

**SETLERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
VE ŞİDDET ARAŞTIRMASI**

Eylem KARAKAYA

İstanbul, 2021

İçindekiler

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler
 - 1.1. Araştırmanın Sorunu
 - 1.2. Araştırmanın Amacı
 - 1.3. Araştırmanın Önemi

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

- 2.1. İşyerinde Şiddet
 - 2.1.1. Taciz
 - 2.1.2. Zorbalık
 - 2.1.3. Mobbing
 - 2.1.4. Ayrımcılık
 - 2.1.5. Misilleme
- 2.2. İşyerinde Şiddet Ve Taciz Nedenleri
- 2.3. Kimler Şiddet Uygular? Kimler Mağdur Olur?
- 2.4. İşyerinde Şiddetin Etkileri
 - 2.4.1. Şiddetin Mağdurlarına Sonuçları
 - 2.4.2. Toplumsal Cinsiyete Etkisi
 - 2.4.3. Çalışma Ortamına Etkisi
 - 2.4.4. İş Tatmini
 - 2.4.5. Mağdurunun ailesine olan muhtemel etkileri
 - 2.4.6. Topluma olan muhtemel etkileri
 - 2.4.7. İşletme İçin Sonuçları
 - 2.4.8. Ekonomiye etki

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

3.1. Cinsiyet

3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Eşitsizliği

3.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Meydana Geliş Şekilleri

3.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği

3.3.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliklerinin Görüldüğü Yerler

3.3.2. Etkileri Ve Sonuçları

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Setlerde Cinsiyet Eşitsizliği Ve Şiddet

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Çalışma Yaşamında Şiddeti Önlemek Ve Eşitlik İçin Yasal Süreçler

5.1. Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

5.2. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

ALTINCI BÖLÜM

6. Araştırmanın Yöntemi

6.1. Feminist Metodoloji

6.2. Veri Oluşturma Süreci

6.3. Araştırma Katılımcılarının ve Araştırma Sahasının Belirlenmesi

6.4. Araştırmanın Örnekleme

6.5. Araştırma İzinleri ve Araştırma Sahaya Giriş

6.6. Araştırma Sahasına İlişkin Bilgiler

6.7. Araştırma Öznelerine İlişkin Bilgiler

6.8. Araştırma Güvenirlik Analizi

YEDİNCİ BÖLÜM

7. Bulgular

7.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

7.2. Kavram bilgisi

7.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği

7.4. Cinsel Şiddet Algı Ölçeği

- 7.5. Cinsel Şiddet Yaşama Durumu
- 7.6. Cinsel şiddete tepki
- 7.7. İş Yerinde Şiddetle Mücadele Sistemi
- 7.8. Katılımcıların önerileri
- 7.9. Yapım Şirketleri ile Röportaj sonuçları

SEKİZİNCİ BÖLÜM

8. Tartışma

DOKUZUNCU BÖLÜM

9. Sonuç ve Öneriler

KAYNAKÇA

TABLolar DİZİNİ

- Tablo 1: Kavram Anketinin Güvenirlik Ve Faktör Yapısı
- Tablo 2: Cinsel Şiddet Ölçeğinin Güvenirlik Ve Faktör Yapısı
- Tablo 3: Toplumsal Cinsiyet Ölçeğinin Güvenirlik Ve Faktör Yapısı
- Tablo 4: Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri
- Tablo 5: Kavram Bilgisi
- Tablo 6: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği "Roller" Boyutuna Cevapların Dağılımı
- Tablo 7: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği "Eşitlik" Boyutuna Cevapların Dağılımı
- Tablo 8: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği "Kamusal Alan Ve Statü" Boyutuna Cevapların Dağılımı
- Tablo 9: Cinsel Şiddet Algısı "Davranış" Boyutuna Verilen Cevapların Dağılımı
- Tablo 10: Cinsel Şiddet Algısı "Eşitlik Ve Cinsel Taciz" Boyutuna Verilen Cevapların Dağılımı
- Tablo 11: Cinsel Şiddet Algısı "Çalışma Yaşamı" Boyutuna Verilen Cevapların Dağılımı
- Tablo 12: Cinsel Şiddet Algısı "Failer" Boyutuna Verilen Cevapların Dağılımı
- Tablo 13: Çalışanların İşyerlerindeki Şiddetle Mücadele Mekanizması İle İlgili Düşünceleri
- Tablo 14: Yapım Şirketlerinin Cevapları

GRAFİK DİZİNİ

- Grafik 1: Çalışanların Meslek Dağılımları
- Grafik 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Meslek Dağılımları
- Grafik 3: Kavram Bilgisinin Cinsiyete Göre Dağılımı
- Grafik 4: Çalışma Ortamında Şiddet/Taciz Yaşama Durumu

Grafik 5: Cinsiyete Göre alışma Ortamında Şiddet/Tacize Maruz Kalma Durumu

Grafik 6: Çalışanların 1 Yıl nce Ve 1 Yıl İçinde Karşılaştıkları Şiddet Davranışlarının Dağılımı

Grafik 7: Çalışma Ortamında Şiddet Davranışı Sergileyen Kişilerin Dağılımı

Abstract

ÖZET

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 kadınlar, %45,7'sini erkekler, %3'ünü ise kendisini diğer olarak adlandıranlar oluşturmaktadır. %46,4'ü 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 %40,7'si gelir seviyesini "gelirim giderimden fazla" olarak ifade etmektedir. Katılımcıların %88,7'si sgk lı olarak, %11,3'ü serbest meslek makbuzu ile çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların %26'sını (69 kişi) reji, %13'ünü (34 kişi) iş güvenliği, %12,8'ini (34 kişi) saç-makyaj-kostüm, %11'ini (30 kişi) kamera ekibinin oluşturduğu görülmektedir. 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. %86'sı iş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyor ve %29'u cinsel taciz ve şiddette kadının beyanının esas olduğuna katılmıyor.

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, inanılmadığını, 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.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

1.1. Araştırmanın Sorunu

Her insan, şiddet ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir. Buna karşın, 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 her bireyi etkilerken, özellikle ayrımcılık yapılan en savunmasız durumdaki çalışanları, kadınları, eşit olmayan güç ilişkileri içindeki kişileri, düşük ücret/güvencesiz çalışma koşulları altındakileri 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, sendikalaşmanın önündeki engeller şiddet ve tacizin koşullarını oluşturabilir.

Dünya da işyerinde şiddet risk raporunda, çalışan her beş kişiden birinin (%20.9) hayatları boyunca işyerinde şiddet ve tacizin bir türüne maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Şiddet ve tacize maruz kalanların yarısından fazlası (%58,5) birden fazla kez tacize maruz kalmıştır. Erkeklerin işyerinde şiddet ve tacizi bildirme olasılığının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Lloyd's Register Vakfı [LRF], 2021). 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 yaygın olmasına karşın bildirimleri yeteri kadar yapılmamaktadır. Çok sayıda mağdur, tanık şiddeti bildirmekten korkmakta veya bunu nasıl yapacağını bilmemektedir. Şikayette bulunan kişiler, etkisiz sistemlerle veya prosedürlerle karşı karşıya kalmaktadır. Prosedür ve system eksikleri bu kişilerin misillemeye veya daha fazla şiddete ya da tacize maruz kalmasına neden olmaktadır. Erkeklerin işyerinde şiddeti bildirme olasılığının kadınlardan daha yüksek olduğu bilinmektedir (LRF, 2021) Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri 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 birçok 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 (American Yapımcılar Birliği, 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.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sinema/film/dizi tv sektöründe; set ortamlarının ve tüm çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği algısının, çalışma ortamlarındaki şiddet varlığının, cinsel şiddet

algısının setlerde çalışan kadın, erkek ve yapımcılardaki karşılığının tespitini yaparak, sektörde cinsel şiddet ile mücadele mekanizmalarının durumunu değerlendirerek feminist bakış açısı ile çözümler ve öneriler geliştirmektir.

Bu bağlamda yanıt aranan sorular şu şekildedir:

- ✓ Türkiye’de sinema, tv, reklam setlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği algısı nasıldır?
- ✓ Set ortamında cinsel şiddet algısı/varlığı ve müdahale mekanizması nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Sinema ve televizyon film endüstrisi, birçok çalışma şekilleri ile farklı mesleklerin bir araya gelmesi nedeni ile şiddet ve ayrımcılık yönünden sayısız tehlike ve riski bünyesinde barındırmaktadır. Tüm bu risklere rağmen sektörün kendi içinde belirlenmiş eşitlik ve şiddeti önleme politikaları, etik kodları ve yasaları yok denecek kadar siliktir. Sektör içinde iş sağlığı güvenliği önlemleri dahi 2015 yılından itibaren uygulanmaya başlamış, ama hala gereken önem bu konuya da verilmemektedir. Sektörün çalışanlar için tehlikeli sınıfta kabul edilmesine karşın, cinsiyet eşitliği ve şiddet temaları dikkate alınarak Türkiye’de çalışma yapılmamıştır.

Bu çalışmada sinema ve televizyon film endüstrisinde cinsiyet eşitliği ve şiddetin değerlendirilmesi ve sektöre özgü çözüm önerileri getirilmesi, ayrıca bu alanda yapılacak çalışmalara kaynak teşkil edilmesi amaçlanmıştır.

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 sektörün önde gelen yapım firmaları ile görüşülerek yapılmasının ve sonuçlarının onlarla paylaşılmasının “eşitlik ve şiddeti önleme politikalarının” oluşturulmasında etkili olacağını düşünmekteyim. Çalışmanın içeriğinin, sorularının sektör içinde konuşulmaya başlanmasının, gündeme alınmasının, çalışma sonuçlarının doğrultusunda birlikte öneri geliştirmeyi destekleyecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Yerinde Şiddet

Şiddet bir insan hakları ihlalidir. Şiddet, başkalarının iradesine veya isteklerine karşı, duygusal ve fiziksel çeşitli davranışları ve durumları içeren, izinsiz yapılan güç kullanımınıdır (Wolff, 1969).

Şiddeti tanımlarken şiddetin özelliklerini ve var oluş biçimini iyi analiz etmek gereklidir. Şiddet spontane, kendiliğinden meydana gelmez; araya olan bir durum değildir; tek başına yalıtılmış bir olgu değildir. Şiddet eylemi çoklu değerlendirilmesi gereken bir durumdur (de Haan, 2008).

İşyerinde şiddet; işyerinde meydana gelen herhangi bir fiziksel şiddet, taciz, korkutma veya diğer tehdit edici yıkıcı davranış eylemi veya tehditidir. İş yerlerindeki hiyerarşik yapı, organizasyon biçimleri ve gücün kullanım şekli şiddetin değişik biçimlerde meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır (Berlingieri, 2015; ILO, 2011).

İşgücündeki herkesin şiddet, taciz ve ayrımcılıktan uzak yaşama, çalışma hakkı vardır ve her birey iş yerinde üstlerinden/akranlarından yana "onurlu ve saygılı davranılmayı" hak eder. Yapılan araştırmalar, iş yaşamında şiddet ve tacizin arttığını, iş yaşamının doğal bir parçası olduğunu göstermektedir (Bakırcı, 2020). İş yaşamında yaşanan bu şiddetten her yerde olduğu gibi yine kadınlar daha fazla etkilenmektedir. International Labour Organization (ILO)'nun 2019 verilerine göre, halkla doğrudan temas halinde çalışan kadınların % 42'sinin üçüncü şahıs şiddeti yaşadığı tahmin ediliyor. Verilere göre İngiltere'de kadınların yarısından fazlası, Fransa'da % 20'si iş yerinde cinsel tacize uğradıklarını ifade etti (ILO, 2019).

Neoliberal politikadaki artış, küresel sermayenin tahakkumu, göçlerle beraber farklı kimliklerin, cinsiyetlerin bir arada çalışma durumları, dünyada yükselen ayrımcılık (kadına, engelliye, medeni hale, siyasi düşünceye, dini inanca) iş yerindeki şiddet ve tacizin artmasında kolaylaştırıcı olmuştur.

Çalışma yaşamında herkes şiddet ve tacizden etkilenebilir, ancak şiddet ve taciz riski iş sektörü, meslek ve/veya çalışma düzenlemelerine göre değişiklik gösterebilir. Şiddet ve

taciz, geleneksel, fiziksel iş yeri ile sınırlı değildir. Çalışma yaşamındaki hızlı değişiklikler ve gelişmeler standart dışı iş ortamları ve türlerini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak özellikle kamusal alanlarda kadınlar gibi dezavantajlı gruplara yönelik (güvenlik, ulaşım, gece çalışması ve evin veya sokağın işyeri olduğu durumlarda) şiddetin arttığı görülmektedir (United Nations Women (UN Women), 2019)

İş yerinde şiddet ve taciz var olan hiyerarşi/organizasyon yapısı içinde iş arkadaşları arasında (yatay şiddet), denetmenler ve astlar arasında (dikey şiddet) veya müşteriler tarafından (üçüncü şahıs şiddeti) uygulanabilir (ILO, 2011;ILO, 2019).

Dikey şiddet, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen şiddet türüdür. Yukarıdan aşağıya şiddet, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür. Aşağıdan yukarıya şiddet ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı / uyguladıkları davranışların bütünüdür. Yatay şiddet, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür. (TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2014).

İşyerinde şiddet ve taciz pek çok biçimde olabilir. Bunlar;

- 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,
- Bir kişiyi tecrit etme, bilgi vermeme, iftira ve alay etme, hak ve fikirleri değersizleştirme, yeteneği yetersiz kullanma
- İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, dokunma, ilgi ve tecavüz dahil olmak üzere cinsel taciz
- Zorbalık ve mobbing

- Kaynakların veya hizmetlerin reddedilmesi veya kötüye kullanılması, ekonomik sorumluluklara uyulmaması ve olumsuz ekonomik sonuçlarla sonuçlanan eylemler dahil ekonomik şiddet
- Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açan, iş ortamında kötüye kullanım uygulamaları,

İşyerine şiddet ve taciz sürecinde fail ve mağdurla beraber bir çok aktör vardır. Bu aktörler iş yerinde şiddet ve tacizden şikayetçi veya görgü tanığı olmayan, sürece müdahale edenleri içerir:

- kuruluşun kendisi (ekibi, kültürü, politikaları);
- "şikayeti" alan kurum (iş teftiş kuruluşları, potansiyel olarak İSG düzenleyicileri, insan hakları komisyonları, mahkemeler ve heyetler);
- polis (mağdur saldırıya uğramışsa ve doğrudan polise şikayette bulunmuşsa);
- avukatlar veya ücretli aracilar (örgütü ve/veya (iddia edilen) faili veya mağduru savunan);
- mahkeme veya mahkeme karar vericileri (sulh hakimleri, hakimler veya ilgili idari mahkemelerde oturan yürütme organı üyeleri);
- Arabulucular (anlaşmazlığa aracılık eden ve işverenler, şikayetçiler veya mahkeme/mahkeme sistemleri tarafından atanabilecek kişiler);
- sağlık profesyonelleri (mağduru tedavi eden ve sıklıkla 'uzman raporu' sağlayan doktorlar, psikologlar ve psikiyatrlar gibi);
- rehabilitasyon ve işe dönüş pratisyenleri;
- sigortacılar (bir işverenin işçi tazminatı, kişisel yaralanma, ihmal ve diğer yasal talepler vb. ile ilgili olarak);
- sendikalar veya işveren dernekleri (fail veya mağdur bunlardan birinin üyesiye).

Tüm bunlara ek olarak iş yerinde şiddet ve tacize dahil olan diğer unsurlar; aile, arkadaşlar, politika yapıcılar, sosyal ortaklar, avukatlar, aktivistler, akademisyenler, İSG uygulayıcıları, STK'lar ve diğer gruplardan oluşabilir. Bu unsurlar aynı zamanda işyerinde şiddet ve tacizin

ortadan kaldırılmasında potansiyel olarak rol alabilirler. (Unite the Union,2016; ILO, 2019)

İşyerinde fiziksel şiddetin varlığı daha kolay kabul edilse de, psikolojik şiddeti kabul etmek ve ispatlamak her zaman zor olmuştur. Bu nedenle psikolojik şiddet işyerlerinde daha fazla endişe kaynağı oluyor. Psikolojik şiddet, sıklıkla tekrarlanan, istenmeyen, karşılıksız ve dayatılan ve mağdur üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilecek eylemlerden oluşur. Fiziksel ve psikolojik şiddet pratikte sıklıkla örtüşür ve bu nedenle de kişilerin tanımlamasını ve kategorize etmesini güçleştirir (ÇSGB, 2014).

İşyerindeki herkes, cinsel taciz ve zorbalık da dahil olmak üzere çeşitli taciz biçimlerine eğilimli olabilir. Her türlü işyeri şiddeti tüm tarafların aleyhine olacaktır. İşçiler için, daha sonra iş üretkenliğini azaltan ve işçilerin ve ailelerinin refahını etkileyen düşük performansla neden olabilir. Güvenli bir çalışma ortamının yaratılması, işyerinin taciz dahil her türlü ayrımcılığa maruz kalmaması hayati önem taşır. Bu nedenle işyerinde tacizin önlenmesi yoluyla olumlu bir çalışma ortamı yaratmak tüm toplumun sorumluluğudur (Martino et al., 2001).

Şiddetle ilgili en sık kullanılan terimlerden (Martino et al., 2001);

Saldırı/Saldırı; Fiili fiziksel zarara yol açacak şekilde bir kişiye fiziksel yaralanma veya saldırı girişimi (dayak, tekme, tokat, bıçaklama, ateş etme, ısırma, cinsel saldırı ve tecavüz vb).

Tehdit; Kişi üzerinde fiziksel, cinsel, psikolojik zarar veya diğer olumsuz sonuçlara yol açma korkusuyla sonuçlanan yasa dışı güç kullanma

Suistimal etmek: Makul davranıştan ayrılan ve fiziksel ve psikolojik gücün kötüye kullanılmasını içeren davranış (**Taciz, zorbalık ve mobbing**)

Taciz; İstenmeyen davranış, kişilerin onurunu olumsuz etkileyen durumlar

Cinsel taciz; Tacizcinin kişiye bir ortamda düşmanca davranması veya cinsiyeti nedeni ile mağdur üzerindeki gücünü kötüye kullanması ile ilgilidir; cinsel taciz sadece seksle ilgili değildir.

Zorbalık; bir bireyi veya çalışan gruplarını küçük düşürmeye veya baltalamaya yönelik kinci,

zalimce veya kötü niyetli girişimler (olumsuz sözler veya eleştiriler, zulmedici davranışlar, bir kişiyi sosyal ilişkilerden izole etme ve dedikodu yapma)

2.1.1. Taciz

Taciz, bireylerin kendilerini savunmada zorluklar yaşayabileceği bir gücün kötüye kullanılmasını içerir. Tacizin temeli ve çeşitleri ülkelere, kültürlere göre farklılık gösterebilir. Taciz tek seferlik veya sürekli bir olay olabilir. Taciz, bir kişinin ırkına, etnik kökenine, dinine, rengine, cinsiyetine, yaşına, uyruğuna, cinsel yönelimine, engelliliğine, cinsel kimliğine veya ifadesine, soyuna, doğurganlığına veya korunan diğer özelliklerine dayalı istenmeyen sözlü, görsel veya fiziksel davranışlardan oluşur (ILO, 2011; ILO, 2020).

İşyerinde taciz, bir işçiye veya bir grup işçiye yöneltilen, kendisine verilen işin icratını zorlaştıran veya işçinin düşmanca bir çalışma ortamında çalışmasına neden olan davranışlardır. Taciz çalışanın sağlığı ve güvenliği için risk oluşturabilir.

Genel olarak tacizin üç şekli vardır (Martino et al., 2001).

Fiziksel taciz: cinsel şiddet veya öpme veya dokunma gibi istenmeyen fiziksel temas.

Sözlü taciz: yorumlar, lakaplar, saldırgan şakalar, kişisel hakaretler, aşağılayıcı dil, olumsuz klişeleştirmeler.

Sözsüz/Görsel taciz: dik dik bakma, yan yan bakma, ıslık çalma, tehdit edici davranış, müstehcen hareketler, karalamalar.

Cinsel Taciz

Cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığının ciddi bir tezahürü ve bir insan hakları ihlalidir ve ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi 1958 (No. 111) bağlamında ele alınmaktadır (ILO, 1960).190 Sayılı Sözleşme kapsamında cinsel taciz tanımlanmamıştır, ancak açıkça toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz tanımına dahil edilmiştir (Güler et al., 2021).

ILO Sözleşmesi çerçevesinde cinsel taciz tanımları hoş karşılanmayan cinsel nitelikli davranışları ve düşmanca çalışma ortamını içerir:

Cinsel taciz, iş arkadaşları, amirler, astlar ve üçüncü kişiler dahil olmak üzere farklı kişiler tarafından gerçekleştirilebilir. Hangi şekilde olursa olsun, cinsel taciz, onu yaşayan kişi, tanıklar ve iş arkadaşları için güvensiz ve düşmanca bir çalışma ortamı ile sonuçlanır

(Güler et all., 2021).

Cinsel tacizin "cinsel" olması şart değildir. Aynı zamanda stereotiplere dayalı alaycı, korkutucu veya saldırgan yorumlara ya da cinsiyetlerine, cinsel kimliklerine (erkek, kadın, trans vb) dayalı olarak birine veya bir grup insana zorbalık yapmak gibi görünebilir. Bazen cinsel taciz cinsiyetle, ırk veya etnik köken gibi başka bir şeyle ilgilidir. Cinsel taciz, bireyi aşağılanmış, gücenmiş ve/veya korkutulmuş hissettiren herhangi bir istenmeyen sözlü veya fiziksel davranış veya cinsel nitelikteki jest, cinsel iltimas talebi veya cinsel nitelikteki diğer davranışlardır (Equal Rights Advocates, 2021; EEOC, 2021).

- 1) Cinsel davranışın kötüye kullanılması
- 2) Cinsel iyilik talebi
- 3) Cinsel bir eylemi tanımlayan sözlü ifade veya fiziksel eylem veya jest
- 4) Cinsel nitelikteki istenmeyen eylem*

*Belirli davranışların cinsel taciz olarak sınıflandırılmasında belirleyici faktör, davranışın istenmeyen doğasıdır. 'İstenmeyen' kriterinin yanı sıra, saldırgan davranışlar da cinsel tacize yol açabilir. Karşılıklı rızaya dayalı etkileşim cinsel taciz değildir. Cinsel taciz, sosyal ve kültürel olarak kabul edilebilir ve uygun olan ara sıra yapılan iltifatları ifade etmez. İstenmeyen davranış, mağdur tarafından talep edilmeyen veya istenmeyen ve uygunsuz olarak kabul edilen herhangi bir davranıştır. Davranışın istenmeyen olup olmadığı, taciz iddiasında bulunan kişi tarafından değerlendirilen öznel bir sorudur. Bu bağlamda, davranışın arkasındaki niyet değil, kişi tarafından davranışın nasıl algılandığı ve deneyimlendiği önemlidir (Equal Rights Advocates, 2021; EEOC, 2021). İstenmeyen davranış aşağıdaki özelliklerle belirlenebilir

- 1) Mağdur, davranışın istenmeyen olduğunu açıklamıştır,
- 2) Mağdur, davranıştan dolayı kendini aşağılanmış, gücenmiş ve/veya korkmuş hisseder veya
- 3) Fail, diğer kişinin davranıştan güceneceğini, aşağılanacağını ve/veya gözünü korkutacağını tahmin etmiştir.

Cinsel taciz çeşitli şekillerde olabilir.

- ✓ *Fiziksel taciz*; öpme, okşama, çimdikleme, bakma ve şehvetle bakma gibi istenmeyen cinsel temasları içerir. Homofobik yorumlar ve müstehcen işaretler yapmak, göz kırpmak, gereksiz fiziksel temas ve dokunma, fiziksel saldırı
- ✓ *Sözlü taciz*; bir kişinin özel hayatı, vücut bölümleri veya görünümü hakkında istenmeyen yorumları, müstehcen şakaları ve yorumları içerir. İş tartışmalarını cinsel konulara çevirmek, terfi ile ilgili olan cinsel talepler, kişinin cinsiyetine göre hakaret etmek veya cinselliğini derecelendirmek, kişinin cinsel yaşamı hakkında dedikodu yapmak
- ✓ *Mimik tacizi*; müstehcen vücut dili ve/veya jestleri, tekrarlanan göz kırpmaları, dudak yalamayı ve parmak hareketlerini içerir. Resimlerin, takvimlerin, PC masaüstü duvar kağıtlarının veya diğer müstehcen materyalin görüntülenmesi, İsimsiz mektuplar göndermek, ıslık
- ✓ Kadınları sosyal olmayan saatlerde çalışmaya zorlamak
- ✓ Pornografik materyallerin, müstehcen resimlerin, ekran koruyucuların veya posterlerin görüntülenmesi, e-postalar ve diğer elektronik iletişim yöntemleri yoluyla taciz.
- ✓ Psikolojik/duygusal taciz, ısrarlı teklifler ve istenmeyen istekler, istenmeyen randevu davetleri, hakaretler, sataşmalar ve cinsel içerikli imalardan oluşur.

(ILO, 2011; ITUC International Trade Union Confederation, 2008; The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), 2017; ILO, 2020).

Cinsel taciz genellikle cinsel ilgiden çok mevcut güç ilişkilerini güçlendirmekle ilgilidir. Cinsel tacizde toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli bir rol oynuyor. Kadınların istihdamda daha az yer almalarında, meslek seçimlerinde cinsel taciz bir ceza veya caydırıcı güç olarak kullanılabilir (ILO, 2019). Cinsel taciz, dünyadaki tüm ülkeleri, sektörleri ve meslekleri etkileyen kalıcı bir sorundur.

İşyerlerinde yaşanan tacizin diğer türleri

İrksal taciz, birinin ırkı veya uyuşu, belirli bir ırka veya etnik gruba mensup insanları aşığılayan yorumlar, lakap takmak, normal işyeri sohbetlerinden veya sosyal olaylardan kasıtlı olarak dışlanmak ve hatta fiziksel saldırıda bulunmak.

Engelli çalışanların tacizi, engellilik ayrımcılığıdır. Saldırgan yorumlar, bir kişinin engelliliğine uygunsuz göndermeler, engelliliğin etkileri hakkında istenmeyen tartışmalar, engelli bir kişinin yeteneklerine önyargılı yaklaşma, kişisel yardımcılara veya ekipmanlara istenmeyen müdahaleler, davetsiz fiziksel temas olabilir.

Yaşla ilgili taciz, hem gençleri hem de yaşlıları etkileyebilir. Bu, yaş ayrımcı "şakalar", aşığılayıcı sözler, zorbalık, lakap takma, kişinin öğrenme yeteneğine ilişkin varsayımlar, saldırgan sözler, baskıcı denetim veya haksız eleştiri, görüş ve fikirlerin göz ardı edilmesi, dışlama veya tecrit şeklinde olabilir.

Lezbiyen, gey ve biseksüel (LGB) işçilere yönelik homofobik zorbalık ve taciz, saldırgan "şaka", istenmeyen cinsel referanslar, kötü niyetli söylentilerin yayılması, sözlü taciz, lakap takma, klişeleştirme, yanlış davranış iddiaları, cinsel yönelimin fiili veya istenmeyen ifşa tehdidi, aşığılayıcı yorumlar, tanınmama ve aynı cinsiyetten partnerleri dışlamayı içerebilir.

Din veya inançla ilgili taciz, saldırgan yorumlar veya "şakalar" şeklinde olabilir, bir kişiyle çalışmayı reddetmek, bir kişiyi sosyal etkinliklerden veya toplantılardan dışlamak, bir kişinin dini/inancı veya dinsizliği/inancı hakkında varsayımlarda bulunmak, belirli din veya inançlarla ilişkilendirilen alaycı uygulamalar, haksız görev dağılımı ve sindirme.

Cinsel kimlikle ilgili taciz, düşmanca ve göz korkutucu davranışlar, kişinin cinsiyeti ve cinsel yönelimiyle ilgili küçük düşürücü muamele, işyeri faaliyetlerinden dışlanma, tuvaleti ve diğer işyeri olanaklarını paylaşmayı reddetme, alaylar, sözlü ve fiziksel taciz içerebilir (Unite the Union, 2016).

2.1.2. Zorbalık

Zorbalık güç eşitliğinin olmadığı, süreklilik gösteren, zarar verici veya rahatsız edici saldırgan, küçük düşürücü, taciz edici ve çoğunlukla yersiz veya geçersiz eleştiriler kullanılarak gerçekleştirilen istenmeyen davranışlardır (WHO, 2020).

İşyerinde zorbalık, zaman içinde tekrarlanan, sistematik ve bir çalışana veya bir grup çalışana yöneltilen herhangi bir davranış anlamına gelir.

İş yerinde zorbalığın temel özellikleri *tekrarlanan ve sistematik olması, sağlık ve güvenlik riskini* barındırmasıdır. Tekrarlanan, davranışın kalıcı veya devam eden doğasını ifade eder.

Zaman içinde bir dizi farklı davranış türüne atıfta bulunabilir. Sistematik, bir yöntem veya plana sahip olmak, göstermek veya dahil etmek anlamına gelir. Sağlık ve güvenliğe yönelik risk, işyerindeki kişi(ler)in duygusal, zihinsel veya fiziksel sağlığına yönelik riski içerir.

İşyeri zorbalığı, aşağıdaki gibi davranışları içerir;

- Bir kişiyi normal işyeri faaliyetlerinden kasıtlı olarak dışlamak, izole etmek veya marjinalize etmek
- Kişisel eşyalarını veya iş ekipmanlarını kurcalayarak bir kişinin alanına izinsiz girmek
- Uygunsuz kişisel yorumlar, küçük düşürücü görüşler veya haksız eleştiriler yoluyla bir kişinin gözünü korkutma
- Küfürlü, aşağılayıcı veya saldırgan dil kullanımı
- Korkutucu, aşağılayıcı, küçük düşürücü davranış veya dil kullanma
- Bağırarak yapılan eleştiriler, aşağılayıcı veya rencide edici davranışlar
- Alay etmek veya düzenli olarak birisine aşağılayıcı şakalar yapmak
- Kötü niyetli nitelikte dedikodu, söylenti ve imalar yaymak
- Bir kişiye aşırı iş yükleme
- Karşılanması çok zor olan veya sürekli değişen son tarihler belirlemek
- Makul olmayan bir şekilde bir kişinin yeteneğinin ötesinde görevler belirlemek

- Bir kişiyi yok saymak veya izole etmek
- Bilgiye, danışmaya veya kaynaklara erişimi kasten reddetmek
- İzin veya eğitim gibi işyeri haklarına erişimle ilgili olarak haksız muamele.
- Ekipte kendinden sonra işe giren kişiye angarya işler yaptırmak.
- Ekibe yeni katılan çalışana iş öğretmekten kaçınmak.
- Sorumluluğu dışındaki işlerin mesuliyetini çalışma arkadaşına yüklemek.
- Çalışanı belirtilen şartlardan daha fazla çalıştırmak.

İşyeri zorbalığı şunları içermez:

- Bir çalışanın rütbesini düşürmek, disipline etmek, danışmanlık yapmak, işten çıkarmak veya işten çıkarmak için alınan makul önlem
- Bir işverenin, makul gerekçelere dayanarak, bir çalışanın istihdamı ile bağlantılı olarak terfi, transfer veya menfaat vermeme veya sağlamama kararı
- Bir çalışanın istihdamı ile bağlantılı olarak bir işveren tarafından makul bir şekilde alınan makul idari işlem (ILO, 2021; Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), 2021).

Zorbalık, bir organizasyonun kültürünün bir parçası olabilir. Güçlü bir yönetim, hatta işleri halletmenin etkili yolu olarak görülebilir (Unite the Union, 2016). İşyerinde zorbalığın olup olmadığını bilmek bazen zordur. Zorbalık çok ince bir ayar içinde gerçekleşebilir ve bir davranış modeli oluşturulduğunda daha belirgin olabilir. Ayrıca birçok çalışma, güçlü yönetim ile zorbalık arasında "ince bir çizgi" olduğunu kabul ediyor. Objektif olan ve yapıcı geri bildirim sağlamayı amaçlayan yorumlar genellikle zorbalık olarak kabul edilmez, bunun yerine çalışana işinde yardımcı olmayı amaçlar.

Zorbalık ve taciz edici davranışlar şunları içermez (CCOHS, 2021):

- Görüş farklılıklarını ifade etmek.
- İşle ilgili davranışlar hakkında yapıcı geri bildirim, rehberlik veya tavsiyeler sunmak.

- İşçilerin veya istihdam edilen yerin yönetimi ve yönlendirilmesi ile ilgili olarak bir işveren veya amir tarafından alınan makul önlemler (örneğin, bir çalışanın performansını yönetmek, makul disiplin cezaları uygulamak, iş atamak).
- iyi bir sebeple, iş atamalarını ve iş görevlerini değiştirmek;
- zamanlama ve iş yükleri;
- işyerini incelemek;
- sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanması;
- çalışma talimatlarının verilmesi;
- iş performansının değerlendirilmesi ve değerlendirilmesi;
- disiplin işlemleri; ve/veya
- bir yönetim işlevinin diğer herhangi bir makul ve yasal uygulaması.

2.1.3. Mobbing

İşyerlerinde ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip kişinin huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (ILO, 2011). Zorbalık bireye yönelik gerçekleşirken mobbing bir grup çalışanın bir çalışana tacizi veya bir çalışanın bir gruba yönelik tacizdir.

İşyerlerindeki davranışların mobbing olarak algılanması için aşağıdaki unsurları içermelidir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Mobbing olmayan durumlar (CCHS, 2021);

- İşyerlerinde psikolojik taciz olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karşılaştırılabilmektedir ancak bunlar psikolojik taciz değildir.
- Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar,
- Gelip geçici, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,
- İşyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.

İşyerlerinde sıklıkla görülen mobbing davranışları:

- Çalışma ortamında bireyi görmezden gelmek.
- Çalışan ile yüksek sesli ve azarlayıcı konuşmak.
- Bireye yönelik aşağılayıcı cümleler kurmak.
- Alt pozisyonda çalışan kişinin işini küçük görmek ve ezmeye çalışmak.
- Kişiyile ilgili dedikodu çıkartmak.
- İşin yetişmesine yönelik zaman baskısı yapmak ve fazla çalıştırmak

2.1.4. Ayrımcılık

Ayrımcılık, bireylerin eşit haklardan yararlanmasını engelleyen ya da zorlaştıran her türlü tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. **Ayrımcılık** cinsiyet, ırk, engellilik, cinsel yönelim, cinsel kimlik, yaş, din, inanç, sınıf veya diğer kişisel özelliklere yönelik olabilir (ILO, 2011). İşyerinde ayrımcılık, bir işverenin istihdam hüküm ve koşullarına ilişkin herhangi bir kararı çalışanın ırkına, etnik kökenine, dinine, rengine, cinsiyetine, yaşına, uyuğuna, cinsel yönelimine, engelliliğine, cinsel kimliğine veya ifadesine, soyuna, doğurganlığına ve kanunla korunan diğer herhangi bir özelliğinden dolayı uygulamamasıdır.

2.1.5. Misilleme

İşyerinde şiddeti şiddet mağdurlarının genellikle bildirme olasılığı düşüktür. Bunun nedeni genellikle şiddeti ve şiddet türlerini tanımlamakta zorlanılması, şiddetin normalleşmesi, neyin şiddeti oluşturduğuna dair farkındalık eksikliği, iş arkadaşlarından, amirlerden, aile üyelerinden veya işverenden gelecek misilleme korkusu, etkili tazminat veya ihbar mekanizmalarının olmaması ve faalin yerine mağduru suçlayan kişilerin varlığıdır (ILO, 2019)

2.2. İşyerinde Şiddet Ve Taciz Nedenleri

Güç/iktidar; bir bireyin ya da topluluğun kendi istekleri doğrultusunda, rızaları olup olmadıklarına bakmaksızın diğer insanların davranışlarını etkileyebilme, yönlendirebilme veya denetleyebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Demir et al., 1992). Yani iktidar taraflardan birinin diğeri üzerine üstünlük kurarak onu yönetmesidir (Foucault, 2016). Şiddet, gücün bir kötüye kullanılmasının ifadesidir ve şiddetin kaynağında eşitsiz güç ilişkileri ve güç dengesizlikleri yatar (Menes et al., 2020).

İnsan ilişkilerini yozlaştıran güç ve iktidar kavramı eşitsizlikleri besleyerek şiddeti devam ettirmektedir (Millet, 1987).

İşyerinde şiddet olaylarında Şiddet olayında bireysele odaklanmak yerine örgüte ve örgüt kültürüne bakmak gerek. Örgütsel faktörlerin işyerinde zorbalığın gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda önemli bir rol oynadığı giderek daha açık hale geliyor.

Zorbalığın meydana gelme olasılığının daha yüksek olduğu iş yeri türleri, aşırı rekabetçi bir ortam, işten çıkarma korkusu, meslektaşlar arasında kıskançlık, otoriter bir yönetim ve denetim tarzı, örgütsel değişim ve belirsizlik, eğitim eksikliği, vasıflandırma, zayıf iş ilişkileri, kabul edilebilir davranış kurallarının olmaması, aşırı iş yükü ve insanlardan talepler ve sorunları çözmek için prosedürlerin olmaması (Unite the Union, 2016).

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC), ciddi güç eşitsizliklerinin olduğu işyerlerini ve "yüksek değerli" çalışanları taciz açısından risk faktörleri olarak tanımlıyor (EEOC, 2021). İş yerinde şiddete neden olan unsurlar;

Homojen işgücü

Azınlıktaki çalışanlar kendilerini izole edilmiş hissedebilirler ve aslında başkalarının

baskısına karşı savunmasız olabilirler. Çoğunluktaki çalışanlar, "farklı" veya "öteki" olarak algıladıkları kişiler tarafından tehdit altında hissedilebilir veya kendilerine benzemeyen başkalarının yanında rahatsız olabilirler.

İş talepleri

Bireyin bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen görevlerde çalışması, zorlukları olan durumlarda zor müşterilerle çalışmak durumunda olunan veya travmatik olaylara veya işe maruz kalınma, vardiyalı çalışma (WHO, 2010)

İş kontrolü

Çalışanların işlerinin nasıl ve ne zaman yapılacağı üzerinde çok az kontrole ve söze sahip oldukları zamanda, görev değişikliklerinde, kararlara dahil olmadıkları durumda iş stresi oluşur. Aşırı iş yükü durumunda bireyler kendilerinden beklenen çok fazla sorumluluk veya faaliyet olduğunu hissederler. Gereğinden az yük olması da yetersizlik duygusu oluşturur ve iş stresini yaşatır (ILO, 2016, WHO, 2020).

Görev tasarımı

Taciz veya zorbalık davranışı, çalışanların aktif olarak meşgul olmadığı veya "ellerinde boş zaman" olduğu işlerde hayal kırıklığını dışa vurmanın veya can sıkıntısından kaçınmanın bir yolu olabilir. Bu işler, tekrarlayan veya düşük yoğunluklu görevleri içerebilir (EEOC, 2021).

Rol netliği

Bireylerin çalışma sorumlulukları ve yetki derecesi belirsiz olduğunda ve bireyler uyumsuz rol beklentileriyle karşı karşıya kaldıklarında işyerinde tehlike oluşturabilir (WHO, 2010).

İşyeri ilişkileri

İş yerinde gereksiz veya uygunsuz eleştiri veya dışlama, kişiler arası çatışma ve diğer olumsuz etkileşimler, amirler ve ekip üyelerinden destek eksikliği, düzenli geri bildirim ve iletişim eksikliği, tek cinsiyetin hakim olduğu işyeri kültürleri, kaba, "şehvetli" veya aşağılayıcı açıklamalar, şakalar veya şakalaşmalar zorbalık, şiddet ve cinsel taciz gibi olumsuz davranışlar için risk faktörleridir (Baillien et al., 2009; EEOC, 2021),

Liderlik stilleri

Hem otokratik hem de serbest bırakıcı liderlik tarzları, işyerinde şiddet ve taciz için risk faktörleridir. Otokratik liderlik, katı ve yönlendiricidir, işçilerin karar alma sürecine katılımını reddeder. Liberal liderlik de ise denetim eksikliği, astlara görev ve sorumlulukların uygunsuz ve gayri resmi olarak devredildiği, çalışanlara çok az veya hiç rehberlik sağlanmaması ile karakterizedir. Bu iki liderlik biçiminde şiddete zemin hazırlanması muhtemeldir.

Örgütsel adalet

İşyeri politikalarının ve prosedürlerinin eksikliği veya tutarsız uygulanması, karar vermede ve işin tahsisinde adaletsizlik, işyerinde suiistimal, düşük performansın kötü yönetilmesi işyerinde zorbalık ve taciz belirtilerindedir.

Organizasyonel değişim yönetimi

Organizasyonel değişim artan iş baskısına eklenerek psikososyal riskleri artırır. Özellikle geçiş dönemlerinde işyerinde daha yüksek düzeyde strese ve tacize yol açabilir (Pillinger, 2017). Stresli bir ortamda çalışan kişilerin işyerinde tacize uğrama olasılığı yüksektir (Eurofound, 2015).

Fiziksel çalışma ortamı

İş ortamı, iş ekipmanı tasarımı ve bakımı, iş sırasında tehlikeli maddelere maruz kalma hem çalışanların stres düzeyini artırır ve etkileyebilir (WHO, 2010). Fiziksel çalışma ortamının nasıl düzenlendiği (aydınlatma, havalandırma, gürültü vb) şiddet ve taciz riskine katkıda bulunur (ILO, 2020)

İşyeri kültürü

Şiddet ve tacizin günlük işin normal veya sorgulanamaz bir parçası olarak görüldüğü/normalleştirildiği, ayrımcılık ve zorbalık davranışlarının sorgulanmadığı çalışma ortamlarında şiddet daha fazladır. İşyeri dışında meydana gelen güncel olayların giderek hararetle bir şekilde tartışılması. İş yeri dışında yaşanan kaba sosyal söylem, iş yeri içinde tacizi daha olası hale getirebilir veya daha kabul edilebilir olarak algılanmasına neden olabilir. Amirler düşük rütbeli çalışanları sömürme cesaretini hissediyorlar. Düşük rütbeli çalışanların şikayet kanallarını (dil veya eğitim/öğretim yetersizlikleri) anlama olasılıkları

daha düşüktür. Belgesiz işçiler sömürüye veya misilleme korkusuna karşı özellikle savunmasız olabilir (EEOC, 2021).

Ayrımcılığın yaygın olarak o işyerinde varlığı:

Dünyada yabancı uyruklu kadınlar, yerli uyruklu kadınlara göre işyerlerinde daha fazla şiddet ve tacize maruz kalmaktadır (LRF, 2014).

Yönetim genellikle yüksek değerli çalışanın işveren açısından ekonomik değerini tehlikeye atma konusunda isteksizdir. Yüksek değere sahip çalışanlar kendilerini işyeri kurallarından muaf veya hatalı davranışlarının sonuçlarından muaf olarak algılayabilirler (EEOC, 2021).

Zor durumdaki işçiler

İşyeri normlarına veya toplumsal kalıp yargılara uymayan kişiler (etnik köken, din, engellilik, yaş, siyasi görüşler, cinsiyet, toplumsal cinsiyet veya cinsel tercih, HIV durumu, ulusal veya sosyal köken olarak azınlık kabul edilen) şiddet riskiyle karşı karşıyadır (ILO, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği

Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar birçok toplumda yaygın olan eşitsiz cinsiyet ilişkileri nedeniyle işle ilgili şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıya kalabilir. Özellikle belirli kadın grupları, kızlar ve genç kadınlar, ev işçileri, iş güvencesi az olan kadınlar, göçmen kadınlar, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar cinsel şiddet ve tacize karşı daha savunmasızdırlar (ILO 2019).

Kültürel ve dil farklılıkları

İşyerlerinde farklı kültürlerden veya milliyetlerden bireylerin çok olması durumunda çatışmalara ve kültürel yanlış anlamalar zorbalık ve istismara dönüşebilir. Farklı kültürel geçmişler, çalışanların yasalardan ve işyeri normlarından daha az haberdar olmasına neden olabilir(EEOC, 2021).

Kayıt dışı çalışanlar

Geçici işçiler de istihdam güvencesinden yoksun kişiler şiddet ve tacize karşı daha savunmasız olabilirler (İnsan Hakları İzleme Örgütü, 2018).

Zorbalık davranışlarına meydan okunmayan kültürler;

Şiddeti tolere eden ve meşrulaştıran yönetim biçimlerini kabul eden bir kültür, diğer şiddet biçimlerini de tercih edecektir (Ansoleaga et al., 2019).

Halkla iletişim halinde çalışmak

Kamuya maruz kalınan işlerde güvenliği sağlamak daha zordur. Ücretlendirmenin doğrudan müşteri memnuniyetine veya müşteri hizmetlerine bağlı olduğu ortamlarda daha yüksek şiddet ve taciz riski oluşabilir (EEOC, 2021).

İzole veya uzak yerlerde akşam ve/veya gece çalışma:

Gece çalışanları, tecrit edilmiş koşullarda çalışanlar için şiddet ve taciz riski artabilir. Özellikle işe gidip gelirken veya çalışma ortamında artan bir cinsel şiddet ve taciz riskiyle karşı karşıya kalabilirler (ILO, 2020; Project When, 2021).

2.3. Kimler Şiddet Uygular? Kimler Mağdur Olur?

Şiddeti uygulayan kişi fail, şiddete maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanır. Failler için ve mağdurlar için akla gelen ilk özellikler (şiddet geçmişi, erkek olmak, genç olmak, sıkıntılı bir çocukluk geçirmek, madde bağımlılığı vb; genç ve deneyimsiz olmak, kadın olmak vb) ayrımcılığa yol açabilir ve şiddeti önlemenin önünde engel oluşturabilir (Martino et al., 2010).

İşyerlerinde taciz uygulayan kişi için "işyerinde taciz uygulayıcısı, tacizci ya da zorba" ifadeleri kullanılmaktadır. İşyerlerinde taciz uygulayıcısının kişilik özelliklerini belirleyen sistematik bir çalışma bulunmamasına rağmen bazı araştırma sonuçlarında tacizcilerin ortak bazı kişilik özellikleri (ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan) ortaya çıkarılmıştır. (ÇSGB, 2014) Yapılan araştırmalar, iş yaşamında şiddet ve tacizin boyutlarının sanıldığından çok büyük ve özellikle kadınlar ve kız çocukları üzerindeki etkilerinin çok ciddi olduğunu ortaya koymaktadır (Bakırcı, 2020)

Kadınların erkeklere göre işle ilgili şiddet ve tacize uğrama riski daha yüksek olabilir.

Özellikle belirli kadın grupları, genç kadınlar, ev işçileri, sınırlı iş güvencesi olan kadınlar, göçmen kadınlar ve erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar cinsel şiddet ve tacize karşı daha savunmasızdırlar (ILO, 2010; UN Women, 2019)

İşyerinde şiddet ve taciz güç ilişkileri ile ilişkili olduğundan tacizciler ve zorbalılar genellikle iş yöneticileridir ve kurbanlar onların gözetimi altındadır (Unite the Union, 2016).

Cinsel taciz, iş dünyasındaki herkesi hedef alabilir. Bununla birlikte, genellikle gücün kötüye kullanılmasına dayanmaktadır ve bildirilen vakalar genellikle kadınlara karşı işlenmekte ve erkekler tarafından gerçekleştirilmektedir. Cinsel tacizi, şiddet ve taciz riskini şiddetlendirebilecek faktörlerin veya koşulların kesişmesi veya birleşimi sonucu düşük sosyo-ekonomik statüye sahip olanlar, yerli kadınlar, etnik azınlıklardan kadınlar, lezbiyen, biseksüel, trans gibi belirli gruplardan kadınlar veya cinsiyete uygun olmayan kadınlar, kadın göçmen işçiler, engelli kadınlar ve genç kadınlar daha fazla yaşarlar. Bu kadınlar için yaşadıkları şiddeti bildirmek ve ispat etmek her zaman daha zordur (ILO, 2019; ITUC, 2008)

Taciz, ayrımcılık ve zorbalık ne kadar yaygın?

Anketler, taciz ve zorbalığın ne kadar yaygın olduğunu gösteriyor:

Avustralya ve Yeni Zekanda'daki kişilerin %47,9'u, Kuzey Amerikadaki kişilerin %41,4'ü, Kuzey/Batı Avrupa da kişilerin %25'i, Doğu Asyada kişilerin %27'si iş yaşamlarının bir döneminde şiddete maruz kalmışlardır (LRF, 2021).

İngiltere'de 2021 de yapılan araştırmada her 20 işçiden birinin işyerinde şiddete maruz kaldığı ve rapor verenlerin %13'ünün yaşadıklarının günlük rutin içinde değerlendirdikleri görüldü. Saldırganların çoğu müşteriler, alıcılar veya halktandı (Snowdon, 2021).

2.4. İşyerinde Şiddetin Etkileri

İşyerinde şiddet, bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan birçok soruna neden olmaktadır (Dursun et al., 2011).

Şiddet ve taciz hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde sonuçlar doğurarak kişilerin stres düzeylerini artırabilir. Stres öfkeyi tetikleyerek iş yerinde şiddet ve tacizin oluşumuna katkıda bulunabilir (Chapel et al., 2006; Dursun et al., 2011).. Özellikle, çalışanların kişilerarası çatışmaya ve zarar verici liderlik tarzlarına maruz kaldığı stresli çalışma ortamlarında zorbalığın hakim olması muhtemeldir (ILO, 2020)

İş yerinde yaşanan herhangi bir şiddet olayı, uzun dönemde ruh sağlığında bozulmalara ve

stresle ilgili çeşitli semptomlara neden olmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalara göre, şiddet olayına maruz kalma, çalışanların; stres, depresyon, kaygı düzeylerinin artmasının yanı sıra, iş tatmini, örgütsel bağlılıkta azalma gibi sonuçlara neden (Nart, 2014) olmaktadır. Taciz, ayrımcılık ve zorbalık, hedef alınan kişinin altını oymayı amaçlar ve genellikle onları aşağılanmış ve özgüvensiz hissettirir. Zarar görebilecek olan sadece iş performansları değil, aynı zamanda sağlıkları, ev veya sosyal yaşamlarıdır. Maaş oranları ve işin kendisi bile riske atılabilir (Unite the Union, 2016).

2.4.1.Şiddetin Mağdurlarına Sonuçları

İşyerlerinde şiddetin mağdur birey üzerinde yarattığı etki, şiddetin türü ve bireyin kişisel özellikleri nedeniyle farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

- Stres, kaygı, uyku bozuklukları, Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- Azaltılmış çıktı ve performans
- İşyerinde sosyal izolasyon duyguları
- Kişisel ilişkilerin bozulması
- Fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara, davranış bozukluklarına, sosyal sorunlara ve ekonomik zarara neden olmaktadır.
- Ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç (madde) bağımlılığı, tedavi masrafları, işyerinden kaçma veya uzaklaşma (sık sık geç kalma, sıkça kullanılan hastalık izinleri), şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar, kazalar, üçüncü kişiye yönelik şiddet, intihar girişimleri bu etkilerden bazıları olarak sayılabilir (ÇSGB,2014).
- Yapılan araştırmalara göre, işyerinde şiddete maruz kalma, çalışanların, stres, depresyon, kaygı düzeylerini arttırmakta aynı zamanda, düşük kendine güven ve işine konsantre olamama gibi psikolojik problemlere neden olmaktadır (Kaukiainen et al., 2001; Hegney et al.,2010).

- Diğer taraftan şiddetin ortaya çıkardığı bu psikolojik rahatsızlıklarla beraber, baş, bel ve mide ağrıları, uykusuzluk, kalp rahatsızlıkları, yeme problemleri, panik atak, yorgunluk gibi birçok fiziksel rahatsızlıklara da neden olduğu ifade edilmektedir (Kaukiainen et al., 2001; UN Women, 2019).

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların güvenliği, sağlığı, esenliği ve nihayetinde işe katılımları üzerinde yıkıcı etkilere sahip olabilir. Pek çok kadın iş yerinde sağlıklarını, esenliklerini ve haklarını etkileyen şiddet ve taciz nedeniyle önemli ölçüde zarar görüyor (United Nations General Assembly. (UNGA), 2018). Sağlık risklerinin yanısıra tacize uğrayan kadınlar işten ayrılabilir, kendilerini suçlu hissedebilir, işten atılabilir veya yükselme şanslarını kaybedebilirler.

2.4.2. Toplumsal Cinsiyete Etkisi

Kadınlar üzerindeki orantısız etkisi nedeniyle cinsel taciz, kadınların işgücüne katılımındaki eşitsizlik ve ücret eşitsizliği dahil olmak üzere iş dünyasında zaten var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini şiddetlendirebilir ve kadınların daha düşük ücret veya daha az ücret alan sektörlere ve mesleklere ayrılmasına neden olabilir. Bu, kadınların iş dünyasında ve dünyadaki toplumlarda eşit olmayan statüsüne katkıda bulunur.

Cinsel taciz eşit olmayan güç ilişkilerine dayandığı için tacize maruz kalan kadınlar daha az ücret alır veya daha iyi ücretli işlere başvurmaktan caydırılır.

Toplumsal cinsiyet rolleri, erkek ve kadınların farklı mesleklerde çalışmasına yol açar. Bir cinsiyetten kişilerin egemen olduğu işyerleri, diğer cinsiyetten kişilere karşı daha düşmanca ortam oluşturabilir. Genellikle erkeklerin egemen olduğu sektörlerde kadına yönelik cinsel taciz daha belirgindir. Bunun yanında daha kadınlaştırılmış sektörlerde bölüm yöneticilerinin erkekler olduğu işyerlerinde de cinsel taciz mevcuttur. Cinsel tacize uğrama korkusu – veya gerçeği – kadınları genellikle daha yüksek ücretli belirli sektörlere girmekten alıkoymak ve bu nedenle cinsiyetler arası ücret farkına katkıda bulunabilir (ILO, 2019).

2.4.3. Çalışma Ortamına Etki

Şiddet ve taciz çalışma ortamını önemli ölçüde etkiler; mağdurların sağlığı ve esenliği üzerinde yıkıcı etkileri olabileceği gibi, işveren ve genel olarak toplum için ciddi sonuçları

olabilir. Şiddetin olduğu işyerlerinde çalışanlar için yıldırıcı bir çalışma ortamı oluşur ve çalışanları verimsiz kılar (ITUC, 2008; Nart, 2014)

2.4.4. İş Tatmini

Yapılan araştırmalar, şiddet ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna dikkat çekmektedir. Diğer bir ifade ile, iş yerinde şiddet olayları çalışanların iş tatminlerinde bir azalmaya neden olmaktadır (Kaya et al.,2008; Nart, 2014). Çeşitli sektörlerde iş yerinde şiddeti ele alan çalışmalar, işyerinde karşılaşılan şiddet eyleminin, çalışanların iş tatmini üzerinde negatif yönde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Schultz et al., 1990; Karcioğlu et al., 2010)

2.4.5. Mağdurunun Ailesine Olan Muhtemel Etkileri

İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz süreci kişinin sadece işyerindeki huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkilemez, kişinin özel yaşamı üzerinde de etki yapar. Mağdurun işyerinde yaşadığı sorunlar, karı-koca ve ebeveyn-çocuk ilişkilerini, hatta çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz nedeniyle aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetler ödemek durumunda kalabilmektedir.

2.4.6. Topluma Olan Muhtemel Etkileri

İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz çalışma ilişkilerini bozmakta, toplum içinde mutsuz bireyler ve ailelerin oluşmasına yol açmaktadır.

İşyerlerinde psikolojik taciz mağdurunun doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık harcamaları artmakta; sağlık kontrollerinde harcanan zaman nedeniyle üretim süreçlerinde verimlilik kayıpları yaşanmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz mağdurun toplumla ilişkisini zedelemekte, işverene ve devlete yük getirmektedir (ÇSGB, 2014).

2.4.7. İşletme İçin Sonuçları

İşyerlerinde şiddetin mağdura olan etkilerinin yanında işyerleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır. İşyerlerinde şiddet uygulayanların ve mağdur/mağdurların performans ve verimlilikleri ile işe ayırdıkları zamanda önemli kayıpların meydana gelmesinin yanında işletmeye olan diğer muhtemel etkileri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşyerinin genel verimliliği olumsuz etkilenir.
- Çalışma ilişkileri ve barışı bozulur, çalışan ve yöneticiler arasında uyumsuzluklar başlar. Devamsızlıklarda, izinlerde ve sağlık raporlarında artış görülür.
- Örgütsel bağlılığın azalmasına/yok olmasına yol açar.
- Yeterlilik ve tecrübe sahibi çalışanların kaybedilmesine yol açar.
- İşgücü devrini yükseltir.
- Konunun işyeri dışına taşınması halinde kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür (ÇSGB, 2014).
- Artan personel devri, yeni çalışanların eğitim maliyeti
- Ekiplerin ve bireysel ilişkilerin dökümü
- Güvenli olmayan ve düşmanca bir çalışma ortamı
- Kötü tanıtım, zayıf kamu imajı, halkın güveninin kaybı
- Bir fabrika ile uluslararası alıcılar arasındaki ilişkilerde bozulma (ILO, 2011).

2.4.8. Ekonomiye etki

İşyerlerinde şiddetin orta ve uzun vadede topluma ve ekonomiye zarar verdiği yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur.

Çeşitli düzeylerde yapılan araştırmalar, iş dünyasında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle ilişkili ekonomik maliyetleri ölçmüştür. Küresel düzeyde, kadına yönelik şiddetin (kamusal, özel ve sosyal) maliyetinin yaklaşık 1,5 trilyon ABD doları olduğu tahmin edilmektedir.

Bazı ülkelerde kadına yönelik şiddetin gayri safi yurtiçi hasıllarının %3,7'sine kadar mal olduğu tahmin ediliyor (UN Women, 2016).

İşyerinde şiddet ve taciz aynı sağlık harcamaları, erken emeklilik gibi maliyetlere de neden olmaktadır (ILO, 2020).

Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinler 2.2 milyon dolar maliyete neden olmaktadır. Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre, 1.5 milyon çalışan

işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, ekonomik bakımdan yaklaşık olarak 13 milyar Euroluk zarara sebebiyet vermektedir. Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre işyerinde psikolojik taciz gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlindir (ILO, 2020).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

3.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

3.1. Cinsiyet

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek oluşunun biyolojik (cinsel organların türü -penis, testisler, vajina, uterus, memeler), fizyolojik (vücut içindeki baskın hormonların türü (östrojen, testosteron), sperm ya da ovum (yumurta) üretebilme) ve genetik boyutlarını ifade etmektedir. Temelde cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarını ifade eder ve anne karnında oluşur. (Dökmen, 2017)

Toplumsal cinsiyet (gender), biyolojik çağrışımlardan ziyade psikolojik ve kültürel bir terimdir (Stoller, 1968). Cinsiyet için kadın ve erkek terimleri kullanılırken, toplumsal cinsiyete karşılık gelen terimler ise "dişil" ve "eril"dir ve bu terimler biyolojik cinsiyetten farklılık göstermektedir (Can, 2019).

Toplumsal cinsiyet; zamana, coğrafyaya, kültüre göre değişiklik gösteren, kadınlara ve erkeklere yüklenen rol ve sorumlukları, beklentileri ifade eden insanların oluşturmuş olduğu bir kavramdır (Demirgöz Bal, 2014). Kısaca, kadın ve erkeğe verilen roller ve onların toplumdaki sorumluluklarıdır. Toplumsal cinsiyet kavramı iki cinsiyetin, toplumsal hayata ne oranda katılacağı, nerede duracağı ve nasıl temsil edileceğini belirler. Toplumsal cinsiyet kavramı, zaman içinde değişebilen ve kültürden kültüre farklılık gösteren bir kavramdır. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamiktir (Bora, 2016).

Cinsiyet farklılıkları, bireyin doğumundan itibaren biyolojik olarak getirilen, değiştirilmemiş, kalıcı ve öğrenilmemiş olan özellikler açısından kadın ve erkek arasındaki farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise, cinsiyet farklılıkları kavramının tam aksine

öğrenilen, bireyin doğuştan getirmediği, sosyalleşme süreci içerisinde kazandığı ve kültürden kültüre değişikliklerin gözlenebileceği insanlar arasındaki farklılıklardır (Dökmen 2017).

Kadınlık ve erkeklik kalıpları, bireyleri basitçe birbirinden farklılaştırmakla kalmaz, toplumsal kaynaklara erişimi de büyük ölçüde etkiler. Yani, kaynakların bölüşümünde cinsiyet önemli bir faktördür.

Toplumsal cinsiyet kavramı eşitsizlikleriyle beraber kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkisini de netleştirir. İktidar ilişkisinde kadınların doğurganlığı, erkeklerin fiziksel yapısı belirleyici olmuştur. Bu iktidar anlayışında erkeklerin yöneten, kadınların yönetilen taraf olduğu vardır (Scott, 2007)

3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Eşitsizliği

Cinsiyetler arasındaki bu iktidar ilişkisi kadınların ve erkeklerin; ekonomide, yönetimde ve siyasette katılım ve karar alma dahil olmak üzere, toplumun tüm sektörlerinde aynı haklara ve fırsatlara sahip olmasında ayrımlara neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, nasıl ki kadın ve erkeğin, aile, siyaset, din, sağlık, çalışma, eğitim vb. gibi toplumsal kurumlar içinde mevcut kaynakları, fırsatları ve gücü kullanımlarında eşitliği ifade ediyorduyorsa,

'Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği' de bu alanlarda bir cinsin değerine göre eşitsiz konumunu ifade etmektedir (Sheehan et al., 2013). Bu eşitsizlik kadına yönelik olan ayrımcılıktır.

Kadına yönelik olan ayrımcılık 1979 yılında "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme'nin (CEDAW) 1. maddesinde tanımlanmaktadır. Bu sözleşmeye göre "kadınlara karşı ayrımcılık" terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir." (CEDAW, 1981)

3.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Meydana Geliş Şekilleri

Toplumlarda kadın ve erkek cinsine doğuştan yüklenen biyolojik farklılıklar, kültürel olarak yorumlanıp şekillendirilmektedir. Yapılan yorumlarla hangi davranış ve faaliyetlerin kadınlar

için ve hangilerinin de erkekler için uygun olduğuna, hangi haklara, hangi kaynaklara veya hangi güce ne derecede sahip olunması gerektiğine ilişkin toplumsal değerler oluşur. Oluşturulan tüm değerler ve güç ilişkileri erkeklerin kadınları tahakküm altına almasına onay verir. Ataerkil ideoloji içindeki toplumsal düzen tüm kurumlarıyla beraber eril tahakkümü tasdik ettiği için, tüm yaşam döngüsü buna göre şekillenir ve eşitsizliğin oluşturduğu şiddet her toplumsal kurumda kendisini gösterir (Ecevit, 2003).

Toplum içerisinde bu ideolojiden beslenen ilişkilerin de hem özel hem de kamusal alanlarda, üretim süreçlerinden sanata, kültürden hukuka ve hatta dilden dine sürekli olarak üretilirken bir yandan da sürekli olarak değişerek devamlılıklarının sağlandığını düşünmek mümkündür. İlk olduğu ve değişimin ilk yaşandığı yer ailedir. Aileye, anne-baba ve çocuğa atfedilen değerlerden, hane içinde kadın ve erkeğe biçilen roller her dönem için aktarımı ve değişimi üstlenmişlerdir. Aileden çıkan birey döngüyü 'siyaset' ve 'politikalar' aktarımı sağlamaktadır (Bora, 2016).

Ataerkil ideolojiden beslenen kapitalist toplumlarda kadın ve erkek rolleri ayrılarak ekonomik gücü temsil eden erkeğe belirleyici ve aktif, kadına ise erkeğe bağımlı ve düzenleyici bir rol yüklenmiştir. Bu anlayışla ilerleyen toplumlarda kadının ve erkeğin ev içi iş bölümü, eğitim, beslenme, evlilik, sağlığa erişim, çalışma yaşantısı, yönetimde temsiliyet, meslek seçimi gibi bir çok sosyo-demografik oluşumu etkilemektedir.

5.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamında karşımıza çıkış noktası, ataerkil ideolojiye uygun olmayan işlerde kadınların çalışmasının toplum tarafından onaylanmamasıdır. Toplumsal cinsiyet dinamikleri kapsamında kadınların karşısına işgücüne dahil olabilmek için meslek seçimlerinde ve istihdam sırasında '*cinsiyete dayalı iş bölümü*' gibi bir engel yaygın olarak çıkmaktadır. Özel ve kamusal alanda işlerin 'erkek işi' ve 'kadın işi' olarak belirlenmesinde, erkeklerin yaptıkları işlerin daha önemli/değerli/gelir getirici, kadınların yaptıkları işlerin ise sıradan/ev içi emeğe dayanan/ücretsiz/değersiz görülmesi etkili olmaktadır.

World Economic Forum tarafından yayınlanan 2021 Global Gender Gap Report'a göre

tüm dünyada cinsiyet eşitliği farkını kapatmak için 135.6 yıl gerekiyor. Cinsiyet eşitliği indeksine yakından bakıldığında, Türkiye 156 ülke arasında 133. sırada yer alıyor (weforum, 2021). TÜİK iş gücü verilerine bakıldığında Türkiye’de erkeklerin iş gücüne katılım oranı %71; kadınların iş gücüne katılım oranı ise sadece %33.3 (TUIK, 2021).• ILO’nun global raporuna göre dünyada kadın erkek arasındaki ortalama ücret farkı %20.5.4 2020 yılında Türkiye özelinde ILO tarafından yürütülen araştırmaya göre Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %15.6.5 (ILO, 2018).

3.3.1.Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliklerinin Görüldüğü Yerler

Meslek seçimi;

Çocukluk çağından itibaren ailenin, kitapların, çevrenin, meslek örgütlerinin çocukları ‘kadın işi’ ‘erkek işi’ olarak yönlendirmesi, mesajlar vermesi sonucu çocuklar kendilerine biçilen rollere uygun davranışlar sergilemekte ve seçimler yapmaktadırlar.²⁹ Kız çocuklarının istihdamda yer alabilmesi için ev içinde ondan beklenen ‘kadın işleri’ni de yapabilmesi bekleniyor ve buna paralel daha fazla bakım işlerine (hemşirelik, öğretmenlik gibi) yönlendiriliyorlar. Oğlan çocukları için de ‘erkek işleri’ olarak görülen statülü, gelir getiren meslekler (mühendislik, tıp gibi) olması bekleniyor.

İşe alımda ayrımcılık

İşe alımda ayrımcılık, iş ilanları ile başlamaktadır. İlanlarda cinsiyetin özellikle belirtilmesi veya bu anlamın çıkarılacağı ifadelerin olması , dolaylı yada doğrudan ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmektedir. (Alparıslan et all.,2015).

Ayrıca işe alım sürecinde mülakatlarda kadınlara medeni durum, hamile olup olmadığı veya gelecekte hamilelik planı bulunup bulunmadığı soruların sorulması ayrımcılıktır (Alparıslan et all.,2015).

Türkiye’de yapılan çalışmada işe alım sürecinin eşit/adil olduğunu düşünen kadın katılımcı oranı %73 iken erkek katılımcılar için bu oran %87 dir (pwc Turkey, 2022).

Çalışma sürecinde ayrımcılık

Çalışma yaşamında kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, bireyin kişisel yetenek veya iş performansından ziyade kadın ya da erkek olmasıyla alakalı olarak

yapılan değerlendirme ve uygulamalarla ilişkilidir (Türel et al., 2013). Çalışma yaşamında en çok karşılaşılan ayrımcılık, kadın ve erkek işçilerin terfisi ve ödenen ücretlerde görülmektedir. (Erikli, 2020,

Çalışma yaşamında ayrımcılık dikey ve yatay ayrışma şeklinde oluşmaktadır. **Yatay ayrışma**, kadın ve erkeklerin farklı işgücü piyasası sektörleri ve mesleklerinde yoğunlaşması ile olur ve kadınlar nispeten düşük ücretli alanlarda çalışmaktadır. **Dikey ayrışma ise**, kadın ve erkeklerin farklı iş seviyelerinde (erkeklerin yönetim ve liderlik rollerinde, kadınların diğer alanlarda) yoğunlaşması görülmektedir (Erikli, 2003; OECD, 2021).

Çalışma yaşantısında kadınlar genellikle biyolojik nedenlerden (gebelik/doğum gibi) ve aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermesinden dolayı dezavantajlı konumdadırlar. Çocuk sahibi olduktan sonra kadınlar erkeklere göre daha uzun izin alma eğiliminde oluyor ve yarı zamanlı çalışma olasılıkları daha yüksek . Bu değişimler, kadın ve erkekler arasındaki ücret artışlarındaki farklılıklara katkıda bulunuyor; buna "annelik cezası" da deniyor (OECD, 2021).

PwC Türkiye'nin 2022 de yaptığı araştırmada araştırmaya katılan katılımcılardan insan kaynakları süreçlerinin geneline bakıldığında, süreçlerin eşit/adil bulunma oranı kadın katılımcılarda %65 iken erkek katılımcılarda %85 oldu. Erkek katılımcıların süreçlerin daha adil olduğunu düşünüyordu. Kadın katılımcılardan %32'si, erkekler için %10'u şirketlerinin fiziksel çalışma ortamını, süt odası, soyunma odası gibi ihtiyaçlarına göre düzenlenmediğini düşünüyor (pwc Turkey, 2022).

Çalışma yaşamında sırasındaki diğer bir ayrımcılık ise ücretlerde yaşanan eşitsizliktir. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret ayrımcılığı kadınların bilinçli olarak düşük ücretli işlere yönlendirilmesi, aynı işin yapılmasına karşın kadınlara düşük ücret verilmesi, erkeklerin daha fazla istihdam edilmesi ve ataerkil toplumun kadına biçtiği roller neden olmaktadır (Özkan et al., 2010). 2021 itibarıyla OECD genelinde cinsiyetler arası ücret farkı ortalama %11,9 seviyesindeydi. Bu, OECD'de ortalama olarak tam zamanlı çalışan bir kadının, tam zamanlı çalışan bir erkeğin ortalama kazancıyla kazandığı her dolar veya euro için yaklaşık 88 sent

kazandığı anlamına geliyor (OECD, 2021). Tolumda kadınlar çoğunluklu olarak düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Bunda toplumun kadından annelik rolünü, erkekten ise para kazanma rolünü beklemesinin/önceliklendirmesinin etkili olduğu görülmektedir. Hali hazırda tali işlerde, düşük ücretli işlerde kadınların çalışmasının yanı sıra aynı iş ve pozisyonda çalışan kadın ve erkeğin de ücretleri farklılık göstermektedir. Burada erkekten beklenen toplumsal cinsiyet rolü “para kazanmalı” etkili olmaktadır.

Şiddet

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamındaki önemli sonuçları çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddet ve tacizdir. Toplumsal cinsiyete dayalı güç ve kontrol biçimlerinden kaynaklanan kesişen koşulların ve risk faktörlerinin sonucu işyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz görülmektedir.

Araştırmalar, şiddet ve tacizin birçok biçimde, tüm sektörlerde, işlerde ve mesleklerde kendini gösterebileceğini gösteriyor. Dünya Risk Anketi dünya genelinde kadın çalışanların yaklaşık %11'inin işyerinde şiddet ve tacize maruz kaldığını ortaya koyuyor. Avustralya'daki kadın işçilerin % 39'u bu sorunu yaşarken, erkeklerin %24'ü bu sorunu yaşıyor. Avustralya, işyerinde şiddet ve tacize maruz kalan kadınlar açısından dünyada altıncı sırada yer alıyor. Dünyanın her yerindeki kadınlar, çalışırken kişisel güvenlikleri açısından şiddet ve tacizi bir risk kaynağı olarak nitelendiriyor ve anketten önceki iki yıl içinde iş yerinde bu sorunu yaşamış veya yaşamış birini tanıyanlar var (LRF, 2021).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddet ve taciz vakalarının büyük çoğunluğu, özellikle cinsel içerikli olanlar, genellikle cinsiyete dayalı güç eşitsizliklerini güçlendiren ayrımcı sosyal normlar ve yapılar nedeniyle kadınlar tarafından bildirilmektedir (UN Women, 2019). Ataerki ideoloji içinde güç eşitsizlikleri ayrımcılık biçimlerini sürdüren sosyal normlardan kaynaklanır ve bu normlar tarafından pekiştirilir. Kadınların ailede, toplumda daha az güce sahip olduğu, erkeklere boyun eğdiği, ücretsiz ev ve bakım işlerinin yürütülmesinde baskın rolü üstlendiği varsayımları işyerlerinde önyargıları besler. Bu tür toplumsal cinsiyet klişeleri – ister bireysel ister kurumsal düzeyde olsun – kadınları işyerinde büyük ölçüde dezavantajlı duruma düşürür. (Eurofound, 2015). kadınların cinsel tacize uğramasının "kabul edilebilirliğini"

destekleyen yaygın sosyal ve kültürel normlar nedeniyle kadınlar buna özellikle maruz kalabilir. Bir başka önemli konu da, kamusal alanların işe gidip gelen kadınlar için genellikle güvensiz olması, özellikle de vardiyalı çalışan ve karanlıkta ya da gece geç saatlerde yürüyerek ya da toplu taşıma araçlarıyla seyahat etmek zorunda kalan kadınları etkilemesidir. Yerel makamlar tarafından sokak aydınlatmasının iyileştirilmesi veya otobüs duraklarının konumlandırılması gibi önleyici tedbirler, kadınların ve erkeklerin hayatlarını işe gidip gelirken daha güvenli hale getirme konusunda faydalı bir etkiye sahip olabilir (UN Women, 2019).

Çalışma hayatı içinde ırk, sosyal köken, göç durumu, engellilik, annelik, aile sorumlulukları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi diğer faktörlere dayalı ayrımcılığın varlığı da kadınların şiddet ve tacize nasıl ve ne şekilde maruz kaldığını etkileyebilir. Ayrıca, kadın işçilerin eğitim ve beceri düzeylerinin yanı sıra çalıştıkları sektör ve yürütülen işin türü de şiddeti etkiler (UN Women, 2019).

Kurumsallaşmış cinsiyetçilik – diğerlerinin yanı sıra hükümetlerde, şirketlerde, sendikalarda, şehir planlama kurumlarında, kolluk kuvvetlerinde – sosyal normları ve cinsiyet eşitsizliğini sürdürme etkisine sahiptir. Bu anlayış işyerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizi tolere eden bir ortam sağlar.

İş dünyasında cinsiyetçiliğe meydan okumak, karar vericilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine göre hareket etme ve cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması ve işyerinde ve toplumsal düzeyde cinsiyet yoluyla toplumsal düzeyde kültür değişikliğine öncülük etme sorumluluğunu üstlenmeleri anlamına gelir.

Cam Tavan

Cam tavan; kadınların iş hayatındaki verimlilik, yetkinlik, başarı, liyakat ve performanslarına bakılmaksızın yönetim tarafından toplumsal cinsiyet kalıplarının kadınların mesleki yükselmelerine engel olunmasıdır (Mızrahi et al., 2010).

Cam tavanda cinsiyetin yanı sıra, ebeveyn olanakları, değerli sosyal bağlantılar, örtülü kültürel bilgi gibi sınıfsal farklılıklarla da yaratılan bir durumdur (Savage et al., 2017).

Cam tavan kadın-erkek arasındaki tüm alanlardaki eşitsizliklerin etkilediği çok boyutlu ve çok nedenli bir sorundur ve ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Cam tavan, kadınların yönetsel hiyerarşide ilerlerken, erkek egemen toplumdaki kadına karşı ayrımcılığın sonucu olan eğitim, meslek, kıdem, çalışma biçimi gibi farklar dışında bu farklar olmadığında önyargılar ve ayrımcı tutumlar nedeni ile de yükselmelerini ifade eder (Erdoğan, 2023).

3.3.2. Etkileri Ve Sonuçları

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların insan haklarının ciddi bir ihlalidir ve fırsat eşitliğinin sağlanması ile insana yakışır ve onurlu işe erişimin önünde büyük bir engeldir (Unite the Union, 2016). Kadın işçilerin sağlığı, esenliği ve işteki performansı üzerinde yıkıcı bir etkisi var. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini besleyen sosyal normlar, değerler ve klişelerle derinden bağlantılıdır (UN Women, 2019). Kadınlara yönelik şiddet ve tacizin sona erdirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve altta yatan ilgili nedenler ve risk faktörleriyle mücadele edilmesiyle ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır (ILO, 2017). Cinsiyet dengeli ve kadın baskın işyerlerinde, cinsel taciz oranları daha düşüktür (UN Women, 2019).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), her 3 kadından 1'inin yaşamı boyunca bir tür fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldığını tahmin etmektedir (WHO, 2017). Yüksek yaygınlığına rağmen, şiddet ve taciz büyük ölçüde bildirilmiyor ve birçok mağdur, görgü tanığı ve tanık öne çıkmaya korkuyor veya isteksiz ya da bunu nasıl yapacağından emin değil. Mağdurların şikayet ettiği durumlarda, birçoğu etkisiz sistem veya prosedürlerle karşı karşıya kalıyor, misilleme eylemlerine maruz kalıyor veya daha fazla şiddet ve tacize uğruyor veya işlerini kaybediyor. Mağduru suçlayan veya toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hakkında konuşan, kadınları damgalayan sosyal normlar şiddet ve tacizin artmasını sağlıyor. İşyerinde değişen sosyal normlar ve davranışlar kadınlara yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi için çok önemlidir. Örneğin, pratik işyeri politikaları ve prosedürleri yürürlükte olduğunda, iş dünyası aktörleri işyerinde neyin kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar oluşturduğunu anlamaya başlarlar ve değişim için önemli bir başlangıç olur (UN Women, 2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

6. Setlerde Cinsiyet Eşitsizliği Ve Şiddet

Tüm sektörlerde olduğu gibi eğlence sektöründe de cinsiyet ayrımcılığı, zorbalık, şiddet ve taciz gibi sistemik sorunlar mevcut. Ayrıca, 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (No. 206), özellikle şiddet ve tacize maruz kalabilecek sektörler ve meslekler arasında eğlenceyi de içermektedir (para. 9, Tavsiye No. 206) (ILO Brief, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan 'Eğlence sektöründe cinsel tacize ilişkin Politika Özeti'nde sektörün kendine özgü iş organizasyonu, kültürü, farklı çalışma düzenlemeleri ve koşulları şiddet ve taciz türlerini etkileyebileceğini belirtir (ILO Brief, 2020). Eğlence sektörü potansiyeli ile birlikte genişlemeye devam etmekle birlikte bazı çalışmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini vurgulamaktadır (Banks et al., 2011; Hennekam et al., 2017;) Bu eşitsizlikler cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinden, kadınların çeşitli sektör ve pozisyonlarda temsil edilmemesinden ve cinsiyete dayalı şiddetten etkilenmektedir.

Sektörde bildirilen bazı boşlukların arkasında cinsiyet eşitsizlikleri ve süregelen cinsiyet stereotipleri yatmaktadır. Sektördeki kadınlar, benzer mesleklerde çalışan ve eşit değerde iş yapan erkeklere göre daha az ücret alma eğilimindedirler. Sektördeki kadınlar arasında, özellikle de farklı etnik kökenden gelen kadınlar ve yerli kadınlar arasında yüksek düzeyde iş güvencesizliği var ve bu kadınlar ciddi oranda eksik istihdam ediliyor.

2010 yılında kadınlar, yayıncılık ve programlama faaliyetlerinde Avrupa işgücünün % 39,9'unu, video ve televizyon programı yapımcılığı, sinema filmi, müzik yayıncılığı ve ses kayıt faaliyetlerinde ise %34,6'sını oluşturuyordu (Eurofound, 2013). 2013 yılında Avrupa'da görsel-işitsel sektörde çalışanların %61'inin erkek olduğu tahmin ediliyordu (International Coaching Federation ICF, 2016).

2016 ile 2020 yılları arasında Avrupa'da üretilen uzun metrajlı filmlerin yönetmenliğinde %23, senaristliğinde %27, yapımcılığında %33, görüntü yönetmenliğinde %10 ve başrollerde %39 olarak yer aldılar (Simone, 2022).

2017 yılında Smith ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada en iyi 100 filmde yönetmenler, yazarlar ve yapımcılar arasında %81,7'si erkek ve %18,2'si kadın oluşturmaktaydı. 109 yönetmenden yalnızca %7,3'ü kadındı (Smith et al., 2018).

Eğlence sektöründeki sözleşmeye dayalı çalışma, iş yaşamında Tüm sektörlerde olduğu gibi eğlence sektöründe de cinsiyet ayrımcılığı, zorbalık, şiddet ve taciz gibi sistemik sorunlar mevcut. Ayrıca, 2019 tarihli Şiddet ve Taciz Tavsiye Kararı (No. 206), özellikle şiddet ve tacize maruz kalabilecek sektörler ve meslekler arasında eğlenceyi de içermektedir (para. 9, Tavsiye No. 206) (ILO Brief, 2020).

aki dengesizlik kadınların genellikle birden fazla işte çalışmalarını iş güvensizliğini getirmektedir (UNESCO, 2017). Bu durumda kadınlar için işini koruma ve kariyer ilerlemesi sorunlarını doğurmaktadır. Ayrıca bu belirsizlikler ve cinsiyet eşitsizlikleri kadınların cinsel tacize daha fazla maruz kalmalarında rol oynayabilir.

Project WHEN'in işyerinde tacize yol açan faktörlere ilişkin araştırması aynı zamanda kültür, organizasyon yapısı ve imaj/itibarın eğlence ve medya sektöründeki işyerlerindeki davranışları etkileyebileceğini ortaya koyuyor. Bu sektördeki güç dinamikleri, suiistimallerin genellikle gözden kaçırıldığı veya kariyer sonuçları korkusuyla rapor edilmediği bir çalışma kültürüne olanak tanır (Project When, 2021).

Eğlence endüstrisindeki güç ve şöhret faktörleri, uygunsuz davranışları tolere ederek, şiddetin sektörün bir parçası olarak görülmesine neden olmaktadır. Eğlence sektörü içinde istihdam ve iş ilişkileri şiddet ve tacizin ele alınma biçimini etkilemektedir. Örneğin, ünlü bir ünlünün taciz olayına karıştığı haberi kolaylıkla örtbas edilebilir. Eğlence sektöründe cinsel istismar iddiaları, güçlü kişi ve kuruluşların baskı ve gözdağı yoluyla sıklıkla gizli tutuluyor. (Banks et al.,2011; Hennekam et al., 2017).

BEŞİNCİ BÖLÜM

7. Çalışma Yaşamında Şiddeti Önlemek Ve Eşitlik İçin Yasal Süreçler

5.1. Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler (BM) düzeyindeki 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), bu sözleşmeler arasında özellikle kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan tek sözleşmedir. Uluslararası kadın hakları yasası olarak da kabul edilen CEDAW, sözleşmeye taraf olan ülkelerde kadın haklarının güvence altına alınmasını ve geliştirilmesini hedefleyen en yararlı araçlardan biridir. Gerçek eşitliği hedefleyen CEDAW, sözleşmeyi imzalayan devletlerin kadınlara yönelik ayrımcılığın tüm biçimlerini önlemek, kadınların toplumsal durumlarını iyileştirmek, toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve toplumsal cinsiyete dayalı basmakalıp yargıları değiştirmek üzere taahhütlerde bulunmasını sağlar.

CEDAW, BM Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edildi, 1981'de yürürlüğe girdi ve Türkiye tarafından 1985 yılında imzalandı. Sözleşmenin imzalanması, taraf devletleri kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmamakla ve CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkedeki devlet uygulamalarını raporlamak ve sunmakla yükümlü kılar.

Kadınların tüm insan haklarından ve temel özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmaları ve bu hak ve özgürlüklerin ihlalini önlemek için etkili önlemler alınması yolundaki kararlılıklarını yeniden teyit ederek, aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

Madde 1 İşbu Protokol'e Taraf bir Devlet ("Taraf Devlet") Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin ("Komite") 2. maddeye göre yapılacak başvuruları kabul ve inceleme yetkisini tanır.

Madde 2

Başvurular, Taraf Devletin yargılama yetkisi altında bulunan bireyler veya bireylerden oluşan gruplar tarafından ya da onlar adına, Sözleşme'de yer alan haklardan herhangi birinin Taraf Devlet tarafından ihlali sonucu mağdur kalındığı iddiası ile yapılabilir. Bireyler veya bireylerden oluşan gruplar adına başvuru yapılan hallerde başvuruyu yapan, onların rızası

olmadan harekete geçmesinin haklı nedenlerini ortaya koymadıkça, başvuru, ilgililerin rızasıyla yapılacaktır.

Madde 3

Başvurular yazılı olarak ve başvuranın kimliği meçhul kalmayacak biçimde yapılacaktır.

Başvuru Sözleşme'ye taraf olup da işbu Protokol'e taraf olmayan bir devleti ilgilendirdiği takdirde, Komite tarafından kabul edilmeyecektir.

Madde 4

1) Komite, iç hukuk yollarının işletilmesinin makul olmayan şekilde uzadığı veya etkili sonuç verme ihtimalinin zayıf olduğu durumlar dışında, mevcut tüm iç hukuk yollarının tüketildiği hususunu açıklığa kavuşturmadıkça, yapılan bir başvuruyu değerlendirmeyecektir.

2) Komite aşağıdaki hallerde başvurunun kabul edilemez olduğunu bildirecektir:

a. Aynı başvurunun, daha önce Komite tarafından veya başka bir uluslararası soruşturma veya çözüm çerçevesinde incelenmiş veya incelenmekte olması;

b. Başvurunun Sözleşme hükümlerine aykırı olması;

c. Başvurunun açıkça temelsiz veya yeterli dayanaktan yoksun olması;

d. Başvuruda bulunma hakkının kötüye kullanılması;

e. Bu Protokol'ün ilgili Taraf Devlet açısından ' yürürlüğe giriş tarihinden sonra da devam eden olgular hariç, başvuru konusu olan olguların Protokol'ün ilgili Taraf Devlet açısından yürürlüğe girmesinden önce gerçekleştirilmiş olması;

Madde 5

1) Başvurunun alınmasından sonraki herhangi bir zamanda ve esasa ilişkin bir karar verilmeden önce Komite, iddiaya konu olan ihlalin mağdur ya da mağdurlarını görmesi muhtemel telafisi imkansız zararları önlemek için gerekli olabilecek geçici önlemleri almayı acilen değerlendirmesini Taraf Devletten talep edebilecektir.

2) Bu maddenin 1. fıkrasındaki takdir yetkisinin Komite tarafından kullanılması başvurunun kabul edilebilirliğine ya da esasına ilişkin karar verildiği anlamına gelmeyecektir.

Madde 6

1) Başvurunun ilgili Taraf Devlete atf yapılmaksızın Komite tarafından kabul edilemez

bulunması hali dışında ve birey ya da bireylerin kimliklerinin söz konusu Taraf Devlete açıklanmasına rıza göstermeleri koşuluyla, Komite işbu Protokol çerçevesinde kendisine yapılmış her başvuruyu ilgili Taraf Devletin dikkatine gizli olarak sunacaktır.

2) Taraf Devlet kendisine tebliğ edilen başvuru hakkında aydınlatıcı açıklamaları veya beyanları ve varsa, almış olduğu düzeltici önlemleri altı ay içinde yazılı olarak Komite'ye bildirecektir.

Madde 7

1) Komite, işbu Protokol çerçevesinde yapılan ' başvuruları, konuya ilişkin bilgilerin ilgili taraflara ulaştırılması koşuluyla, ilgili Taraf Devlet tarafından ve bireyler veya bireylerden oluşan gruplar tarafından veya onlar adına kendisine sunulan tüm bilgiler ışığında inceleyecektir.

2) Komite işbu Protokol uyarınca yapılan , başvuruları incelerken kapalı oturumlar düzenleyecektir.

3) Başvurunun incelenmesinden sonra, Komite başvuruya ilişkin görüşlerini, varsa tavsiyeleri ile birlikte, ilgili taraflara iletacaktır.

4) Taraf Devlet Komite'nin görüşlerini ve varsa tavsiyelerini gereği gibi değerlendirecek ve Komite'nin görüş ve tavsiyeleri ışığında yapmış olduğu işlemlerle ilgili bilgiler dahil olmak üzere, Komite'ye altı ay içinde yazılı bir cevap sunacaktır.

5) Komite uygun görürse Taraf Devleti, görüş ve varsa tavsiyeleri üzerine almış olabileceği önlemler hakkında, Sözleşme'nin 18. maddesi uyarınca Taraf Devletçe hazırlanan müteakip raporlardaki bilgiler de dahil olmak üzere, ilave bilgi sunmaya davet edebilir.

Madde 8

1) Komite Taraf Devletin Sözleşme'de yer alan hakları ciddi ve sistematik biçimde ihlal ettiği yönünde güvenilir bir bilgi aldığı takdirde, Taraf Devleti bu bilgiye ilişkin incelemede işbirliği yapmaya ve bu amaçla bu bilgi ile ilgili gözlemlerini sunmaya davet edecektir.

2) Komite, ilgili Taraf Devletçe sunulabilecek her türlü gözlemi ve ekinde bulunan diğer güvenilir bilgileri göz önüne alarak, üyelerinden birini ya da birden fazlasını araştırma yapmakla ve sonuçlarını kendisine acilen bildirmekle görevlendirebilir. Araştırma, gerekli ise

ve Taraf Devletin rızası varsa, Taraf Devletin ülkesine bir ziyareti de içerebilir.

3) Bu tür bir araştırmanın bulgularının incelendikten sonra Komite, bu bulguları her türlü görüş ve tavsiyeleri ile birlikte ilgili Taraf Devlete iletacaktır.

4) İlgili Taraf Devlet, Komite tarafından iletilen bulguların, yorumların ve tavsiyelerin alınmasından itibaren altı ay içinde kendi gözlemlerini Komite'ye sunacaktır.

5) Bu tür bir araştırma gizlilik içinde yürütülecek ve işlemlerin her aşamasında Taraf Devletin işbirliği aranacaktır.

Madde 9

1) Komite, ilgili Taraf Devleti işbu Protokol'ün 8. maddesi uyarınca yürütülen araştırma üzerine almış olduğu önlemlerin ayrıntılarını Sözleşme'nin 18. maddesi çerçevesinde hazırladığı rapora eklemeye davet edebilir.

2) Komite gerektiğinde, 8. maddenin 4. fıkrasında bahsedilen altı aylık sürenin bitiminde, ilgili Taraf Devleti böyle bir araştırma üzerine aldığı önlemler hakkında bilgi vermeye davet edebilir.

Madde 10

1) Her Taraf Devlet işbu Protokol'ün imzalanması veya onaylanması ya da Protokol'e katılma aşamalarında Komite'nin 8. ve 9. maddelerde düzenlenen yetkisini tanımadığını beyan edebilir.

2) İşbu maddenin 1. fıkrası uyarınca beyanda bulunmuş olan herhangi bir Taraf Devlet bu beyanını Genel Sekreter'e bildirimde bulunmak suretiyle her zaman geri çekebilir.

Madde 11

Bir Taraf Devlet, yetkisi altında bulunan bireylerin işbu Protokol uyarınca yaptıkları 'başvurulardan ötürü kötü muameleye veya yıldırıma maruz kalmamalarını sağlamak için ' uygun olan tüm önlemleri alacaktır.

Madde 12

Komite, işbu Protokol uyarınca gerçekleştirdiği faaliyetlerin bir özetini Sözleşme'nin 21. maddesi çerçevesinde hazırlayacağı yıllık rapora ekleyecektir.

Madde 13

Her Taraf Devlet Sözleşme'nin ve işbu Protokol'ün geniş biçimde bilinmesini ve tanınmasını sağlamayı ve Komite'nin özellikle o Taraf Devleti ilgilendiren konularda oluşturduğu görüş ve tavsiyeleri hakkındaki bilgilere erişimi kolaylaştırmayı taahhüt eder.

Madde 14

Komite, işbu Protokol ile kendisine verilen işlevleri yerine getirirken izleyeceği usul kurallarını kendisi geliştirecektir.

Madde 15

- 1) İşbu Protokol Sözleşme'yi imzalamış, onaylamış veya Sözleşme'ye katılmış bulunan herhangi bir Devletin imzasına açıktır.
- 2) İşbu Protokol Sözleşme'yi onaylamış veya Sözleşme'ye katılmış bulunan herhangi bir Devletin onayına tabidir. Onay belgeleri Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nce saklanacaktır.
- 3) İşbu Protokol Sözleşme'yi onaylamış veya Sözleşme'ye katılmış herhangi bir Devletin katılımına açıktır.
- 4) Katılım, katılma belgesinin Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne verilmesiyle yürürlüğe girecektir. Madde 16

- 1) İşbu Protokol onaylama veya katılıma ilişkin onuncu belgenin Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine verildiği tarihten üç ay sonra yürürlüğe girecektir.
- 2) Yürürlüğe girmesinden sonra işbu Protokol'ü onaylayan veya katılan her bir Devlet için, işbu Protokol, söz konusu Devletin onay veya katılım belgesinin verilmiş tarihinden üç ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 17 İşbu Protokol'e çekince konulamayacaktır.

Madde 18

- 1) Herhangi bir Taraf Devlet işbu Protokol'e değişiklik ve bunu Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne iletebilir. Bunun üzerine Genel Sekreter, değişiklik önerilerini bu Protokole taraf diğer Devletlere ileterek bu önerilerin incelenmesini ve oylanması amacıyla bir konferans düzenlenmesini destekleyip desteklemediklerini bildirmelerini talep eder. Taraf Devletlerden en az üçte birinin böyle bir konferansı uygun görmeleri halinde, Genel Sekreter Birleşmiş Milletler himayesinde bir konferans toplayacaktır. Konferansa katılan ve oylamada hazır

bulunan Taraf Devletlerin oy çokluğuyla kabul edilen herhangi bir değişiklik, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun onayına sunulacaktır.

2) Değişiklikler, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından onaylandıktan ve işbu Protokol'e Taraf Devletlerin üçte ikisi tarafından kendi anayasal usullerine uygun olarak kabul edildikten sonra yürürlüğe girer.

3) Protokol'de yapılan değişiklikler yürür girdiğinde, onları kabul eden Taraf Devle bağlar, diğer Taraf Devletler işbu Protokol değişiklikten önceki hükümleriyle ve daha iyi kabul ettikleri değişikliklerle bağlı kalmaya de ederler.

Madde 19

1) Herhangi bir Taraf Devlet Birleşmiş Milli Genel Sekreteri'ne yapacağı yazılı bir bildiri işbu Protokol'den her zaman çekilebilir. Çekil bildirimini Genel Sekreter tarafından alınması altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

2) Çekilme, yürürlüğe girmesinden önce madde çerçevesinde yapılmış başvurulara vı madde uyarınca başlatılmış herhangi araştırmaya işbu Protokolün hükümler uygulanmasının devamına hanel getirmeyecektir.

Madde 20

Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri aşağıdaki hususlarda tüm devletleri bilgilendirecektir.

- a. Protokol uyarınca gerçekleştirilen imzalar, onaylar ve katılmalar,
- b. İşbu Protokol'ün ve 18. madde uyarınca yapılan herhangi bir değişikliğin yürürlüğe girme tarihi,
- c. 19. madde uyarınca yapılan herhangi bir çekilme işlemi,

Madde 21

1) İşbu Protokol'ün eşit derece geçerli olan Arapça, Çince, İngilizce, Fransızca, Rusça ve İspanyolca metinleri Birleşmiş Milletler arşivlerinde saklanacaktır.

2) Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri işbu Protokol'ün onaylı örneklerini Sözleşme'nin 25. maddesinde bahsedilen tüm Devletlere iletacaktır.

5.2. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, 21 Haziran 2019 tarihinde 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edildi. Böylece, "çalışma yaşamında şiddet ve taciz" insan hakları ihlali ve fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olarak ilk kez uluslararası bir sözleşmeye girdi.

Sözleşmede çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz olaylarının yaygın bir insan hakkı sorunu olduğu belirtilirken, "istihdam durumları, yaptıkları işin türü ve çalışma koşulları nedeniyle" şiddet ve tacize en çok maruz kalanların "kadınlar" olduğu tespiti yapılıyor.

Sözleşme şimdiye kadar Uruguay, Fiji, Arjantin, Somali, Yunanistan, İtalya, Mauritius, Namibya, Ekvador, Güney Afrika ile Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı olmak üzere 11 ülke tarafından onaylandı. Türkiye ise henüz sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında yer almıyor.

İlgili Sözleşme ve Tavsiye Kararının kabul edilmesiyle, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamında yer alma hakkının yanı sıra devletlerin bu hakka saygı gösterme, teşvik etme ve hayata geçirme yükümlülüğü uluslararası hukukta ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Bu belgeler, başta Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (toplumsal cinsiyet eşitliği) ve (insana yakışır iş ve ekonomik büyüme) olmak üzere 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin gerçekleştirilmesinin en önemli parçasını oluşturmaktadır.

190 sayılı Sözleşme, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ile iş yerinde sağlık ve güvenliği tek bir belgede bir araya getirmekte ve merkezine toplumsal cinsiyet eşitliği bakışıyla insan onurunu ve saygıyı almaktadır.

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

Article 11

-
- Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:
 - (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
 - (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
 - (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

- 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
- 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
- 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

- 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
- 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

-
- 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
 - 2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

-
- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ALTINCI BÖLÜM:

8. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

6.1.Feminist Metodoloji

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

Araştırmamızda Mies'in (Mies, 1995) Feminist araştırmanın metodolojik ilkelerinden yararlanılmıştır.

1) Araştırma nesnelere ile kısmen yan tutan, kısmi özdeşleşmeyle gerçekleştirilen "bilinçli taraflılık" benimsenmiştir.

2) Araştırmacı ve araştırma nesnelere arasındaki dikey ilişki ve yukarıdan bakış, yerini aşağıdan bakışa bırakmıştır.

3) Araştırma süreci hem araştırma özneleri sosyal bilimciler, hem de araştırma nesnelere (hedef gruplar olarak kadınlar) için bir bilinçlenme süreci olarak yaşanmıştır.

4) Araştırmada, tüm katılımcılar kolektif bir iç sorgulama yapmıştır.

Feminist katilimci araştırma, araştırmacı-araştırılan arasındaki ayrimin ortadan kaldırılması ile araştırmacıyı kontrol etme duygusundan uzaklaşarak, açıklık, karşılıklı alışveriş, karşılıklı paylaşabilme değerlerine dayanır. "Etkileşimci yöntem" olarak bilinen tekniklerden yararlanarak, araştırılanı, araştırma sürecinin önemli bir ögesi kılmak hedeflenir. Toplumu daha eşitlikçi hale getirmek nasıl mümkündür, sosyal gerçekliği anlamak ve dönüştürmekte çözüm getirici yollar nasıl sağlanır, temel sorularından yola çıkılır.

Sonuç olarak feminist araştırma yöntemi, sadece anlama ve açıklama amacını gütmeyen, kadınların yaşamlarını dönüştürme işlevini de yerine getirmeye çalışan bir yöntemdir. Yine feminist araştırma yöntemi farklı disiplinlerin çözümleme yöntemlerini de kullanarak amaçlarını gerçekleştirme konumundadır. Biz de çalışmamızın sonuçları üzerinden sektörde ve bu sektörde çalışan kadınların yaşamlarında değişime etki etmesini amaçlıyoruz.

Çalışmamızda feminist metodoloji ile kalitatif ve kantitatif yöntemler kullanılmıştır.

6.2. Veri Oluşturma Süreci

Araştırma verilerini toplamak üzere hazırlanan soru formu 5 (Kişisel Bilgiler, Kavram Bilgisi, Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Cinsel Şiddet Algısı, şiddetle mücadele) bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde; (Kişisel bilgiler) araştırmanın katılımcılarının demografik bilgilerini toplamak amacıyla yaş, cinsiyet, eğitim, meslek, gelir seviyesi, çalışma şartlarını içeren sekiz maddeden oluşan bilgi toplama formu kullanılmıştır.

İkinci bölümde; (Kavram bilgisi) bireylerin şiddet ile ilgili kavram bilgisini anlamak amacıyla dokuz sorudan oluşan kapalı uçlu (doğru/yanlış) anket oluşturulmuştur. Anket ilgili literatür taraması sonucu araştırmanın amacına ve hipotezine uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Üçüncü bölümde; (Toplumsal Cinsiyet) katılımcıların cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumunu belirlemeye yönelik García-Cueto ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (Gender Role Attitudes Scale) kullanılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği: 2014 yılında García-Cueto ve arkadaşları tarafından geliştirilen (García-Cueto et al., 2014) bu ölçek Bakioğlu ve Türküm (2019) tarafından Türkçe'ye güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılarak kazandırılmıştır (Bakioğlu et al., 2019). Ölçekte bireylerin cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumunu belirlemeye yönelik 20 madde yer almaktadır. Ölçek tek boyutlu 5'li Likert tipi (1 = Hiç katılmıyorum - 5 = Tamamen katılıyorum) derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte yer alan ilk altı madde doğrudan kodlanmakta ancak son 14 madde ters kodlanarak tüm maddelerden alınan puan toplanarak toplam puan alınmaktadır. Ölçekten alınan puanlar 20-100 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumun yükselmesi anlamına gelmektedir (Bakioğlu et al., 2019).

Dördüncü kısımda; (Cinsel şiddet algısı) bireylerin çalışma yaşamlarında cinsel şiddet davranışlarına bakışlarını belirlemek amacıyla 18 sorulu kapalı uçlu anket uygulanmıştır. Anket ilgili literatür taraması sonucu araştırmanın amacına ve hipotezine uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Son bölümde ise katılımcıların çalışma ortamında cinsel şiddetle karşılaşma durumlarını, işyerlerinde buna ilişkin mekanizma varlığını sorgulamak amacıyla 13 sorudan ve katılımcıların önerilerini ifade edecekleri açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Röportaj

6 yapım şirketi yöneticileri ile önce yüzyüze görüşülerek çalışmanın amacı ve kapsamı aktarıldı. Araştırmanın kapsamında olan “yapım şirketlerinin cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele politikası” nı tanımlamaya yönelik kendilerine online mülakat formu gönderileceği bilgisi verildi. Online mülakat için kişilerin e- posta adreslerine röportaj soruları gönderildi. Röportaj soruları işyerinde şiddet ve taciz konularında şirketlerinin eylem planlarını ve politika/prosedürlerinin neler olduğuna yönelikti.

6.3.Araştırma Katılımcılarının ve Araştırma Sahasının Belirlenmesi

Araştırmaya katılacak kişiler için temel kriter film-dizi-sinema sektöründe çalışıyor olmalarıydı. Araştırma katılımcıları belirlerken ayrıca cinsiyet spektrumundan her bireyin, sektörde çalışan her meslek grubunun katılımı dikkate alınmıştır.

Araştırmaya katılacak kişilerin özellikleri belirlendikten sonra onlara ulaşabilmek için yollar belirlendi. Araştırmanın katılımcılarına ulaşabilmek için sektörde öncülük eden büyük 6 firma seçildi. 6 firmanın çalışma döneminde yürüttüğü projelerde çalışan kişiler hedeflendi. Bunun sonucunda araştırmaya İstanbul'da 8 dizi/sinema setinde çalışan ve bu çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen farklı sosyo-ekonomik-kültürel, etnik, dini özelliklere sahip gönüllü bireyler dâhil edilmiştir.

Araştırma için yapım firmalarından etik onayı aldıktan sonra tüm katılımcılarla iletişime geçilmiştir. Dış finansman ve herhangi bir çıkar çatışması yoktu.

6.4. Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışma sinema/tv çalışanlarının yaşadığı şiddete dikkat çekmek ve savunuculuk çalışmalarını başlatmak amacıyla bağımsız olarak, yapım şirketlerinden ve çalışanlardan izin alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 6 yapım şirketinin çalışma döneminde yürüttüğü projelerde çalışan 300 personel oluşturmaktadır. Çalışanlara gönüllü katılım formunun da bulunduğu anket formu gönderilerek uygulanan alan araştırmasında, dönüş

yapması beklenen form sayısı 250 olarak öngörülmüştür. Nitekim gönüllülük esaslı bu çalışmada 265 adet anket formu toplanmıştır.

6.5.Araştırma İzinleri ve Araştırma Sahaya Giriş

Araştırma sahasına girebilmek için Türkiye’de etkinliği yüksek 6 yapım şirketi ile görüşme yapıldı. Görüşmelerde araştırmanın amacı, sonuçlarının yapım şirketlerine ve sektöre katkıları aktarıldı. Ayrıca yapım şirketlerine araştırma sonuçları doğrultusunda politika oluşturmada rollerinin önemi vurgulandı. Yapım şirketlerinin süren projelerinde çalışan kişilere erişim için izin alındı. Toplamda 8 dizi/sinema projesi için yapım koordinatörleri ile iletişime geçildi. Yapım koordinatörlerinin onayı ile çalışma whatsapp gruplarından araştırma soru linki ve araştırmanın amacının yer aldığı metin paylaşıldı.

6 yapım şirketinin üst düzey yöneticilerinden randevu alındı. Randevu alınan kişilerin şirket içinde çalışanlarla ilgili politika oluşturmada etkili kişiler olmasına dikkat edildi.

Firmaların organizasyon şemaları ilanda olmadığı için şirketler içinden kişilere sorularak doğru insanlardan randevu alındı. Randevu günü bir röportör ile görüşmeye gidildi.

6.6.Araştırma Sahasına İlişkin Bilgiler

Film sektörü farklı meslek grupları ve farklı firmalardan meydana gelen, üretim süreçleri ve çalışma koşulları ile standart bir kitle üretiminden farklı bir sektördür (Töre, 2010; Akten et al., 2021).

Çalışma bakanlığı raporlarına göre film sektöründe istihdam edilen işçilerin %42’sinin yapımcı firmalarda, %58’inin alt işverenlerde çalıştığı anlaşılmıştır. 2011 yılına kadar sanat, kostüm, makyaj grubu, görüntü, ses, ışık, set grubu ile yapım sorumluları olarak çalışan işçiler yapımcı tarafından istihdam edilirken, 2017 yılından itibaren söz konusu işçiler süreç içerisinde hizmet alım sözleşmesi, kameralı işçi kiralama gibi sözleşmelerle alt işverenlerden temin edilir hale gelmiştir. Oyuncular açısından ise oyuncu, yapımcı ve kast ajansının içerisinde bulunduğu üçlü bir yapı mevcuttur (ÇSGB, 2018).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2015 yılında setler 6331 sayılı kanuna tabii olarak “az tehlikeli” sınıftan “tehlikeli” sınıfına alınmıştır. Setler, karmaşık ve değişken yapılarıyla risk barındıran çalışma alanlarıdır, bu nedenle 6331 sayılı kanun dışında daha

kapsayıcı kanunlara ihtiyacı vardır.

Özellikle güvencesiz çalışma şartlarının olduğu, örgütlenme ve toplu sözleşmenin gerçekleştirilemediği sinema sektöründe çalışanlar ve örgütler bir takım ilkeler ile çözüm yolları arayışlarını sürdürmektedirler.

Sinema Televizyon Sendikası Dizi Çalışma İlkeleri

Sinema Televizyon Sendikası her yıl çalışma ilkelerini güncelleyerek yayınlamaktadır. Aralık 2023 de yayınladığı çalışma ilkeleri aşağıdaki kapsamdadır (sinematvsendikası, 2023).

3 – Çalışma Ortamında Eşitlik

3a) Hiç kimse ırk, renk, cinsiyet, dil, din, inanç, etnik köken, ulusal aidiyet, politik görüş, siyasi tercih, cinsel kimlik, cinsel yönelim, mesleki pozisyon, ast-üst ilişkileri, ve diğer sebeplerle bir başkasına ayrımcılık yapamaz ve şiddet uygulayamaz

3b) Çalışma ortamında hiç kimse, sosyal normlar, kalıp yargılar ve bazı değerleri bahane ederek bir başkasına küfürlü yorum, hakaret, nefret söylemi, sindirme, zorbalık, tehdit etme, dokunma, mobbing vb. uygulayamaz. **3c)** Psikolojik, fiziksel, cinsel ve/veya ekonomik zararı amaçlayan ve bunlarla sonuçlanması muhtemel olan ya da sonuçlanan, toplumsal cinsiyete ve cinsiyet kimliğine dayalı taciz ve şiddet içeren ister tek bir olay ister tekrar olsun, bir dizi kabul edilemez tehdit veya bunlara ilişkin davranış ve uygulamalar kesinlikle kabul edilmez (ILO 190m.)

4 – Çevre Duyarlılığı Ve Yeşil Setler Ön hazırlık dahil tüm çalışma alanlarında tavsiye edilir, Çalışma ortamındaki israf-tasarruf ilişkisi, işin yapısına ve üretimine engel olmayan çağdaş tasarımlarla desteklenerek, pratik, akıcı ve sürdürülebilir olmalı. Çevreci bakış açısının hakim olduğu tüketici davranışları eşliğinde, -evsel atıklar hariç- diğer tüm atıklar, farklı kutularda biriktirilerek yerel yönetimler iş birliğinde geri dönüşüme gönderilmeli ve doğaya çöp olarak bırakılmamalı.

5 – Sözleşme Ön hazırlık dahil tüm çalışma alanlarında geçerlidir,

5a) İşveren işçiyi işe alırken, yasal zorunluluk olan işe giriş evraklarını talep eder

5b) İşveren ile işçi arasında iş gününden önce iş sözleşmesi yapılır ve işverence ıslak imzalı bir nüsha işçiye verilir.

5c) İş sözleşmesi, işveren ile işçinin birbirine karşı görev, sorumluluk, yükümlülük ve karşılıklı haklarını içerir. **5d)** İşveren işçiye işe başlamadan önce istifa dilekçesi ve çalışma saatlerini içeren puantaj tablosunu toplu bir şekilde imzalatamaz. Ayrıca işe başlamadan önce alacağım yoktur ve iş bittikten sonra ödeme yapılmadıysa -son ödeme yapılmıştır- vb. şeklinde ibraname imzalatamaz.

5e) İşveren ile işçi arasında karşılıklı olan deneme süresi, 1 ay ve altında olan işler için **1 haftayı**, 2 ay ve üzerinde olan işler için **2 haftayı** geçemez. Karşılıklı deneme süresi, ön hazırlıktan itibaren geçerlidir. Ön hazırlık ile ön hazırlık sonrası yapılan çalışmalar arasında bir fark yoktur ve deneme süresi ayrı ayrı uygulanmaz

5f) İş sözleşmesi, Sinema Televizyon Sendikası ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun ortak hazırladığı Ulusal Meslek Standartları çerçevesine uygun çalışılmasını kapsar ve görev tanımlarının dışında çalıştırılmayı reddeder.

6 – 4A Sigorta Ön hazırlık dahil tüm çalışma alanlarında geçerlidir,

6a) Proje bazlı çalışan işçiler yasal zorunluluk olan 4A üzerinden sigortalanır.

6b) Çalışanlara yanı sıra, işveren tarafından ferdi kaza sigortası yapılması tavsiye edilir.

6c) 4A yasal zorunlu sigorta, işin sahibi olan yapım şirketi tarafından yapılır, taşeron şirketlere devredilmez.

6d) Ekipler, sigorta kapsamına giren ekipmanlar ve sigortalı nakliye taşıtları ile çalışır.

6e) Hiçbir çalışan serbest meslek makbuzu kesmeye (smm) ve/veya fatura bulmaya zorlanamaz.

6f) Sigorta doğru meslek kodları ve gerçek hak edişler üzerinden yapılır

6g) Stajyerler sigortalanır ve ücret alır

6h) Sigorta 1 hafta içinde kullanılan, 2 günlük hafta tatili (repo) geçerli olacak şekilde yapılır

6i) İşten çıkışbildirimi, gerçek duruma denk düşen doğru SGK çıkış kodu üzerinden yapılır. Yanlışkod üzerinden yapılan bildirimle işsizlik maaşının alınması engellenemez.

7 – İSG / İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Ön hazırlık dahil tüm çalışma alanlarında geçerlidir,

- 7a)** İşveren, çalışanın iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimini alarak çalışmasını sağlar
- 7b)** Çalışma ortamında tam zamanlı İG uzmanı, paramedik sağlık ekibi ve ambulans bulunmalıdır.
- 7c)** İşyeri hekiminin ayda bir defa çalışma ortamını kontrole gelmesi zorunludur
- 7d)** Çalışma yapılmadan önce İG uzmanı tarafından tüm hazırlık süreci dahil olmak üzere denetimler yapılır ve gerekli önlemler alınır.
- 7e)** İşveren, işçiye sağlık sorunu yaratmayacak ve tam konsantrasyonla çalışacak ekipmanı/çalışma ortamını sağlar. Ayrıca kişisel koruyucu donanımları (kkd) temin eder ve işçilerin koruyucu donanımlar eşliğinde çalışmasını sağlar/denetler.
- 7f)** Mevsim koşullarına uygun termal konfor sağlanır. Çok sıcakta ve çok soğukta İG uzmanından görüş alınarak günlük mesai saatinden daha az çalışılabilir
- 7g)** Hijyen koşullarına uygun tuvalet/lavabo imkanı sağlanır. Özellikle dışarıda yapılacak çalışmalar için, tuvalet karavanı getirilmelidir.
- 7h)** Ekipman ve malzeme taşıtlarının çekim alanına yakın yerlere park etmesi sağlanır.
- 7i)** Mesai saatleri içinde alkol içilemez ve uyuşturucu madde kullanılamaz
- 7k)** Çalışma ortamında yakın tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanır

Ön Hazırlık Çalışması

- 8a)** Yapım öncesi hazırlık süreci (pre prodüksiyon), fiziki ve çevrimiçi iş toplantısı, ofisten ve evden çalışma, iş seyahati, mekan gezisi/keşfi, teknik gezi (teknik recce), mekanda ön aydınlatma (pre lighting), dekor inşası, ekipman testi ve test çekimi, alışveriş, her türlü prova ve uygulama, aday oyuncular ve ana oyuncularla yapılan tüm toplantı ve hazırlık çalışmaları, post prodüksiyon & animasyon prodüksiyon hazırlığı, vb. tüm çalışmalar ön hazırlık kapsamında olup ücrete tabidir
- 8b)** 8a'da belirtilen ön hazırlık çalışmaları : 9. ile 23. başlık arasındaki tüm maddeler tarafından kapsanır. Dolayısıyla bu başlık ve maddeler ön hazırlık çalışmaları için de geçerlidir.

9 – Çalışma Süreleri Hatırlatma : Haftalık çalışma süresi iş kanununa göre en fazla 45 saattir ve günlük fazla mesainin mantığı, yine haftalık en fazla 45 saat çalışma üzerinden iş kanununda belirtilmiştir. Yayın süresi, yayın tarihi ve yapım tasarımı ilişkisinin doğru şekilde planlanmaması, uzun çalışma saatleri başta olmak üzere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda bir dizi risk oluşturuyor. 2014 yılı ve öncesinde haftalık çalışma süresi 6 iş günü üzerinden filli olarak 76 saat ve üzerindediydi. Sendikamızın kurulduğu 2015 yılından itibaren oluşturduğumuz çalışma ilkeleri, haftalık çalışma süresini 6 iş günü üzerinden filli olarak 66 – 72 saat aralığına çekmiş ve bugüne, 2023 yılına kadar uygulanmaya gelmiştir. 8 yılın sonunda, 2024 yılı itibariyle bu süreyi haftalık 5 iş günü üzerinden filli olarak en fazla 55 saate çekmeye kararlıyız. Nihai hedefimiz iş kanununda belirtilen yasal çalışma sürelerine ulaşmaktır.

Günlük Çalışma,

9a) Günlük çalışma süresi filli olarak en fazla 11 saattir

9b) 11 saatlik çalışma süresine gidiş-dönüş yol ve yemek süreleri dahil değildir.

9c) 11 saatten az çalışıldığında arta kalan süre, ertesi güne ya da başka bir güne devredilemez.

Haftalık Çalışma,

9d) Haftalık çalışma süresi filli olarak en fazla 5 gün ve en fazla 55 saattir

9e) 55 saatlik çalışma süresine gidiş-dönüş yol ve yemek süreleri dahil değildir.

9f) Günlük 11 saatten ve haftalık 55 saatten az çalışıldığında arta kalan süre, ertesi güne/başka bir güne ya da başka bir haftaya devredilemez.

Gece Çalışma,

9g) Gün batımı ile gün doğumu arasında filli olarak en fazla 11 saat çalışma yapılabilir.

Yasa gereği günlük ve haftalık çalışmalarda akşam 20:00 ile sabah 06:00 arasında yapılacak çalışmalar en fazla 7.5 saattir

9h) Yasanın belirlediği saat aralığını gözeterek, 7.5 saati aşarak 11 saate tamamlanan çalışmaya ve ayrıca gece çalışmasından gün çalışmasına dönmek için verilen dinlenmeye (uyku reposuna) ücret ödenir.

9i) Yukarıda belirtilen günlük/haftalık ve gece çalışması, ön hazırlık çalışmaları dahil, şehir içi ve şehir dışı işlerde aynıdır.

Günlük / Haftalık çalışmalarda geçerli olan 2 özel durum,

9k) Sadece günlük işlerin çekiminde öngörüleemeyen aksilikler durumunda, ekibin rızası alınarak ve bir defaya mahsus olacak şekilde fiili olarak en fazla +2 saat mesai yapılabilir

9l) Tüm işlerin son çalışma haftasında +1 gün varsa, önceden ekibin yazılı rızası alınarak, şehir içi ve şehir

6.7.Araştırma Öznelerine İlişkin Bilgiler

Set çalışanları film, televizyon dizisi veya reklam çekmek için bir yapım şirketi tarafından işe alınır. En basit tanımıyla set ekibi, bir prodüksiyon için kamera arkasında çalışan kişilerden oluşur. İş tanımları genellikle belirsizdir.

Türkiye'de set ekiplerinin çalışma koşullarına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Set çalışanları uzun saatler (12 ve üzeri saat) çalışmakta, ücretlerini 45-90 gün vade ile almakta, tehlikeli ve hijyenik olmayan koşullarda çalışmaktadırlar.

Sektördeki belirsizlik, aşırı zorluklar ve sağlıksız koşullar (Şeker, 2009; DHA, 2014) kazalara ve bazen ölümlere yol açmıştır (Vardar, 2015; Bilge , 2009). Set çalışanları arasında çok sayıda hakaret, kavga ve taciz vakası mahkemeye taşınmıştır.

Sinema-Televizyon Sendikası, Ocak 2015'ten bu yana set çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmek için çabalyor, ancak sınırlı bir başarı elde ediyor.

Ülkemizdeki yasal mevzuata aykırı ve iş güvencesi olmaksızın çalışmak zorunda bırakılan sektör çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun SGK güvencesi de bulunmamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin a fıkrası uyarınca hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar. Bağlı çalışmasının doğal bir sonucu olan 4/a'lılık, sektörde çalışanların vergi kaydı açmaya zorlanması ile (şahıs şirketi açtırılmasının dayatılması) ihlal edilmektedir. Sektör çalışanları, işin üretim sürecinde emeklerini ortaya koyan, işverenin emir ve talimatlarına tabi olan bağlı çalışanlardır (Töre, 2010; Akten et all., 2021).

Setlerde çalışan kişilerin meslek kodları da tam olarak tanımlanmamaktadır. 10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet yürüten 5911- "sinema filmi, video ve televizyon programları yapım" meslek kodunda belirtilen yapım işleri çerçevesinde; Senaryo Yazarları (Senarist), Yönetmen, Müzisyen, Oyuncu, Sanat, Kostüm, Makyaj Grubu, Görüntü, Ses, Işık, Set Grubu, Yapım Sorumluları, Stüdyo ve Laboratuvar Grubu hizmetlerinde yapılan işleri kapsamaktadır. Bunlar dışındaki işlere yönelik tanımlar bulunmamaktadır.

6.8.Araştırma Güvenirlik Analizi

Araştırma verileri analiz edilirken öncelikle tanımlayıcı istatistikleri açıklamak amacıyla, tüm değişkenler için sıklık ve yüzde değerleri elde edilerek yorumlanmıştır. Sürekli değişkenler ve faktörlerin ortalama değerleri için de ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Kullanılan anket ve ölçeklerin Cronbach alpha ve Kaiser-Meyer-Olkin testleri yapılmıştır. Analizler SPSS 23.0 programında analiz edilirken, grafikler ise MS Excel programında çizdirilmiştir.

Kavram bilgisi

Kavram bilgisi anketinde 10 maddeden 1. Madde çıkartıldı ve 9 madde değerlendirmeye alındı. 7. ve 12. maddeler ters kodlanarak analiz gerçekleştirildi. Anketin yapı geçerliğine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO =.790) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi ($\chi^2=811,330$, $df=36$ ($p<.000$)) yapılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizinde anketin 2 faktörlü olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %59,60'ı görülmüştür. 7,11,8,14,12,13. maddeler şiddet davranışları, 10,9,6. maddeler şiddet tanımları boyutunu oluşturmaktadır. Bu nedenle anketin geçerliliğinin yeterli olduğu kabul edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda anketin faktör yükleri .65 ile .85 arasında değişmektedir. Anketin KR-20 güvenilirlik katsayısı ,757 olarak tespit edilmiştir. Bu değer .70'den büyük olması nedeniyle testin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Kavram Anketinin Güvenirlik ve Faktör yapısı

Boyut	madde	Faktör Yüğü	Varyans	KR-20	Ortalama	S.Sapma
Şiddet davranışı	ifade7: Kişinin bedeni üstünde uygulanmadan yapılan bağırma, masaya vurma, kapıyı tekmeleme gibi hareketler şiddet değildir.	0,828	37,865	0,812	1,04	0,208
	ifade11: Cinselliği bir şiddet aracına dönüştürülerek, partner üzerinde uygulanan küçük düşürücü, zarar verici kontrollü eylemler cinsel şiddettir.	0,827			1,04	0,199
	ifade8: Bir kişinin varlığını görmezden gelmek, onu duymamak, konuşurken sürekli sözünü kesmeye çalışmak psikolojik şiddettir.	0,761			1,04	0,199
	ifade14: Sosyal medya araçları üzerinden cinsel içerikli yazışmalar ve görüntüler cinsel şiddettir.	0,655			1,13	0,339
	ifade12: Sözlü yolla tacize uğramak cinsel şiddet değildir.	0,674			1,09	0,287
	ifade13: Kişinin vücut dokunulmazlığının cinsel yolla ihlali cinsel saldırıdır.	0,657			1,02	0,149

Şiddet tanımları	ifade10: Görsel, sözel ya da bedensel cinsel nitelik taşıyan, rızaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır ve davranışlar cinsel tacizdir.	0,857	21,736	0,74	1,02	0,160
	ifade9: Kadınların iş yaşamında olmasını ve erkekler ile aynı ücreti almalarını engelleyenlerin tavrı ekonomik şiddettir.	0,825			1,04	0,199
	ifade6: Şiddet, bir kişi ya da kişilere üstünlük kurmak amacıyla fiziksel, sözel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve dijital olarak zarar verici hareketlerin tümüdür.	0,655			1,02	0,149
KMO=0,790 Ki Kare=811,330 KR-20=,757						

Cinsel şiddet algısı anketinde

19 maddelik anketten 9. Madde çıkartılmış ve 3.-5.-13.-15. maddeler ters kodlanmıştır. Cinsel şiddet algı anketinde yapı geçerliğine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO =.881) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi ($\chi^2=5168,562$ df =153 ($p < .000$)) yapılmıştır. Faktör yapısının ortaya konması amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır, anketin 4 faktörlü olduğu ve toplam varyansın %80,681 ini açıkladığı görülmüştür. 1., 2., 6., 7., 14. ve 19. maddeler “davranış ve cinsel taciz”, 3., 5., 13. ve 15. maddeler “eşitlik ve cinsel taciz”, 4., 10., 11. ve 17. maddeler “çalışma yaşamı”, 8., 16. ve

18. maddeler “failler” boyutunu oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin faktör yükleri .52 ile .90 arasında değişmektedir. Anketin yapı geçerliliği “harika” kategorisindedir. Ayrıca **Cinsel Şiddet algı anketinin** güvenilirliğini tespit etmek amacıyla KR-20 testi uygulanmıştır. Araştırmada anketin KR-20 güvenilirlik katsayısı ,860 olarak tespit edilmiştir. Anketin alt boyutları ile güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2: Cinsel Şiddet Ölçeğinin Güvenirlik ve Faktör yapısı

Boyut	madde	Faktör Yüğü	Varyans	KR-20	Ortalama	S.Sapma
1	Madde 2: Bir kadının, hemcinslerinden çok erkek arkadaşlarının olması onun rahat bir kadın olduğunu gösterir.	0,907	49,191	0,941	1,89	0,317
	Madde 1:Kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek için giydiğini düşünüyorum.	0,841			1,83	0,373
	Madde 14:Çalışma ortamında kadınların istismar ediliyor olmasının abartıldığını düşünüyorum..	0,778			1,83	0,373
	Madde 19: Cinsel taciz durumunda kadının da payının olduğunu düşünüyorum.	0,774			1,92	0,276
	Madde 6:Çalışma ortamında erkek ve kadınların çalışma şartlarının eşit olmaması normaldir.	0,849			1,83	0,373

	Madde 7: Kadınların iş yerinde erkeklerle cinsellik konuşması bana o kişinin kolay ve rahat biri olduğunu düşündürür.	0,821			1,85	0,362
2	Madde 13:İş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyorum.	0,821	18,175	0,857	1,8226	0,38269
	Madde 3:Çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atması tacizdir.	0,805			1,7547	0,43107
	Madde 5: Bir erkeğin kadınlarla seviyesiz konuşması iş ahlakına uygun değildir.	0,523			1,9396	0,23864
	Madde 15:Yaşanan taciz ve şiddet vakalarında kadının beyanı esastır.	0,796			1,7094	0,45488
3	Madde 12:Sette kadın erkek ilişkisinin diğer çalışma ortamlarına göre daha samimi olması normaldir.	0,840	7,693	0,919	1,56	0,498
	Madde 17:Cinsel taciz/şiddet ve saldırı durumlarını herkes için farklı olduğunu düşünüyorum.	0,841			1,65	0,479
	Madde 10: Kadın çalışanların iş	0,794			1,45	0,498

	hayatında korunması gerektiğini düşünüyorum.					
	Madde 4:Kadın çalışan, erkek çalışanlara göre daha kırılgandır.	0,818			1,71	0,457
	Madde 11:Çalışanların iş yerinde şaka yollu küfürlü konuşması veya mesaj atması normaldir.	0,794			1,74	0,442
4	Madde 18:Kadınlar set ortamında yaşayabileceklerini kabul ederek işe gelmelidirler.	0,876	5,623	0,888	1,92	0,276
	Madde 16:Herhangi bir cinsel taciz / saldırı / şiddet olayını değerlendirmemde failin statüsü benim için önemlidir.	0,886			1,91	0,288
	Madde 8:İş arkadaşlarının işyerinde küfürlü konuşması normaldir.	0,780			1,86	0,347
KMO=,876 Ki Kare=5488,919 Ölçek Puan Ortalaması: 32,23 ±3,772						

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği:

Araştırmada ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Araştırmada 7. ve 10. ifadeler ölçekten çıkartıldı. 8-20. maddeler arası ters kodlandı. Öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO =.886) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi ($\chi^2=3056,605$ df =153 (p< .000) yapılmıştır. Bu

değer Field (2009) tarafından “yeterli” ve “harika” kategorisinde sınıflandırılmaktadır.

Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda 18 maddeden oluşan ölçeğin 3 faktörlü bir yapıda olduğu ve faktör yüklerinin .49 - .84 arasında değiştiği ve toplam varyansın %65,602'sini açıkladığı bulunmuştur. 9-11-12-13-14-15-16-18-19. maddeler “roller boyutunu”, 1-2-3-4-5-6 maddeler “eşitlik boyutunu”, 8-17-19. maddeler “kamusal alan ve statü boyutunu” oluşturmaktadır (Tablo 3.)

Ayrıca **Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği** nin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alpha güvenilirlik analizi yapılmış ve $\alpha=,902$ olarak tespit edilmiştir. Bununla beraber alt boyutlardan birinci boyut $\alpha=,902$, ikinci boyutun $\alpha=,908$, üçüncü boyutun $\alpha=,759$ olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle **Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği** nin alt boyutları ile birlikte güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3: Toplumsal Cinsiyet Ölçeğinin Güvenirlik ve Faktör yapısı						
Boyut	İfadeler	Faktör Yükü	Varyans	Cronbach's Alfa	Ortalama	S.Sapma
1	ifade9: Bir kadın eşiyile çelişmemelidir.	0,693	38,878	0,902	4,21	1,111
	ifade11: Kadınlar, erkeklerden daha temiz ve düzenli olmalıdır.	0,762			4,38	0,998
	ifade12: Erkekler, iş yerlerinde sorumlu pozisyonda olmalıdır.	0,769			4,33	1,042
	ifade13: Oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.	0,714			4,26	1,110
	ifade14: Arkadaş çevremde gelecekteki ev içi faaliyetlerimin mesleki faaliyetlerimden daha önemli görülmesinin doğru	0,712			4,28	0,998

	olduğunu düşünüyorum.				
	ifade15: Bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır.	0,709			4,43 0,877
	ifade16: Bazı işler kadınlara uygun değildir.	0,807			3,99 1,306
	ifade18: Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir.	0,741			3,91 1,201
	ifade19: Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur.	0,825			4,00 1,174
2	ifade1: İnsanlar cinsiyetlerinden bağımsız olarak agresif veya anlayışlı olabilirler.	0,857	17,58	0,908	3,94 1,324
	ifade2: İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir.	0,891			4,39 1,298
	ifade3: Çocuklara cinsiyetlerine değil, yaşlarına ve ne kadar olduklarına bağlı olarak özgürlük verilmelidir.	0,899			4,18 1,305
	ifade4: Erkeklerin ev işi yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır.	0,678			4,03 1,418

	ifade6 : İnsanların kadın erkeği olduğunu düşünmeyip diğere odaklanılmalıdır.	0,805			4,03	1,307
	ifade5: Ev işleri cinsiyete göre tahsis edilmemelidir.	0,844			4,27	1,315
3	ifade8: Erkek aileden sorumludur, bu nedenle kadın ona itaat etmelidir.	0,654	8,869	0,759	4,63	0,798
	ifade17: Sosyal çevremesunmam için erkeğin işi kadının işinden daha statülü olmalıdır.	0,854			4,59	0,848
	ifade20: Pek çok önemli işte erkeklerle sözleşme yapmak kadınlardan daha iyidir.	0,873			4,57	0,894
KMO=,886 Ki Kare=3056,605 Ölçek toplam puanı: 76,61±12,475						

YEDİNCİ BÖLÜM

9. Bulgular

8.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, set ortamında çalışma süresi, gelir seviyesi, çalışma saati ve sigortalı olma durumuna yer verilmiştir. 265 katılımcının tamamı bu bölüme yanıt vermiştir.

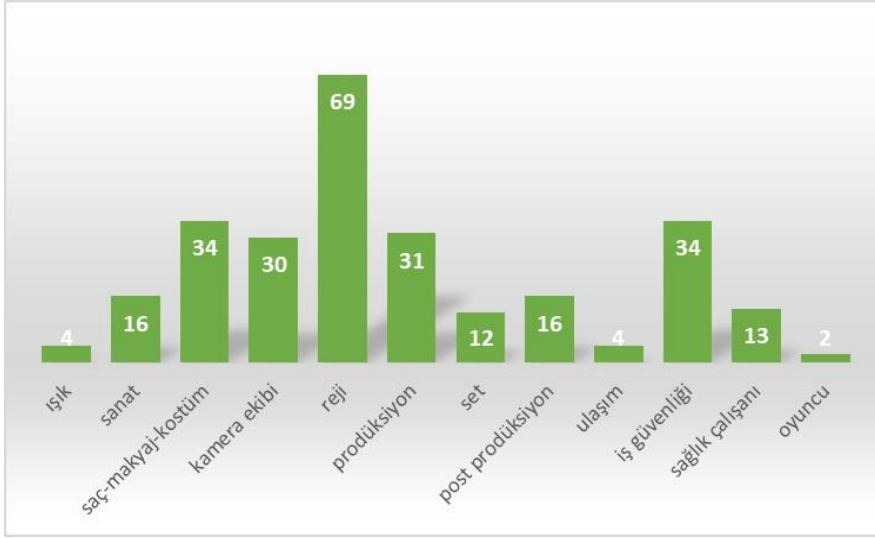
Tablo 4: Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	121	45,7
	Kadın	136	51,3
	Diğer	8	3,01
Yaş	18-24 Yaş	38	14,3
	25-34 Yaş	123	46,4
	35-44 Yaş	85	32,1
	45-54 Yaş	19	7,1
Eğitim	İlkokul Mezunu	8	3,01
	Lise Mezunu	47	17,7
	Üniversite	187	70,5
	Yüksek Lisans	23	8,6
Set Ortamında Çalışma Süresi	0-1 Yıl	29	10,9
	1-5 Yıl	57	21,5
	5 Yıl Üzeri	179	67,5
Gelir Seviyesi	Gelirim	100	37,7
	Giderimden Az		

	Gelirim Giderimden Fazla	108	40,7
	Gelirim Giderime Denk	57	21,5
Çalışma Saati	12 Saatin Altı	39	14,7
	12 Saat	111	41,8
	12 Saat Üzeri	106	40
	Çok Değişken	9	3,3
Sigortalı Olma Durumu	Evet	235	88,6
	Hayır	30	11,3
TOPLAM		265	100

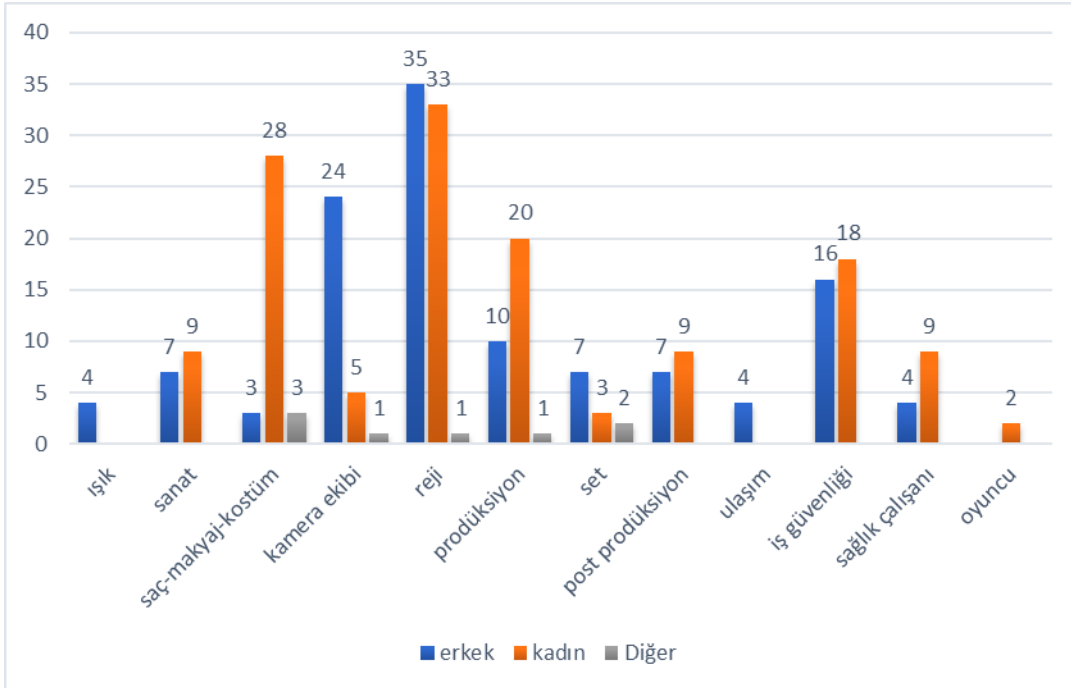
Çalışmaya katılanların %51,3'ünü kadınlar, %45,7'sini erkekler, %3'ünü ise kendisini diğer olarak adlandıranlar oluşturmaktadır. %46,4'ü 25-34 yaş aralığındadır. Katılımcıların %70'5'i üniversite mezunudur. %67,5'i 5 yıl ve üzerinde çalışandı. %42'si günde 12 saat sette çalışıyordu. Katılımcıların %40,7'si gelir seviyesini "gelirim giderimden fazla" olarak ifade etmektedir. Katılımcıların %88,7'si sgk lı olarak, %11,3'ü serbest meslek makbuzu ile çalışmaktadır.

Grafik 1: Çalışanların Meslek Dağılımları



Grafik 1 de araştırmaya katılanların %26'sını (69 kişi) reji, %13'ünü (34 kişi) iş güvenliği, %12,8'ini (34 kişi) saç-makyaj-kostüm, %11'ini (30 kişi) kamera ekibinin oluşturduğu görülmektedir.

Grafik 2: Çalışanların cinsiyete göre meslek dağılımları



Katılımcıların mesleklerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında (Grafik 2) 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.

8.2. Kavram bilgisi

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

Katılımcıların %95,8'i (kadınların tamamı, 118 erkek, 0 diğer) şiddet tanımını doğru tanımlamış. Katılımcı erkeklerin %5,7'si "cinsel taciz" tanımına, %8,2'si psikolojik şiddet tanımına "yanlış" demiştir. Şiddeti farklı davranışlarla tanımlayan ifadelere ise; cinsel şiddet tanımını %8,26'sı yanlış yorumlamış (10 erkek); "Sözlü yolla tacize uğramak cinsel şiddet değildir." yargısına %9'u (6 kadın, 16 erkek, 2 diğer) doğru diye yanıt vermiştir. "Sosyal medya araçları üzerinden cinsel içerikli yazışmalar ve görüntüler cinsel şiddettir." yargısına ise %13'ü (12 kadın, 23 erkek) yanlış demiştir.

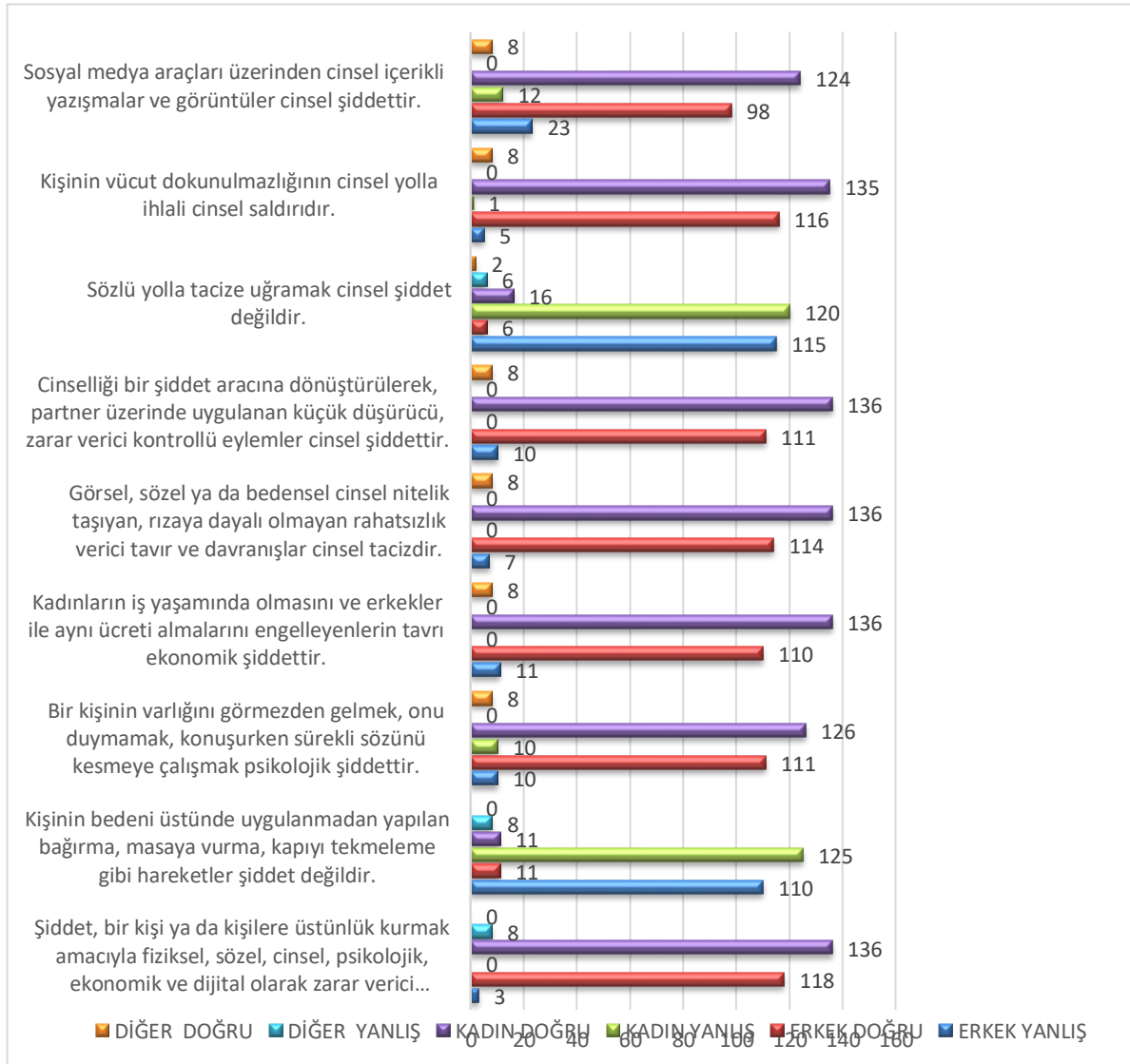
Erkeklerin %9'u "Kadınların iş yaşamında olmasını ve erkekler ile aynı ücreti almalarını engelleyenlerin tavrı ekonomik şiddettir." ifadesine "yanlış" yanıtını vermiştir. "Kişinin vücut dokunulmazlığının cinsel yolla ihlali cinsel saldırıdır." ifadesine katılımcıların %97,7'si doğrudur demiştir.

Tablo 5: Kavram bilgisi

	ERKEK		KADIN		DİĞER		Ortalama ±
	YANLIŞ	DOĞRU	YANLIŞ	DOĞRU	YANLIŞ	DOĞRU	Standart Sapma
Şiddet, bir kişi ya da kişilere üstünlük kurmak amacıyla fiziksel, sözel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve dijital olarak zarar verici hareketlerin tümüdür.	3	118	0	136	8	0	1,02± 0,149

Kişinin bedeni üstünde uygulanmadan yapılan bağırma, masaya vurma, kapıyı tekmeleme gibi hareketler şiddet değildir.	110	11	125	11	8	0	1,05± 0,208
Bir kişinin varlığını görmezden gelmek, onu duymamak, konuşurken sürekli sözünü kesmeye çalışmak psikolojik şiddettir.	10	111	5	131	0	8	1,04± 0,200
Kadınların iş yaşamında olmasını ve erkekler ile aynı ücreti almalarını engelleyenlerin tavrı ekonomik şiddettir.	11	110	0	136	0	8	1,04± 0,200
Görsel, sözel ya da bedensel cinsel nitelik taşıyan, rızaya dayalı olmayan rahatsızlık verici tavır ve davranışlar cinsel tacizdir.	7	114	0	136	0	8	1,03± 0,161
Cinselliği bir şiddet aracına dönüştürülerek,	10	111	0	136	0	8	1,04± 0,200

partner üzerinde uygulanan küçük düşürücü, zarar verici kontrollü eylemler cinsel şiddettir.							
Sözlü yolla tacize uğramak cinsel şiddet değildir.	105	16	130	6	6	2	1,09± 0,288
Kişinin vücut dokunulmazlığının cinsel yolla ihlali cinsel saldırıdır.	5	116	1	135	0	8	1,02± 0,149
Sosyal medya araçları üzerinden cinsel içerikli yazışmalar ve görüntüler cinsel şiddettir.	23	98	12	124	0	8	1,13± 0,339



Grafik 3: Kavram bilgisinin cinsiyete göre dağılımı

8.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği

Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine katılım düzeyi 4,2529 dur. Ölçek ortalama puanı 76,39±12,63 dür.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ifadelerinde 7. Ve 10. Madde anketten çıkartılmıştır. 8.-20.

Maddeler arasındaki tüm ifadeler tersine çevrilmiştir. Bu; ifadelerin skor değeri arttıkça toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arttığı, azaldıkça da toplumsal cinsiyet eşitliğinin arttığını ifade etmektedir. Ölçek toplam puanları 22 ile 90 arasındadır.

Tablo 6: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği "Roller" boyutuna Cevapların Dağılımı

Madde	Cinsiyet	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	TOPLAM
		n	n	n	n	n	N
Bir kadın eşyle çelişmemelidir.	Erkek	72	34	4	4	7	121
	Kadın	69	39	13	12	3	136
	Diğer	3	2	1	1	1	8
Kadınlar, erkeklerden daha temiz ve düzenli olmalıdır.	Erkek	80	30	0	5	6	121
	Kadın	78	43	4	10	1	136
	Diğer	4	2	0	1	1	8
Erkekler, iş yerlerinde sorumlu pozisyonda olmalıdır.	Erkek	80	27	3	5	6	121
	Kadın	78	32	15	10	1	136
	Diğer	4	2	0	1	1	8
Oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.	Erkek	78	28	4	4	7	121
	Kadın	73	35	13	11	4	136
	Diğer	3	3	0	1	1	8
Arkadaş çevremde gelecekteki ev içi faaliyetlerimin mesleki	Erkek	76	28	7	5	5	121
	Kadın	71	32	29	3	1	136
	Diğer	3	2	2	0	1	8

faaliyetlerimden daha önemli görülmesinin doğru olduğunu düşünüyorum.							
Bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır.	Erkek	79	31	1	7	3	121
	Kadın	76	50	4	5	1	136
	Diğer	4	2	1	1	0	8
Bazı işler kadınlara uygun değildir.	Erkek	11	0	9	0	101	121
	Kadın	30	0	19	0	87	136
	Diğer	3	0	2	0	3	8
Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir.	Erkek	59	29	18	8	7	121
	Kadın	48	49	11	24	4	136
	Diğer	3	2	0	2	1	8
Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur.	Erkek	61	32	15	4	9	121
	Kadın	53	48	13	18	4	136
	Diğer	3	2	1	1	1	8

“Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir.”

cümlesine kadınların %20,5'i, erkeklerin %12,3 ü katılmış (grubun %71,6'sı önermeye

katılmamış);

“bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır.” yargısına kadınların %4,41'i erkeklerin %8,26'sı katılmış (grubun %91,3'ü önermeye katılmamış).

“oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.” cümlesine ise kadınların %11'i, erkeklerin %9'u katılıyor (grubun %83'ü katılmıyor).

“Bazı işler kadınlara uygun değil” yargısına 30 kişi (19 kadın, 9 erkek, 2 diğer) kararsız kalmış, grubun %72'si tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılmayanların (44 kişi) %68'i kadınlar, %25'ini erkekler oluşturuyor.

“Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur.” önermesine grubun %75'i katılmamış, %11'i (29 kişi-15 erkek, 13 kadın, 1 diğer)) kararsız kalmış, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyenler (37 kişi) gruptaki kadınların %16'sini, erkeklerin %10'unu 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, 18 kişi (15 kadın, 3 erkek) kararsızlık belirtirken, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyen 24 kişi 11 kadın, 11 erkek ve 2 diğer cinsiyetten oluşmaktadır.

“Bir kadın eşyle çalışmemelidir.” cümlesine erkeklerin %11'i kadınların %9'u katılmış (grubun %82,6'sı önermeye katılmamış, %7'si kararsızlık belirtmiş).

“Kadınlar, erkeklerden daha temiz ve düzenli olmalıdır.” önermesine grubun %89,4 ü tamamen katılmıyor-katılmıyor, %9,05'i (11 kadın, 11 erkek, 2 diğer) tamamen katılıyor-katılıyor.

“Arkadaş çevremde gelecekteki ev içi faaliyetlerimin mesleki faaliyetlerimden daha önemli görülmesinin doğru olduğunu düşünüyorum.” Önermesine grubun %80'i tamamen katılmıyor-katılmıyor, %6,3'ü (10 erkek, 4 kadın, 1 diğer) tamamen katılıyor-katılıyor.

Tablo 7: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği “eşitlik” boyutuna Cevapların Dağılımı

Madde	Cinsiyet	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	TOPLAM	Ortalama ve S. Sapma	Ölçek Ortalaması
		n	n	n	n	n	N		
İnsanlar cinsiyetlerinden bağımsız olarak agresif veya anlayışlı olabilirler.	Erkek	23	4	7	42	45	121	3,96 ±1,31	52,98
	Kadın	10	5	7	49	65	136		
	Diğer	1	0	1	1	5	8		
İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir.	Erkek	19	4	1	12	85	121	4,4 ±1,29	52,53
	Kadın	9	1	1	14	111	136		
	Diğer	1	0	0	1	6	8		
Çocuklara cinsiyetlerine değil, yaşlarına ve ne kadar olduklarına bağlı olarak özgürlük verilmelidir.	Erkek	20	4	4	30	63	121	4,2 ±1,42	52,73
	Kadın	9	4	3	3	90	136		
	Diğer	1	0	0	2	5	8		
Erkeklerin ev işi yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır.	Erkek	21	9	7	21	63	121	4,03 ±1,42	52,9
	Kadın	10	8	10	20	88	136		
	Diğer	1	0	2	0	5	8		
Ev işleri cinsiyete göre tahsis edilmemelidir.	Erkek	18	6	4	14	79	121	4,26 ±1,32	52,67
	Kadın	8	5	3	22	98	136		
	Diğer	1	0	0	2	5	8		
İnsanların kadın erkeği mi olduğunu düşünmeyip diğere odaklanılmalıdır.	Erkek	100	0	1	0	20	121	4,05 ±1,30	52,89
	Kadın	105	0	7	0	24	136		
	Diğer	8	0	0	0	0	8		

"İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir." maddesine erkeklerin %19'u, kadınların %7,3'ü katılmamış, grubun %86,4 ü cümleyi desteklemiştir. **"Erkeklerin ev işi yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır."** yargısına ise **erkeklerin %69,4'ü** kadınların %79,4'ü katılmış; grubun %7 si (7 kadın, 10 erkek) kararsız kalmış, %18'4'ü de katılmamıştır. Ev işleri cinsiyete göre tahsis edilmemelidir." cümlesine katılımcıların %83'ü katılmıştır. erkeklerin %76,8'i, kadınların %88,2'si katılmıştır. Kadınların %9,5'i tamamen katılmıyorum-katılmıyorum demiştir.

"Çocuklara cinsiyetlerine değil, yaşlarına ve ne kadar olduklarına bağlı olarak özgürlük verilmelidir." Önermesine grubun %72,8'i tamamen katılıyorum-katılıyorum demiştir.

"İnsanların kadın erkek mi olduğunu düşünmeyip diğere odaklanılmalıdır." İfadesine erkeklerin %82,6'sı, kadınların %77,2'si tamamen katılmıyorum demiştir.

Tablo 8: Toplumsal Cinsiyet Tutum Ölçeği "kamusal alan ve statü" boyutuna

Cevapların Dağılımı

Madde	Cinsiyet	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	TOPLAM	Ortalama ve S. Sapma	Ölçek Ortalaması	Boyut ortalaması puanları
		n	n	n	n	n	N			
Erkek aileden sorumludur, bu nedenle kadın ona itaat etmelidir.	Erkek	92	21	1	1	6	121	4,63 ±0,79	55,56	13,76 ±2,24
	Kadın	100	32	1	2	1	136			
	Diğer	5	2	0	0	1	8			
Sosyal çevrem	Erkek	2	0	3	0	116	121	4,62 ±0,79	55,55	

sunmam için erkeğin işi kadının işinden daha statülü olmalıdır.	Kadın	8	0	2	0	126	136		
	Diğer	1	0	1	0	6	8		
Pek çok önemli işte erkeklerle sözleşme yapmak kadınlardan daha iyidir.	Erkek	4	0	1	0	116	121	4,59 ±0,84	55,52
	Kadın	7	0	4	0	125	136		
	Diğer	2	0	2	0	4	8		

“Erkek aileden sorumludur, bu nedenle kadın ona itaat etmelidir.” Önermesine erkeklerin %93,3’ü, kadınların %97’si tamamen katılmıyorum-katılmıyorum; “Sosyal çevreme sunmam için erkeğin işi kadının işinden daha statülü olmalıdır.” erkeklerin %95,8 i, kadınların %92,6’sı tamamen katılıyorum; “Pek çok önemli işte erkeklerle sözleşme yapmak kadınlardan daha iyidir.” Erkeklerin %95,8’i, kadınların %91,9’u tamamen katılıyorum demiştir.

8.4. Cinsel şiddet algı ölçeği

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

Cinsel Şiddet algı ölçeğinden 20. Madde çıkartılarak analiz edilmiştir. 3.-5.-9.-13. Ve 15. Maddeler ters çevrilerek değerlendirilmeye alınmıştır. Bu; ifadelerin skor değeri arttıkça cinsel şiddet algısının arttığı, azaldıkça da cinsel şiddet algısının azaldığını ifade etmektedir.

Tablo 9: Cinsel Şiddet algısı “davranış” boyutuna verilen cevapların Dağılımı

	Erkek (N:121)		Kadın (N:136)		Diğer (N:8)		Ortalama ve standart sapma	boyut ortalama puanı
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum		
Madde 2: Bir kadının, hemcinslerinden çok erkek arkadaşlarının olması onun rahat bir kadın olduğunu gösterir.	30	91	0	136	0	8	1,89±0,314	
Madde 1:Kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek için giydiğini düşünüyorum.	35	86	9	127	0	8	1,83±0,373	
Madde 14:Çalışma ortamında kadınların istismar ediliyor olmasının abartıldığını düşünüyorum..	20	101	1	135	3	5	1,83±0,373	
Madde 19: Cinsel taciz durumunda kadının da payının olduğunu düşünüyorum.	18	103	4	132	0	8	1,92±0,276	
Madde 6:Çalışma ortamında erkek ve kadınların çalışma şartlarının eşit olmaması normaldir.	8	113	31	105	5	3	1,83±0,373	
Madde 7: Kadınların iş yerinde erkeklerle cinsellik konuşması bana o kişinin kolay ve rahat biri olduğunu düşündürür.	25	96	13	123	3	5	1,85±0,362	11,22±1,76

Katılımcıların %16,6'sı (9 kadın, 35 erkek) "**kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek**

için giydiğini düşünüyorum." cümlesine katıldığını belirtmiştir. 30 erkek katılımcı

"kadınların hemcinslerinden çok erkek arkadaşlarının olması onun rahat bir kadın olduğunu gösterir" ifadesine katılmıştır. "Çalışma ortamında erkek ve kadınların çalışma şartlarının eşit

olmaması normaldir." İfadesine katılımcıların %16,6'sı (8 erkek, 31 kadın, 5 diğer) katılmış.

Katılımcıların %15,47'si (13 kadın, 25 erkek, 3 diğer) "Kadınların iş yerinde erkeklerle

cinsellik konuşması bana o kişinin kolay ve rahat biri olduğunu düşündürür.” İfadesine katılıyor. Katılımcıların %9’i **çalışma ortamında kadınların istismar ediliyor olmasının abartıldığını** düşünüyor ve %8,3’ü (18 erkek, 4 kadın) “cinsel taciz durumunda kadının da payının olduğunu” düşünüyor.

Tablo 10: Cinsel Şiddet algısı “eşitlik ve cinsel taciz” boyutuna verilen cevapların Dağılımı

madde	Erkek (N:121)		Kadın (N:136)		Diğer (N:8)		Ortalama ve standart sapma	Ölçek ortalaması
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum		
Madde 13:İş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyorum.	105	16	118	18	5	3	1,8226±0,382	7,22±1,29
Madde 3:Çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atması tacizdir.	81	40	117	19	2	6	1,7547±0,431	
Madde 5: Bir erkeğin kadınlarla seviyesiz konuşması iş ahlakına uygun değildir.	107	14	136	0	6	2	1,9396±0,238	
Madde 15:Yaşanan taciz ve şiddet vakalarında kadının beyanı esastır.	70	51	115	21	3	5	1,7094±0,454	

Katılımcıların %24,5’i (19 kadın, 40 erkek, 6 diğer) “**çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atmasını tacizdir**” cümlesine katılmadığını, %94’i “**bir erkeğin kadınlarla seviyesiz konuşması iş ahlakına uygun değildir.**” e katıldığını, 14 erkek, 2 diğer katılmadığını belirtiyor.

Katılımcıların %86’sı **iş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyor** ve %29,05’i (21 kadın, 51 erkek, 5 diğer) “**yaşanan taciz ve şiddet olaylarında kadının beyanı esastır**” ifadesine katılmıyor.

Tablo 11: Cinsel Şiddet algısı “çalışma ortamı” boyutuna verilen cevapların Dağılımı

madde	Erkek (N:121)		Kadın(N:136)		Diğer (N:8)		Ortalama ve standart sapma	Ölçek ortalaması
	Katılıyor	Katılmıyor	Katılıyor	Katılmıyor	Katılıyorum	Katılmıyorum		
Madde 12: Sette kadın erkek ilişkisinin diğer çalışma ortamlarına göre daha samimi olması normaldir.	68	53	48	88	1	7	1,56±0,498	8,09±2,06
Madde 17: Cinsel taciz/şiddet ve saldırı durumlarını herkes için farklı olduğunu düşünüyorum.	53	68	41	95	0	8	1,65±0,479	
Madde 10: Kadın çalışanların iş hayatında korunması gerektiğini düşünüyorum.	66	55	75	61	5	3	1,45±0,498	
Madde 4: Kadın çalışan, erkek çalışanlara göre daha kırılgandır.	56	65	20	116	2	6	1,71±0,457	
Madde 11: Çalışanların iş yerinde şaka yollu küfürlü konuşması veya mesaj atması normaldir.	44	77	20	116	6	2	1,74±0,442	

Katılımcıların %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. ve %55'i **kadın çalışanların iş hayatında korunması gerektiğine** katılıyor.

Katılımcıların %44'ü **“sette kadın erkek ilişkisinin diğer çalışma ortamlarına göre daha samimi olması normaldir.”** önermesine katılıyor. Katılımcıların %35,5'i **cinsel taciz/şiddet ve saldırı durumlarını herkes için farklı olduğunu düşünüyor.**

Tablo 13: Cinsel Şiddet algısı “failer” boyutuna verilen cevapların Dağılımı

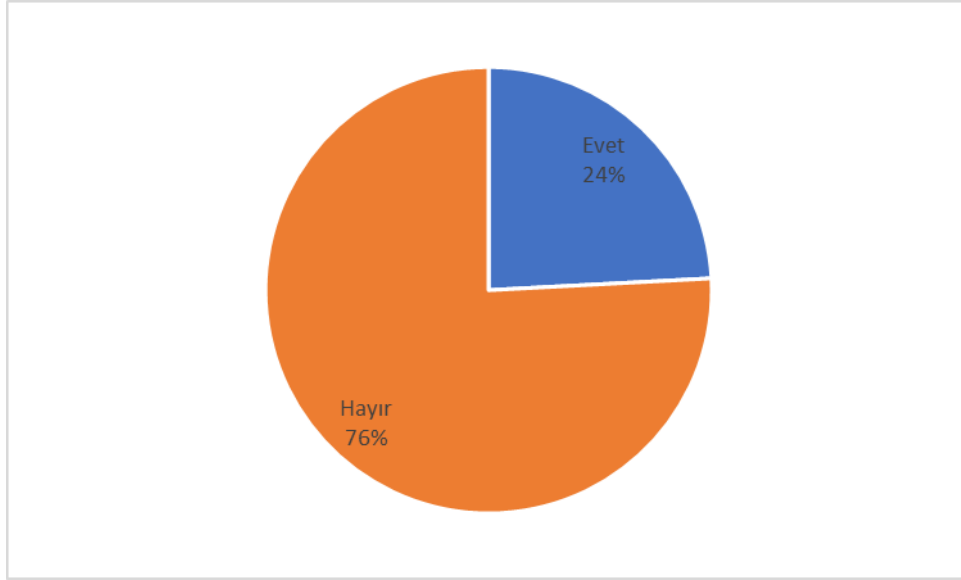
Madde	Erkek (N:121)		Kadın (N:136)		Diğer (N:8)		Ortalama ve standart sapma	Ölçek ortalaması
	Katılıyor	Katılmıyor	Katılıyor	Katılmıyor	Katılıyorum	Katılmıyorum		
Madde 18:Kadınlar set ortamında yaşayabileceklerini kabul ederek işe gelmelidirler.	8	113	9	127	5	3	1,92±0,276	5,68±0,82
Madde 16:Herhangi bir cinsel taciz / saldırı / şiddet olayını değerlendirmemde failin statüsü benim için önemlidir.	6	115	13	123	5	3	1,91±0,288	
Madde 8:İş arkadaşlarının işyerinde küfürlü konuşması normaldir.	18	103	16	120	3	5	1,86±0,347	

Katılımcıların %14'ü (16 kadın, 18 erkek, 3 diğer) ***iş arkadaşlarının iş yerinde küfürlü konuşmasını normal görüyor,***

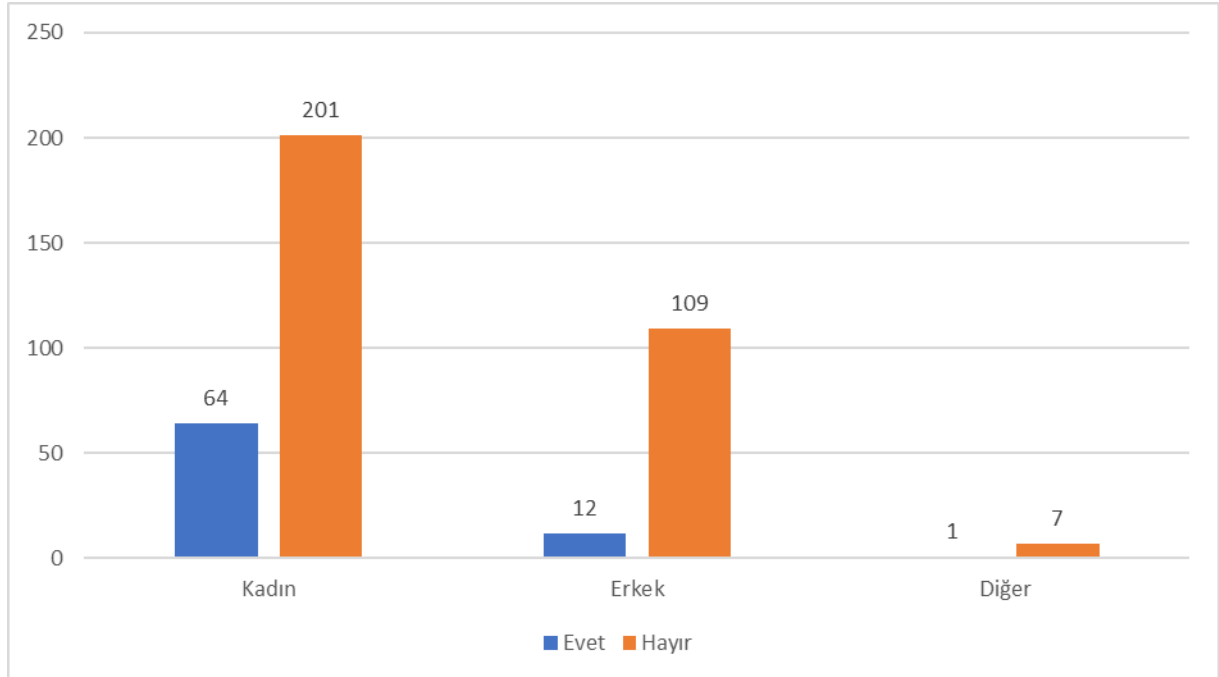
Katılımcıların %9'i "***kadınların set ortamında yaşayabileceklerini kabul ederek işe gelmeleri***" yargısına katılıyor ve "***herhangi bir cinsel taciz / saldırı / şiddet olayını değerlendirmemde failin statüsü benim için önemlidir.***" diye düşünüyor.

8.5. Cinsel Şiddet Yaşama Durumu

Grafik 4: Çalışma ortamında Şiddet/taciz yaşama durumu



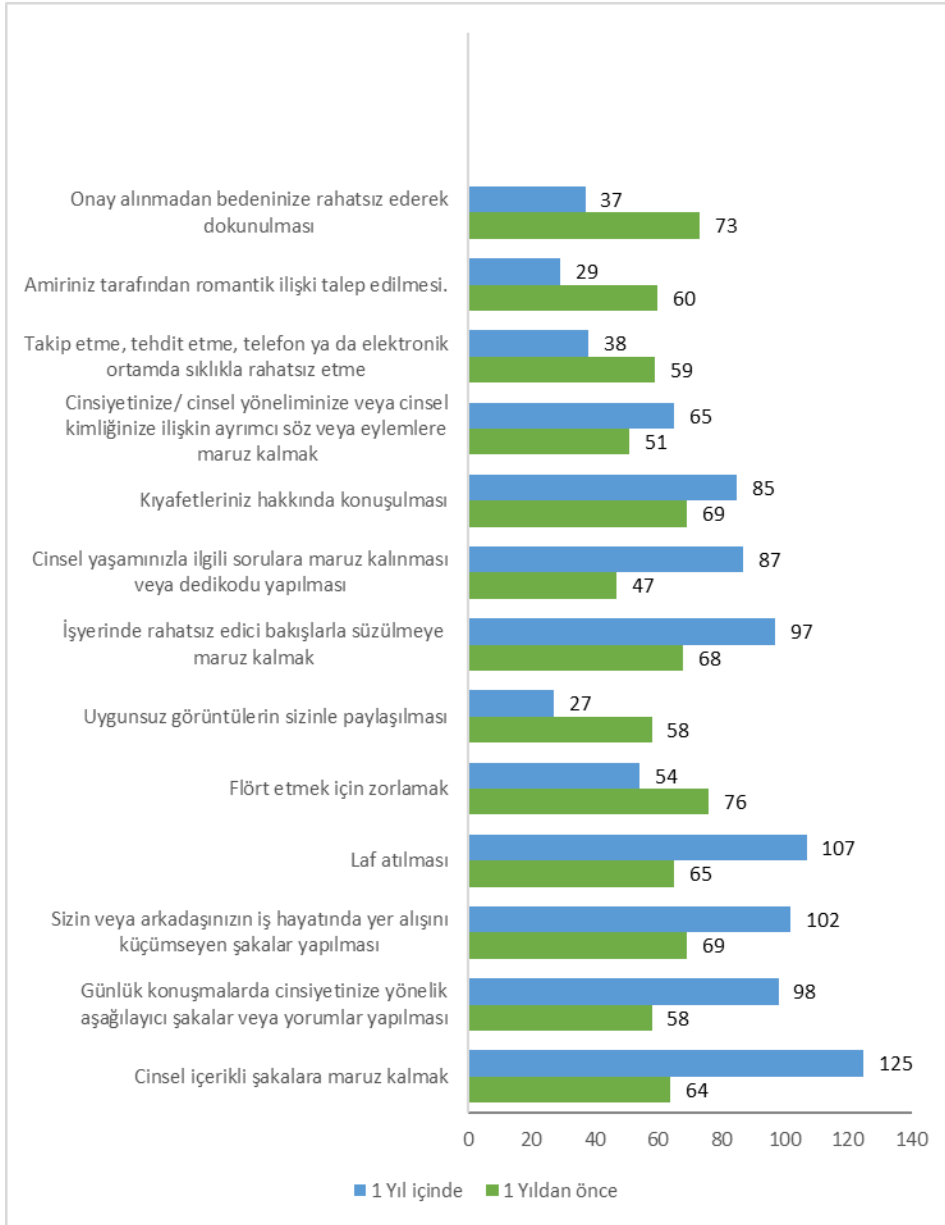
Katılımcıların %24'ü çalışma ortamında cinsel taciz yaşadığını ifade etti. Cinsel taciz yaşadığını ifade edenlerin %80'i kadınlardır.



Grafik 5: Cinsiyete göre çalışma ortamında şiddet/tacize maruz kalma durumu

Katılımcıların 1 yıl öncesi için şiddet davranışlarından hangileri ile karşılaştıkları ve/veya tanıklık ettikleri sorulduğunda; birinci sırayı 80 kişi ile “karşı taraf isteksizliğini belirttiği halde romantik veya cinsel başlatma çabası içinde olunması (mesaj-mail-sözel)”; ikinci sırayı 76 kişiyle flört etmek için zorlama, üçüncü sırayı 73 kişi ile onay alınmada bedene rahatsız ederek dokunma, dördüncü sırada ise 69 kişiyle kişinin iş hayatında yer almasını küçümseyen şakalar yapılması yer almıştır.

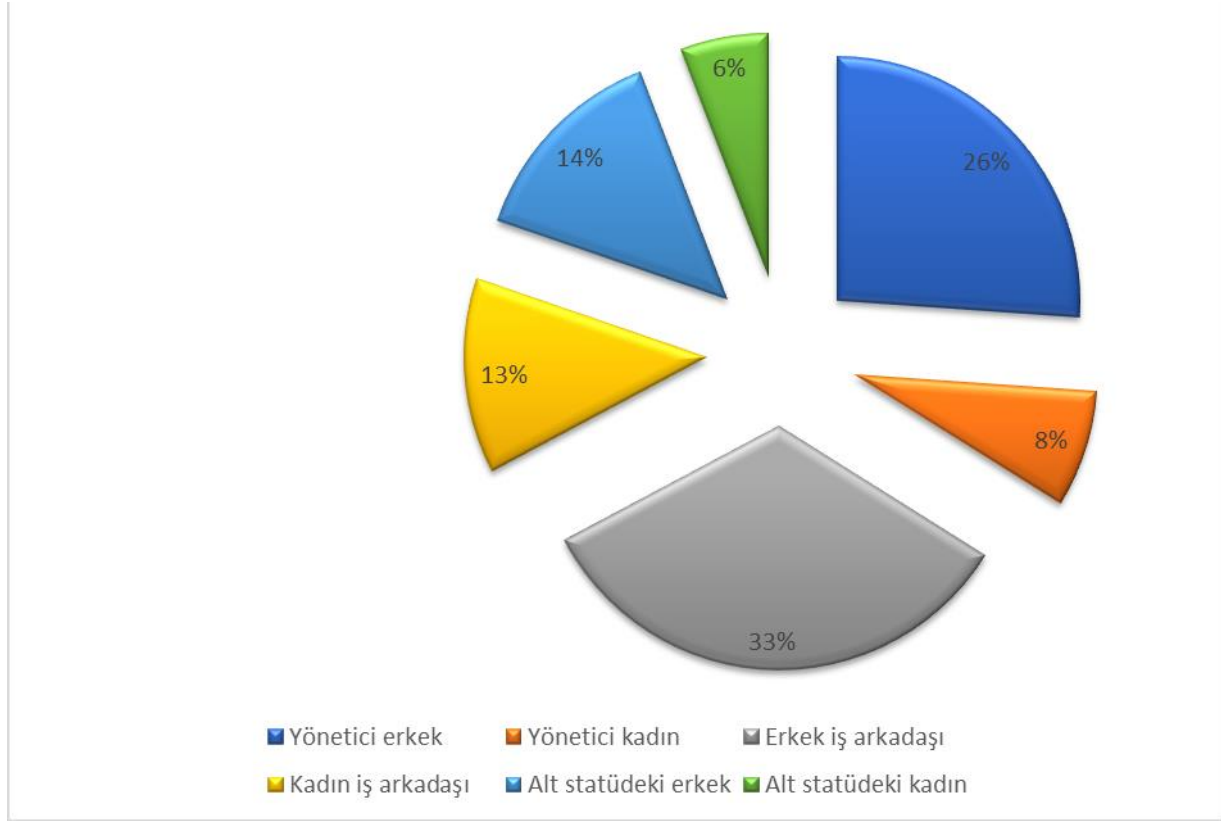
1 yıl içinde şiddet davranışlarından hangileri ile karşılaştıkları ve/veya tanıklık ettikleri sorulduğunda ise; birinci sırada 125 kişi ile cinsel içerikli şakalara maruz kalma, ikinci sırada 107 kişi ile laf atma, üçüncü sırada 102 kişi ile kişinin iş hayatında yer almasını küçümseyen şakalar yapılmasını, dördüncü sırada 98 kişi ile günlük konuşmalarda cinsiyete yönelik aşağılayıcı şakalar veya yorumlar yapılması demiştir.



Grafik 6: Çalışanların 1 yıl önce ve 1 yıl içinde karşılaştıkları şiddet davranışlarının dağılımı

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.

Grafik 7: Çalışma ortamında şiddet davranışı sergileyen kişilerin dağılımı



8.6. Cinsel şiddete tepki

Çalışma ortamında cinsel tacize uğradığını ifade edenlere “sonrasında tepkilerinin ne olduğu” sorulduğunda aşağıdaki ifadelerde bulundular.

<i>Şikayet ettim</i>
<i>Uzaklaştım</i>
<i>Tartıştım.</i>
<i>Sözlü ikazda bulundum</i>
<i>hic birsey.</i>
<i>Reflekle tokat atıp ittim ve onunla aynı şeyi istemediğimi söyledim</i>
<i>Kendisine bundan rahatsız olduğumu belirttim ve bir daha olmaması için uyardım</i>
<i>Direk birim şefimle konuşmuştum ama herhangi bir yaptırım uygulanmadı ve çalışmak zorunda olduğum için çalışmaya devam ettim</i>
<i>İsı bıraktım</i>
<i>Sustum</i>
<i>Yöneticilerle konuştum olumlu sonuç aldım</i>
<i>Birim şefim ve yapım amirini bilgilendirdim</i>
<i>söylemek istemiyorum</i>
<i>Duymamazlıktan geldim.</i>
<i>Bir kısmında basıma gelen sözlü tacizin, taciz olduğunu anlayamayacak kadar genctim.</i>
<i>Sucu kendimde arayıp sessizestim. Daha sonra birkaç sözlü siddet gösterisi yasadigimda</i>

<i>üstlerine bilgi verdim ve sonucuz kaldı. Bir oyuncunun sozlu siddetine maruz kaldıgımda oyuncu yapimci sirket tarafından uyarıldı ve benden ozur diledi.</i>
<i>Karşımdaki kişiye net bir şekilde tepki gösterdim.</i>
<i>Bir an donup kaldım, sonra gitmesini soyledim. Alayci bir sekilde benden uzaklastı. Yapimciya ve sirket sahibine soyledim. O kisiyle ayni ortamda bulunmadım.</i>
<i>Bir daha yapmaması konusunda sert uyarıda bulundum</i>
<i>Şikayet ettim.</i>
<i>Tacizciye yaptığı şeyin uygunsuz olduğunu belirttim ve üst görevde bulunan şahıslara şikayet ettim</i>
<i>Reddettim. Üstüne şikayet ettim</i>
<i>Kadın şefim cinsel yönelimimi bildiği için beni kıyafetim konusunda uyarmıştı. 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.</i>
<i>Tepki verdim</i>
<i>Sustum</i>
<i>Uygulayıcı yapimciydi. İstifamı vereceğimi soyledim</i>
<i>Yaşadığım mobbingi yöneticime ilettim.</i>
<i>Alan ve sınırları belirtmekle yetindim.</i>
<i>Karşı çıktım, ve ortamı terk ettim.</i>
<i>Haberim olmadan flört ettiğim kişi uygunsuz fotoğraflarımı ekiyle paylaşmıştı. İnsanlara bunun normal bir durum oldugunu ve yaptıklarının taciz oldugunu soyledim.</i>
<i>Hic bir sey</i>
<i>Sözselsel bir tacizdi. Duymamazlıktan geldim. Hemen oradan uzaklaştım. Suçlanmamak için.</i>
<i>İş bıraktım</i>
<i>Ortamdan uzaklaşıp, yanlış anlamış olabileceğimi düşündüm. Şimdi düşününce bu kesinlikle bir tacizdi ve ben sessiz kaldım.</i>
<i>Taciz olduğunu çok sonra fark ettim</i>
<i>İş bıraktım</i>

Şiddet olayı ile karşılaşanlardan 20 kişi durumu yöneticisine bildirdiğini, 54 kişinin ise bildirimde bulunmadığı görülmüştür. Bildirimde bulunanların şikayetlerinin sonuçlarını aşağıdaki gibi yanıtladılar.

<i>Kovularak</i>
<i>Hiç.</i>
<i>Şakayla karışık devam eden taciz ve benim her seferinde reddetmem</i>
<i>Kendisi "hay Allah?!" Dedi</i>
<i>Kendisiydi işi bırakmak zorunda kaldım</i>
<i>İşine son verildi</i>
<i>Ben bunu yapan kişilerle iletişim kurmayı bıraktım. Yapım amiri konuyu kişilerle konuşacağını söyledi fakat konuştuğunu düşünmüyorum</i>
<i>sonuçsuz, inanılmadı</i>
<i>Tacizci isini yapmaya devam etti ve yapimcim bana daha dikkatli giyinmem gerektiğini soyledi. Ben de bu duruma katılmadığımı soyledim. Ayrıca bu kisinin kadın erkek farketmeden herkese benzer şekilde davrandığını soylediler. Bunu durumu abartmamam için, bana özel bir durum olmadığını anlatmak için soylediler. Normallestirmeye çalıştılar.</i>

<i>İşten çıkarıldım</i>
<i>Hiç</i>
<i>Taciz durdu fakat ileride gerçekleşmemesi için önlem alınmadı.</i>
<i>Uyarıldı ardından işten çıkarıldı</i>
<i>İşten ayrıldım</i>
<i>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, yapımcı 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 oturmadığı çekilmesi gereken sahnelerin çekilemediği görülmüş. Uygulayıcı yapımcı ile yapım şirketi ve yönetmen arasında ciddi sorunlar gelişmiş. Ama hala yapım şirketi tarafından bir özür söz konusu değil. Çalıştığım yönetmen de maalesef gidişime engel olamadığı için İstanbula kadar bizzat bırakıp eli ayağı kesilmiş gibi hissettiğini söyleyip tüm öngörülerimin tuttuğu ve aldığım öneler 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 yapımcı 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 yapımcılık değil Steadycam operatörü ve projede yer aldığım süre boyunca onun çözmesi gereken her soruna çözüm getiren yapımdan, 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.</i>
<i>"Şaka ya, çok abartıyorsun." denildi.</i>
<i>Taciz eden yöneticimdi..</i>

Bildirim yapmayan kişilere "neden bildirim yapmadıkları" sorulduğunda aşağıdaki yanıtları verdiler.

<i>Uğraşmak istemedim işten ayrıldım</i>
<i>Kendisini 2 kez uyardım</i>
<i>Olay büyümesin diye konuyu kapattılar</i>
<i>tekrar olay yaşandığında raporlamadım çünkü inanılmıyor ya da ceza verilmiyor, susturuluyorum</i>
<i>Konu büyüsün istemedim.</i>
<i>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.</i>
<i>O an için büyütülecek bir durum değildi</i>
<i>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 .</i>
<i>Kurumsal yapıdaki gibi bir işleyişin olmadığı sette kendimi uzaklaştırmaktan başka bir seçeneğim olmadığı için.</i>
<i>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</i>

boş ortamlardan söz ediyoruz.

Amirim durumdan haberdar olup beni tekrar durumunda kovacağını soylemistir çünkü.

Kinseye soylemek istemedim

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

Çünkü bir sonuç vermeyeceğini biliyordum.

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

Zaten yönetici idi.

8.7. İş Yerinde Şiddetle Mücadele Sistemi

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.

Tablo 13: Çalışanların işyerlerindeki şiddetle mücadele mekanizması ile ilgili düşünceleri

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

8.8. Katılımcıların önerileri

Araştırmada katılımcılardan 92 kişi çalıştıkları ortamda şiddet ve cinsel taciz gibi konuların önlenmesi için önerilerini belirttiler. Katılımcıların önerilerini **eğitim, yaptırımlar, söylem değişimi, örgütlenme, yaptırımlar ve mekanizma kurulması** olarak sınıflandırabiliriz.

Eğitim verilmeli

- ❖ *Sete çıkmadan önce 1 günlük eğitim / farkındalık yaratan toplantı / vb. organizasyonlar olabilir. Bu konuda mutlaka düzenli eğitim verilmeli ve herkes bilinçlendirilmeli (Erkek, lise, yönetmen yardımcısı)*
- ❖ *Bu konularla ilgili seminerler düzenlenebilir ve eğitim videoları hazırlanabilir. (erkek, üniversite, devamlılık asistanı)*
- ❖ *Bu konuyla ilgili tüm çalışanlar bilgilendirilmeli; bunu yaptıklarında alacakları ceza ve yaptırımlar ve bunu yaşadıklarında haklarının neler olduğu konusunda net bilgiler verilmeli (kadın, üniversite, kostüm asistanı)*
- ❖ *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. (Kadın, üniversite, kadın)*
- ❖ *Çalışanlara bu konularda eğitim verilmesi ve bu suçu işleyenlerin cezalandırılması gerekmektedir. (Erkek, üniversite, kurgu).*
- ❖ *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...(erkek, lise, colorist)*
- ❖ *Daha çok eğitim verilmesi ve işe alımların daha iyi incelenerek yapılması (kadın, üniversite, yönetmen)*
- ❖ *Eğitim verilmesinin iyi bir fikir olacağını düşünüyorum. Bu anketlerin setlerde yapımci şirket tarafından çalışanlara zorunlu olarak doldurtulmasıyla başlayabilir farkındalık yaratma kısmi. (kadın, üniversite, kostüm tasarımcısı)*
- ❖ *Eğitim ve atölyeler verilebilir hukuki sosyal destek sağlanabilir (diğer, üniversite,*

boom operatörü)

- ❖ *Eğitim verilmesi ve çalışanların daha dikkatli seçilmesi, tacizlerin rapor edilmesi ve o kişilerin calistirilmaması, polise şikayet edilip sicil olusturulması. (kadın, lise, makyöz)*
- ❖ *Eğitim verilmesi, herhangi bir taciz ya da mobbing durumunda faile yaptırım uygulanması (kadın, üniversite, reji)*
- ❖ *Eğitimli insanların çalışma ortamında olması gerek (kadın, lise, kostüm asistanı)*
- ❖ *Egolardan insanların arınıp herkesin eşit olduğunu anlatan bi eğitim (kadın, lise, kostüm asistanı)*
- ❖ *Erkekleri eğitmek ve yaptırımın güçlü olması. Her kim olursa olsun hangi statüde olursa olsun aynı yaptırımların uygulanacağını bilmesi. (kadın, üniversite; reji).*
- ❖ *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. (kadın, üniversite, yardımcı yönetmen)*
- ❖ *Erkeklerle, insanların cinsel kimliklerinin sadece kendilerini ingilendirdiği konusunda eğitimler verilmelidir. (erkek, üniversite, oyuncu hazırlık asistanı)*
- ❖ *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 (erkek, üniversite, reji)*
- ❖ *İşe başlamadan önce kurulacak ekibin geçmişine ve cv sinin kontrol edilip gerekiyorsa özellikle daha önce çalıştıkları iş yerlerinden birif alındıktan sonra işe başlanması taraftarıyım. (erkek, ilkokul, kuaför)*
- ❖ *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 ?
(kadın, lise, Makeupartist)*

- ❖ *Konu ile ilgili tüm çalışanlarımıza bilgilendirme toplantıları yapılarak bunu tüm sektör için uygulanması gerekmektedir. (kadın, lise, kostüm)*
- ❖ *Sadece cinsel eğitim değil insan olmanın gerekliliğiyle ilgili erkek veya kadın farketmeksizin eğitilmeliler. (kadın, üniversite, reji)*
- ❖ *Kadın erkek farketmeksizin küçük yaştan verilecek eğitim. Ergenlik döneminde bireylerin kendini tanımaya yönelik çalışmalar bireysel savunma yöntemi ve haklar bildirimi yapılmalıdır. (erkek, üniversite, kamera)*
- ❖ *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 yetişirilme döneminden başlayan yanlış eğitim. (kadın, üniversite, reji)*
- ❖ *Kesinlikle iş başlamadan bir eğitim süreci olmalı. (erkek, üniversite, kamera)*
- ❖ *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 kalmamaları amirlerine durumu izah etmeleri hakkında bilgilendirme(yanındayız bize gelip sıkıntınızı anlatabilirsiniz şeklinde) yapılabilir.(erkek, üniversiteyi yönetmen)*

Sözleşmede belirtilmeli

- ❖ *Sözleşmelere, etik konularla ilgili maddeler eklenebilir. (Erkek, üniversite, yönetmen yardımcısı)*
- ❖ *Kesinlikle kadınlar ve LGBTI+lar için güvenli alan olusturulmalı. Her sendikanın düzenli aralıklarla eğitim vermesi, çalışanların bu eğitimlere katılmalarını meslek hayatı boyunca en az bir kere olacak şekilde zorunlu tutması. Taciz veya siddet faili*

bireylere caydiriciligi olan agir yaptirimlar uygulanmali (Isine son verilmesi, bagli oldugu ya da olabilecegi sendikalara/derneklere bildirilmesi vs gibi). Susma Bitsin gibi değerli platformların sektördeki tüm sendikalarca desteklenmesi (diğer, yüksek lisans, yapımçı asistanı)

Söylem düzeltilmeli

- ❖ *Hala kadınların da iş hayatında olmasını kabul edemeyen bir iş zihniyetine sahibiz Türk toplumu olarak ve bazı kollarının kadınlara uyamayacağı düşünölmekte. 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. (kadın, üniversite, iş güvenliği uzmanı).*
- ❖ *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. (kadın, üniversite, kostüm asistanı)*
- ❖ *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. (kadın, yüksek lisans, editor).*
- ❖ *Öncelikle herkes insan olduğunu unutmamalı (erkek, lise, şöför)*
- ❖ *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. (erkek, üniversite, sanat asistanı)

- ❖ *İlişkilerdeki ve kullanılan dildeki seviyenin tüm birimler için korunması. Uzun çalışma saatlerinin seviyeyi düşürmesine müsaade edilmemesi. (erkek, üniversite, görüntü yönetmeni)*
- ❖ *Öncelikle bence yapım grubunun set başlangında 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. (kadın, üniversite, set fotoğrafçısı)*
- ❖ *Kişilerin böyle bir duruma zemin hazırlamaması ve amirlerine hemen haber vermesi. (erkek, lise, ulaşım)*
- ❖ *maddi ayırmcilik ve statu ayırmciligidan vazgeçerek baslanabilir. (kadın, üniversite, yönetmen yardımcısı)*
- ❖ *Herkesin ahlaklı ve İNSAN OLMASI (erkek, lise, set)*
- ❖ *Herkesin birbirine saygı göstermesi gerektiğini düşünüyorum alt üst ilişkisi olmadan kimsenin birbirini küçümsemediği dalga konusu haline getirmediği 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. (kadın, üniversite, kostüm şef asistanı)*
- ❖ *Yönetici statüsündeki bireylerin kadın/erkek ayırımına dair söylemlerde bulunmaması. (kadın, lise, sanat asistanı)*
- ❖ *Ayrımcı söylemde bulunanlar kim olursa olsun uyarılabilmeli ve bunu gururla icra edememeli. (kadın, lise, sanat asistanı)*
- ❖ *Amir ve yöneticilerin erkek çalışanları uyarması (kadın, üniversite, paramedic)*
- ❖ *Cinsiyetsiz bi bakış açısı gerekir (kadın, lise, makyöz)*
- ❖ *Yöneticilerin bu konuda bilinçli ve cinsiyet ayırımı yapmadan suçlayıcı yaklaşmayarak kişileri dinleyip suçu olana yaptım yapma konusunda kararlı olmaları gerekir (kadın,*

üniversite, kostüm)

- ❖ *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. (kadın, üniversite, kostüm)*
- ❖ *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. (kadın, üniversite, kamera asistanı)*
- ❖ *Caydırıcı cezalar uygulanmalı ve konferans sempozyum gibi çeşitli bilgilendirme/bilinçlendirme ortamları oluşturulmalıdır. (kadın, üniversite, kamera asistanı)*

Kadın sayısı artırılmalı-örgütlenme

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

Yaptırımlar

- ❖ *Yaptırım uygulanmıyor olması bu eylemlerin onunu acıyor. Yaptırımların herkes için uygulanır olabilmesi gerekiyor. (Kadın, üniversite, kostüm tasarımcısı)*
- ❖ *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. (erkek, üniversite, reji)

- ❖ *Ağır maddeler Yaptırım.....(kadın, lise, makyöz)*
- ❖ *Yaptirimlar uygulanmalı, herkes kendini guvende hissetmeli, yapılanlar yapanin yanina kalmamalı ve kadından her durumda alttan alması idare etmesi beklenmemeli. Her durum net ve kesin olmalı. Sucun duruma göre suc olmayacağı bir durum olacağını düşünmüyorum. (Kadın, yüksek lisans, yardımcı yönetmen)*
- ❖ *Bunu engelleyici yaptırımların olması, set çalışanlarına cinsiyet ayrımı yapmaksızın eğitime tabi tutulması. (kadın, üniversite, kostüm şef asistanı)*
- ❖ *Set kurallarının benimsenmesi ve yapımın yaptırım gücünü hiyerarşi farketmeden uygulamaya başlaması (erkek, üniversite, ikinci reji)*

Mekanizma

- ❖ *Bu sektöre herkesin girmesine izin vermemek gerekir, daha kaliteli seçimler yapılmalı, ucuz eleman çalıştıralım diye önüne gelene iş verimemeli. (kadın, lise, makyaj sanatçısı)*
- ❖ *Her önüne geleni calistirmamak... sektörel bölümlerden mezun olmuş ve hedefleri olan insanların teşvik edilmesi...(erkek, üniversite, sanat asistanı)*
- ❖ *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. (kadın, üniversite, kostüm şefi)*
- ❖ *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. (erkek, lise, acil tıp teknikeri)*
- ❖ *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) (kadın, üniversite, üçüncü reji asistanı)*

- ❖ Yapım, yönetmen ve ekip şeflerinin eşitlikçi kişiler seçilmesi ve ekiplerini gözlemlenmeleri (kadın, üniversite, rejisi şef asistanı)
- ❖ Kesinlikle bununla ilgili bir birim olması ve müdahale (kadın, üniversite, yardımcı yönetmen)
- ❖ Set şeflerinin ve asistanlarının arasındaki ilişkiyi bağımsız 3. Şahıs tarafından gözlemlenmesi ve rapor edilmesi. (erkek, üniversite, kamera asistanı)
- ❖ Sektörümüzde Mesleki yeterlilik denetim mekanizması yok herkes herşeyi sözde yapıyor, çalışma bakanlığı vs bu denetim mekanizmasını kurmalı (erkek, üniversite, yapım koordinatörü)
- ❖ *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. (kadın, üniversite, yönetmen yardımcısı)*
- ❖ *Sette herkesten 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. (erkek, üniversite, boom operatörü)*
- ❖ *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. (erkek, üniversite, set dekoratörü)*
- ❖ *Denetleyici bir sistem getirilmesi (kadın, üniversite, rejisi)*
- ❖ *Setlere teftiş yapılması gerekiyor. Çalışanların yaşadıkları zorluklar dijital yolla değil reel yollarla yüz yüze çözümlenmelidir. (kadın, üniversite, rejisi)*
- ❖ *Mağdurun değil failin cezalandırılması (kadın, üniversite, sanat asistanı)*

SEKİZİNCİ BÖLÜM

9. Tartışma

Bu çalışmada, çalışma alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ve şiddetin sorgulanmadığı sinema/tv çalışanlarının eşitsizlik ve şiddet algıları, bunlara maruz kalma durumları ve bunlar karşısında onların tepki ve önerileri değerlendirilmiştir. İşyerinde cinsiyet eşitsizliği ve şiddeti tanımlamak ve üzerinde tartışmalar yapabilmek için feminist metodolojiden yararlanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların çoğunluğu 18-34 yaş aralığında ve yarısından fazlası cinsiyetini erkek olarak ifade etmiştir. Ayrıca çalışanların mesleklerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında (Grafik 2) erkeklerin kamera, rejisi 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. Amerikan film endüstrisinde 2022'de yönetmenlerin, yazarların, yapımcıların, yönetici yapımcıların, editörlerin ve görüntü yönetmenlerinin %26'sını kadınlar oluşturuyordu. Görüntü yönetmenlerinin %8'ini, yönetmenlerin %22'sini, yazarların %23'ünü, yapımcıların %27'sini, yönetici yapımcıların %29'unu ve kurgucuların %30'unu kadınlar oluşturuyordu (Lauzen, 2023). 2022'de Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sinema ve video endüstrilerinde çalışan kişilerin üçte birinden biraz daha azını kadınlar oluşturuyordu (Statista, 2022). Sektörün sosyo demografik yapısı hemen hemen her ülke için erkek egemen yapıyı göstermektedir.

Katılımcıların çoğunluğu setlerde sosyal güvence ile çalışmakla beraber, bu durumun çalıştıkları projenin süresi içinde geçerli olduğunu ve sezonluk çalışmanın yaygın olduğunu unutmamak gerek. Çalışma saatinin 12 saat ve üzerinde olması, sezonluk çalışma şartları iş güvensizliğini beraberinde getirdiği için özellikle kadın çalışanlar için sektörde iş bulmalarını, sektörde çalışmayı tercih etmelerini engellemektedir. Devamlılık sorunu da kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklarını tetiklemektedir.

Fransa'da Kadın Erkek Eşitliği Yüksek Konseyi raporunda sanat okullarında kadınların sayısının erkeklerden daha fazla olmasına rağmen, eğlence sektöründe erkeklere göre daha

az aktif oldukları, daha az maaş aldıkları, daha az desteklendikleri ve daha az sorumluluğa sahip oldukları belirtildi (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les homes (HCE), 2018). Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranının %45,2 olduğu görüldü. Bu oran kadınlarda %28,0 erkeklerde ise %62,8 oldu (TUIK, 2022). Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranında OECD üyesi ülkeler arasında son sırada yer almakta ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerinkinin yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Türkiye genelindeki bu olgu sinema sektörüne de yansımaktadır. Sinema sektöründe çalışmaya yönelik negatif görüşler, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet algısı ile birleştiğinde kadınların sektörde az alması kaçınılmaz sonuç oluyor.

Araştırmada katılımcıların şiddet ve şiddet türleri ile ilgili kavram bilgileri sorgulandığında yarısından fazlası doğru yanıtlar vermişlerdir. Hatalı yanıt verenlerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Erkeklerin özellikle cinsel şiddet/taciz davranışlarını ifade eden cümlelere hatalı yanıt verdiği görülmektedir. Türkiye'de ataerkil ve muhafazakar systemin cinsel şiddet özelinde kültürel aktarımın erkekler üzerinde etkili olduğunu gösteriyor. Çoğunluğun üniversite mezunu ve meslek elemanı olduğu katılımcı erkeklerin şiddet tanımını yapsalarda kültürel kodların etkisi ile şiddeti besleyen bazı detay davranışlar konusunda farkındalığa ve değişime ihtiyaçları olduğu görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinde ebeveynlik ile ilgili önermelerde; "Anneler çocuklarını nasıl yetiştireceklerine dair kararların çoğunu vermelidir." e %28,4'i, "bir babanın ana sorumluluğu, çocuklarına maddi yardımda bulunmaktır."e %8,7'i, "oğlanların kızlardan farklı yetiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum."a %17'si katılmıştır. Bu önermelerde kadınların erkeklerden daha fazla bir katılım oranı bulunmaktadır. Kadir Has üniversitesi araştırmasında erkeklerinin çocuk bakımında eğlenme ve vakit geçirme dışında bakım işlerinde katılım oranı düşüktür (Kadir Has Üniversitesi, 2022)

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

dağılımları da değişmektedir (Yılmaz, 2018). Çalışmamızda çoğunluğun ebeveynlik rollerindeki cinsiyet ayrımına katılmamasının yanında toplumsal cinsiyet kalıplarının ebeveynlikte ve doğal olarak yaşamlarındaki etkisinin hala varlığını sürdürdüğünü ve bu aktarımda kadının da etkili olduğunu görmekteyiz. Cinsiyet eşitsizliği aile içinde doğumdan itibaren beslenen kodlarla hayatımızda yer almaktadır. Yeniden üretimin birlikte yer aldığı sosyal yapının en temel birimi olan aile, cinsiyete dayalı işbölümünün ve bireyler arasındaki hiyerarşik ilişkilerin ilk görüldüğü sosyal kurumdur (**Dedeoğlu, 2000**). Ataerki aile sisteminde baba, mutlak otoriteye, mutlak söz hakkına sahiptir, aile reisi konumundadır. Ebeveynlik rollerindeki bu keskin ayrım azalmakla birlikte günümüz dünyasında ataerki ve kapitalizmin beraberliği (neoliberal politikalar) ebeveynlik rollerini “modernleşmiş” (sorumlulukları ve rollerin maddi ve trendtopik karşılıkları ile) kalıplarla özellikle kadınlara atfedilen rollerle hala sürdürmektedir. Toplumsal cinsiyet anlayışı ile çocuğu doğuran kadının rollerinin pekiştirilmesi ve erkeğin bunu kadına güçmüş gibi sunması bu yapıyı ayakta tutmaktadır (Firestone, 1993) .

"Bazı işler kadınlara uygun değil" yargısına 30 kişi kararsız kalmış, grubun %72'si tamamen katılmıyorum yanıtını vermiştir. Tamamen katılıyorum diyenlerin %52,8'ini erkekler, "Sadece bazı işler erkekler ve kadınlar için eşit derecede uygundur." a %11'i (29 kişi) kararsız kalmış, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyenler (37 kişi) arasından kadınların oranı erkeklerden fazladır. Bu önermeye katılmama oranı yüksek olmasına rağmen "bazı işler kadınlara uygun değildir" önermesine katılım yüksektir. Setlerde yapılan işlerin cinsiyetlere göre tasnif edilmesi "normal" bir kabul olarak görülmekte ve bu sürdürülmektedir. "Erkekler, iş yerlerinde sorumlu pozisyonda olmalıdır." önermesine grubun %84'ü katılmamış, katılıyorum-tamamen katılıyorum diyen 24 kişi de kadın erkek sayısı eşittir. Araştırmamızdaki mesleklerin cinsiyete göre dağılımından da görüleceği gibi sinema/tv sektöründe kadın ve erkek pozisyonları belirgin bir şekilde ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan yapım şirketlerinin her birinin merkezi yönetiminde kadın sayısı artmaya başlamıştır. Şirket sahipleri, son karar vericiler hala erkekler olmasına rağmen kadın sayısında bir artış vardır. Çalışma yaşamının içinde olmak bireye statü, ekonomik gelir, sosyal ilişkiler, sosyal

güvence, yönetime katılma imkanları ile hayatın içinde aktif olmayı getirir (Çakır, 2008).

Kadınların ekonomik hayata katılmalarının kısıtlanması cinsiyet eşitsizliğini daha da pekiştirecektir. Günümüz ekonomilerinde kadınların ekonomik hayata katılmaları artmasına karşın hala çocuk ve ev sorumluluğunun kadına yüklenmesi kadının yükünün iki kat daha artmasına yol açarak eşitsizlik bu açıdan da ortaya çıkmıştır.

Dünya’da kadın emeği tüm toplumlarda ücretli veya ücretsiz tüm koşullarda istenildiği zaman istihdam edilebilen, erkek işgücünden sonra ikinci sırada tercih edilen, niteliksiz işgücü olarak görülmekte ve kadının sömürgeci politikalara maruz kalmasına neden olmaktadır (Tunç, 2018).

Türkiye’de geçmişten gelen ataerkil motto “kadının yeri evdir”, günümüz Türkiye’sinde de neoliberal politikalar ve muhafazakar yönetim sistemi ile kadının istihdamda yer almasındansa öncelikle ev içi üretimde çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu tutulması şeklinde devam etmektedir (Tunç, 2018). Özveren ve Dama’nın araştırmasında kadınların işten çekilmesinde kadın olmayı (çocuk sahibi olmak, mobbing, evlilik, taciz, ev işleri) gerekçelendirdikleri görülmektedir (Özveren et al., 2022). 2015 yılında yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklerle eşit oranda çalışmaya başlamaları neticesinde, 2025 yılına kadar yıllık küresel Gayri Safi Hasılda 28 trilyon dolar veya %26 artış meydana gelecektir (McKinsey Global Institute. 2015).

“Erkeklerin ev işi yapması konusunda kadınlarla aynı yükümlülükleri vardır.”

yargısına ise erkeklerin %69,4’ü kadınların %79,4’ü katılmış; grubun %7 si (7 kadın, 10 erkek) 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 (Kadir Has Üniversitesi, 2022) “Ev işleri cinsiyete göre tahsis edilmemelidir.” cümlesine katılımcıların %83’ü katılmıştır. erkeklerin %76,8’i, kadınların %88,2’si katılmıştır. Kadınların %9,5’i tamamen katılmıyorum-katılmıyorum demiştir. Çalışma grubundaki katılımcıların çoğunluğu ev içindeki sorumluluklarını üstlenmede cinsiyet farklılıklarını gözetmemektedir. Diğer önermelerde de olduğu gibi %17 lik grup (çoğunluk erkekler) geleneksel kodları hayatlarında örüntülemektedirler. Kadınların asli görevlerinin ev içi

ücretsiz üretimde çalışması olduğu kanısını erkekler kadar kadınlarda kabul etmişlerdir. Bu yargının değiştirilmemesi Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önündeki en büyük engellerden biridir (Sönmez, 2021).

“İnsanların kadın erkek mi olduğunu düşünmeyip diğere odaklanılmalıdır.” ve “İnsanların cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit muamele edilmelidir.” önermelerine katılımcıların çoğunluğu katılmaktadır. Katılmayanların ise çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Özveren ve Dama'nın araştırmasında “Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği var mı?” sorusuna %74,6 oranında var yanıtı gelmesine karşın bölgesel farklılıklar ve kararsızlar dikkat çekmektedir (Özveren et al., 2022). Türkiye genelinde hala yaşam içinde fırsatlardan yararlanmada, iş yaşamında, ilişkilerde ve bir çok alanda daha cinsiyet eşitliği kavramı tam olarak yerleşmemiştir. Araştırmamızda da bu temsiliyeti görmekteyiz.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği cinsellik ve şiddet alanlarında güçlü ilişkiler kurulmasına yol açmaktadır. Bu nedendir ki bireylerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımları cinsel şiddet algısını da etkilemektedir.

Katılımcıların yarısından fazlası “**kadınların dekolte kıyafetleri dikkat çekmek için giydiğini düşünüyorum.**”, “kadınların hemcinslerinden çok erkek arkadaşlarının olması onun rahat bir kadın olduğunu gösterir”, “Kadınların iş yerinde erkeklerle cinsellik konuşması bana o kişinin kolay ve rahat biri olduğunu düşündürür.” önermelerine katılmazken katılanların önemli bölümünü erkekler oluşturmaktadır. **Üsküdar Üniversitesinin 2016 yılında yaptığı araştırmada** “Bir kadın mı vücut hatlarını belli etmeyen kıyafetler giymeli yoksa bir erkek mi kontrolünü kaybetmemeli?” sorusuna “Kadının da erkeğin de dikkat etmesi gerek” diyenlerin oranı ise %40.6 oldu (Üsküdar Üniversitesi, 2016). Kadınların davranışları, giydikleri kıyafet ile tacize davet çıkarma inancı söylemde azalsa da davranışta devam etmektedir. T.C. ceza kanunda taciz ve tacavüz durumlarında “kadının dekolte giyinmesi tahrik sayılırdı”. Bu yasalarda ve ceza hukukunda değişse de toplumsal yapı içinde varlığını hala sürdürmektedir. Goh ve arkadaşlarının araştırmasında, cinsel tacize ilişkin anlayışların cinsiyete dayalı inançlarla ilişkili olması sonucu taciz mağdurlarının sosyal prototiplerinin örtüştüğü (Goh et al., 2022). Cinsel taciz ve şiddet algısı kimlerin taciz ve

şiddete uğrayacağını belirlemede rol oynar.

Katılımcıların %9'i **çalışma ortamında kadınların istismar ediliyor olmasının abartıldığını** düşünüyor ve %8,3'ü (18 erkek, 4 kadın) "cinsel taciz durumunda kadının da payının olduğunu" düşünüyor. İrlanda da araştırmada **"Kadınlar genellikle tecavüz haberlerini uyduruyor veya abartıyor"** fikrine katılma olasılıkları daha yüksektir (Central Statistics Office (CSO), 2022.). Bizim çalışmamızda bu oran düşüktür.

Cinsel taciz tanımını grubun %94,3'ünün doğru tanımlamasına rağmen **"çalışanların birbirlerine cinsel içerikli mesaj atmasını tacizdir"** cümlesine katılımcıların %24,5'i (19 kadın, 40 erkek, 6 diğer) katılmadığını görüyoruz. Günümüzde şiddet ve tacize karşı feminist hareketin yarattığı savunuculuk toplumda bir karşılık vermekle beraber kavramların içeriği ve detayları konusunda daha fazla konuşmaya ve açıklamaya ihtiyaç vardır.

%94'i **"bir erkeğin kadınlarla seviyesiz konuşması iş ahlakına uygun değildir."** e katılıyor. Burada seviyesiz konuşma tanımının katılımcılar için neyi ifade ettiği çok önemlidir. Katılımcıların %26'sı (20 kadın, 44 erkek, 6 diğer) **"çalışanların iş yerinde şaka yollu küfürlü konuşması veya mesaj atması normaldir."** öermesine katılmakta, katılımcıların %14'ü (16 kadın, 18 erkek, 3 diğer) **iş arkadaşlarının iş yerinde küfürlü konuşmasını** normal görmektedir. Cinsel taciz tanımı günümüzde her ne kadar sıklıkla yapılsada, nelerin cinsel taciz olduğu toplum içinde hala tartışmalıdır. Çünkü küfürlü, cinsiyetçi konuşmaların gündelik yaşamda normalleşmesi, hemen hemen her kesimden, cinsiyetten kişilerin bunları kullanması aslında cinsel tacizin çok farkedilmediğini gösteriyor. Küfürlü/şiddet içeren konuşmaların kabul gördüğü iş ortamları erilleşerek şiddetin buralarda kurumsallaşmasına neden olmaktadır.

Katılımcılar arasından 125 kişi cinsel içerikli şakalara maruz kalmakla ilgili rahatsızlığını belirtmiştir. Katılımcıların bir yıl önce ve bir yıl içinde yaşadıkları rahatsız edici davranışlarda eylemlerin yerini zaman içinde bakış, söz, yorum ve şakalar almaktadır. Şakaların önemli bölümünün dijital yolla olduğu görülmektedir. Günümüzde insanların dijital alan içindeki "özgürlükleri"(sınır tanımayan davranışları) gündelik gerçeklikten uzaklaşmalarına ve o alanda yaptıklarını gerçek dünyada da yapmalarını tetiklemektedir.

Türkiye'de Dijital Şiddet Araştırması'nda da 3 bin 346 kişinin büyük bir kısmının çoğunluğun hakaret, küfür, tehdit (%50); taciz (%39) ve ısrarlı takibe (%35) maruz kaldığı ortaya konmuştur (Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği, 2021). 2019'da yapılan bir anketin sonucuna göre **çalışanların %32'si şakaların cinsel taciz olarak kabul edilebileceğinin farkında değildi (Mrkonjic, 2022)**. Şiddet içindeki gücün konumu dijital alanda da kendini hissettirmektedir.

Araştırmada katılımcıların %86'sı ***iş ortamında cinsel istismara uğrayan kişi/ kişilerin genellikle kadın olduğunu düşünüyor***. Kamusal alanda ve ev içinde şiddetin odağında kadının olduğu artık kabul görmekle beraber katılımcıların %29,05'ı (21 kadın, 51 erkek, 5 diğer) "***yaşanan taciz ve şiddet olaylarında kadının beyanı esastır***" ifadesine katılmaması tartışılması gereken bir olgudur. İrlanda'da erkeklere (%72) kıyasla kadınların (%86) daha fazlası kadına yönelik cinsel şiddetin yaygın olduğunu düşünürken, erkeklerin neredeyse üçte biri (%31) "Kadınlar genellikle tecavüz haberlerini uyduruyor veya abartıyor" ifadesinden emin değilken, kadınların dörtte biri (%25) bu konuda kararsız kalıyor (CSO, 2022).

Kadınların beyanına yönelik inançsızlık toplum içinde kadına yöneltilen negatif atıfların (kadınlar güçsüzdür, kadın cinsellik konusunda davetkardır, kadın dedikoducudur gibi) etkisinin olduğunu düşündürmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların %24'ü çalışma yaşamında şiddet- taciz yaşadığını belirtiyor ve bu kişilerin %80'i kadındır. Çalışmamızda cinsel şiddet davranışını sergileyenleri %33 ile erkek iş arkadaşı, %26 yönetici erkek, %14 alt statüdeki erkek olarak tanımlamışlardır.

Dünya risk haritası araştırmasında çalışanların %20,9'u hayatları boyunca iş yerinde şiddet ve tacizin bir türüne maruz kalmıştır (LRF, 2021). Stop Street Harassment'in 2018'de yaptığı bir ankette, kadınların %81'inin, erkeklerin ise %43'ünün yaşamları boyunca tacize uğradığını gösterdi (Stop Street Harassment, 2018). 2018 de Amerika da USA Today tarafından Yaratıcı Koalisyon, Film ve Televizyonda Kadınlar ve Ulusal Cinsel Şiddet Kaynak Merkezi ile gerçekleştirilen anket, Amerikan film endüstrisinde çalışan kadınların %94'ünün cinsel taciz veya saldırıya maruz kaldığını ortaya çıkardı. Araştırmada "hoş karşılanmayan cinsel yorumlar, şakalar veya jestler" (%87), "cinsel anlamda dokunulma" (%69), "izinsiz

cinsel resimler gösterilmesi" (%39), "cinsel bir eyleme zorlandığıma"(%21) ve "seçmelere beklenmedik bir şekilde çıplak çıkarılma" (%10) öne çıkan şiddet davranışydı (USA Today, 2018). UNI Küresel Sendika ile Uluslararası Aktörler Federasyonu'nun (IFA) raporunda Latin Amerika'da fil sektöründeki çoğunlukla kadın, trans ya da ikili cinsiyet sisteminde olmayan çalışanların %89,4'ünün şiddet ve tacize maruz kaldıkları görüldü (Vlessing, 2022)

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ) tarafından 2018 de yapılan araştırmada kadın katılımcıların %64'ünün çevrimiçi istismara maruz kaldığı, çevrimiçi tacize uğrayanların%47'si, istismarı bildirmediklerini söyledi. Ayrıca kadınlar bu saldırıların kaygı veya stres gibi psikolojik etkileri olduğunu (%63) söylediler.

İşyerinde şiddet ve taciz tüm sektörleri etkiliyor. Ancak sinema sektörünün kendine özgü iş organizasyonunun, kültürünün yanı sıra farklı çalışma düzenlemeleri ve koşullarının şiddet riskini artırdığını görmekteyiz. Bunda cinsiyet eşitsizliğinin geniş etkisi bulunmaktadır.

#MeToo hareketinin ardından eğlence sektörü¹ şiddet ve tacize karşı acil eylem çağrılarını yapmakla beraber bu konudaki araştırmalarını da artırmıştır. Tüm araştırmalar sektörde şiddetin ve cinsiyet eşitsizliğinin ne kadar yoğun olduğunu gösteriyor.

Katılımcıların %29,4'u **kadın çalışanın erkek çalışana göre kırılğan olduğunu** düşünüyor. ve %55'i **kadın çalışanların iş hayatında korunması gerektiğine** katılıyor. Toplumsal cinsiyet stereotiplerinden "kadınlar kırılğandır ve korunmalıdır" özellikle kamusal alanda kadının daha korumasız olduğu (ki gerçekliği kadınların varlığı düşünülerek şiddet ve tacize karşı önlemlerin alınmaması şiddet uygulayanlara cesaret vermektedir) bu yapı da bu algıyı güçlendirmektedir Katılımcılar arasından 102 kişi iş hayatında yerleşini küçümseyen şakalardan, 98 kişi cinsiyetine yönelik aşağılayıcı şaka ve yorumlardan rahatsızlık duyduğunu belirtmişlerdir. Araştırmamızda katılımcıların çoğunluğu cinsiyet eşitsizliğine inanmıyor olarak görünselerde cinsiyet kalıplarının ve güç imgesinin bilince nasıl etki ettiğini yapılan şakalar ve konuşmalarda görüyoruz. Katılımcılar eşitliğe inanıyor ama aşağılayıcı şaka ve yorumlar yapabiliyorlar. İspanya hükümeti tarafından yapılan çalışmada nüfusun %56,1'i "Kadınlar çok kolay kırılıyor" ifadesine katılmıyor, "Cinsel tacize uğradığını iddia

eden kadınlar genellikle abartıyor” ifadesine kadınların yüzde 74,5'i, erkeklerin ise yüzde 63,3'ü katılmıyor (İspanya Hükümeti, 2018).

Katılımcıların %44'ü **“sette kadın erkek ilişkisinin diğer çalışma ortamlarına göre daha samimi olması normaldir.”** önermesine katılıyor. Sektörde bu önerme normalleştirildiği için özellikle kadınlarla ilişkide sınır konmaması, kuralsızlık cinsel taciz ve diğer şiddet türlerini beslemektedir. Katılımcılar arasında 76 kişi flört etmek için zorlandığını, 73 kişi onay alınmadan bedene rahatsız ederek dokunma yaşadıklarını ifade ettiler. Katılımcıların %81'inin **“kadınların set ortamında yaşayabileceklerini kabul ederek işe gelmeleri”** yargısına katılmamalarına rağmen bu yargının aslında davranışlarla desteklendiği görülmektedir.

Katılımcıların %35,5'i **cinsel taciz/şiddet ve saldırı durumlarını herkes için farklı olduğunu**, düşünüyor ve **“herhangi bir cinsel taciz / saldırı / şiddet olayını değerlendirmemde failin statüsü benim için önemlidir.”** diyor. Bu da cinsel şiddet ve taciz tanımlarını benimsemediklerini göstermektedir.

Çalışma ortamında cinsel tacize uğradığını ifade edenlerden sadece 20 kişi yöneticisine bildirimde bulunmuş. Bildirimde bulunanlarında sonuçlardan aslında memnun kalmadıkları, şiddet sorununun çözümü konusunda umutsuz oldukları görülmektedir. Bildirimde bulunmayanların ise inançsızlık ve misillemenin etkili olduğu görülmüştür. *USA Today araştırmasında* dört kişiden yalnızca birinin şikayette bulunduğu ve şikayet edenlerin yalnızca %28'inin bunun sonucunda durumlarının düzeldiğini söylediği bildirildi (USA Today). ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC) nun raporu 2020 yılında alınan şikayetlerin %55,8'inin bir cinsel taciz olayının bildirilmesinden sonra yapılan misillemeyle ilgili olduğunu gösterdi (EEOC, 2020). BBC'nin araştırmasında iş yerinde tacize uğrayan kadınların yaklaşık %58'i şikayette bulunmuyor, mağdurların yalnızca %1'i failleriyle yüzleşiyor (BBC, 2017).

Goodwin ve arkadaşlarının çalışmasında cinsel tacizi bildirmek için birden fazla fırsat sağlanması, cinsel tacizi bildiren katılımcıların sayısının arttığını, kadın gözlemcilerin, erkek

gözlemcilerle göre cinsel tacizi bildirme/yüzleşmeme olasılığının daha yüksek olduğu ortaya çıktı (Goodwin et all., 2020). Pek çok kişi, kendilerine inanılmama korkusu, damgalanma korkusu nedeniyle kendilerine yönelik saldırıyı yasal makamlara bildirmekten kaçınıyor; bu da utanç, utanma, aşağılanma, suçluluk ve özsaygı duygularını artırıyor.

Şiddetin ve cinsel tacizin kültürel arka planının farklılık göstermesi tacizcinin ve tacize uğrayanın özellikleri ve değerlendiricinin özellikleri gibi değerlendirmelerle beraber, aynı davranışı daha az ciddi veya zararlı yorumlamalara yol açıyor. Örneğin cinsiyetçi yorumlar ve şakalar, randevuya çıkmak için baskı uygulamak ve cinsel teklifler erkekler tarafından gurur verici, çapkın ve cinsel açıdan çekici olarak algılanırken, kadınlar bunları korkutucu ve taciz edici olarak algılayabilmektedir (Hands et all., 2000) 1970'lerden itibaren tecavüz üzerine yazılan feminist yazılar ile büyük ölçüde tecavüzü faili sorumlu tutmaya odaklanarak bunun güç ve kontrol meselesi olduğu düşünölmeye başlandı. Cinsel şiddetin sadece yabancılardan gelebileceği değil, yakını tarafından da olabileceği yargısı oluşmaya başladı. Savunucular arasında yapılan geniş tanım maalesef toplumun geneline tam etki etmedi.

Sinema/tv sektöründe etik kodların olmaması, çalışma yasasında belirsizlik, meslek tanımlarının belirlenmemesi, çalışma koşullarının güçlükleri gibi nedenlerle sektörün şiddetle mücadele politikaları yoktur. Ayrıca 6 yapım firmasına online iletilen sorular karşısında işyerinde cinsel taciz ve şiddet olayları karşısında nasıl yol izleneceğine dair bir prosedüre sahip olunmadığı görölmektedir. Bu nedenle katılımcıların yarısından fazlası müdahale mekanizmalarının olmadığını, olsa kolay ifade edebileceklerini belirtiyorlar.

Çalışma ortamında şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi için 92 katılımcı öneri paylaşmıştır. Paylaşılan öneriler eğitim, yaptırımlar, söylem değişimi, örgütlenme ve mekanizma kurulması başlıkları içinde yer almaktadır. Katılımcıların önerileri iş yerinde şiddetin önlenmesi için uluslararası kuruluşların öneri ve kararları ile paraleldir. Türkiye'de sinema sektörü uluslararası kuruluşların aldığı kararlar ve politikaları kendine rehber ederek örgütlü bir mücadele ile eşitsizlik ve şiddete dur diyebilir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

9.Sonuç ve Öneriler

Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı Türkiye geneline göre iyi olmakla beraber set çalışanı erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel şiddet algıları kadınlardan daha düşüktür.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin şiddeti tanımlamada ve bildiriminde etkili olduğu görülmektedir.

Sinema sektörünün modern görüntüsünün altında ataerkil kodların yattığı okunmaktadır.

Sektördeki yasal, mesleki, çalışma belirsizlikleri eşitsizlikleri ve şiddeti etkilemektedir.

Araştırma sonuçlarımıza göre sinema sektöründeki cinsiyet eşitsizliği ve şiddete yönelik daha kapsamlı çalışma ve araştırma yapılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği benimsemeli, yapım şirketleri ve sendikalar eşitlik politikalarını ve şiddetle mücadele politikalarını oluşturmalı, hayata geçirmeliler.

Sektörün yasal mevzuatlarına yönelik savunuculuk çalışmaları başlatılmalı ve örgütler bu konuda birlikte hareket etmeli.

Cinsel şiddet algısı değiştirilebilir ve şiddet için önlemler alınabilir.

Kavram tartışmaları gündemde tutularak yaygınlaştırılmalıdır.

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.

KAYNAKÇA

Lloyd's Register Foundation. (2021). *World Risk Poll 2021: Safe at Work? Global experiences of violence and Harassment* <https://wrp.lrfoundation.org.uk/>
https://wrp.lrfoundation.org.uk/LRF_2021_report_safe-at-work.pdf

World Health Organization. (2017). *World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*. Geneva: World Health Organization; 2017. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. CIP data are available at <http://apps.who.int/iris>.

de Haan, W. (2008); *Violence as an Essentially Contested Concept*. S. Gendrot & P. Spierenburg (Eds.), *Violence in Europe, Historical and Contemporary Perspectives*. p 27–40, Springer-Verlag New York 2009. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-09705-3>

Wolff, R. P. (1969). *On Violence*. *The Journal of Philosophy*, Sixty-Sixth Annual Meeting of the American Philosophical Association Eastern Division, 66 (19), October 1969, 601-616. <https://doi.org/10.2307/2024177>

Berlingieri, A. (2015). *Workplace bullying: Exploring an emerging framework*. *Work, Employment and Society*, 29 (2), 342–353. <https://doi.org/10.1177/0950017014563105>

Bakırcı, K.2020, *Violence, Harassment, Retaliation In The World Of Work And Domestic Violence under the ILO Convention No 190 and Recommendation No 206*, *TTB Dergisi* 2020 (151), *İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet*, P 29-60, https://www.researchgate.net/publication/366215912_Uluslararası_Calışma_Orgutu'nun_190_sayıli_Sozlesmesi_ve_206_sayıli_Tavsiye_Kararı_Işiginda_IS_YASAMINDA_SIDDET_TACIZ_MISILLEME_VE_EV_ICI_SIDDET_VIOLENCE_HARASSMENT_RETALIATION_IN_THE_WORLD_OF_WORK_AND

International Labour Organization, 2021, ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ, ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye Kararı (No.206) üzerine Eğitimcilerin Eğitimi Seti, https://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/images/C190/TOOLKIT/facilitator_guide_tr_final.pdf

Güler, C., Demirkaya, S. (2021), *190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat*. Uluslararası Çalışma Örgütü. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_840896.pdf

United Nations Women, (2019). *Handbook: Addressing Violence And Harassment Against Women In The World Of Work*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Equal Rights Advocates, 2021. *Know Your Rights At Work*. <https://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/sexual-harassment/>

International Labour Office. (2019). *Sexual harassment in the world of work*. Gender, Equality and Diversity and ILO AIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf wcms_738115

TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>

Unite the Union. (2016). *Zero Tolerance –Dignity and at Work Dealing with Harassment, Discrimination & Bullying*. <https://www.unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

International Labour Office. (1921). *C011 - Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11)*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

International Labour Office. (2020). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*. The report at a glance. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751838.pdf

di Martino, V., Musri, M., (2021). *Guidance For The Prevention Of Stress And Violence At The Workplace*. Ministry Of Human Resources Malaysia. Department Of Occupational Safety And Health Malaysia. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_108523/lang--en/index.htm
wcms_108523

ITUC International Trade Union Confederation, (2008). *Stopping Sexual harassment at work*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) (2017). *Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy*, Afl-Cio State, Area And Local Central Bodies. <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2021, July). *Bullying in the Workplace*. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>

Acar, M., Demir, Ö., (1992), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, İstanbul. Adres Yayınları. 6. Baskı

Foucault, M., (2016). *Özne ve iktidar*, (Çev. Ergüden, I., Akınhay, O.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları. 6. Baskı.

Menes,J.R. ve Safranoff, A. (2020). *Status Inconsistencies and Power in Intimate Relations: Domestic Exploitation and Violence Against Women in Homogenous and Mixed Couples Formed by Native and Migrant Partners*. *Violence Against Women*, 27(12-13).
<https://doi.org/10.1177/1077801220963877>

Millett, K. (1987). *Cinsel Politika*. (çev. Selvi, S.), İstanbul: Payel Yayınevi.

Kurt Topuz, S., Aer Metin, T., (2022). *Understanding Patriarchal Violence Within The Context Of Power Relations*. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6-1 (2022): 126-139 DOI: 10.29228/mukatcad.14

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 2021. *Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies*. <https://www.eeoc.gov/chart-risk-factors-harassment-and-responsive-strategies>

Snowdon, G., (2011, October 2). One million UK workers have experienced violence in the workplace. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/money/2011/nov/02/uk-workers-violence-workplace>

World Health Organization. (2010). *Health Systems Financing The path to universal coverage*. *The World Health Report*. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789241564021>

International Labour Office. (2017). *EESC-ILO Conference The Future of Work we want*.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-brussels/documents/publication/wcms_553507.pdf

World Health Organization. (2020). *World health statistics 2020 : monitoring health for the SDGs*. <https://digitallibrary.un.org/record/3897953>

Feldblum C. & Lipnic A. V, (2016). *Select Task Force On The Study Of Harassment In The Workplace*. U.S. Equal Employment Opportunity Commission.
https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/eeoc/task_force/harassment/rebooting_harassment_prevention.pdf

Reknes, I., Pallesen, S., Mageroy, N., Moen, B.E., Bjorvatn, B. & Einarsen, S. (2014). *Exposure To Bullying Behaviors As A Predictor Of Mental Health Problems Among Norwegian Nurses: Results From The Prospective SUSSH-Survey*. *International Journal of Nursing Studies*. 51(3). 479-487. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.017>

Baillien, E., Neyens, I., Witte, de H. & Cuyper, de N. (2008). *A Qualitative Study On The Development Of Workplace Bullying: Towards A Three Way Model*. *Journal of Community & Applied Social Psychology* J. 19: 1–16. <https://doi.org/10.1002/casp.977>

Pillinger, J., (2017). *Violence And Harassment Against Women And Men In The World Of Work*. Trade Union Perspectives And Action. International Labour Office.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2015). *European Working Conditions Survey*.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> Eurofound, 2015

International Labour Office. (2018). *World Employment Social Outlook*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf

International Labour Office. (2011). *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*.
https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_171329/lang--en/index.htm

International Coaching Federation, 2016 ICF Global Coaching Study.
https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary-2.pdf

İnsan Hakları İzleme Örgütü, (2018). *2018 Dünya Raporu: İnsan Hakları Mücadelesi Başarıya Ulaşıyor*. <https://www.hrw.org/tr/news/2018/01/18/313697>

Ansoleaga, E., Ahumada, M. & Santa Cruz. A.G. (2019), *Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers*. *Int J Environ Res Public Health*. 22;16(20):4039. doi: 10.3390/ijerph16204039.

Project When (2021). *Research on the Causes and Impact of Harassment in the Workplace*.
<https://projectwhen.org/research-on-workplace-harassment/>

Aytaç, D., Dursun, S. (2013) Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 71(1), 67-78.

Chapel, D., Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. 3. Edition. International Labour Office.
https://books.google.com.tr/books?id=oESHJBZyJDwC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Nart, S. (2014). *İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik Ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Journal of Management and Economics Research, 12(23), 248-268.
<https://doi.org/10.11611/JMER360325578>

Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., & Lagerspetz, K. (2001). *Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees*. *Aggressive Behavior*, 27(5), 360–371. <https://doi.org/10.1002/ab.1021>

Hegney, D., Tuckett, A., Parker, D. ve Eley, R. (2010). *Workplace Violence: Differences in Perceptions of Nursing Work Between Those Exposed and Those Not Exposed: A Cross-Sector Analysis*. *International Journal of Nursing Practice*, 16: 188–202.
 DOI: 10.1111/j.1440-172X.2010.01829.x

United Nations General Assembly. (2018). *Sexual Harassment UN General Assembly Resolution A/RES/73/148*. <https://undocs.org/en/A/RES/73/148>

Karcioğlu, F., Akbaş, S. (2011). *İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi*. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* Macmillan, New Jersey: Prentice Hall, Inc. p.334.

Kaya, Y., Özdevecioğlu, M. (2008). *Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, D.D.B.F. Dergisi, 10(1): 19-37. <https://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/AKU/1271>

CARE International, (2021). *CARE International: Impact, Accountability & Learning Report 2021*. <https://www.care-international.org/resources/care-international-impact-accountability-learning-report-2021>

Dökmen, Z.Y. (2017). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi kitapevi

Stoller, R. J. (1968). *Sex And Gender. The Development Of Masculinity And Femininity*. London: Karnac Books. ISBN 978-1-84940-181-4. OCLC 728662673. <https://doi.org/10.4324/9780429479915>

Can, C., (2019), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Bölgesel Karşılaştırılması*, (Publication No. 558356) (Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ekonometri Anabilim Dalı Uygulamalı Yöneylem Araştırması Bilim Dalı. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=Mir2IXQK1dkmQ9lge3PZbrEc8qzz3Ye4I_d7PN-_kLA97unmyOf1UHo_XVqrvAXy

Demirgöz Bal, M. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış*. Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 1(1), 15-28.

Scott, J.W., (1986). *Gender:A Useful Categoryof Historical Analysis*. The American Historical Review, 91(5).1053-1075. <https://genderstudiesgroupdu.files.wordpress.com/2014/07/scott-gender.pdf>

Sheehan, S., Dooley, A. (2013). Introduction. In: Sheehan, S., Dooley, A. (eds) *Constructing Gender in Medieval Ireland. The New Middle Ages*. Palgrave Macmillan, New York.
https://doi.org/10.1057/9781137076380_1

UN Women Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (1981). <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf>

Ecevit, Yıldız (2003). *Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışabilir?* C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 25 (4), 2003 Özel Eki s. 83-88.
<http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/495.pdf>

Erikli, S. (2020). ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ GÖRÜNÜMÜ. *Hacettepe University Journal of Social Sciences*, 2(1) 39-60.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/husbdergi/issue/52731/673563>

Türkiye İstatistik Kurumu (2021). İşgücü İstatistikleri, Eylül 2021.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2021-37483#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20%11%2C1%2C,istihdam%20oran%C4%B1%20%47%2C2%20oldu&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%20%20milyon,898%20bin%20ki%C5%9Fi%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti>

International Labour Organization, 2018. *Global Wage Report 2018 / 19 What lies behind gender pay gaps*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

PWC Turkey, 2022, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği. <https://www.pwc.com.tr/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-2022>

Bora, A. (2016), Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İletişim Yayınları: İstanbul:

Mızrahi, R. & Aracı, H., (2010). *Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

OECD (2021). Gender equality and work. <https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-work>

International Labour Organization, Brief (2020). Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

Alparslan, M.H., Çetinkaya Bozkurt, Ö. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunu. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3), 66- 81.

Türel, N. & Dolmacı, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.

Özkan, G. & Orhan B.(2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyiciliğine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 24, s.91-103.

World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021 Insight Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Erdoğdu, S., 2023. Cam Tavan. <https://feministbellek.org/cam-tavan/>

Savage, M. & Friedman, S. (2017). The shifting politics of inequality and the class ceiling. *Renewal*, 25(2), 31-39.

Hennekam, S., Bennett, D. (2017). *Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change*. *Gender, Work and Organization*, 24 (4), 417–434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>

Banks, M., Milestone, K., (2011). *Individualization, Gender and Cultural Work*, *Gender, Work & Organization*. 18 (1) 73-89 <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00535.x>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2013). Third European Company Survey First findings. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2014-10/ef1386en.pdf>

Simone, P., (2022). Female Professionals In European Film Production, A publication of the European Audiovisual Observatory. <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5>

Smith, S.L.; Choueiti, M.; Pieper, K.; Case, A.; Choi, A. 2018. Inequality in 1,100 popular films: Examining portrayals of gender, race/ethnicity, LGBT & disability from 2007 to 2017, USC Annenberg Inclusion Initiative.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2017. Precarious situation for women working in the field of culture (Paris). <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs47-precarious-situation-women-working-field-culture-2017-en.pdf>

Mies, M. (1995). Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru. (Çev. Ayşe Durakbaşa), Ed. Aynur İlyasoğlu, Serpil Çakır, & Necla Akgökçe. Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem, 48-67. İstanbul: Sel Yayıncılık.

García-Cueto, E., Díaz, F.J.R., Molleda, C.B., Cepero, J.L., Quesada, S.P. & Franco, L.R., 2014, Development of the Gender Role Attitudes Scale (GRAS) amongst young Spanish people. *Int J Clin Health Psychol.*15(1): 61–68. doi: 10.1016/j.ijchp.2014.10.004

Bakioğlu, F., Türküm, A.S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. 27(2), 717-725. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2697>

Töre E., 2010. İstanbul'da Kültür Ekonomisini Döndüren Çarklardan biri: FİLM ENDÜSTRİSİ Temel Yapısal Özellikler, Fırsat ve Tehditler, Politika Önerileri Sektörel Araştırma Raporu.

Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Türkiye Bilimler Akademisi, 3-11. DOI:10.13140/RG.2.1.4814.1847

Akten, E. & Wise, R.M., 2021. *Behind The Camera: An Examination of Burnout and Help-seeking Among Set Workers in Turkey*. *Reflektif Journal of Social Sciences*, 2021. 2(3). <https://dergi.bilgi.edu.tr/index.php/reflektif>, DOI: 10.47613/reflektif.2021.37

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, (2018). Dizi Sektöründe çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişi. Genel Değerlendirme Raporu. https://www.csqb.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruede-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n_press.pdf

Vardar, N. (2015). Selin Erdem'in öldüğü tehlikeli set AİHM'de. *Bianet*. Retrieved from <http://bianet.org>.

Bilge, B. (2009). Cem Yılmaz'ın film setinde esrarengiz ölüm. *Vatan*. Retrieved from <http://www.gazetevatan.com>.

Sinema Televizyon Sendikası (2023). Güncel Çalışma İlkeleri. <https://www.sinematvsendikasi.org/>

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Third Edition, New Delhi: Sage publications.

Lauzen, M.M., 2023. Streaming Women: Representation and Employment in Original U.S. Films Released by Streaming Services in 2022. <https://womenintvfilm.sdsu.edu/research/>

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les homes (HCE). 2018. Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II: après 10 ans de constats, le temps de l'action [Inequalities between women and men in the arts and culture. Act II: after 10 years of observations, the time for action] (Paris).

Kadir Has Üniversitesi, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi (2022). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması 2022. <https://gender.khas.edu.tr/tr/turkiyede-toplumsal-cinsiyet-ve-kadin-algisi-arastirmasinin-2022->

sonuclari-aciklandi

Yılmaz, S. 2018. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/503438>

Dedeoğlu, S. (2000), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği. Toplum ve Bilim Dergisi, 86(3), 139-170.

Firestone, S.,1993. *Cinselliğin Diyalektiği*, çev. Yurdanur Salman, İstanbul:

ÇAKIR, Ö. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), 25-47.

TUNÇ, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2018.04.13>

Sönmez, D. Z. (2021). Determining Students Perspective on Gender Perception and Violence Against Women (Çankırı Karatekin University Eldivan Vocational School of Health Services Example). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi*, 188.). *EURASIAN JOURNAL OF HEALTH SCIENCES Eurasian JHS* 2021; 4(3): 179-189

Özveren, A.D. &Dama, N., (2022). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Mevcut Durum Algısı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 107-122.

Üsküdar **Üniversitesi** (..) <https://uskudar.edu.tr/tr/icerik/1581/cinsel-siddet-ve-toplumsal-almi-arastirmasindan-carpici-sonuc>

Goh, J. X., Bandt-Law, B., Cheek, N. N., Sinclair, S., & Kaiser, C. R. (2022). Narrow prototypes and neglected victims: Understanding perceptions of sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 873–893. <https://doi.org/10.1037/pspi0000260>

McKinsey Global Institute. 2015. The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, Executive Summary. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

TUNÇ, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2018.04.13>

Central Statistics Office (CSO), 2022. Sexual Violence Survey 2022 – Attitudes to Sexual Violence. <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-svsa/sexualviolencesurvey2022attitudestosexualviolence/>

Toplumsal Bilgi ve İletişim Derneği, 2022. Türkiye’de Dijital şiddet Araştırması. <https://turkiye.unfpa.org/tr/publications/t%C3%BCrkiyede-dijital-%C5%9Fiddet-ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1-2021>

Mrkonjic, E., 2022, <https://goremotely.net/blog/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/>

Stop Street Harassment (2018). 2018 Study on Sexual Harassment and Assault. <https://stopstreetharassment.org/resources/statistics/>

Valera, M.T.M., Iglesias, A.P. & Martinez, B.A. (2023). Social perception of workplace sexual harassment in the healthcare system. *Rev Esp Salud Publica*. 2023 Jan-Dec; 97: e202303023. US <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10541249/>

USA Today (2018). <https://www.usatoday.com/story/life/people/2018/02/20/how-common-sexual-misconduct-hollywood/1083964001/>

Vlessing, E. (2022). Most Latin American Actors Face Violence and Harasment, Says Study. <https://www.hollywoodreporter.com/tv/tv-news/latin-american-actors-harassment-study-1235114528/> MARCH 18, 2022

International Federation of Journalists (2018). IFJ global survey shows massive impact of online abuse on women journalists. <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists> 23 November 2018

Hand, J.Z. & Sanchez, L. (2020). BADGERING OR BANTERING?: Gender Differences in Experience of, and Reactions to, Sexual Harassment among U.S. High School Students. 14 (6). <https://doi.org/10.1177/089124300014006002>

Statista (2022). Distribution of employees in the motion picture and video industries in the United States in 2022, by gender. <https://www.statista.com/statistics/1276578/motion-pictures-video-industries-employees-share-by-gender-united-states/#statisticContainer> Jun 12, 2023

ISPANYA MINISTRY OF THE PRESIDENCY, RELATIONS WITH PARLIAMENT AND EQUALITY, 2018. *THE SOCIAL PERCEPTION OF SEXUAL VIOLENCE*. <http://www.publicacionesoficiales.boe.es>

Goodwin, R., Graham, J., & Diekmann, K. A. (2020). Good intentions aren't good enough: Moral courage in opposing sexual harassment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 86, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103894>