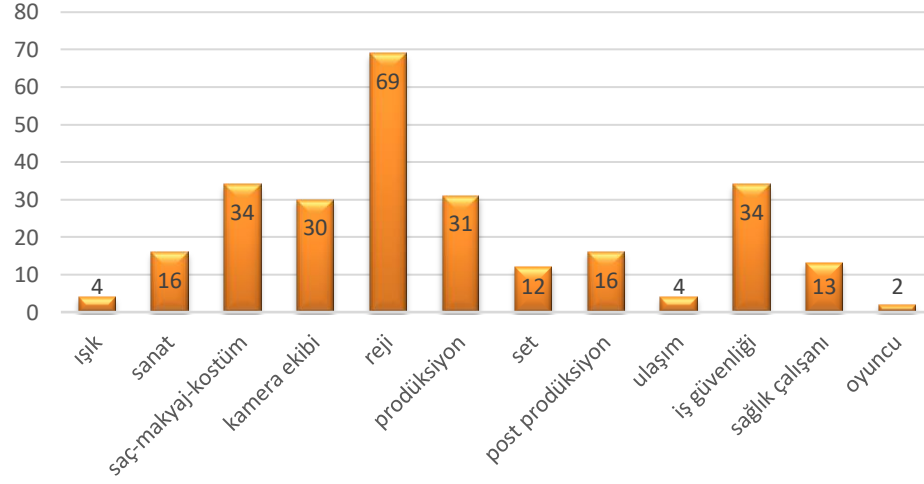
■ YAŞ 18-24 yaş ■ YAŞ 25-34 yaş ■ YAŞ 35-44 yaş ■ YAŞ 45-54 yaş

**Grafik 3: Eğitim Dağılımı**

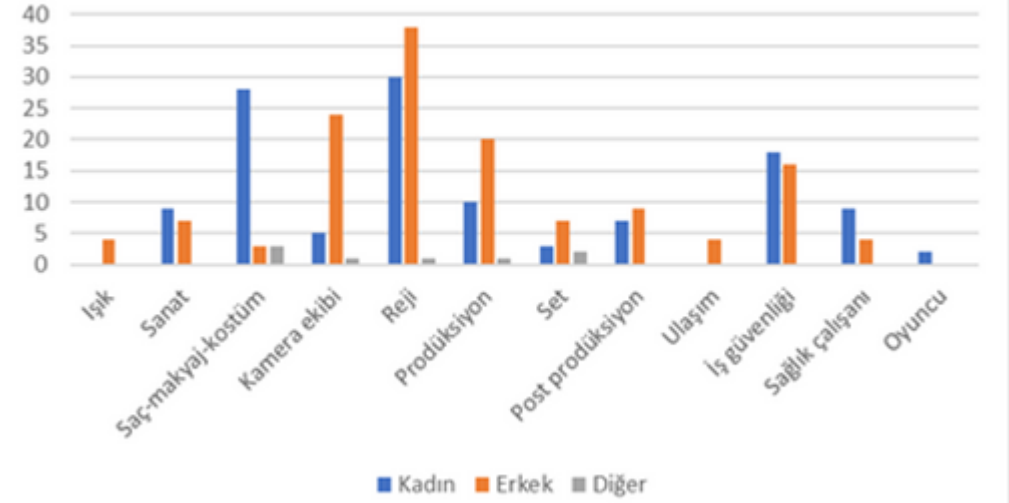


Grafik 4 de araştırmaya katılanların %26'sını (69 kişi) reji, %13'ünü (34 kişi) iş güvenliği, %12,8'ini (34 kişi) sa-makyaj-kostüm, %11'ini (30 kişi) kamera ekibinin oluşturduğu görülmektedir.

Grafik 4: Meslek Dağılımları



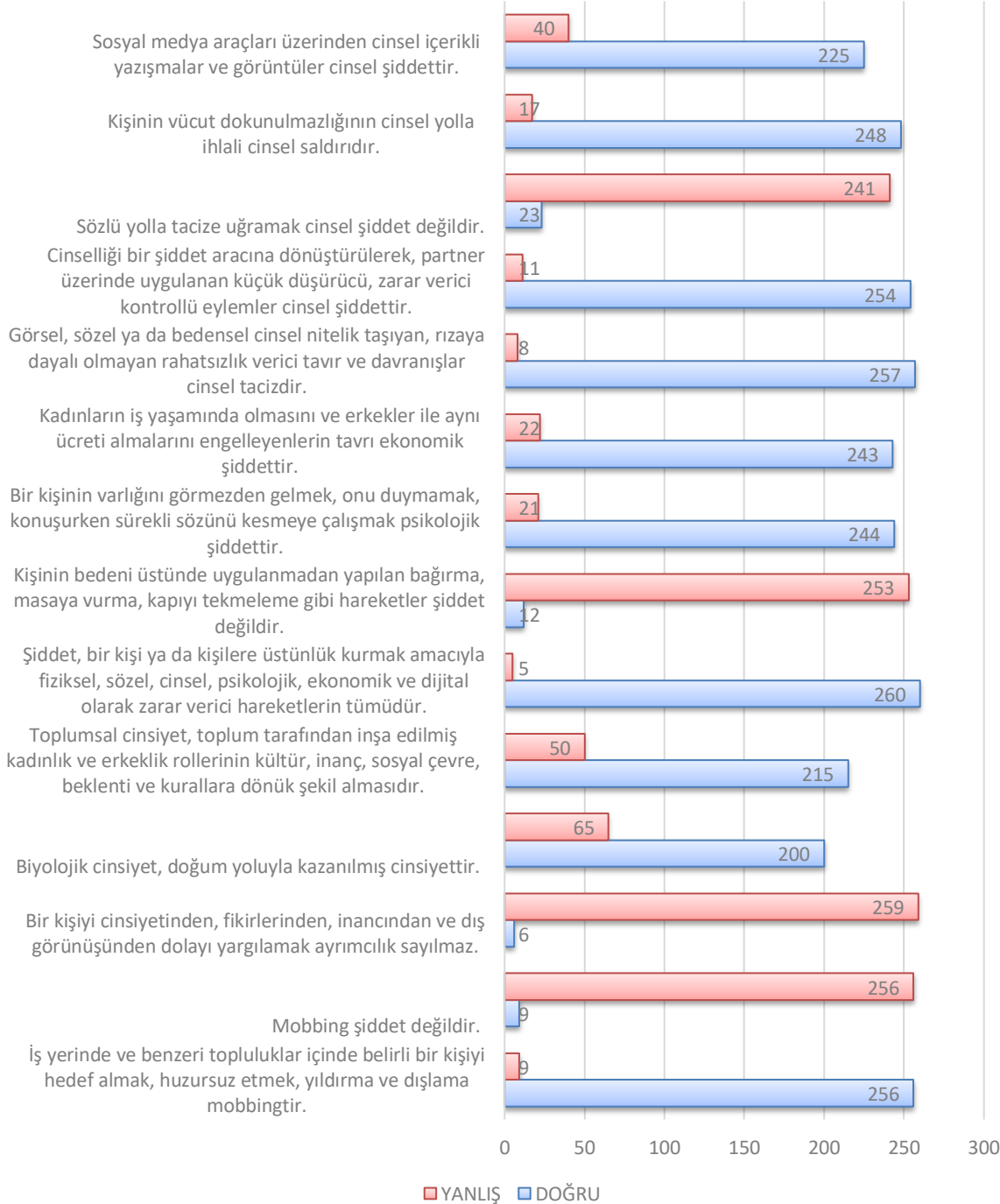
Grafik 5: Mesleklerin Cinsiyete Göre Dağılımı



Katılımcıların mesleklerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında (Grafik 5) erkeklerin kamera, reji ve prodüksiyon alanlarında çalıştıkları, kadınların mesleklerinde ise ilk sırayı sa-makyaj-kostüm işi almaktadır. Işık ve ulaşım ekiplerinin arasında hiç kadın bulunmazken, sa-makyaj-kostüm ekiplerinde de erkek sayısı çok azdır.

# KAVRAM BİLGİSİ

Grafik 6: Kavram Bilgisi



## KAVRAM BİLGİSİ

Katılımcılara bazı kavram tanımlamalarının doğru mu, yanlış mı olduğu soruldu.

Katılımcıların %84,5'i mobbingi doğru tanımlarken, %3,7'si mobbingi şiddet olarak görmemektedir. Katılımcıların %98'i ayrımcılığı doğru tanımlamıştır (kadınların tamamı, erkeklerin %96'sı).

Katılımcıların %25'i biyolojik cinsiyeti (erkeklerin %27'si, kadınların %22'si), %19'u toplumsal cinsiyeti (erkeklerin %24'ü, kadınların %15'i) hatalı tanımlamıştır.

Katılımcıların %95,4'ü şiddet tanımını doğru yaparken, şiddetin türlerinde farklılıklar görülmektedir. Katılımcıların %4,5'i (1 kadın, 11 erkek) "Kişinin bedeni üstünde uygulanmadan yapılan bağırma, masaya vurma, kapıyı tekmeleme gibi hareketleri" şiddet olarak görmemektedir ve psikolojik şiddeti yanlış tanımlamıştır. %95,8'i ekonomik şiddeti doğru tanımlamıştır.

Kadınların tamamı cinsel taciz içeriğini doğru tanımlarken, erkeklerin %5'i yanlış tanımlamıştır. Cinsel şiddet tanımını %3,7'si yanlış yorumlamış (10 erkek); "Sözlü yolla tacize uğramak cinsel şiddet değildir." yargısına %9'u (6 kadın, 16 erkek, 2 diğer) doğru diye yanıt vermiştir.

Cinsel saldırı tanımını %97,7 si doğru yanıtlamıştır; "Sosyal medya araçları üzerinden cinsel içerikli yazışmalar ve görüntüler cinsel şiddettir." yargısına ise %13'ü (12 kadın, 23 erkek) yanlış demiştir.

# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALGISI

Toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamında da iş bölümü ve meslek seçimi ile birlikte etkisini gösteren önemli bir kavramdır. Hane içinde kesin çizgilerle kadın ve erkeğin rollerini ayıran toplumsal roller çalışma yaşamında da kadına "bakım, organizasyon gibi" işleri, erkeğe ise "yönetim ve kas gücü gerektiren" işleri layık görür.

Çalışmamızda sektör çalışanlarının "Toplumsal cinsiyet eşitliği algısını" ölçmek için yaptığımız anket sorularını "iş ve çalışma yaşamı", "ebeveynlik", "ilişkiler", "yaşam", "ev işleri" başlıklarında gruplandırıp inceledik. Toplam ölçek puan ortalaması 56,93 dür.

Önermeler	Cinsiyet	Katılıyorum		Kararsız		Katılmıyorum		TOPLAM N
		n	%	n	%	n	%	
İnsanlar cinsiyetlerinden bağımsız olarak agresif veya anlayışlı olabilirler.	Kadın	100	83	0	0	21	17	121
	Erkek	105	77	0	0	31	23	136
	Diğer	7	88	0	0	1	12,5	8
İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir.	Kadın	107	88	0		14	12	121
	Erkek	113	83	1	1	22	17	136
	Diğer	7	88	0	0	1	12,5	8
Bir erkeğin ağladığını görmenin kadın ağlamasından daha kötü olduğunu düşünüyorum.	Kadın	5	4	2	8	114	94	121
	Erkek	12	9	8	6	116	85	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
İnsanların kadın mı erkek mi olduğunu düşünmeyip diğere odaklanılmalıdır.	Kadın	100	83	1	1	20	16	121
	Erkek	105	77	7	5	24	18	136
	Diğer	8	100	0	0	0	0	8
Toplumun liderliğinde erkekler olmalıdır.	Kadın	1	1	0	0	120	99	121
	Erkek	5	4	3	2	128	94	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8

"İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir." maddesine erkeklerin %17'si kadınların %12'si katılmamış, grubun %86,4 ü cümleyi desteklemiştir.

"Bir erkeğin ağladığını görmenin kadın ağlamasından daha kötü olduğunu düşünüyorum." yargısına erkeklerin %9'u kadınların %4'ü katılmış, grubun %87,16 sı katılmamıştır.

"Toplumun liderliğinde erkekler olmalıdır." önermesine grubun %95,4 ü (114 kadın, 132 erkek, 7 diğer) katılmamıştır.

Sektörde çalışan kişilerin bu önermelere verdikleri yanıtlar başka gruplarla yapılan araştırma yanıtlarından eşitliğe doğru çıksa da ortalama %20 düzeyinde eşitsizliği ifade eden önermeleri kabul etmişlerdir.



“Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir.” cümlesine erkeklerin %17’si, kadınların %14 ü katılmış (grubun %71,6’sı önermeye katılmamış); Kadir Has üniversitesi araştırmasında erkeklerinin çocuk bakımında eğlenme ve vakit geçirme dışında bakım işlerinde katılım oranı düşüktür.

“bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır.” yargısına erkeklerin %10’u kadınların %3’ü katılmış (grubun %91’i önermeye katılmamış).

“oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.” cümlesine ise erkeklerin %19’u, kadınların %4’ü katılıyor (grubun %83’ü katılmıyor).

Toplumda ebeveynlik rollerini kadın ve erkek cinsiyetine göre ayırıştırma zaman içinde azalsa da varlığını hala sürdürmektedir. Eğitim seviyesinin artması ile çocuk bakımındaki rol dağılımları da değişmektedir.

Çalışmamızda grubun %17’sinin “oğlan ve kız çocuklarının yetiştirilmesinde farklılık olması gerekliliğini” düşünmesi toplumsal cinsiyet kalıplarının ebeveynlikte ve doğal olarak yaşamlarındaki etkisinin devam ettiğini göstermektedir.

Önermeler	Cinsiyet	Katılıyorum		Kararsız		Katılmıyorum		TOPLAM N
		n	%	n	%	n	%	
Çocuklara cinsiyetlerine değil, yaşlarına ve buldukları ortama bağlı olarak özgürlük verilmelidir.	Kadın	104	86	3	2,5	14	14	121
	Erkek	113	83	1	1	22	17	136
	Diğer	7	88	0	0	1	12,5	8
Oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.	Kadın	5	4	20	17	96	79	121
	Erkek	26	19	11	8	99	73	136
	Diğer	2	25	0	0	6	75	8
Bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır.	Kadın	4	3	2	1,6	115	95	121
	Erkek	14	10	2	1,5	120	88	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir.	Kadın	17	14	11	9	93	77	121
	Erkek	23	17	10	7	1,3	76	136
	Diğer	3	37,5	2	25	3	37,5	8

Önermeler	Cinsiyet	Katılıyorum		Kararsız		Katılmıyorum		TOPLAM
		n	%	n	%	n	%	N
Erkeklerin ev işleri yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır.	Kadın	108	89	1	1	12	10	121
	Erkek	106	78	8	6	22	16	136
	Diğer	5	63	1	12,5	2	25	8
Ev işleri cinsiyete göre ayırt edilmemelidir.	Kadın	108	89	1	1	12	10	121
	Erkek	106	78	14	10	16	12	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Partnerimin ev işlerini yapmaktan sorumlu olduğumu düşünmesi beni strese sokar.	Kadın	94	78	2	2	25	20	121
	Erkek	46	34	10	7	80	59	136
	Diğer	8	100	0	0	0	0	8
Kadınlar, erkeklerden daha temiz ve düzenli olmalıdır.	Kadın	1	1	0	0	120	99	121
	Erkek	20	15	2	1	114	84	136
	Diğer	1	13	1	12,5	6	75	8
Arkadaş çevremde gelecekteki ev içi faaliyetlerimin mesleki faaliyetlerimden daha önemli görülmesinin doğru olduğunu düşünüyorum.	Kadın	0	0	4	3	117	97	121
	Erkek	18	13	21	15	97	71	136
	Diğer	0	3	0	2	8	100	8
Erkek aileden sorumludur, bu nedenle kadın ona itaat etmelidir.	Kadın	2	2	0	0	119	98	121
	Erkek	7	5	1	1	128	94	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Bir kadın eşiyile çelişmemelidir.	Kadın	5	4	4	3	112	14	121
	Erkek	15	11	14	10	107	79	136
	Diğer	0	0	1	12,5	7	87,5	8

“Bir kadın eşiyile çelişmemelidir.” cümlesine erkeklerin %11'i kadınların %4'ü katılmış (grubun %82,6'sı önermeye katılmamış, %7'si kararsızlık belirtmiş).

“Partnerimin, ev işlerini yapmaktan sorumlu olduğumu düşünmesi beni strese sokar.” yargısına kadınların %78'i, erkeklerin %34'ü katılmış (grubun %37,7'si katılmamış).

“Erkeklerin ev işi yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır.” yargısına ise kadınların %89'u erkeklerin %78'i katılmış; grubun %7 si kararsız kalmış, %18'4'ü de katılmamıştır. Kadir Has üniversitesi 2022 araştırmasında erkeklerin ev işlerine katkısının evin dışarı ile işleri (tamirat gibi) üzerinden olduğu görülmektedir.

“Ev işleri cinsiyete göre tahsis edilmemelidir.” cümlesine kadınların %89'u, erkeklerin %78'i katılmıştır. Ardışık sorulan iki soruda kararsız ve katılım oranı değişmektedir.

Önermeler	Cinsiyet	Katılıyorum		Kararsız		Katılmıyorum		TOPLAM
		n	%	n	%	n	%	N
Erkekler, iş yerlerinde sorumlu pozisyonda olmalıdır.	Kadın	2	2	8	7	111	92	121
	Erkek	18	13	11	8	107	79	136
	Diğer	1	13	1	12,5	6	6	8
Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur.	Kadın	6	5	11	9	104	86	121
	Erkek	30	22	16	12	90	66	136
	Diğer	3	37,5	2	25	3	37,5	8
Erkek izin vermiyor ise kadın çalışmamalıdır.	Kadın	1	1	0	0	120	99	121
	Erkek	7	5	0	0	129	95	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Bazı işler kadınlara uygun değildir.	Kadın	11	9	9	7	101	83	121
	Erkek	30	22	19	14	87	64	136
	Diğer	3	37,5	2	25	3	37,5	8
Sosyal çevrem sunmam için erkeğin işi kadının işinden daha statülü olmalıdır.	Kadın	2	2	3	2	116	96	121
	Erkek	8	6	2	1	126	93	136
	Diğer	1	12,5	1	12,5	6	75	8
Pek çok önemli işte erkeklerle sözleşme yapmak kadınlardan daha iyidir.	Kadın	4	3	1	1	116	96	121
	Erkek	7	5	4	3	125	92	136
	Diğer	2	25	2	25	4	50	8
Bir kadın eşinden fazla para kazanmamalıdır.	Kadın	2	2	2	2	117	96	121
	Erkek	4	3	4	3	128	94	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Kadınlar sadece ailelerinin ekonomik sıkıntısı var ise çalışmalıdırlar.	Kadın	1	1	0	0	120	99	121
	Erkek	5	4	2	1	129	95	136
	Diğer	0	0	0	0	8	100	8
Evli ve çocuklu çalışma hayatında gerekli performansı gösteremezler.	Kadın	1	1	1	1	119	98	121
	Erkek	1	1	19	14	116	85	136
	Diğer	1	13	2	25	5	62,5	8

"Erkek izin vermiyor ise kadın çalışmamalıdır." yargısına "tamamen katılmıyorum" yanıtını 205 kişi vermiştir.

"Katılıyorum", "tamamen katılıyorum" yanıtını veren 8 kişi erkeklerin %5'ini, kadınların %1'ini oluşturuyor.

"Bazı işler kadınlara uygun değil" yargısına 31 kişi kararsız kalmış, grubun %59,6'sı tamamen katılıyorum-katılmıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların %22'sini erkekler, %9'unu kadınlar oluşturuyor.

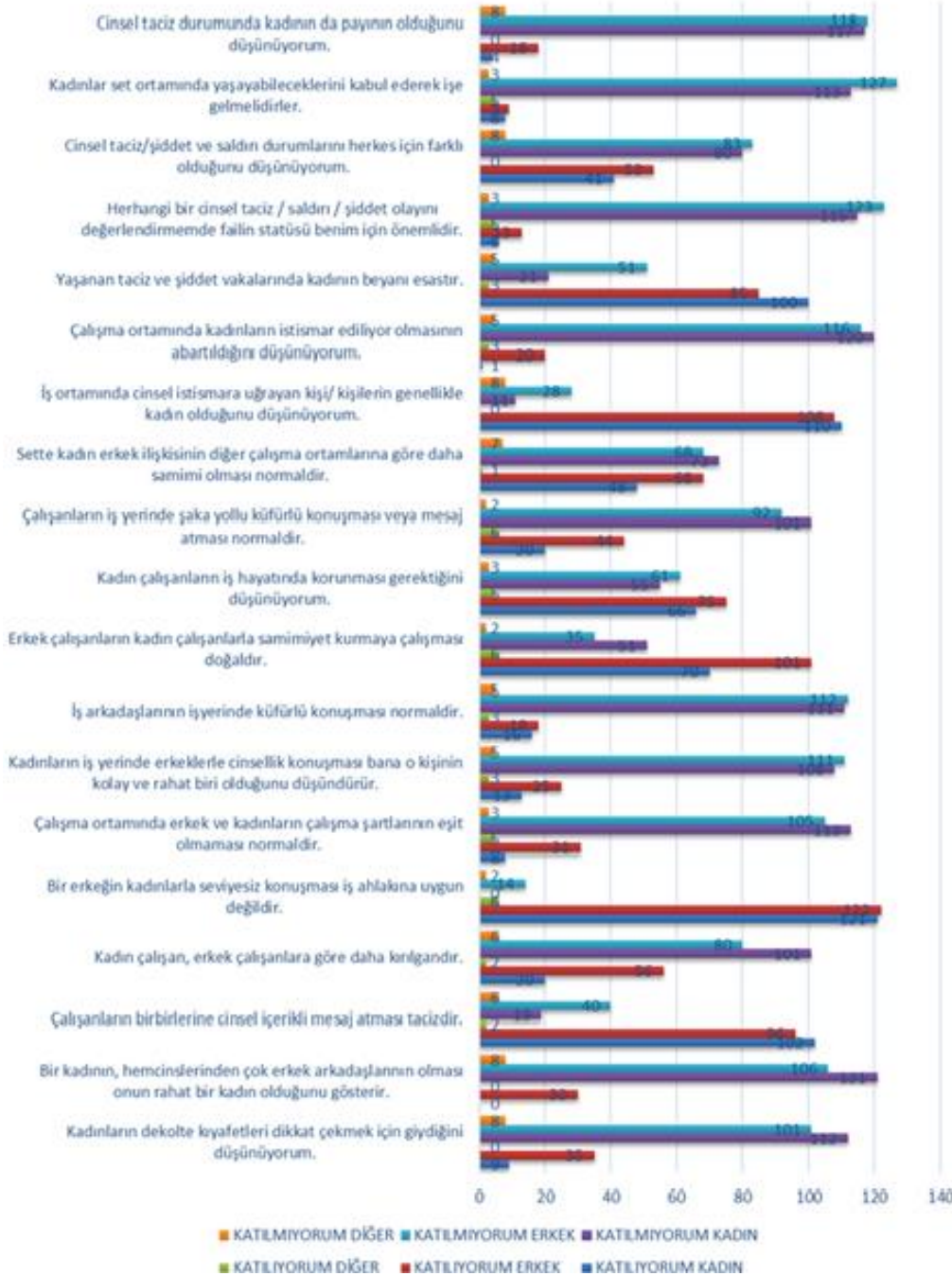
"Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur." önermesine grubun %75'i katılmamış, %11'i (29 kişi) kararsız kalmış, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyenler (37 kişi) gruptaki erkeklerin %22'sini, kadınların %5'ini oluşturmaktadır. Bu önermeye katılmama oranı yüksek olmasına rağmen "bazı işler kadınlara uygun değildir" önermesine katılım yüksektir.

"Erkekler, iş yerlerinde sorumlu pozisyonda olmalıdır." önermesine grubun %84'ü katılmamış, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyen 24 kişi 11 kadın, 13 ü erkekten oluşmaktadır.

İş yaşamı ile ilgili katılımcıların verdiği yanıtlar katılımcıların toplumsal cinsiyet algısının eşitliğe doğru gittiğini gösterse de grubun özellikle %18-20 lik kısmının toplumsal cinsiyet normlarını sahiplendikleri görülmektedir.

# CİNSEL ŞİDDET ALGISI

**Grafik 7: Set Çalışanlarının Cinsiyete Göre Cinsel İstismar Algısı**



Katılımcıların toplum içinde cinsel şiddeti normalleştiren tutum ve düşüncelere katılıp katılmama durumları incelendi.

## CİNSEL ŞİDDET ALGISI

Katılımcıların %16,6'sı (9 kadın, 35 erkek) "**kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek için giydiğini düşünüyorum.**" cümlesine katıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların %24,5'i "**çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atmasını tacizdir**" cümlesine katılmadığını, %94'i "**bir erkeğin kadınlarla seviyesiz konuşması iş ahlakına uygun değildir.**" e katıldığını belirtiyor.

Katılımcıların %14'ü (16 kadın, 18 erkek, 3 diğer) **iş arkadaşlarının iş yerinde küfürlü konuşmasını normal görüyor**, %26'sı (20 kadın, 44 erkek, 6 diğer) "**çalışanların iş yerinde şaka yollu küfürlü konuşması veya mesaj atması normaldir.**" cümlesine katılıyorlar.

Katılımcıların %29,4'u **kadın çalışanın erkek çalışana göre kırılgan olduğunu** düşünüyor. %16,6'sı **çalışma ortamında erkek ve kadınların çalışma şartlarının eşit olmamasını normal görüyor** ve %55'i **kadın çalışanların iş hayatında korunması gerektiğine** katılıyor.

Katılımcıların %11 i "**bir kadının, hemcinslerinden çok erkek arkadaşlarının olması onun rahat bir kadın olduğunu gösterir.**", %15,5'i "**kadınların iş yerinde erkeklerle cinsellik konuşması bana o kişinin kolay ve rahat biri olduğunu düşündürür.**" önermesine katılıyor. %67'si "**erkek çalışanların kadın çalışanlarla samimiyet kurmaya çalışması doğaldır.**" önermesine katılıyor.

Katılımcıların %43,5'i "**sette kadın erkek ilişkisinin diğer çalışma ortamlarına göre daha samimi olması normaldir.**" önermesine katılıyor.

%82'si **iş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyor** ve %29'u **cinsel taciz ve şiddette kadının beyanının esas olduğuna** katılmıyor.

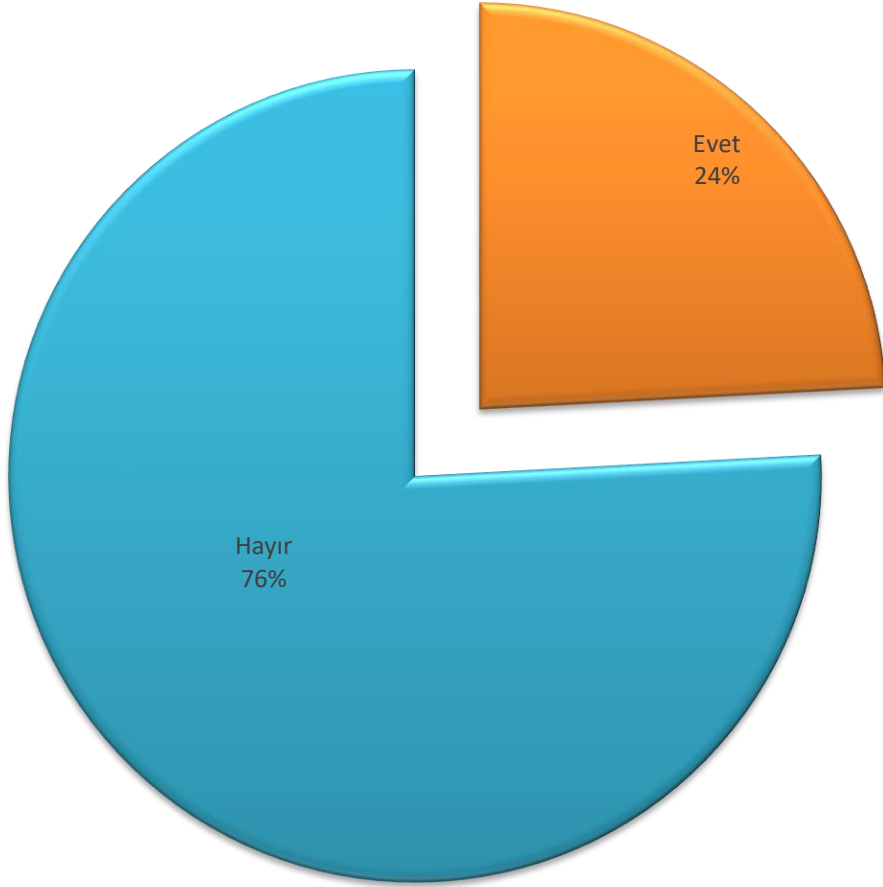
Katılımcıların %9'i **çalışma ortamında kadınların istismar ediliyor olmasının abartıldığını** düşünüyor ve "**kadınların set ortamında yaşayabileceklerini kabul ederek işe gelmeleri**" yargısına katılıyor.

Katılımcıların %35,5'i **cinsel taciz/şiddet ve saldırı durumlarını herkes için farklı olduğunu düşünüyor**; %9'u "**herhangi bir cinsel taciz / saldırı / şiddet olayını değerlendirmemde failin statüsü benim için önemlidir.**" önermesine katılıyor; %8'i **cinsel taciz durumunda kadının da payının olduğunu** düşünüyor.

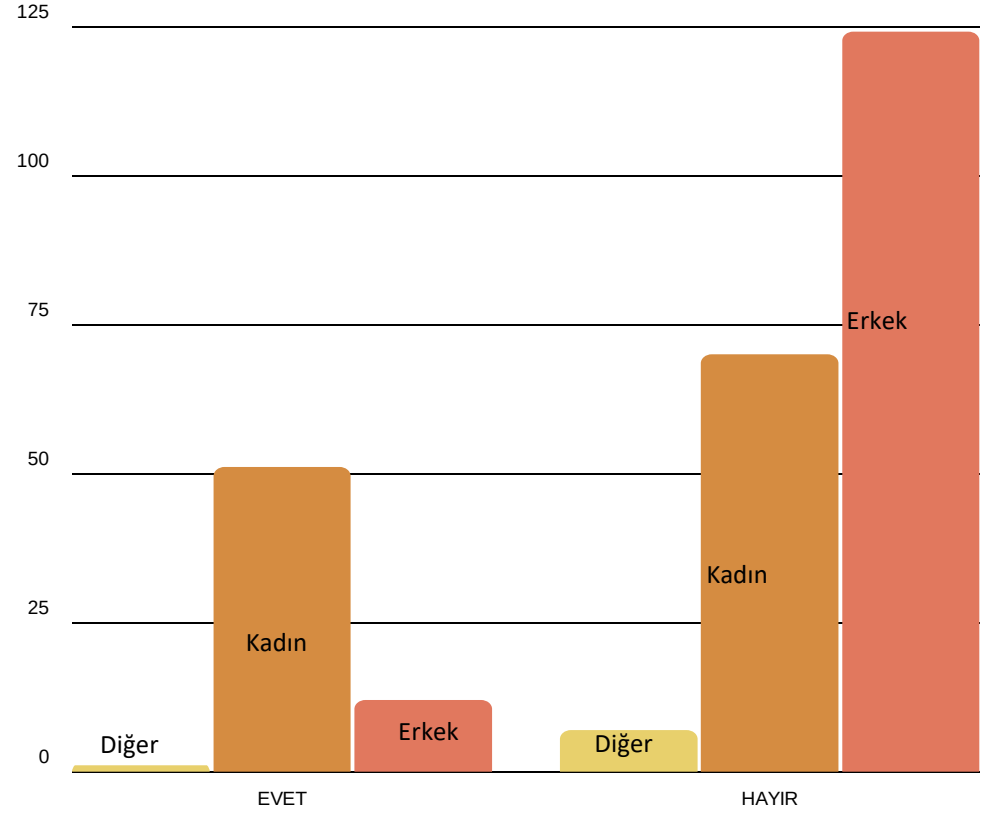
# ŞİDDET YAŞAMA

## ŞİDDET YAŞAMA

Grafik 8:Çalışma ortamında cinsel taciz yaşama durumu



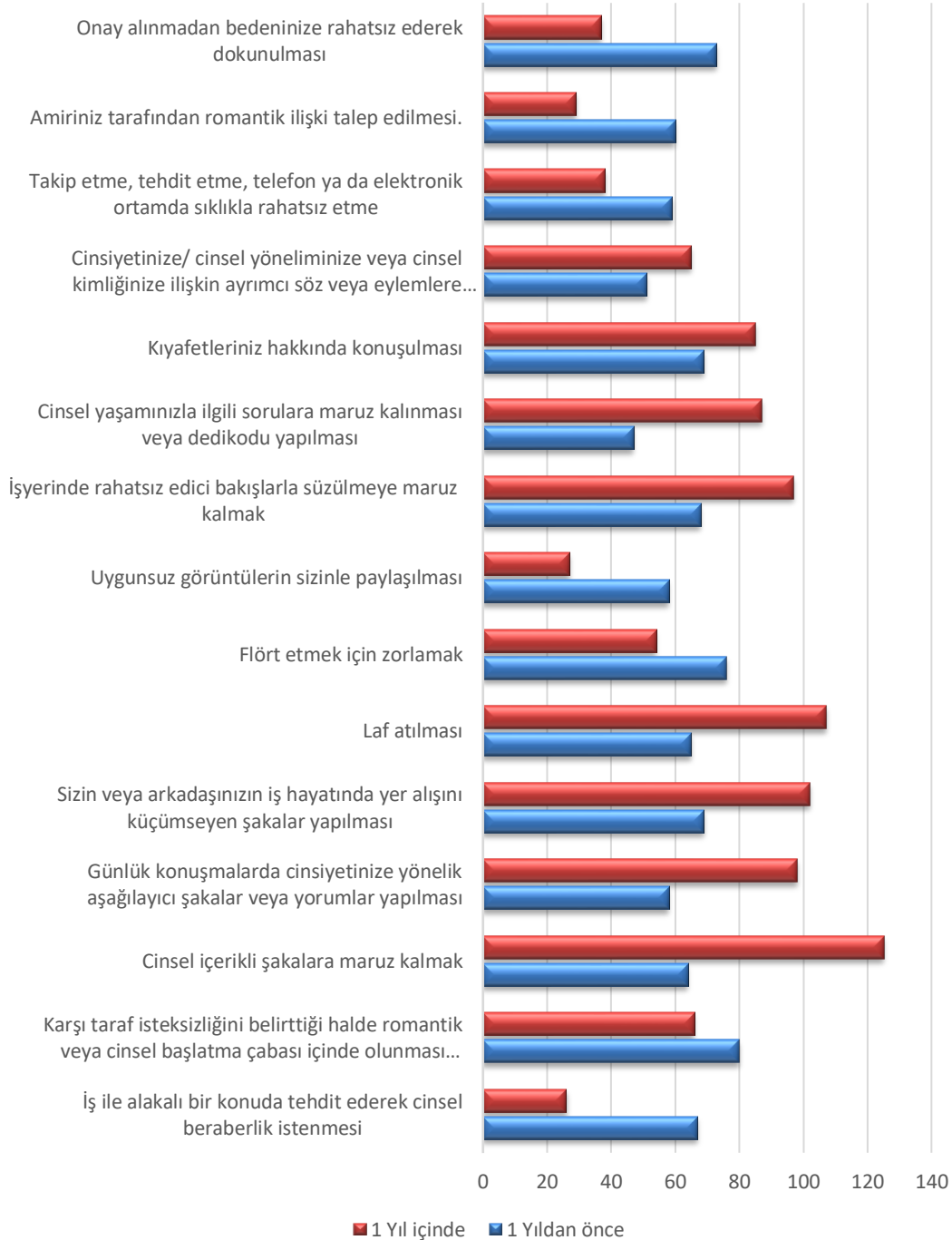
■ Evet ■ Hayır



Cinsel taciz yaşadığını ifade edenlerin %80'i kadınlardır.



**Grafik 10 : 1 Yıl önc ve 1 yıl içinde karşılaşılan şiddet davranışları**



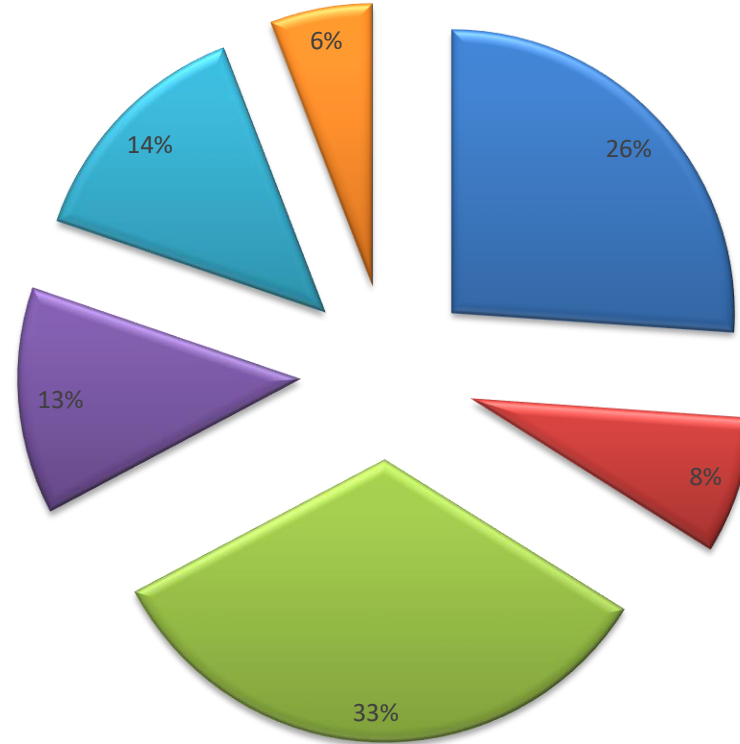
### 1 yıl önce

- 80 kişi "karşı taraf isteksizliğini belirttiği halde romantik veya cinsel başlatma çabası içinde olunması (mesaj-mail-sözel)"
- 76 kişi "flört etmek için zorlama",
- 73 kişi "onay alınmada bedene rahatsız ederek dokunma",
- 69 kişi "kişinin iş hayatında yer almasını küçümseyen şakalar yapılması"

### 1 yıl içinde

- 125 kişi "cinsel içerikli şakalara maruz kalma",
- 107 kişi "laf atma",
- 102 kişi "kişinin iş hayatında yer almasını küçümseyen şakalar yapılmasını",
- 98 kişi "günlük konuşmalarda cinsiyete yönelik aşağılayıcı şakalar veya yorumlar yapılması"

**Grafik 11: Cinsel Şiddet Davranışı Sergileyen Kişiler**



Cinsel şiddet davranışlarına tanıklık eden ve/veya yaşayan kişiler bu davranışları sergileyenleri %33 ile erkek iş arkadaşı, %26 yönetici erkek, %14 alt statüdeki erkek olarak tanımlamışlardır.

■ Yönetici erkek ■ Yönetici kadın ■ Erkek iş arkadaşı ■ Kadın iş arkadaşı ■ Alt statüdeki erkek ■ Alt statüdeki kadın

# CİNSEL ŞİDDETTE TEPKİ

**“Karşı çıktım,  
ve ortamı terk  
ettim.”**

“Bir an donup kaldım, sonra gitmesini söyledim. Alaycı bir şekilde benden uzaklaştı. Yapımcıya ve şirket sahibine söyledim. O kişiyle aynı ortamda bulunmadım.”

“Bir kısmında basıma gelen sözlü tacizin, taciz olduğunu anlayamayacak kadar gençtim. Suçu kendimde arayıp sessizleştim. Daha sonra birkaç sözlü şiddet gösterisi yaşadığımda üstlerine bilgi verdim ve sonuçsuz kaldı. Bir oyuncunun sözlü şiddetine maruz kaldığımda oyuncu yapımcı şirket tarafından uyarıldı ve benden özür diledi.”

**“Kendisine bundan rahatsız olduğumu belirttim ve bir daha olmaması için uyardım.”**

**“İşini bıraktım.”**

**“Uygulayıcı yapımcıydı. İstifamı vereceğimi söyledim.”**

**“Sustum.”**

Çalışma ortamında şiddete uğradığını ifade edenlerin verdikleri tepkiler; yetkililere bildirme, kendisi müdahale etme ve hiç bir tepki vermeme olarak gruplanmaktadır.

## ŞİDDETE TEPKİ

### **Yetkililere bildirim yapanlar;**

*“Bir an donup kaldım, sonra gitmesini söyledim. Alaycı bir şekilde benden uzaklaştı. Yapımcıya ve şirket sahibine söyledim. O kişiyle aynı ortamda bulunmadım.”*

*“Bir kısmında basıma gelen sözlü tacizin, taciz olduğunu anlayamayacak kadar genctim. Sucu kendimde arayıp sessizestim. Daha sonra birkaç sözlü siddet gösterisi yasadığımda üstlerine bilgi verdim ve sonucuz kaldı. Bir oyuncunun sozlu siddetine maruz kaldığımda oyuncu yapımcı şirket tarafından uyarıldı ve benden özür diledi.”*

*“Birim şefim ve yapım amirini bilgilendirdim.”*

*“Direk birim şefimle konuşmuştum ama herhangi bir yaptırım uygulanmadı ve çalışmak zorunda olduğum için çalışmaya devam ettim.”*

*“Reddettim. Üstüne şikayet ettim.”*

*“Yöneticilerle konuştum olumlu sonuç aldım.”*

*“Çalışma arkadaşımınla birlikte bakışlarından rahatsız olduğumuz bir kişi vardı. Koordinatörümüze bilgi verdik. Gerekli konuşmayı yapımcı ekibiyle yaptı ve uyarı yapıldı.”*

*“Bunun iş ahlakına aykırı olduğunu düşündüğüm için önce kendisini uyardım. Yöneticisi ile iletişime geçtim uyarılmasını ve tekrarlanması halinde çalışma alanından uzaklaştırılacağı bilgisini almasını sağladım.”*

### **İşi bırakan;**

*“Uygulayıcı yapımcıydı. İstifamı vereceğimi söyledim.”*

### **Kendisi müdahale edenler;**

*“Alan ve sınırları belirtmekle yetindim.”*

*“Bir daha yapmaması konusunda sert uyarıda bulundum.”*

*“Haberim olmadan flört ettiğim kişi uygunsuz fotoğraflarımı ekiple paylaşmıştı. İnsanlara bunun normal bir durum olmadığını ve yaptıklarının taciz olduğunu söyledim.”*

*“Karşı çıktım, ve ortamı terk ettim.”*

*“Kendisine bundan rahatsız olduğumu belirttim ve bir daha olmaması için uyardım.”*

*“Refleksle tokat atıp ittim ve onunla aynı şeyi istemediğimi söyledim.”*

*“Tepki verdim.”*

*“Çalışma arkadaşını taciz ettiğini belirten onunla olmak istemediğimi belirten aksi takdirde onu şikayet edeceğimi resmi bir mesaj atarak onu uyardım.”*

### **Hiçbir şey yapmayanlar;**

*“Duymamazlıktan geldim.”*

*“Hiç bir şey yapmadım.”*

*“İşi bıraktım.”*

*“Kadın şefim cinsel yönelimimi bildiği için beni kıyafetim konusunda uarmıştı. Beraber bindiğimiz takside taksicinin bana baktığını ve kendisinin kadın olarak setteki erkeklere laf geçiremediğini benim bu şekilde giyinmemi söylemişti. Üzerimde atlet ve gömlek vardı yaz ayında günümüzde tüm erkeklerin giydiği atletlerden.”*

*“Ortamdan uzaklaşıp, yanlış anlamış olabileceğimi düşündüm. Şimdi düşününce bu kesinlikle bir tacizdi ve ben sessiz kaldım.”*

*“Sözselsel bir tacizdi. Duymamazlıktan geldim. Hemen oradan uzaklaştım. Suçlanmamak için.”*

*“Sustum.”*

*“Taciz olduğunu çok sonra fark ettim.”*

*“Mesaj yoluyla rahatsız edici şekilde muhabbet kurmaya çalıştı ben karşılık vermeyip tepki gösterince geri çekildi.”*

Cinsel istismar yaşayan katılımcılardan tepki verenler çoğunlukla olumsuz olarak sonuçlandığını, inanılmadığını, bir mekanizmanın işletilmediğini ifade ettiler. Tepki vermeleri sonucunda kendilerinin işine son verildiğini belirtenler de oldu.

**Sonuçsuz, inanılmadı, devam etti, önlem alınmadı;**

“Hiç bir şey olmadı.”

“Şakayla karışık devam eden taciz ve benim her seferinde reddetmem.”

“Kendisi "hay Allah?!" Dedi”

“Ben bunu yapan kişilerle iletişim kurmayı bıraktım. Yapım amiri konuyu kişilerle konuşacağını söyledi fakat konuştuğunu düşünmüyorum.”

“Sonuçsuz, inanılmadı.”

“Tacizci isini yapmaya devam etti ve yapımam bana daha dikkatli giyinmem gerektiğini söyledi. Ben de bu duruma katılmadığımı söyledim. Ayrıca bu kişinin kadın erkek farketmeden herkese benzer şekilde davrandığını söylediler. Bunu durumu abartmamam için, bana özel bir durum olmadığını anlatmak için söylediler. Normallestirmeye çalıştılar.”

“Taciz durdu fakat ileride gerçekleşmemesi için önlem alınmadı.”

“İşine son verildi.”

“Şaka ya, çok abartıyorsun.” denildi.

“Taciz eden yöneticimdi.”

**Olumlu sonuç;**

“Yapılan uyarılar sonucunda benzer davranışlar sergilemedi.”

**İşten çıkarıldı;**

“İşten çıkarıldım”

“İşten ayrıldım.”

İşten uzaklaştırıldım. Fakat şunu da not düşmek isterim, kamera önünde ve arkasında yer alan çoğu iş arkadaşım kadın erkek farketmeksizin işe devam etseler de yöneticilerin olduğu whatsapp gruplarında 'haksızlık' ve 'yanlış karar' olarak dile getirip sonrasında sette ben gidince gelen düzensizlik ve ciddiyetsizliği sözel olarak çok kez ifade etmişler, yapımam kadına ben gittikten sonra yaşanan tüm sorunların arkasındaki nedenin sette işe benden daha fazla hakim insan olmaması, seti asıl idare edenin ben olduğum bazı ekip arkadaşlarım tarafından açıkça söylenmiş ve finalde ben yokken çekilen sahnelerde hikaye kurgusunun oturmadiği çekilmesi gereken sahnelerin çekilemediği görülmüş. Uygulayıcı yapımam ile yapım şirketini ve yönetmen arasında ciddi sorunlar gelişmiş. Ama hala yapım şirketi tarafından bir özür söz konusu değil. Çalıştığım yönetmen de maalesef gidişime engel olamadığı için İstanbul'a kadar bizzat bırakıp eli ayağı kesilmiş gibi hissettiğini söyleyip tüm öngörülerimin tuttuğu ve aldığım önler için teşekkür ettiğini ilk uzun metrajı olduğu için sıkıştığını ve olanlar için çok üzgün olduğunu, sorumlusu olan insanlarla projeden sonra çalışmayacağını dile getirdi. Ve uygulayıcı yapımam tüm bunlara rağmen yaklaşık bir yıldır iş kaybetmem ya da alamam adına gittiği her projede karalama politikası gütmeye devam ediyor. Ben ayrıldıktan sonra sette açıkça çok uğraştım ama yatağa atamadım gibi cümleler sarfetmesine rağmen. (ki sektördeki asıl işi uygulayıcı yapımam değil Steadycam operatörü ve projede yer aldığım süre boyunca onun çözmesi gereken her soruna çözüm getiren yapımamdan, prodüksiyondan, kostümden, sanata kadar her işin yükü de bana kalmıştı. Ama maalesef erkek söz konusu olunca her işin altından kalkabileceğine hakkıyla yapabileceğine inanılıyor) Neyse, en azından “yatağa atılabilir kadın olmadığımı!!” söylemiş. Öyle ya çoğu kadın meslektaşımızın olmadığı yataklarda var olmuş gibi de anlatıldığı olmuştur.

Cinsel taciz yaşayıp, duruma tepki vermemeye nedenleri sorulduğunda; çoğunluk sonuçsuz kalacağını düşündüklerini, bir sonuca bağlanmasına inanmadıklarını ifade ettiler. Bir kısım katılımcı da kendisinin müdahale etmesini çözüm olarak gördüğünü belirtti.

### **Sonuçsuz kalacağını düşünme;**

*“Uğraşmak istemedim işten ayrıldım.”*

*“Aslında bana otel odasında karavanda tuhaf tuhaf birlikte olmak istediğini belirten şeyler söylediği için sözlü tacize uğradığımı düşündüm. Bunun dışında başka söylemler de oldu seni alayım seni bırakayım bana gelsene vb.... set dışında dekor atölyesinde patron olan kişi bacağıma dokundu ve yine öğrenci başka arkadaşımın ellerini yalayarak birlikte olmak istediğini söylemiş. Uyuyor taklidi yapıp kaçmış.”*

*“Olay büyümesin diye konuyu kapattılar.”*

*“Bir arkadaşımın başına geldi. Sosyal medyada çocuğu ifşa ederek rezil etti. İyi de yapmış. Ama genel olarak kadının beyanı esastır ı her konuda söyleyemiyorum malesef. Çünkü bu durumu kullanan çok kadına da rastladım. Ben cinsel kimliğim sebebiyle kadınlardan hoşlanmıyorum. Bir gün metrobüste bir kadın onu taciz ettiğimi ima ederek bir ton laf söyledi mesela. Halbuki hiçbir şey yapmamıştım. Heteroseksüel ilişkilerde de bazen karşı taraf erkek ya da kadın olsun istediğini alamayınca onu farklı yerlerden vurmaya çalışıyor. Bunu erkek de yapıyor kadın da. Dolayısıyla kadının beyanı esastır ilkesini, ve hatta genel olarak kişinin beyanı esastır ilkesini hiç doğru bulmuyorum.”*

*“Tekrar olay yaşandığında raporlamadım çünkü inanılmıyor ya da ceza verilmiyor, susturuluyorum.”*

*“Konu büyüsün istemedim.”*

*“Yöneticilerin duyarlı olduğuna inanmıyorum. Setin gidişatının bozulması ve yapımcının hoş tutma gibi endişeleri olduğundan olayı kapatmaya çalışıyorlar genellikle ve bu daha da çok sinirimi bozuyor. Ayrıca cinsiyet meselesi herkes tarafından çok fazla küçümseniyor.”*

*“Sektörde ki ilk senemdi ve işi öğrenmek istiyordum göz yumdum. Yaşım küçüktü sadece sektörde iş öğrenmek ve kalıcı olmak istiyordum. 7 yıl önce setlerde bu tarz bir örgütlenme ve görünürlük de yoktu.”*

*“Kurumsal yapıdaki gibi bir işleyişin olmadığı sette kendimi uzaklaştırmaktan başka bir seçeneğim olmadığı için.”*

*“Böyle düşündüğüm için değil öyle bir ortam olduğu için. Yani isin telaşı ve yoğunluğu, işleyişin basiretsizliği ve çoğu zaman şikayet edebilecek tek yolunun hukuka başvurmak olduğu başı boş ortamlardan söz ediyoruz.”*

*“Şaka yollu tacizler yapıldığı için gerçekliğini ifşa ve ispat etmek güçleşiyor.”*

*“Amirim durumdan haberdar olup beni tekrar durumunda kovacağını soylemistir çünkü.”*

*“Kimseye soylemek istemedim.”*

*“Kadının değil erkeğin beyanının öncelik alınacağını düşündüm. Çünkü kendisi daha yüksek bir konumdaydı.”*

*“Çünkü bir sonuç vermeyeceğini biliyordum.”*

*“Yöneticimdi zaten kendisi.”*



***Kendisi müdahale ettiği için;***

*“Kendisini 2 kez uyardım.”*

*“Evli bir erkek olduğum ve bu konularda hassas olduğum için sanırım.”*

*“İnsan yapısının anatomik , psikolojik yapısı gereği her birey sözlü / sözsüz , tacize / tecavüze uğrayacak diye bir kural ya da gerekçe yoktur . Kimi insan flört etmek amacıyla bir bireye yaklaşıp bilir bu eylem kimi insanlar için yanlış anlaşılabilir . Ama nerede durulması gerektiğini nerde ve ne zaman be yapılması gerektiğini bildikten sonra sorunlar çözüme kavuşabilir . Önemli olan tabulaştırdığımız duygu ve düşünceleri gözden geçirip ileriye dönük adımlar atabilmek.”*

*“Kişilerle ilişkimi mesafeli yollarla kuruyorum. Ve yanımda seksist ya da kadını aşağılayacak cümlelere asla izin vermiyorum.”*

*“Benim tepkimden sonra tekrar rahatsız etmediği için gerek duymadım.”*

*“Çalışma ortamında hoşuma gitmeyen bir tavır sergilendiğinde tepkimi gösterdim ve insanların bana sadece iş arkadaşı olarak yaklaşmalarını sağladım(kendimce gerekli gördüğüm mesafeyi korudum).”*



# **ŞİDDET VE EŐİTSİZLİĐE MÜDAHALE MEKANİZMALARI**

## MÜDAHALE MEKANİZMASI

Katılımcıların %77 si işyerinde yaşanan cinsel taciz/saldırı/şiddet durumunda nerelere başvurabileceğini bildiğini belirtiyor. %64'ü işyerinde cinsel taciz / saldırı/ şiddette bulunan kişiye yönelik yaptırımların uygulandığını düşünmüyor; %78'i işyerimde karşılaştığı mobbing / şiddeti üstü ile paylaşmakta zorlanmayacağını söylerken %64,6'sı işyerlerinde bu olayların önlenmesi için gerekli mekanizmaların olmadığını belirtiyor. Katılımcıların %79,6'sı insanların çalışma ortamlarında yaşadıkları cinsel taciz / ayrımcılık / mobbing gibi olayları kolaylıkla ifade ettiklerini düşünüyor. Katılımcıların %33'ü şirketlerinde cinsel taciz/mobbing/ayrımcılık konuları ile ilgili bir eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

		n	%
<b>İşyerinde Yaşanan Cinsel Taciz/Saldırı/Şiddet Durumunda Nerelere Başvurabileceğimi Biliyorum.</b>	Evet	201	75,8
	Hayır	60	22,6
	Cevapsız	4	1,5
<b>İşyerinde Cinsel Taciz / Saldırı/ Şiddette Bulunan Kişiye Yönelik Yaptırımların Uygulandığını Düşünüyorum</b>	Evet	88	33,2
	Hayır	170	64,1
	Cevapsız	7	2,6
<b>İşyerimde Karşılaştığım Mobbing / Şiddeti Üstümle Paylaşmakta Zorlanmam.</b>	Evet	205	77,3
	Hayır	52	19,6
	Cevapsız	8	3
<b>Çalışma Ortamında Deneyimi Cinsel Taciz / Mobbing / Ayrımcılık Gibi Olayların Önlenmesi İçin Gerekli Mekanizmalar Var.</b>	Evet	83	31,3
	Hayır	173	65,2
	Cevapsız	9	3,9
<b>İnsanların Çalışma Ortamlarında Yaşadıkları Cinsel Taciz / Ayrımcılık / Mobbing Gibi Olayları Kolaylıkla İfade Ettiklerini Düşünüyorum.</b>	Evet	207	78,1
	Hayır	54	20,8
	Cevapsız	4	1,5
<b>Şirketiniz Tarafından Size Cinsel Taciz/Mobbing/Ayrımcılık Konuları İle İlgili Bir Eğitim Verildi Mi?</b>	Evet	86	32,4
	Hayır	179	67,5
	Cevapsız	0	0

# KATILIMCILARIN ÖNERİLERİ

Set çalışanları çalıştıkları ortamda şiddet ve cinsel taciz gibi konuların önlenmesi için getirdikleri önerileri; eğitim, yaptırımlar, söylem değişimi, örgütlenme ve mekanizma kurulması olarak sınıflandırabiliriz.

## ÖNERİLER

### Eğitim verilmeli

- ❖ *Sete çıkmadan önce 1 günlük eğitim / farkındalık yaratan toplantı / vb. organizasyonlar olabilir. Bu konuda mutlaka düzenli eğitim verilmeli ve herkes bilinçlendirilmeli.*
- ❖ *Bu konularla ilgili seminerler düzenlenebilir ve eğitim videoları hazırlanabilir.*
- ❖ *Bu konuyla ilgili tüm çalışanlar bilgilendirilmeli; bunu yaptıklarında alacakları ceza ve yaptırımlar ve bunu yaşadıklarında haklarının neler olduğu konusunda net bilgiler verilmeli*
- ❖ *Bütün setlerde özellikle ile başlarken cinsel taciz nedir anlatan bilgilendirici kitapçıklar paylaşılmalı tüm ekiple. Hatta bunu sendika yapmalı. Çalışanların çoğu cinsel içerikli şakaların bir taciz olduğunun bile farkında değil.*
- ❖ *Çalışanlara bu konularda eğitim verilmesi ve bu suçu işleyenlerin cezalandırılması gerekmektedir.*
- ❖ *Çalışma arkadaşlarımızın, mekan ve zaman farketmeksizin, çalışma alanlarımızın birer iş yeri olduğu, diğer sektörlerde olduğu gibi iş yeri kurallarına uyulması gerektiği konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidirler...*
- ❖ *Daha çok eğitim verilmesi ve işe alımların daha iyi incelenerek yapılması*
- ❖ *Eğitim verilmesinin iyi bir fikir olacağını düşünüyorum. Bu anketlerin setlerde yapımci şirket tarafından çalışanlara zorunlu olarak doldurtulmasıyla başlayabilir farkındalık yaratma kısmi.*
- ❖ *Eğitim ve atölyeler verilebilir hukuki sosyal destek sağlanabilir*
- ❖ *Eğitim verilmesi ve çalışanların daha dikkatli seçilmesi, tacizlerin rapor edilmesi ve o kişilerin calistirilmaması, polise şikayet edilip sicil olusturulması.*
- ❖ *Eğitim verilmesi, herhangi bir taciz ya da mobbing durumunda faile yaptırım uygulanması*
- ❖ *Eğitimli insanların çalışma ortamında olması gerek*
- ❖ *Egolardan insanların arınıp herkesin eşit olduğunu anlatan bi eğitim*
- ❖ *Erkekleri eğitmek ve yaptırımın güçlü olması. Her kim olursa olsun hangi statüde olursa olsun aynı yaptırımların uygulanacağını bilmesi.*
- ❖ *Gerçekten çalışma ortamında böyle bir eğitim verilmesi güzel bir yakalsim olabilir. Yalnız bu konuda da endişelerim var. Kadınları ve erkekleri muhafazakar bir baskı altına almadan, sansüre donusturmeden sınırların ve tanımların belirlenmesi gerekiyor.*
- ❖ *Erkeklerle, insanların cinsel kimliklerinin sadece kendilerini ingilendirdiği konusunda eğitimler verilmelidir.*
- ❖ *İnsanları eğitmek bunlara yönelik seminerler vermek ve katılımın zorunlu olması , üst düzey yöneticiler dahil olacak şekilde bir zorunluluk . Her proje başlangıcın da ekibini iyi tanıyan insanlarla çalışılmalı . Okullara gidip ders almış ve sinema adına bir takım teorik ve pratik bilgisi olan kalifiye elemanlarla çalışılmalı. Setler de böyle bir durumlar için sendika kurulup o sendikada olayın iç yüzünü iyiceme çözebilecek insanlar olmalıdır ve sorunlu insanları sektör de bir daha barındırılmamalıdır . Katı kural olarak bir sonraki işin de asla ve asla sette olmamalıdır*

- ❖ *İşe başlamadan önce kurulacak ekibin geçmişine ve cv sinin kontrol edilip gerekiyorsa özellikle daha önce çalıştıkları iş yerlerinden birif alındıktan sonra işe başlanması taraftarıyım.*
- ❖ *İşe başlarken okunması zorunlu olan kitapçıklar verilebilir, eğitim düzeyinin anlaşılması için anketlerle o kişinin cinsel yönelimini; taciz, şiddet, kadın, erkek, insan hakları ve hayata dair konulara nasıl baktığının anlaşılacağı bir test yapılabilir ! işe alırken belirleyici olabilir bu testler bir nevi sınav gibi ;) ve alınmazlarsa neden işe alınmadıkları eğitici de olabilir alınırlarsa zaten sorunsuz bir çalışma ortamı olur ??*
- ❖ *Konu ile ilgili tüm çalışanlarımıza bilgilendirme toplantıları yapılarak bunu tüm sektör için uygulanması gerekmektedir.*
- ❖ *Sadece cinsel eğitim değil insan olmanın gerekliliğiyle ilgili erkek veya kadın farketmeksizin eğitilmeliler.*
- ❖ *Kadın erkek farketmeksizin küçük yaştan verilecek eğitim. Ergenlik döneminde bireylerin kendini tanımaya yönelik çalışmalar bireysel savunma yöntemi ve haklar bildirimini yapılmalıdır.*
- ❖ *Öncelikle bu tür durumların kadın oranı yüksek olmakla birlikte her insan tarafından yaşanabileceğinin farkındayım. Toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin oluşturulması gerektiğini düşünüyorum. Ana sebebin eğitim eksikliği yetiştirilme döneminden başlayan yanlış eğitim.*
- ❖ *Kesinlikle iş başlamadan bir eğitim süreci olmalı.*
- ❖ *Tacize uğrayan kişinin beyanı doğrultusunda taciz eden kişi hakkında yaptırım uygulanması (işten çıkarma vb) caydırıcı olabilir. Bütün set çalışanlarına taciz mobing ayrımcılık gibi bir durumla karşı karşıya kaldıklarında sessiz kalmamalı amirlerine durumu izah etmeleri hakkında bilgilendirme(yanımdayız bize gelip sıkıntınızı anlatabilirsiniz şeklinde) yapılabilir.*

### **Sözleşmede belirtilmeli**

- ❖ *Sözleşmelere, etik konularla ilgili maddeler eklenebilir.*
- ❖ *Kesinlikle kadınlar ve LGBTI+lar için güvenli alan oluşturulmalı. Her sendikanın düzenli aralıklarla eğitim vermesi, çalışanların bu eğitimlere katılmalarını meslek hayatı boyunca en az bir kere olacak şekilde zorunlu tutması. Taciz veya şiddet faili bireylere caydırıcılığı olan ağır yaptırımlar uygulanmalı (İsine son verilmesi, bağlı olduğu ya da olabileceği sendikalara/derneklere bildirilmesi vs gibi). Susma Bitsin gibi değerli platformların sektördeki tüm sendikalarca desteklenmesi*



### **Söylem düzeltilmeli**

- ❖ *Hala kadınların da iş hayatında olmasını kabul edemeyen bir iş zihniyetine sahibiz Türk toplumu olarak ve bazı kollarının kadınlara uymayacağı düşünülmekte. Bu sadece iş yaşamındaki insanlar içinde değil ailemiz, arkadaşlarımızda bu topluluk içinde. Benim önerim, var olan bilinç yapısını değiştirmeye çalışmak, bunun için platformlar kurmak belki sosyal medyayı kullanmak insanları bir şekilde bilinçlendirmek bundan sonraki nesle bunun normal olduğunu empoze etmek olabilir.*
- ❖ *Öncelikle eğitim bu yaştan sonra bir işe yarayamayabilir çünkü çocukken öğrenilmesi gerekirdi. Ülkede genel bir yanlış kültür ve algı besleniyor. Öncelikle toplumda olmaması için çalışmalar yapılmalı ve bunlara destek verilmeli. Sadece set için yapılan her şey boşa çıkacaktır. Sette veya dışarında olmamız farketmiyor. Ben kadın asistan tarafından bile şefiyle yatıyormuş dedikodusuna maruz bırakıldım. Kesinlikle cinsiyetle alakalı değil.*
- ❖ *Öncelikle günlük konuşmada sürekli yer alan selam verir gibi bel altı konuşmalarının bırakılması. Yetersizlik duygusu ile anlatılan yatağa nasıl kadın atıldığı maceralarının kahve molalarında ballandırarak anlatılmasının bırakılması. Üstlerin astlarına yaptığı mobbing ve cinsel taciz oluyor mu diye sürekli denetlenme yapılması ve bunu da herkesin bilmesi.*
- ❖ *Öncelikle herkes insan olduğunu unutmamalı*

- ❖ *Öncelikle cidden her set öncesi bu eğitimin laf olsun diye değil ciddi anlamda verilmesi şart. Kızlar, canım gibi kelimelerin altında yatan küçümseme ve mobbing anlamlarının bu insanlara anlatılması gerekiyor. En önemlisi sette çalışan tüm insanlar maalesef ki aynı imkanlarda yaşayıp aynı eğitimi ve hayat görüşünü paylaşmıyor. Bu sebeple bu tarz olayların müsebbiplerine yaptırım olması ve bu yolla öğretilmesi gerektiğini düşünüyorum.*
- ❖ *İlişkilerdeki ve kullanılan dildeki seviyenin tüm birimler için korunması. Uzun çalışma saatlerinin seviyeyi düşürmesine müsaade edilmemesi.*
- ❖ *Öncelikle bence yapım grubunun set başlangıcında hangi konuların taciz olarak adlandırıldığını belirtmesi gerekiyor ve yaptırımı olmalı.maalesef set çalışanlarının büyük kısmı çok bilgisiz ve yaptıkları davranışların içten kötü olduğunu bildikleri halde sürdürüyorlar.*
- ❖ *Kişilerin böyle bir duruma zemin hazırlamaması ve amirlerine hemen haber vermesi.*
- ❖ *maddi ayırcılık ve statu ayırcılığından vazgeçerek başlanabilir.*
- ❖ *Herkesin ahlaklı ve İNSAN OLMASI*
- ❖ *Herkesin birbirine saygı göstermesi gerektiğini düşünüyorum alt üst ilişkisi olmadan kimsenin birbirini küçümsemediği dalga konusu haline getirmedeği bir ortam oluşturulmalı. Set ortamında sürekli cinsel muhabbetlerin rahatça konuşulmasından çoğumuz şikayetçiyiz ve erkeklerin bize yaklaşmaması için bir duvar örüp sert durmak, görünmek zorunda kalıyoruz asla rahat hareket edemiyoruz.*



- ❖ Herkesin eşit haklara sahip olduğunu kanıtlamak gerek
- ❖ Yönetici statüsündeki bireylerin kadın/erkek ayrımına dair söylemlerde bulunmaması.
- ❖
- ❖ Ayrımcı söylemde bulunanlar kim olursa olsun uyarılabilir ve bunu gururla icra edememeli.
- ❖ Amir ve yöneticilerin erkek çalışanları uyarması
- ❖ Cinsiyetsiz bi bakış açısı gerekir
- ❖ Dürüst davranılması
- ❖ Yöneticilerin bu konuda bilinçli ve cinsiyet ayrımı yapmadan suçlayıcı yaklaşmayarak kişileri dinleyip suçu olana yaptım yapma konusunda kararlı olmaları gerekir
- ❖ Kimseye taviz vermeyip alanımızı hep korumamız, şiddetin tüm türleriyle karşılaşılınca susup geri çekilmeyip uygun kelimeler kullanarak net bir karşılık vermek. Şiddet eğilimi olanı hissedince çok daha ehemmiyetli davranmak.
- ❖ İtaat kültüründen sıyrılarak üstüm/amirim olsa da hiçbir mobbing uygulamaya hakkı yoktur diyebilmeliyiz. Karşı çıkabilmek ve tepki gösterebilmek için öncelikle iş kaybı (ekonomik sebepler veya ötekileştirilme/iş bulamama) korkusu olmaması gerekir. Daha sonra haksızlığa sesini çıkaracak gerekeni yapabilecek ayrımcılık yapmayacak karar mercileri/sorumlu kişiler olmalıdır.
- ❖ Caydırıcı cezalar uygulanmalı ve konferans sempozyum gibi çeşitli bilgilendirme/bilinçlendirme ortamları oluşturulmalıdır.

#### **Kadın sayısı artırılmalı-örgütlenme**

- ❖ Fiziki yükü fazla olan birimlerin ekiplerinde daha fazla kadın birey bulundurmaları.
- ❖ Taciz söz konusu olduğunda statü fark etmeksizin tepki verme, konuşma hakkı.
- ❖ Tacize uğrayan insanların bundan dolayı kendilerini suçlayarak utanmaları yerine seslerini çıkarmaları. Önce şahısla konuşmaları, ise yaramıyorsa gerekli yerlere başvurmaları.
- ❖ Kadın dayanışması,
- ❖ Kadınların örgütlenmesi

## Yaptırımlar

- ❖ *Yaptırım uygulanmıyor olması bu eylemlerin onunu acıyor. Yaptırımların herkes için uygulanır olabilmesi gerekiyor.*
- ❖ *Her statüye aynı yaptırımlar. Statü yükseldikçe yaptırım azalıyor, en tepeye gelince de yok oluyor. Son asistana yaptırım neyse yönetmene/yapımcıya da yaptırım o olmalı. Ama bunu okurken siz bile yapımcı ve yönetmene hatta yapımcıya yaptırım konusunda bi gülmüşsünüzdür.*
- ❖ *Ağır maddeler Yaptırım.....*
- ❖ *Yaptırımlar uygulanmalı, herkes kendini guvende hissetmeli, yapılanlar yapanın yanına kalmamalı ve kadından her durumda alttan alması idare etmesi beklenmemeli. Her durum net ve kesin olmalı. Sucun duruma göre suç olmayacağı bir durum olacağını düşünmüyorum.*
- ❖ *Bunu engelleyici yaptırımların olması, set çalışanlarına cinsiyet ayrımı yapmaksızın eğitime tabi tutulması.*
- ❖ *Set kurallarının benimsenmesi ve yapımın yaptırım gücünü hiyerarşi farketmeden uygulamaya başlaması*

## Mekanizma

- ❖ Bu sektöre herkesin girmesine izin vermemek gerekir, daha kaliteli seçimler yapılmalı, ucuz eleman çalıştırılmı diye önüne gelene iş vermemeli.
- ❖ Her önüne geleni çalıştırmamak... sektörel bölümlerden mezun olmuş ve hedefleri olan insanların teşvik edilmesi...
- ❖ Erkeklerin kadın bakış açılarının değiştirilmesi gerekiyor. Ayrıca bizim sektörümüzde işe girişler çok kolay. Her birim için gerekli eğitimler, sertifikalar olmalı. Kafasına göre herkes bu sektörde çalışmamalı. Çok fazla vasıfsız insan var.
- ❖ Tacizi önleyici kurallar konulmalı ve eğer herhangi bir şahısa taciz olursa taciz olan kişi hiçbir şekilde mağdur edilmemeli ve taciz yapan kişiye konumu gözetmeksizin yaptırım yapılmalıdır.
- ❖ Sete başlamadan yapım şirketlerinin önce şeflerle ayrı olarak eğitim çalışması yapması, sonra ekibe de aynı eğitimi vermesi ve hukuki yaptırımlarının anlatılması. Bunun yanısıra setlerde hukuki bilgisi olan kadın görevli bulunması. (Aynı iş güvenlikçiler gibi)
- ❖ Yapım, yönetmen ve ekip şeflerinin eşitlikçi kişiler seçilmesi ve ekiplerini gözlemlemeleri
- ❖ Kesinlikle bununla ilgili bir birim olması ve müdahale
- ❖ Set şeflerinin ve asistanlarının arasındaki ilişkiyi bağımsız 3. Şahıs tarafından gözlemlenmesi ve rapor edilmesi.
- ❖ Sektörümüzde Mesleki yeterlilik denetim mekanizması yok herkes herşeyi sözde yapıyor, çalışma bakanlığı vs bu denetim mekanizmasını kurmalı

- ❖ *Sendikanın daha işlevsel bir yapıya evrilip yaptırım gücünü artırması gerektiğini ve sektörle olan iletişim gücünü yükseltmesi gerektiğini düşünüyorum. Ve de hukuksal hak ve kanunlar için daha güçlü bir mücadele için adım atmasını bekliyorum.*
- ❖ *Sette herkez den bağımsız bir kişinin bu bir sendika görevlisi olabilir yada sendikanın görevlendirdiği güvendiği biri isim vermeden şikayetleri dinlemeli hem çalışanlara karşı hemde özellikle oyunculara karşı çalışanları korumalıdır. Bizi oyuncuların yaptığı mobbinge karşı koruyacak bir mekanizma da olmalı. Bu kişi uzun çalışma saatlerini de kontrol edebilir. Ve strese bağlı sorunların uzun çalışma saatlerinin sonucu olduğunu da bilincinde olmalı.*
- ❖ *Denetim mekanizmalarının öylesine değil, işlevsel kurulması. Caydırıcılıkların öylesine değil, etkili oluşturulması gerekir. \*kendi fikrim: 'film' üretmenin, bütün departmanların değil de sadece yapımın kontrolünde olması, konunun 'para' yla olan bu kopmaz bağı çoğu çözümü mümkün kılmayacaktır.*
- ❖ *Denetleyici bir sistem getirilmesi*
- ❖ *Setlere teftiş yapılması gerekiyor. Çalışanların yaşadıkları zorluklar dijital yolla değil reel yollarla yüz yüze çözülmelidir.*
- ❖ *Mağdurun değil failin cezalandırılması*

#### **İnançsızlar**

- ❖ *Burası Türkiye...*
- ❖ *Herkes gay olsun.*
- ❖ *Hiçbiri işe yaramaz.*



# SONUÇLAR

# SONUÇLAR

- ✓ Sonuçlarımız Türkiye geneline göre iyi olsa da sektörün bu sonuçlar kapsamında çalışması ve araştırması gereken konular yer almaktadır.
- ✓ Erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı kadınlardan daha düşük ve cinsel şiddet algı eşikleri kadınlardan daha yüksektir.
- ✓ Kültür, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, işyerindeki cinsiyet dağılımı, statü/mevki, politikaların eksikliği, yasaların uygulanmaması algıyı etkilemektedir.
- ✓ Cinsel şiddet algısı değiştirilebilir ve şiddet için önlemler alınabilir.
- ✓ Kavram tartışmaları gündemde tutularak yaygınlaştırılmalıdır.
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği benimsemeli, yapım şirketleri eşitlik politikalarını ve şiddetle mücadele politikalarını oluşturmalıdırlar.
- ✓ Dilde eşitlik hayata geçirilmeli, hem projelerde hem de eğitimler eşitlik vurgusu yapılmalıdır.
- ✓ Etik kodlar oluşturulmalı ve sözleşmelere eklemeli, yasalar uygulanmalıdır.
- ✓ Sektör çalışanları ile farkındalık çalışmaları yapılmalı, her proje öncesinde «işyerinde eşitlik ve saygı» eğitimleri yapılmalıdır.
- ✓ Set çalışanlarının çalışma ortamlarında karşılaştıkları şiddeti bildirmeleri ve bununla mücadele edebilmeleri için bir danışmanlık merkezinin kurulması ihtiyaçtır.
- ✓ Çalışma ortamlarının denetiminin bağımsız kuruluşlarca yapılması ve çalışma koşullarının raporlanıp, önerilmesi gerekmektedir.
- ✓ Sektörün tüm bileşenleri bir arada şiddet ve taciz ile mücadele için birlikte çalışmalı, işbirliği yapmalıdır.

Araştırmaya gönüllü katılım gösteren tüm set emekçilerine,

Projeleri içinde katılımcılara ulaşılmasını kolaylaştıran yapım şirketlerine,

Araştırmanın gerçekteşmesini sağlayan EYKA araştırma ekibine (Eylem Karakaya, Gül Aslan, Tuba Kaya ve Eylül Derin Karakaya), sendikanın yönetim kuruluna (Ufuk Demirbilek, Zafer Zorlu, Ekin Zorlu),

Araştırmanın amacını set çalışanlarına aktarmada gönüllü olan iş güvenliği uzmanları İbrahim Akar ve Aydın Doğu Akar'a katkıları için

**TEŐEKKÜRLER**

# SETLERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE ŞİDDET ARAŞTIRMASI

---

2022

