

TÜRKİYE SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KOŞULLARI ÜZERİNE BİR KILAVUZ



Proje Yürütücüsü
Suna Can ÖZBULDUK



Avrupa Birliği
sivil düşün

Bu Kılavuz Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Suna Can ÖZBULDUK'a aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Maden ocağında, depremde, halk ve sınıf mücadelesinde...
yaşama sanatında mağlup olan tüm isimsiz kahramanlara...

TÜRKİYE SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KOŞULLARI ÜZERİNE BİR KILAVUZ

Proje Yürütücüsü

Suna Can ÖZBULDUK

**Türkiye Sinema Endüstrisinde
Kadın Çalışanların Koşulları
Üzerine Bir Kılavuz**

YAZAR:

Suna Can ÖZBULDUK

EDİTÖR:

Işkın ÖZBULDUK KILIÇ

ÇEVİRMEN:

Büşra ATAKOĞLU

KAPAK FOTOĞRAFI

Sadık MANTIK

SES Dergisi / Kasım 1977

DİZGİ & BASKI:

Günola Ajans Ltd. Şti.

BİRİNCİ BASKI

Haziran 2025

ANTALYA ©



**Avrupa
Birliği
sivil
düşün**

Bu Kılavuz Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Suna Can ÖZBULDUK'a aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----|
| Giriş..... | 8 |
| 1. Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Kısa Tarihsel Yolculuğu..... | 10 |
| 2. Sinema Endüstrisinde Emek İlişkileri: Tarihsel Arka Plan, Endüstri Normları ve Sendikal Örgütlenme Dinamikleri..... | 11 |
| 2.1. Sinema Endüstrisinin Yapısal Sorunları | 11 |
| 2.2. Emek Tarihinde Sinema Çalışanlarının Yeri | 11 |
| 2.3. Ulusal Ve Uluslararası Normlar Işığında Emek Hakları | 12 |
| 2.4. Sendikal Yapılar ve Örgütlenme Engelleri..... | 12 |
| 3. Sinema Endüstrisinde Cinsiyet Eşitliği: Tarihsel Arka Plan ve Yapısal Dinamikler | 16 |
| 4. Cam Kadraj: Sinema Endüstrisinde Kadın Emeği ve Görünmeyen Mücadeleleri | 18 |
| 5. Türkiye Sinema Endüstrisinde Kadın Çalışanların Koşullarına İlişkin Temel Sorunlar..... | 65 |
| 6. Türkiye Sinema Endüstrisinde Kadın Çalışanların Koşullarına Yönelik Çözüm ve İyileştirme Stratejileri..... | 69 |
| Sonuç Yerine..... | 74 |
| Sendikalar İçin Setlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları | 75 |

GİRİŞ

Sinema, çağlar boyunca süren bir hayalin sonucunda gerçekleştirilebilmiş ve tederici olarak gelişmiş bir icattır. Bu hayal insanın görüntüyü hareketlendirme arzusunun erişile bilinen en eski örnekleri Paleolitik Çağ'a ait Altamira Mağarası çizimleriyle başlar ve sayısız mucit ve icat aracılığıyla bugünkü haline erişir. Bu mucitlerin bir kısmı icatları sayesinde dünya çapında üne ve gelire sahip olurken bir kısmı bu uğurda servetlerini hatta akıl sağlıklarını kaybederler.

Sinema sanat dalları içerisinde kapitalizmin içine doğan tek sanat dalıdır ve bu özelliğiyle müstesna bir nitelik taşır. Sinemanın bir diğer müstesna özelliği üretimi için farklı alanlardan çok sayıda işgücüne ihtiyaç duyması, diğer sanat dallarına nazaran daha fazla sermaye gerektirmesidir. Bu kolektif yapı ve yüksek maliyetler sinemayı diğer sanat dallarından ayırarak endüstrisinden söz edebilmemize neden olur.

Türkiye'de sinemanın yüzyılı aşkın bir tarihi bulunmaktadır. Alan yazınında ilk Türk filmine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bunun temel sebebi ilklerin belirlenmesindeki parametrelerdir. Filmin hangi topraklarda çekildiği, kimin çektiği ve Osmanlı İmparatorluğu'nun mirasının kabulü ya da reddi bu soruların yanıtlarını değiştirir. Ancak burada bizim için belirleyici olan sinemanın perde üzerinde kitlelerin birlikte izleyebildiği (*bugün alışık olduğumuz izleme pratikleri*) formunun dünyada gösterim yapmasından kısa süre sonra Osmanlı İmparatorluğu'na oradan da Türkiye'ye gelmesi ve burada yönetim kadroları, sanatçılar ve tabii ki seyirciler tarafından coşkuyla karşılanması ve yerle özgü niteliklerle üretiminin yapılmasıdır. Türkiye'de sinema endüstrisi kimi zaman sekteye uğramış ve hiçbir zaman tam teşekküllü bir endüstri haline gelememiş olmasına karşın bugün Dünya'da dizi ihracatında 2. Sırada yer alan ve yılda ortalama 100 filmin çekildiği aksayan lakin güçlü bir endüstridir. Bu güçlü endüstri, izleyicisine sunduğu ürünlerin niteliği ve çokluğunun yanı sıra sektör çalışanları için de geniş bir çalışma alanı yaratmıştır. Ancak sinemanın yarattığı büyüklü dünyanın ışıltısı sinema emekçilerinin yaşantısında kendini göstermemektedir. Endüstrinin kendine has problemlerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yarattığı problemler de mevcudiyetini korumaktadır. Bu kılavuz

sinema endüstrisinde yer alan kadın çalışanların çalışma koşulları üzerindeki perdeyi bir nebze aralamayı, sektördeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin durumunu tespit ederek geliştirme planı oluşturmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda öncelikle sinema endüstrisinde çalışma koşullarını düzenleyen yürürlükteki hukuki düzenlemeler ele alınmıştır. Çalışma yaşamının hukuki bilgilere dayalı gündelik pratikten uzak şekilde ele alınmaması, koşulların çalışanların gözünden değerlendirilebilmesi amacıyla sendika ve meslek birlikleri yetkilileri ile görüşmeler ve sektörün çeşitli alanlarından meslek mensuplarına anketler yapılmıştır. Elde edilen veriler ile sektörün en can alıcı problemleri bütün kesimler tarafından dinlenerek ortaya konmaya çalışılmış ve olası çözüm önerilerinin sunulması hedeflenmiştir. Sinema ve dizi sektörünün sınırlarının keskin bir ayrıma sahip olmaması nedeniyle çalışma kapsamında kullanılan sinema sektörü/ endüstrisi kavramları, dizi sektörünü de kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerin takvimi 2025 yılını göstermekle birlikte, sektöre ilişkin temel sorunların sadece bugün olmadığı, endüstrinin başlangıcından bugüne etkisini sürdürdüğünü çok etkin düzenlemeler olmadıkça yarın da süreceğini söyleyebiliriz.

Bu kılavuz sinema endüstrisindeki aksaklıklara bir çözüm üretmek amacıyla hazırlanmıştır. Sinema endüstrisinin tüm bu dağınık ve parçalı hak ihlalleriyle bezeli yapısı içerisinde ideal çalışma koşulları sunan, hak ihlallerinin olmadığı, mobbingin önüne geçildiği setlere de çok sınırlı olmakla birlikte rastlanabilmektedir. Bu çalışmanın amacı onları yok saymak değil sektörün geri kalan ezici çoğunluğunu bu standartlara taşıyabilmek ve çalışma standartlarının düzenlenmesinin bireylerin inisiyatifinden alınarak hukuki düzenlemelerle korunması için çabalamaktır.

1. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN KISA TARİHSEL YOLCULUĞU

Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren Türkiye'de işçi sınıfı, sendikalaşma ve grev hakkı bakımından ciddi kısıtlamalara maruz kalmıştır. Tek parti döneminde yürürlüğe konulan 1936 İş Kanunu, bireysel işçi haklarını tanısa da kolektif örgütlenme, grev ve toplu sözleşme gibi temel hakları yasaklamış; böylece işçi sınıfının kolektif özne olarak güç kazanması önlenmiştir. 1946 yılında çok partili hayata geçiş ve sendika kurma hakkının sınırlı biçimde tanınmasıyla birlikte kısa süreli bir sendikal hareketlenme yaşanmış, ancak 5018 sayılı yasa ile bu gelişmeler bastırılmıştır.

1961 Anayasası, ilk kez grev ve toplu sözleşme hakkını anayasal güvenceye almış, 274 ve 275 sayılı yasalarla sendikal faaliyetlerin yasal temeli oluşturulmuştur. Bu gelişmeler, sinema sektörü gibi yapısal olarak güvencesiz emek biçimlerinin yoğun olduğu alanlarda da örgütlenmenin önünü açmıştır. Ancak 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi ile bu kazanımlar büyük oranda geri alınmış; sendikal haklar hem hukuki hem de fiili olarak sınırlandırılmıştır. Bu kırılma, sinema ve medya gibi sektörlerdeki dağınık ve güvencesiz emek biçimlerinin örgütlenmesini daha da zorlaştırmıştır.

1990'larla birlikte özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma politikaları, sendikal hareketin bütüncül bir mücadele ortaya koymasını engellemiş; konfederasyonların özelleştirme süreçlerine aktif katılımı, sendikal birlik zeminini zayıflatmıştır. Bu süreç sinema sektöründe de karşılığını bulmuş; freelance çalışan teknik personel, set işçileri ve yaratıcı emekçilerin sendikal güvenceden yoksun çalışması yaygınlaşmıştır.

Bugün sinema alanında faaliyet gösteren sendikalar, bu tarihsel mirasın ve yapısal zorlukların izlerini taşımaktadır. Örgütlü işyerlerinin azlığı, sektörün mevsimlik ve proje bazlı doğası, sendikalara yönelik güvensizlik ve sektör içi demokrasinin zayıflığı, sinema emekçileri için sendikal örgütlenmenin önündeki başlıca engeller arasında yer al-

maktadır. Türkiye sendikal hareketinin tarihsel bağlamı içerisinde sinema sendikalarının yaşadığı bu zorluklar, yalnızca dışsal baskılarla değil; aynı zamanda sendika içi stratejik yetersizlikler ve kurumsal zaafarla da derinleşmektedir.

2. SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE EMEK İLİŞKİLERİ: TARİHSEL ARKA PLAN, ENDÜSTRİ NORMLARI ve SENDİKAL ÖRGÜTLENME DİNAMİKLERİ

2.1. Sinema Endüstrisinin Yapısal Sorunları

Sinema endüstrisi, yaratıcı ve teknik emeğin iç içe geçtiği, proje bazlı, serbest çalışma rejimlerinin yaygın olduğu bir sektördür. Bu esneklik, bir yandan yaratıcılık için imkan tanırken, diğer yandan emek çatışması, sosyal güvence eksikliği ve sendikasızlık gibi yapısal sorunlara yol açmaktadır. Sektördeki çalışanların büyük bir bölümü, uzun çalışma saatleri, belirsiz sözleşme koşulları ve kayıt dışı istihdam gibi problemlerle yüz yüzedir. Türkiye’de sinema endüstrisinde platolar yaygın şekilde kullanılmamaktadır bu durum çekilen dizi, film ve reklamlar için sık değişen çekim mekânlarında çalışmayı getirmektedir. Bu belirsizlik çalışılan mekânlarda iş güvenliği standartlarında da değişim yaratmakta işçi sağlığı ve iş güvenliğinde riski arttırmaktadır.

2.2. Emek Tarihinde Sinema Çalışanlarının Yeri

Türkiye’de sinema emekçileri, emek rejimlerinin genel tarihsel gelişiminde çoğunlukla yasal ve kurumsal düzenlemelerin dışında kalmıştır. 1936 tarihli İş Kanunu, Türkiye’de ilk kapsamlı iş yasası olarak yürürlüğe girmiş; ancak sanayi işçisini merkezine alan bu yasa, hizmet sektörü ve yaratıcı işlerde çalışanları yeterince tanımlamamıştır. Sinema emekçileri, bu dönemde ne bedenen çalışan ne de fikren çalışan kategorisine tam olarak oturtulabilmiş, dolayısıyla emek hakları bakımından belirsizlik içinde kalmıştır.

1950'li yıllarda sinema endüstrisinin üretim hacminde yaşanan artış, sektörde örgütlenme ihtiyacını doğurmuş; ancak sendikal temsiliyette oyuncuların "işçi" olmaması tartışmaları sektörde ikilik yaratmıştır. Set önü ve set arkasında çalışanlar ayrılmış zaten yeterince kuvvetli olmayan sendikal örgütlenme zedelenmiştir. 1963 yılında çıkan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikal haklar yasal güvence altına alınmış; toplu iş sözleşmesi imkânı doğmuş her sektörde sendikal örgütlenmeler ve örgütlerin gücü artmıştır. Sinema endüstrisinde de bu süreçte çeşitli sendikalar kurulmuştur. Ancak uzun süreli ve hak kazanımları sağlayan güçlü sendikanın varlığından 1974'e kadar söz edilememektedir. Sinema endüstrisindeki bu güçlü sendikal yapılanma darbe ile kesintiye uğramıştır. 12 Eylül 1980 darbesi sonrası sendikal hakların yeniden daraltılması, sektörün dağınık ve güvencesiz yapısını daha da pekiştirmiştir.

1986 yılında kabul edilen 3257 sayılı "Sinema, Video ve Müzik Eserleri Kanunu", sektörün belirli yönlerini düzenlemeye çalışsa da iş güvencesi, çalışma saatleri ve sosyal güvenlik hakları gibi temel meselelerde yetersiz kalmıştır. 2004 yılında yürürlüğe giren 5224 sayılı "Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılması ile Desteklenmesi Hakkında Kanun" ise daha çok film üretimini ve kültürel politikaları düzenlemiş, emek boyutuna sınırlı biçimde temas etmiştir.

2.3. Ulusal ve Uluslararası Normlar Işığında Emek Hakları

Uluslararası çalışma normları, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, sendikal özgürlük ve toplu sözleşme hakkını garanti altına alır. Türkiye'nin de taraf olduğu bu sözleşmeler, anayasa ve iş kanunlarında yer bulsa da uygulamada sektörel farklılıklar göstermektedir. Sinema sektöründe iş tanımının, çalışma sürelerinin ve istihdam biçimlerinin standardize edilmemiş olması, bu hakların kullanımını engellemektedir. Ayrıca proje bazlı ve freelance çalışma biçimleri, klasik iş hukukunun sunduğu güvenceleri geçersiz kılmakta; emekçi ile işveren ilişkisini belirsizleştirmektedir.

2.4. Sendikal Yapılar ve Örgütlenme Engelleri

Sinema emekçilerinin sendikal örgütlenmesi, dağınık ve proje bazlı çalışma yapısı nedeniyle zorluklar taşımaktadır. Proje bazlı çalışma sendika üyeliği bakımından da problemler yaratmaktadır zira sendikaya üye olabilmek için sigortalılığın/çalışmanın devamlılığı esastır. Bu durum sendika üyeliğinin her projede başlanıp sonlandığı anlamına gelmektedir. Oyuncular Sendikası, Sine-Sen ve Sinema Televizyon Sendikası bu alandaki sen-

dikal boşluğu doldurmaya çalışmaktadır. Ancak işkolu barajları, parçalı istihdam biçimi ve sektörel dağınıklık, toplu sözleşme yetisinin gelişmesini engellemektedir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen %1 işkolu barajı, birçok sendikanın toplu sözleşme yetkisi kazanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, sektör çalışanlarının hak arama kanallarını daraltmaktadır.

Sinema endüstrisinde emek sorunlarının çözümü, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda sektör içi örgütlenmenin, veri temelli izlemenin ve sosyal diyalog mekanizmalarının eşzamanlı olarak geliştirilmesini gerektirmektedir. Görünürlüğü yüksek ama emek şartları belirsiz olan sinema sektörü, yapısal bir dönüşüme duyarlı politikalarla ancak daha adil ve sürdürülebilir bir iş rejimine kavuşturulabilir.

Tablo 1: Türkiye 'de sinema endüstrisini düzenleyen yasal çerçeve

| TÜRKİYE'DE SİNEMA, DİZİ VE REKLAM ENDÜSTRİSİNİ DÜZENLEYEN YASAL ÇERÇEVE | |
|--|--|
| TEMEL İŞ HUKUKU VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ MEVZUATI | |
| YASA | İÇERİK |
| 4857 Sayılı İş Kanunu | Sinema, dizi ve reklam sektöründeki işçi-işveren ilişkilerinin temel çerçevesini çizer. Çalışma saatleri, fazla mesai, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular bu kanunla düzenlenir. |
| 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu | Oyuncular, set çalışanları ve teknik ekiplerin sigorta hakları, prim ödemeleri ve sosyal güvenlik haklarını belirler. |
| 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu | Set ortamlarındaki iş güvenliği önlemleri ve risk değerlendirmeleri bu kanuna göre yürütülür. |
| Türkiye Cumhuriyeti Anayasası | 51. maddesi, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma haklarını güvence altına alır. |
| 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu | Bu kanun, işçilerin ve işverenlerin sendika kurma, sendikaya üye olma veya üyelikten ayrılma özgürlüklerini düzenler. Ayrıca, sendikaların faaliyetleri, toplu iş sözleşmesi yapma yetkileri ve uyuşmazlık çözümü mekanizmaları gibi konuları da kapsar. |

SİNEMA VE DİZİ SEKTÖRÜ ÖZELİNDE

| YASA | İÇERİK |
|--|---|
| 5224 Sayılı Sinema Filmlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun | Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yürütülen destek mekanizmalarının (yapım, dağıtım, festival desteği vb.) temel dayanağıdır. Ancak bu yasa çalışma ilişkilerine doğrudan müdahale etmez; daha çok üretim süreçlerinin teşviki üzerine odaklanır. Finansal desteklere odaklanır, ancak çalışma ilişkilerine dair bir düzenleme getirmez |
| 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu (FSEK): | Senarist, yönetmen, oyuncu gibi yaratıcı mesleklerin mali ve manevi haklarını korur. Özellikle telif hakları, eserin yayımı, çoğaltılması ve dağıtımı üzerindeki haklar bu kanunla düzenlenir. Senarist, yönetmen, oyuncu gibi yaratıcı mesleklerin telif haklarını ve eserin kullanımına dair haklarını korur. |

REKLAM SEKTÖRÜ ÖZELİNDE

| Yasa | İçerik |
|---|--|
| 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun: | Reklam içeriklerinin etik kurallarını ve tüketiciyi yanıltmaya yönelik uygulamaları düzenler. Reklam sektöründe içerik standartlarını belirler, ancak emek ilişkilerini düzenlemekten uzaktır. |
| Reklam Kurulu Yönetmeliği | Reklam Kurulu, yanıltıcı ve haksız reklamları denetlemekle yetkilidir. |
| Ticari Reklam ve Haksız Ticari Uygulamalar Yönetmeliği | Reklamcılığın içerik standartlarını belirler, ancak çalışanların hakları ve örgütlenmesi konusunda doğrudan bir düzenleme yapmaz |

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE TÜRKİYE’NİN TARAF OLDUĞU SÖZLEŞMELER

| YASA | İÇERİK |
|---|--|
| ILO 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeleri | Türkiye, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine taraftır. Bu sözleşmeler, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını güvence altına alır. Ancak bu metinlerin sektörde somut bir karşılığa dönüşmesi, dağınık ve esnek üretim modeli, kısa vadeli iş ilişkileri ve örgütsüzlük nedeniyle sınırlıdır. |
| UNESCO 2005 Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması Sözleşmesi: | Kültürel üretim süreçlerinde emeğin korunmasına yönelik dolaylı bir çerçeve sunar. |

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ KORUYAN ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUAT

| YASA | İÇERİK |
|--|---|
| 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun | 6284, sadece aile içi şiddeti değil, iş yerinde, kamusal alanda ve sektörel ortamlarda yaşanan cinsiyet temelli şiddeti de kapsar. Sinema endüstrisinde bu yasa, kadının fiziksel bütünlüğünü, psikolojik sağlığını ve çalışma hakkını korumak için bir kalkan görevi görür. |
| Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) | (Madde 14 ve Ek Protokol 12), cinsiyete dayalı ayrımcılığın her alanda olduğu gibi sinema sektöründe de yasaklanması gerektiği ilkesini destekler. AİHS’in adil yargılanma hakkı gibi diğer maddeleri de çalışma yaşamındaki hak ihlallerine karşı hukuki süreçlerin işletilmesinde önem taşır. |
| Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) | Kadınların her alanda – siyasette, eğitimde, iş yaşamında, kültürel üretimde – erkeklerle eşit haklara sahip olmasını ve ayrımcılığa uğramamasını hedefler. |
| ILO 100 Sayılı Sözleşmesi | Eşit Değerde İşe Eşit Ücret |
| ILO 111 Sayılı Sözleşmesi | Ayrımcılığın Önlenmesi |
| ILO 190 Sayılı Sözleşmesi | İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi |
| ILO 183 Sayılı Sözleşmesi | Analık Koruma Sözleşmesi |

3.SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ: TARİHSEL ARKA PLAN ve YAPISAL DİNAMİKLER

Kadın emeği, tarih boyunca yalnızca üretimin değil, aynı zamanda eşitlik mücadelesinin de asli bir taşıyıcısı olmuştur. Bu mücadele hattı, özellikle modernleşme ve sanayileşme süreçlerinde daha görünür hâle gelmiştir. 8 Mart 1857’de New York’ta tekstil işçisi kadınların daha insani çalışma koşulları için başlattığı grevin bastırılması ve çıkan yangında birçok kadının hayatını kaybetmesi, kadın emeğinin hem sömürsünü hem de direncini sembolize eden tarihsel bir dönüm noktasıdır. Bu olayın ardından 1910’da Clara Zetkin’in önerisiyle 8 Mart, “Dünya Emekçi Kadınlar Günü” olarak ilan edilmiş; böylece kadın emeği ile eşitlik mücadelesi arasında kurulan tarihsel bağ uluslararası bir hafızaya dönüşmüştür.

19.yüzyıl sanayi devrimi, kadınların üretim sürecindeki rollerini görünür kılmış ancak bu görünürlük çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve ikincil pozisyonlarla sınırlı kalmıştır. Kadınlar, ev içi yeniden üretim alanına hapsedilmiş; patriyarkal iş rejimleriyle kapitalist üretim mantığı birleşerek kadın emeğini sistematik biçimde marjinalize etmiştir. Bu dönemde yükselen kadın hareketleri, eşit işe eşit ücret, çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve hak temelli sendikal taleplerle şekillenmiştir. 1919’da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve 1951 tarihli “Eşit Ücret Sözleşmesi”, bu taleplerin kurumsal temsilidir.

Türkiye’de ise kadınların çalışma yaşamına katılımı, Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte modernleşme politikalarının bir parçası olarak gündeme gelmiş; ancak bu katılım ideolojik düzeyde teşvik edilirken, yapısal düzlemde sınırlı kalmıştır. 1980 sonrası neoliberal politikalarla birlikte esnek istihdam modelleri yaygınlaşmış; özellikle kadın emeği güvencesizleştirilmiştir. Bakım emeğinin toplumsallaştırılmaması, kadınların ev içi sorumlulukları ile ücretli emek arasındaki dengeyi kurmalarını güçleştirmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi, 20. yüzyıl boyunca yalnızca kadın-erkek ikiliğine

indirgenmeyip, cinsiyet kimliklerinin çeşitliliği ve kesişimsel eşitsizlikler perspektifinden daha kapsayıcı bir çerçeveye evrilmiştir. Bu evrim, özellikle ikinci dalga feminizmin etkisiyle eğitim, temsil ve çalışma alanlarında derinleşmiş; Birleşmiş Milletler'in 1979 tarihli CEDAW Sözleşmesi gibi belgelerle uluslararası hukuki zemin kazanmıştır.

Bu tarihsel sürecin sinema endüstrisindeki izdüşümü, kadın emeği açısından hem temsilde hem üretimde belirgin eşitsizliklerle örülüdür. Türkiye sineması, özellikle Yeşilçam dönemi boyunca kadınları ikincil, edilgen ve çoğunlukla sembolik rollerle temsil etmiş; kamera arkasında kadın emeğine son derece sınırlı bir alan tanımıştır. 1960'lar ve 70'lerdeki düşük bütçeli, yüksek hacimli üretim modeli; informel istihdamı yaygınlaştırmış ve sendikal örgütlenmeyi zayıflatmıştır. Bu koşullar, kadınların sektörde kalıcı, karar verici ve güvenceli pozisyonlarda yer almalarını büyük ölçüde engellemiştir.

1980 sonrası dönemde sinema endüstrisi, bağımsız yapımcılığın ve festivallerin öne çıkmasıyla kısmen çeşitlenmiş; ancak bu yeni alanlarda da kadınların teknik ve yaratıcı rollerdeki temsili hâlen düşüktür. Yönetmenlik, kurgu, görüntü yönetmenliği gibi pozisyonlar erkek egemen yapısını korumakta; kadınlar ise çoğunlukla "yardımcı" ve "tamamlayıcı" rollerde konumlandırılmaktadır. Bu yalnızca görünürlük meselesi değil; aynı zamanda emek rejiminin toplumsal cinsiyet temelli olarak yapıldığını gösteren derin bir eşitsizliktir.

Sinema alanında kadın emeği çoğunlukla görünmez kılınırken, bu emek sıklıkla duygusal, bakım odaklı ve kriz yönetimi gibi "tanımsız" alanlarda yoğunlaşır. Uzun çekim saatleri, taşınabilir olmayan çalışma ortamları, gece çalışmaları ve plansız takvimler, özellikle annelikle birlikte düşünüldüğünde, kadınların sektörde kalıcı kariyerler inşa etmesini zorlaştırmaktadır. Kreş, süt odası, esnek çalışma saatleri gibi düzenlemelerin yokluğu, kadınların fiziksel ve psikolojik olarak dışlanmalarına neden olurken; bakım emeğinin kurumsallaştırılması, sektörde eşitliğin önkoşulu hâline gelmektedir.

Sendikal temsiliyet alanında da ciddi bir eşitsizlik mevcuttur. Kadınlar çoğu zaman sendikal yapılarda yeterince temsil edilmemekte; ayrımcılık, mobbing ve taciz gibi sorunlar ise ya raporlanamamakta ya da güvenli başvuru mekanizmalarının eksikliği nedeniyle görünmez kılınmaktadır. Son yıllarda gelişen kadın dayanışma ağları bu boşluğu doldurmaya çalışsa da sektörün bütününe etki edecek yapısal dönüşüm henüz sağlanabilmiş değildir.

Velhasıl, Türkiye sinema endüstrisinde toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca niceliksel temsiliyetle değil; emek rejimlerinin yapısal dönüşümüyle mümkün olacaktır. Meslek ta-

nımlarının kadınları kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi, sendikal yapılarda eşitlik komisyonlarının kurulması, bakım emeğinin sektörel politika hâline getirilmesi ve sinema eğitiminin toplumsal cinsiyet perspektifiyle revize edilmesi, bu dönüşümün temel adımlarını oluşturur. Sinema yalnızca hikâyelerin anlatıldığı değil, aynı zamanda toplum tahayyülünün kurulduğu bir alandır. Kadınların bu tahayyülde yalnızca temsil edilen değil, üreten, yöneten ve karar veren öznelerle dönüşmesi; daha adil bir sektör ve daha eşitlikçi bir toplum için vazgeçilmezdir.

4. CAM KADRAJ: SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN EMEĞİ ve GÖRÜNMEYEN MÜCADELELERİ

Türkiye sinema endüstrisi, kültürel üretimin yanı sıra ekonomik anlamda da önemli katkılar sağlayan, ancak çalışma koşulları açısından çeşitli güçlüklerin ve karmaşık dinamiklerin hâkim olduğu bir sektördür. Özellikle toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelendiğinde, kadın çalışanların sektördeki konumları, yaşadıkları deneyimler ve karşılaştıkları zorluklar, kapsamlı ve sistematik bir incelemeyi gerektirmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye’de sinema endüstrisinde çalışan kadınların çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle ortaya koymak ve sektördeki eşitsizlikleri derinlemesine analiz ederek çözüm odaklı politikalar geliştirmektir.

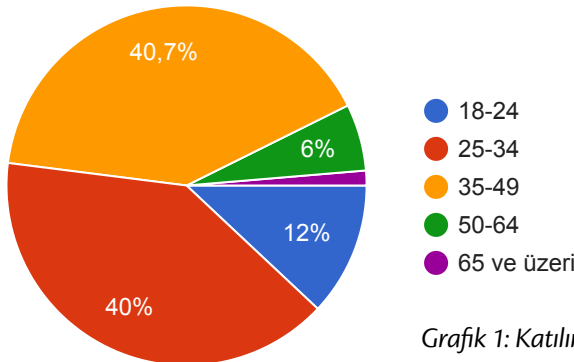
Araştırma kapsamında, Türkiye sinema endüstrisi alanında örgütlenen sendika ve meslek birlikleri ile son iki yıl içinde sektörde aktif olarak görev almış ya da halen çalışmakta olan toplam 150 kadın çalışanla nicel veri toplama yöntemleri kullanılarak kapsamlı bir anket gerçekleştirilmiştir. Anket formu toplam 39 sorudan oluşmakta olup, katılımcıların demografik profilleri (yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev tanımları), ekonomik koşulları (ücret düzeyleri, fazla mesai ödemeleri ve yan haklar), çalışma koşulları (günlük çalışma saatleri, sosyal hakların sağlanması, sağlık ve güvenlik koşulları) ile sektör içerisinde karşılaştıkları ayrımcılık ve mobbing deneyimleri (cinsiyet temelli ayrımcılıklar, ücret eşitsizlikleri, psikolojik taciz ve baskı türleri) sorgulanmıştır. Ayrıca, sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ve sektörde iyileştirilmesini talep ettikleri temel alanlar üzerine bilgiler elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi için frekans analizi, çapraz tablo analizi ve tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılacaktır. Frekans analizi ile katılımcıların verdiği yanıtların genel dağılımı incelenecek, çapraz tablo analizi ile demografik özellikler ile yaşanan sorunlar arasındaki ilişki değerlendirilecektir. Tanımlayıcı istatistikler ise sektördeki kadın çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik durumlarını açık ve net biçimde ortaya koymayı sağlayacaktır. Bu yöntemler sayesinde elde edilen bulguların sektörel sorunların çözümüne yönelik olarak uygulanabilir politika önerileri oluşturması hedeflenmektedir.

Araştırmanın bulguları, sektörde kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları sorunların detaylı bir haritasını çıkararak mevcut durumun eleştirel bir değerlendirmesini yapmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda elde edilecek verilerin istatistiksel analizleri, sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve bu eşitsizliklerin sebeplerini netleştirirken, iyileştirilmesi gereken alanları belirleyerek somut politika önerilerinin geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır. Böylelikle, Türkiye sinema endüstrisinde kadın çalışanların çalışma koşullarının daha adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir hale getirilmesi adına yapıcı ve uygulanabilir öneriler sunulabilecektir.

| YAŞ ARALIĞI | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-------------|----------|------------------|
| 18-24 | 12% | 18 kişi |
| 25-34 | 40% | 60 kişi |
| 35-49 | 40.7% | 61 kişi |
| 50-64 | 6% | 9 kişi |
| 65 ve üzeri | 1.3% | 2 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150

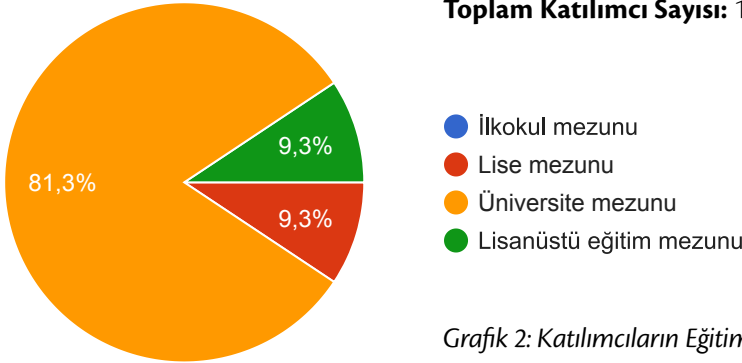


Grafik 1: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Anket katılımcılarının yaş dağılımı, sinema endüstrisinde kadın emeğinin yoğunlukla genç ve orta yaş aralıklarında temerküz ettiğini ortaya koymaktadır. %80,7 oranında biriki-25–49 yaş arasında gerçekleşmiş olup, bu dağılım üretkenlik, sektöre tutunma gücü ve fiziksel/duygusal dayanıklılıkla ilişkilendirilebilecek mesleki evrelere denk düşmektedir. 50 yaş üstü kadın çalışanların oranı %7,3'tür. Bu durum sektörde kadınların yaş aldıkça görünürlüğünü ve istihdam olasılığını kaybetmesine, dolayısıyla yaşla birlikte mesleki marjinalleşme riskinin artmasına işaret etmektedir. Bu durum, sinema endüstrisinin yaşa dayalı örtük ayrımcılık ürettiğine dair yapısal bir bulgudur ve ilerleyen yaşlarda sektörde kalamayan kadınlar için "erken dışlanma" pratiğinin varlığını düşündürmektedir. 18–24 yaş aralığındaki katılımcıların %12'lik oranı, sektöre yeni giriş yapan kadınların belli ölçüde temsil edildiğini göstermektedir. Bu veri, sinema alanında genç kadınların iş gücüne katılımının sürdüğünü ancak oran olarak görece sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır.

| EĞİTİM DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|--------------------------|----------|------------------|
| Lise mezunu | 9.3% | 14 kişi |
| Üniversite mezunu | 81.3% | 122 kişi |
| Lisansüstü eğitim mezunu | 9.3% | 14 kişi |
| İlkokul mezunu | 0% | 0 kişi |

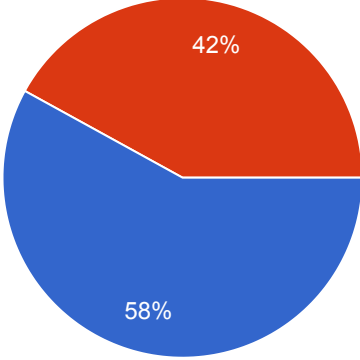
Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 2: Katılımcıların Eğitim Durumu

Katılımcıların %90,6'sı üniversite veya üzeri bir eğitim düzeyine sahiptir. Bu oran diğer sektörlerle kıyaslandığında oldukça dikkat çekicidir ve sinema endüstrisinde kadın emeğinin yüksek eğitimle iç içe geçmiş olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, sektörün görünmeyen emeğinin, nitelikli ve eğitilmiş kadın işgücü üzerinden şekillendiğini kanıtlamaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-------|----------|------------------|
| Evet | 58% | 87 kişi |
| Hayır | 42% | 63 kişi |



Toplam Katılımcı Sayısı: 150

- Evet
- Hayır

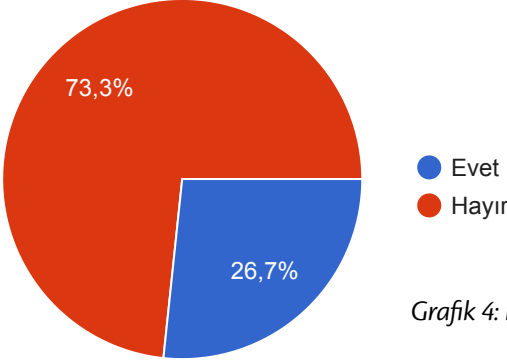
Grafik 3: Katılımcıların Eğitim Alanları

Katılımcıların %42'si sinema ile ilgili bir bölüm mezunu değildir. Bu oran, sektöre alan dışından girişin yaygın olduğunu, dolayısıyla sektörde formel eğitime dayalı profesyonelleşmenin hâlâ tamamlanmadığını göstermektedir. Sinema endüstrisi yatay geçişlere açıktır, farklı disiplinlerden kadınların bu alana dahil olabilmektedir bu bağlamda olumlu bir esneklik ve çeşitlilik göstergesi olabilmekle birlikte formel sinema eğitimi almış bireylerin oranının sadece %58 olması, sektörde mesleki yeterliliğin eğitime sistematik biçimde bütünlüşmediğine göstermektedir. Sektörde çalışan kadınların %90'ın üzerinde yükseköğrenim mezunu olması ancak bunların yalnızca %58'inin doğrudan sektörel eğitim almış olması, sinema eğitiminin kadının sektörde ilerlemesi için gerekli ama yeterli koşul olmadığını gösterir. Bu da kadın emeğinin uzmanlaşsa dahi görünürlük kazanmakta zorlandığı yapısal bir sorunu işaret etmektedir.

Sinema endüstrisinde bireysel başarı ölçümü oldukça güçtür. Burada estetik algısının değişimi, toplumun beğeni düzeyi gibi değişken parametreler bulunmaktadır. Bu nedenle "başarılı iş" tanımı yapmak ve yetkinlik tanımlamak değişkendir. Ancak bu yine de bunları yapamayacağımız anlamına gelmemektedir. Nesnel bir başarı tanımlayabilmek için geniş kitlelerce izlenen, bilinen ve ulusal-uluslararası ödül kazanan çalışmalar bir veri sunabilir. Bu nitelikleri sağlayan alaylı yetişen çok sayıda sektör çalışanı da bulunmaktadır. Türkiye'de sinema alanında verilen eğitimler ile sektörün işleyişi arasında kopuk bir bağ vardır. Bu nedenle formel eğitim aranan ilk nitelik değil daha çok deneyim önemsenmektedir. Formel eğitime dayalı profesyonelleşmenin yaygınlaştırılabilmesi için akademi- sektör bağının kuvvetlendirilmesi gereklidir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-------|----------|------------------|
| Evet | 26.7% | 40 kişi |
| Hayır | 73.3% | 110 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150

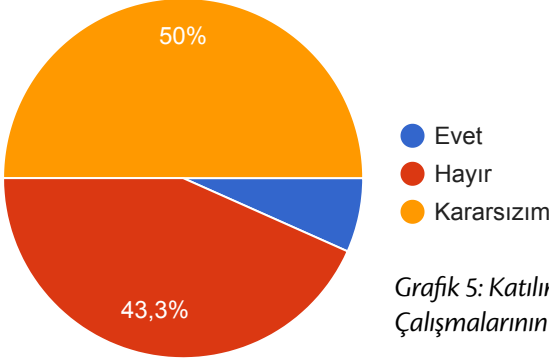


Grafik 4: Katılımcıların Sendika Üyeliği Oranları

Katılımcıların %73,3'ü herhangi bir sendikaya üye değildir. Bu oran, sektörde çalışan kadınların büyük çoğunluğunun örgütsüz, dolayısıyla toplu hak arama mekanizmalarının dışında kaldığını göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2017 yılında yaptığı saha çalışması ve İstanbul Ticaret Odası'nın 2022 yılında yayımladığı raporda sendikal örgütlenme oranları benzer nitelik taşımaktadır. Sendikaya üye olmanın en temel koşulu sigortalı bir işte çalışmaktır. Ancak sinema endüstrisi iş bazlı sigorta yapması sebebiyle çalışanlar her yer aldıkları proje bittiğinde sendika üyeliği sonlanmakta ve her yeni işte yeniden başlatılması gereklidir. Bu durum üyelik oranlarını düşürmektedir. Türkiye'de sendikal örgütlenme oranı tüm iş kollarında %14,97, Sivil Toplum örgütlerinde ise devlet ve özel kuruluşların yaptığı çalışmalar farklılık göstermekle birlikte %6-%12 arasında oranlar verilmektedir. Bu veriler ışığında sinema endüstrisinin daha "yoğun" örgütlendiği söylenebilir olsa dahi sektör problemlerinin çözüme ulaştırılmaması ve Avrupa'daki oranların çok gerisinde kalması yeterli olduğunu söylemenin önünde engel oluşturmaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 6.7% | 10 kişi |
| Hayır | 43.3% | 65 kişi |
| Kararsızım | 50% | 75 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150

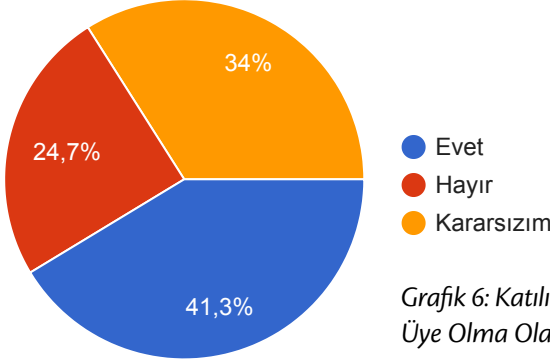


Grafik 5: Katılımcıların Sendikaların Çalışmalarının Yeterliliği Üzerine Görüşleri

Katılımcıların yalnızca %6,7'si sendikalarının faaliyetlerini yeterli bulmaktadır. Bu, kadın çalışanlar arasında sendikalara dair ciddi bir temsil yetersizliği, güven kaybı ve etkisizlik algısı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %43,3'lük kesim, sendikal faaliyetleri doğrudan yetersiz bulmaktadır. Bu grup, kadın çalışanların yaşadığı yapısal sorunların sendikalarca sahiplenilmediğini ya da çözüme dönük hiçbir ilerleme sağlanmadığını açıkça ifade etmektedir. Bu da sektörde sendikal yapının kolektif temsil işlevini yerine getirmeye dair güçlü bir algının varlığını gösterir. Katılımcıların %50'si sendikaların yeterliliği konusunda kararsız kalmıştır. Bu kararsızlık sendikal faaliyetlerin yeterince bilinmemesi ya da kısmi alanlarda yeterli kısmi alanda yetersiz bulunmasından kaynaklanabilir. Ancak veriler bütünlüklü değerlendirildiğinde mevcut sendikal yapılarda kendilerine ait bir yer, bir ses, bir yankı bulamadıklarını açıkça göstermektedir. Sinema endüstrisinde örgütlenen sendikalar 10 nolu ticaret, büro eğitim ve güzel sanatlar iş koluna bağlıdır. Bu iş kolu çok sayıda farklı iş alanını içermektedir. Türkiye'de işçi sayısına göre en büyük iş koludur 4.469.945 üyesi bulunmaktadır. Bu üye sayısı toplu iş sözleşmesi için gerekli %1'lik oranını sağlayabilmeyi sinema alanı için imkânsız kılmaktadır. Sinema endüstrisinde aktif olarak kaç kişinin çalıştığı ölçümü oldukça zor bir veridir sadece bu çalışmanın değil ilgili bakanlıkların dahi yanıtlayamadığı bir sorudur. Ancak oldukça yüzeysel ve kaba bir tahminle sendika temsilcilerinin tahmini sektörde çalışan herkes örgütlenirse dahi %1'lik toplu iş sözleşmesi için yeterli sayıya ulaşamamaktadır. Bu sendikaların gücünü zayıflatmakta ve çalışanların inancını kaybetmesine neden olmaktadır. Yine de alternatif yollar ve çalışanlar için farklı destek ve mücadele alanlar bulunmaktadır. Sendikaların değişen yapılara uyumu, sonuç alınamayan yollardan alternatif yollara geçişi sağlanabilinmelidir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 41.3% | 62 kişi |
| Kararsızım | 34% | 51 kişi |
| Hayır | 24.7% | 37 kişi |

**Toplam Katılımcı
Sayısı: 150**

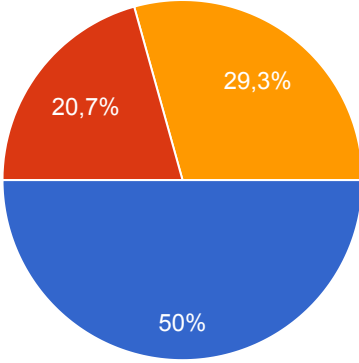


*Grafik 6: Katılımcıların Sendikaya
Üye Olma Olasılıkları*

Ankete katılan kadınların %41,3'ü sendikaya üye olmayı düşündüğünü belirtmiştir. Bu oran, mevcut örgütsüzlük durumuna rağmen önemli bir örgütlenme potansiyeline işaret etmektedir. Ancak bu potansiyelin harekete geçirilmesi için sendikaya duyulan güvenin, temsiliyetin ve işlevselliğin artırılması gerekmektedir. Katılımcıların %34'ü "kararsız" olduğunu belirtmiştir. Bu oran, sendikaya dair duyguların netleşmediğini, çoğu kadın çalışanın sendikal faaliyetleri ya yeterince bilmediğini ya da bu faaliyetlerin kendilerine doğrudan katkı sağlamayacağına dair bir belirsizlik taşıdığını göstermektedir. Katılımcıların %24,7'si, sendikalara karşı mesafeli ya da olumsuz bir tutum sergilemektedir. Bu durum örgütlenmeye yönelik çekinceler ya da sendikaların faaliyetlerinden memnun olmama sebebiyle gerçekleşmiş olabilir. Sendikalar doğru çalışmalarla sektör çalışanlarının %75,3'üne ulaşabilme ihtimaline sahiplerdir. Bu ihtimal, artmayan sendikal örgütlenmeler nedeniyle üzerine çalışılmadığını ihmal edildiğini açıkça göstermektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 50% | 75 kişi |
| Kararsızım | 29.3% | 44 kişi |
| Hayır | 20.7% | 31 kişi |

**Toplam Katılımcı
Sayısı: 150**



- Evet
- Hayır
- Kararsızım

Grafik 7: Katılımcıların Sinema Sektöründeki Hukuki Düzenleme ve Haklarına Dair Bilgi Düzeyleri

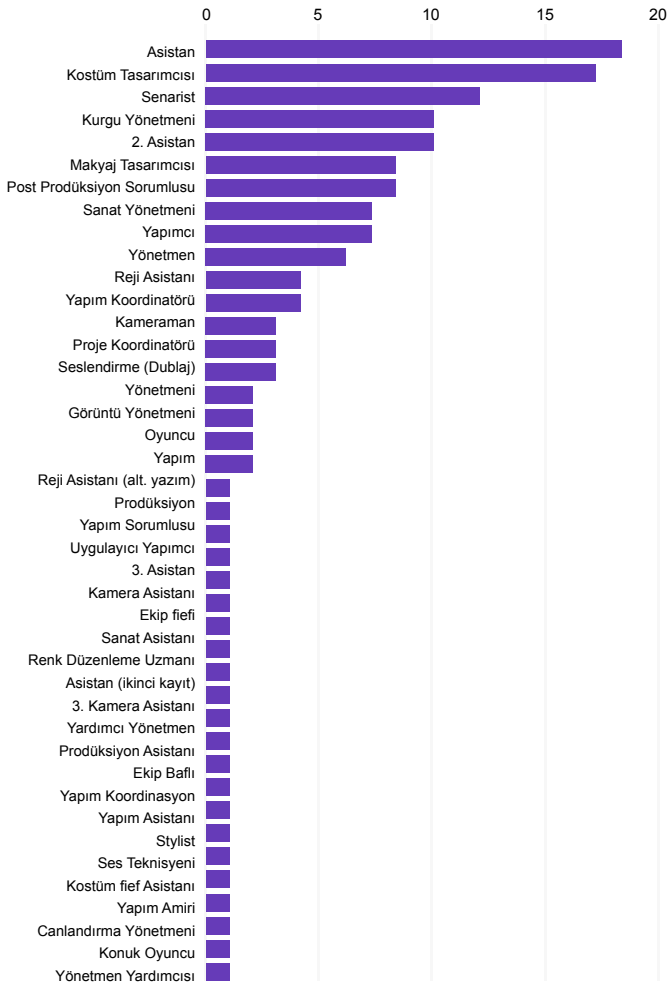
Katılımcıların %50'si sinema sektöründeki hukuki düzenlemeleri ve haklarını bildiğini belirtmektedir. Hukuki düzenleme ve hakların yoğun şekilde ihlal edilmesi ve çalışanların yarısının bunun farkında olarak çalışmaya devam etmeleri ve beraberinde sendikal örgütlenmelerin içerisinde yer almamaları bu alana ilişkin özel çalışmaların yapılması gerektiğinin ciddi bir göstergesidir. Katılımcıların %20,7'si haklarını bilmediğini, %29,3'ü neye sahip olduklarını ya da olmadıklarını bile bilmediklerini belirtmiştir. Bu durum, sektörde hukuki okuryazarlığın eşit dağılmadığını, bilginin tüm çalışanlara ulaşmadığını ve özellikle kırılgan gruplar için erişilemez kaldığını göstermektedir.

| MESLEK | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|----------------------------|----------|------------------|
| Asistan | 12.33% | 18 kişi |
| Kostüm Tasarımcısı | 11.64% | 17 kişi |
| Senarist | 7.53% | 12 kişi |
| Kurgu Yönetmeni | 6.85% | 10 kişi |
| 2. Asistan | 6.85% | 10 kişi |
| Makyaj Tasarımcısı | 5.48% | 8 kişi |
| Post Prodüksiyon Sorumlusu | 5.48% | 8 kişi |
| Sanat Yönetmeni | 4.79% | 7 kişi |
| Yapımcı | 4.79% | 7 kişi |
| Yönetmen | 4.11% | 6 kişi |
| Reji Asistanı | 2.74% | 4 kişi |

| | | |
|--------------------------------|-------|--------|
| Yapım Koordinatörü | 2.05% | 4 kişi |
| Kameraman | 1.37% | 3 kişi |
| Proje Koordinatörü | 1.37% | 3 kişi |
| Seslendirme (Dublaj) Yönetmeni | 1.37% | 3 kişi |
| Görüntü Yönetmeni | 1.37% | 2 kişi |
| Oyuncu | 1.37% | 2 kişi |
| Yapım | 0.68% | 2 kişi |
| Reji Asistanı (alt. yazım) | 0.68% | 2 kişi |
| Prodüksiyon | 0.68% | 1 kişi |
| Yapım Sorumlusu | 0.68% | 1 kişi |
| Uygulayıcı Yapımcı | 0.68% | 1 kişi |
| 3. Asistan | 0.68% | 1 kişi |
| Kamera Asistanı | 0.68% | 1 kişi |
| Ekip Şefi | 0.68% | 1 kişi |
| Sanat Asistanı | 0.68% | 1 kişi |
| Renk Düzenleme Uzmanı | 0.68% | 1 kişi |
| Asistan (ikinci kayıt) | 0.68% | 1 kişi |
| 3. Kamera Asistanı | 0.68% | 1 kişi |
| Yardımcı Yönetmen | 0.68% | 1 kişi |
| Prodüksiyon Asistanı | 0.68% | 1 kişi |
| Ekip Başı | 0.68% | 1 kişi |
| Yapım Koordinasyon | 0.68% | 1 kişi |
| Yapım Asistanı | 0.68% | 1 kişi |
| Stylist | 0.68% | 1 kişi |
| Ses Teknisyeni | 0.68% | 1 kişi |
| Kostüm Şef Asistanı | 0.68% | 1 kişi |

| | | |
|-----------------------|-------|-----------------|
| Yapım Amiri | 0.68% | 1 kişi |
| Canlandırma Yönetmeni | 0.68% | 1 kişi |
| Konuk Oyuncu | 0.68% | 1 kişi |
| Yönetmen Yardımcısı | 0.68% | 1 kişi |
| TOPLAM | | 150 kişi |

Tablo 2: Katılımcıların mesleki dağılımı

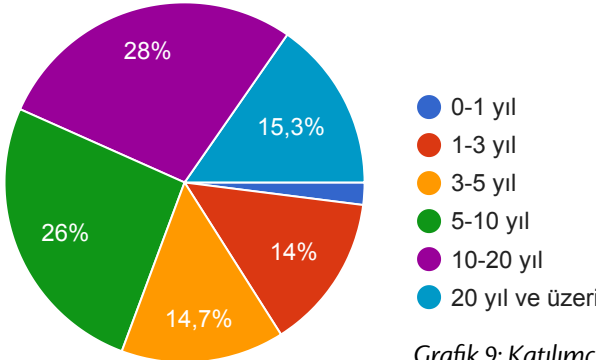


Katılımcıların geniş bir mesleki dağılımda olduğu görülmektedir. Hemen her alandan katılımcı olmasına karşın sektörün yaratıcı ve yönlendirici pozisyonlarında kadın temsili oldukça sınırlıdır. Bu durum, kadınların görünürlüğü yüksek ama karar gücü düşük rollerle sınırlandığını göstermektedir. Kadınların çoğunlukla fiziksel üretimin sürdürülebilirliğini sağlayan, ancak stratejik karar alma mekanizmaları dışında kalan görevlerdir. Sektörde kadınların ağırlıklı olarak lojistik, estetik, organizasyonel rollerde istihdam edildiğine ve bu alanların tarihsel olarak kadınsı emek olarak kodlandığına işaret eder. Makyaj, kostüm, rejisi asistanlığı gibi meslekler hem fiziksel emek hem de “görsel düzen” üretimi gerektirirken, karar alıcı güce sahip olmayan pozisyonlardır.

Birçok kadın çalışan, tek bir pozisyonda değil, birden fazla pozisyon arasında dolaşarak mesleki yaşamını sürdürmektedir. Bu çoklu görev durumu, ilk bakışta çok yönlülük gibi görünmekle birlikte genellikle kurumsal güvenceden yoksunluk, düşük ücret, net olmayan çalışma saatleri ve hak belirsizliği gibi yapısal güvencesizlik biçimlerine işaret etmektedir.

| DENEYİM SÜRESİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-----------------|----------|------------------|
| 0-1 yıl | 15.3% | 23 kişi |
| 1-3 yıl | 14% | 21 kişi |
| 3-5 yıl | 14.7% | 22 kişi |
| 5-10 yıl | 26% | 39 kişi |
| 10-20 yıl | 28% | 42 kişi |
| 20 yıl ve üzeri | 2% | 3 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 9: Katılımcıların Meslekte Çalışma Süreleri

Katılımcıların %15,3'ü 1 yıl ya da daha az deneyime sahiptir. %14'ü 1-3 yıl, %14,7'si 3-5 yıl, %26'sı 5-10 yıl, %28'i 10-20 yıl ve %2'si 20 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Katılımcıların yaklaşık %54'ü, sinema sektöründe beş yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bu oran, kadın çalışanların sektörde uzun süreli varlık gösterebildiğini, mesleki sürekliliğin belirli düzeyde sağlandığını düşündürmektedir. Katılımcıların yaklaşık %44'ü (66 kişi) beş yılın altında bir mesleki deneyime sahiptir. Bu oran, sinema sektörüne kadınların yeni katılımının canlı ve devamlı olduğunu göstermektedir. Ancak bu gruptaki kadın çalışanlar, henüz sektörün örgütsel yapılarıyla yeterince ilişkililenmemiş, hak bilgisi, toplu sözleşme deneyimi ve sendikal farkındalık açısından görece daha kırılgan bir konumda yer almaktadır. Bu, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda yapısal bir hazırlıksızlığı ve yönlendirme eksikliğini işaret etmektedir.

20 yıl ve üzeri deneyime sahip kadınların oranı %2'nin altındadır. Bu düşüklük, sinema sektöründe kadınların belirli bir yaş ve kıdem düzeyinden sonra dışlandığını, görünmezleştiğini ya da sektör dışına itildiğini gösteren çarpıcı bir işarettir. Tecrübe birikiminin, kadınlar açısından mesleki kıymet ve otorite üretmek yerine, çoğu zaman yük ya da rekabet dışı kalma gerekçesi olarak algılandığı, böylece sektörde bir tür "yaş cinsiyetçiliği" biçiminde tezahür ettiği anlaşılmaktadır.

Sinema sektöründe kadın çalışanların deneyim süresi bakımından görünürlükleri olsa da, bu görünürlüğün kurumsal olarak desteklenmediği, tecrübenin kurumsallaşmadığı ve meslekler arası dayanışma zincirinin kalıcı yapılara dönüşmediği söylenebilir. Sektörde uzun yıllardır çalışan kadınların bilgi, deneyim ve rehberliğinin genç kuşaklara sistematik biçimde aktarılamaması, kadınlar arası mesleki mirasın bireysel ilişkilerle sınırlı kalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, deneyim dağılımı yalnızca bir istatistik değil, aynı zamanda sektörün kadınlar açısından ne kadar barınabilir ne kadar sürdürülebilir olduğunu sorgulamamıza vesile olan yapısal bir göstergedir. Sektörde uzun süre kalmak mümkündür; fakat bu kalış genellikle görünmez emek, çok yönlü sorumluluk ve düşük güvence ile iç içedir.

| KATILIMCILARIN GELİR DÜZEYLERİ | | |
|---|----------|------------------|
| Düşük Gelir Grubu (10.000 TL - 40.000 TL) | | |
| GELİR DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
| 10.000 - 15.000 TL: | %3,3 | 5 |
| 15.000 - 26.000 TL | %5,3 | 8 |
| 26.000 - 40.000 TL | %11,3 | 17 |
| Alt-Orta Gelir Grubu (40.000 TL - 80.000 TL) | | |
| GELİR DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
| 40.000 - 60.000 TL | %16,7 | 25 |
| 60.000 - 80.000 | %13,3 | 20 |
| Orta Gelir Grubu (80.000 TL - 130.000 TL) | | |
| GELİR DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
| 80.000 TL - 100.000 TL | %14 | 21 |
| 100.000 - 130.000 TL | %8,7 | 13 |
| Üst-Orta Gelir Grubu (130.000 TL - 200.000 TL) | | |
| GELİR DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
| 130.000 - 160.000 TL | %6 | 9 |
| 160.000 - 200.000 TL: | %10 | 15 |
| Yüksek Gelir Grubu (200.000 TL ve üzeri) | | |
| GELİR DÜZEYİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
| 200.000 - 250.000 | %6,7 | 10 |
| 250.000 - 300.000 TL | %1,3 | 2 |
| 350.000 - 500.000 | %1,3 | 2 |
| 500.000 ve üzeri | %3 | 2 |
| GENEL TOPLAM | %100 | 150 kişi |

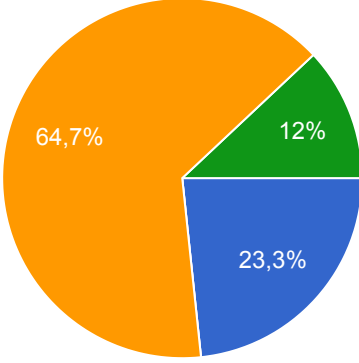
Tablo 3: Katılımcıların 1 Aylık Ücretleri

Katılımcıların %19,9'u 10.000–40.000 TL aralığında yer almakta, bu da kadın emeğinin düşük gelir gruplarında yoğunlaştığını göstermektedir. Bu kesim, çoğunlukla kayıt dışı, güvencesiz veya stajyer pozisyonlarda çalışan kadınları işaret etmektedir. Buna ek olarak, %30'luk bir kesim 40.000–80.000 TL arasında, yani alt-orta gelir grubunda konumlanmaktadır. Bu oran, sektörde belirli bir deneyime sahip olunmasına karşın, kadınların ekonomik kırılganlıktan tam anlamıyla çıkamadığını göstermektedir. Orta gelir grubunda yer alan %22,7'lik kesim (80.000–130.000 TL), görece istikrarlı pozisyonları temsil etse de bu grupta da cinsiyet temelli ayrımcılığın etkilerinin sürdüğü varsayılabilir. Üst-orta gelir grubundaki %16'lık oran, yönetim düzeyine yakın görevlerde bulunan ancak sayıca sınırlı kadın çalışanları yansıtmaktadır. En yüksek gelir grubundaki %12,3'lük kesim ise sektördeki ücret uçurumunun derinliğini ortaya koymaktadır. Bu grupta yer alan çalışanlar, sektörün ekonomik olarak ayrıcalıklı küçük bir azınlığını oluşturmakta olup, kadınların bu gruba erişimi oldukça kısıtlıdır. Sinema endüstrisinde kadın emeğinin ekonomik değerinin düşük seviyelerde sabitlendiğini, yüksek gelir gruplarına erişimin ise sınırlı ve seçici olduğunu göstermektedir. Ücretlerdeki bu farklılık, sinema sektöründeki maaş dağılımının yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyolojik ve yapısal eşitsizlikleri de işaret ettiğini ortaya koymaktadır. Alt gelir grubunda toplanan kadın çalışanların büyük kısmı, kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Buna karşın yüksek gelirli pozisyonlar az sayıda kişi tarafından paylaşılmakta ve sektörel “elit” grubu oluşturmaktadır. Bu nedenle, sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yalnızca görünürlükle değil, aynı zamanda gelir adaleti ile desteklenmelidir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-----------------------------|----------|------------------|
| Her ikisini de karşılıyor | 12% | 18 kişi |
| Sadece yemeği karşılıyor | 23.3% | 35 kişi |
| Sadece yolu karşılıyor | 0% | 0 kişi |
| Her ikisini de karşılamıyor | 64.7% | 97 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150

Katılımcıların %64,7'si çalıştıkları projelerde yemek ve yol giderlerinin karşılanmadığını belirtmiştir. Bu oran, sinema sektöründe temel sosyal hakların en düşük düzeyde bile kurumsallaşmadığını ve kadın emeğinin büyük ölçüde öz kaynakla sürdürülmeye zorlandığını ortaya koymaktadır. Yalnızca yemeğin karşılandığını belirten %23,3'lük kesim, işverenlerin sınırlı düzeyde sorumluluk üstlendiği bir tabloyu temsil eder. Ancak bu uygulama dahi tam sosyal hak kapsamına girmemekte, aksine sektördeki güvencesizliği “göstermelik desteklerle” perdeler bir nitelik kazanmaktadır. Sadece %12'lik bir kesim



- Sadece yemeği karşılıyor
- Sadece yolu karşılıyor
- Her ikisini de KARŞILIYOR
- Her ikisini de KARŞILAMIYOR

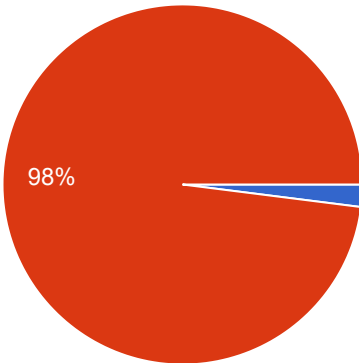
Grafik 11: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Yol ve Yemek İhtiyacının Karşılama Oranları

işverenin hem yemek hem de yol masraflarını karşıladığını ifade etmiştir. Bu, kadın çalışanların yalnızca küçük bir kısmının temel ihtiyaçlarının görece güvence altına alındığını göstermektedir.

Sinema endüstrisinde çekimler her zaman platolarda ya da merkezi bölgelerde yapılmamaktadır. Bu nedenle çalışanların kendi yol ve yemek ihtiyacını karşılaması maddi ve fiziki güçlüklerle karşılaşmaktadır. Yemek her sette her çalışan için aynı şekilde gelmemektedir. Başrol oyuncusu daha iyi yemekler yiyebilirken set arkası çalışanları farklı yemekler yiyebilmektedir. Bu durum sektör içerisinde dayanışmanın zayıf olduğunu bir göstergesidir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-------|----------|------------------|
| Evet | 2% | 3 kişi |
| Hayır | 98% | 147 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



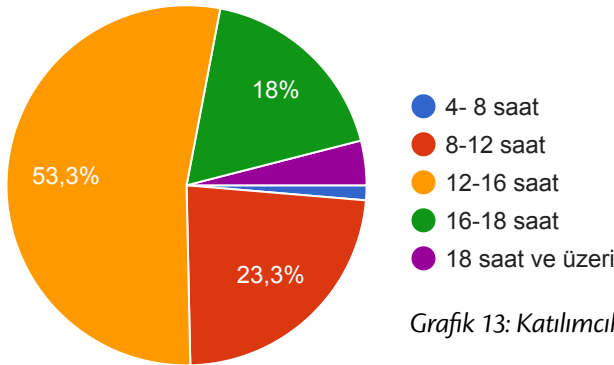
- Evet
- Hayır

Grafik 12: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Aldıkları Aynı Yardımların Oranları

Katılımcıların yalnızca %2'si aynı destek (yılbaşı sepeti, bayram ikramiyesi, sosyal etkinlik davetiyesi vb.) aldığını belirtmektedir. Bu sektörün ücret dışı sosyal destek mekanizmalarını neredeyse hiç işletmediğini ve kadın çalışanlar açısından bu tür kazanımların yok hükmünde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı bazı işlerde ücretlerinin para ile değil "televizyon" gibi bazı maddi değeri olan ancak ücret sayılmayacak şekilde ödendiğini de belirtmektedir.

| ÇALIŞMA SÜRESİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------------|----------|------------------|
| 4-8 saat | 2% | 3 kişi |
| 8-12 saat | 23.3% | 35 kişi |
| 12-16 saat | 53.3% | 80 kişi |
| 16-18 saat | 18% | 27 kişi |
| 18 saat ve üzeri | 3.3% | 5 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 13: Katılımcıların Günlük Çalışma Süreleri

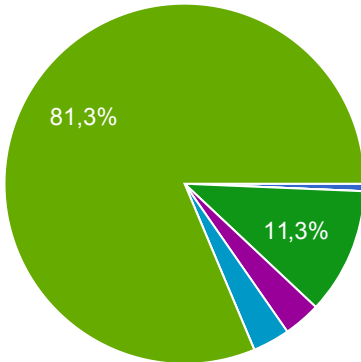
Katılımcıların %2'si günde 4-8 saat çalıştığını belirtmektedir. Bu yasal sınırlar içerisinde makul olan çalışma saati kimi zaman geçinme problemini de içermektedir. Katılımcıların %23,3'ü 8- 12 saat arasında çalıştığını belirtmektedir. Yasal düzenleme günde 8 saat çalışmayı ve bunun üzerine 4 saat fazla mesaiyi kapsamaktadır. Ancak fazla mesai her gün yapılamamaktadır. Katılımcıların %53,3'ü 12-16 saat çalışmaktadır. Bu oran katılımcıların yarısından fazlasının yasal sınırın 2 katı oranda çalıştığını göstermektedir. Katılımcıların %18'i 16-18 saat, %3,3'ü 18 saat ve üzerinde çalışmaktadır. Sanayi devriminin ilk döneminde dahi fabrikalar 3 vardiya çalışmaktadır. "Fabrikalarda yatakhaneler soğumaz" sözü üç vardiya çalışan işçilerin mesaisi bitenin mesaisi başlayan işçinin yatağına yatması sebebiyle söylenmiştir. 21. Yüzyıl' da katılımcıların %74,6'sı sanayi devrimi koşullarından

betere şekilde çalışmaktadır. Bu yüksek çalışma saatlerine yol dahil değildir. Sendikaların 12 saatlik çalışma saatini yaygınlaştırma çabası -hala yasalara ve insan haklarına uygun değildir- yolu kapsamadığı için çalışma saati yine 14-16 saati bulmaktadır. Burada söz konusu olan yol süreleri çalışanların standart bir işteki gibi evden işe gidiş yolu değildir. Endüstride çalışan birey önce kendi evinden bir toplanma alanına gitmekte buradan serviste işin yapılacağı alana gitmektedir. Serviste geçen sürenin de işten sayılması gereklidir çünkü burada uzun saatler söz konusudur.

Bu istatistiki veriler, sinema sektöründe aşırı çalışmanın olağanlaştığını ve adeta sektörel bir norm haline geldiğini göstermektedir. 8 saatlik yasal çalışma süresinin iki katına yaklaşan bu emek yükü hem fiziksel hem psikolojik tükenmişlik hem de sosyal yaşamdan dışlanma riskini artırmaktadır. Bu çalışma süreleri, yalnızca iş yoğunluğunu değil, aynı zamanda emek sömürsünün yapıllaştığını ve sektörün üretim takvimlerinin insan bedenini aşan bir tempoya göre kurulduğunu ortaya koymaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|--------------------------------------|----------|------------------|
| 8 saat çalışma üzeri fazla mesai | 2% | 3 kişi |
| 9-10 saat çalışma üzeri fazla mesai | 1.3% | 2 kişi |
| 10-12 saat çalışma üzeri fazla mesai | 2.7% | 4 kişi |
| 12-14 saat çalışma üzeri fazla mesai | 11.3% | 17 kişi |
| 14-16 saat çalışma üzeri fazla mesai | 2% | 3 kişi |
| 16-18 saat çalışma üzeri fazla mesai | 0.7% | 1 kişi |
| 18-20 saat çalışma üzeri fazla mesai | 0.7% | 1 kişi |
| Fazla mesai ücreti almıyorum | 79.3% | 119 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



- 8 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 9-10 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 10-12 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 12-14 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 14-16 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 16-18 saat çalışma üzeri fazla mesai
- 18-20 saat çalışma üzeri fazla mesai
- Fazla mesai ücreti almıyorum.

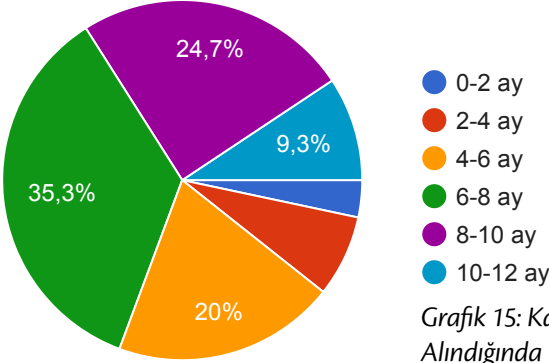
Grafik 14: Katılımcıların Fazla Mesai Ödemesi Alma Oranları

Katılımcıların %79,3'ü çalıştıkları projelerde hiçbir koşulda fazla mesai ücreti olmadığını ifade etmiştir. Yalnızca %20,7'lik bir kesim çeşitli saat eşiklerinden sonra fazla mesai ücreti aldığını belirtmiştir. Ancak bu grubun içindeki dağılıma bakıldığında dahi, fazlalık çoğunlukla 12 saatin üzerinde çalışanlara ödeme yapılması ile sınırlıdır. Katılımcıların yalnızca %2'si yasal sınır olan 8 saat üzeri mesaiye ödemesini aldığını belirtmiştir. Katılımcıların %11,3'ü 12–14 saatlik çalışmanın ardından ödeme aldığını belirtmektedir. Bu durum, fazla mesai kavramının yasal değil sektörel belirsizlik içinde tanımlandığını ve yapımcıların inisiyatifine bırakıldığını göstermektedir. Bu veriler içerisinde Daha çarpıcı olan ise 14 saat, 16 saat ve hatta 18–20 saat çalışanların çok azı için fazla mesai ödeme yapılmış olmasıdır. Kadın çalışanların uzun süre çalıştırılmakla kalmamakta aynı zamanda bu sürelerle dair temel yasal hakların uygulanmadığını da göstermektedir. Bu durum sektörün yapımcı inisiyatiflerine bırakılmaması gerektiğinin hukuki yollarla hak temelli korunması gerektiğinin temel göstergelerinden biridir. Bu sorun, yalnızca bir ücret sorunu değil; aynı zamanda emek zamanının norm dışına itilmesi, bedensel sürekliliğin disiplin altına alınması ve emek gücünün metalaştırılması anlamına gelir. Kadınlar, sinema üretim sürecinde yalnızca işlevsel birer varlık olarak görülmekte; çalışma süreleri değil, işin bitme hali merkeze alınmaktadır. Bu da mesai değil, işe adanmışlık ve tahammül beklentisi üzerinden bir üretim disiplini yaratmaktadır.

Sinema endüstrisinde kadın emeği, hem biçimsel (pozisyonel) hem de zamansal (fazla mesai) düzeyde görünmez kılmış, güvencesizleştirilmiş ve karşılıksızlaştırılmıştır. Fazla mesai ücretlerinin sistematik biçimde ödenmemesi, kadınların emek süreçlerine bir hak öznesi olarak değil, bir zorunluluk taşıyıcısı olarak dâhil edildiğini gösterir. Bu tablo, sektörün sadece toplumsal cinsiyete dayalı değil, aynı zamanda zaman rejimi üzerinden kurulan yeni bir sömürü biçimini işaret etmektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|----------|----------|------------------|
| 0-2 ay | 9.3% | 14 kişi |
| 2-4 ay | 5.3% | 8 kişi |
| 4-6 ay | 20% | 30 kişi |
| 6-8 ay | 35.3% | 53 kişi |
| 8-10 ay | 24.7% | 37 kişi |
| 10-12 ay | 5.4% | 8 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



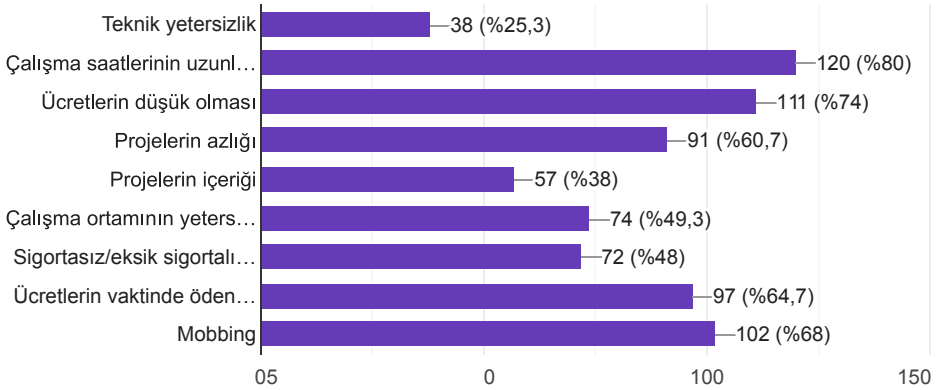
Grafik 15: Katılımcıların Son Beş Yıl Baz Alındığında Bir Yıldaki Ay Bazlı Çalışma Oranları

Katılımcıların %5,4'ü yılda 10-12 ay arası, %24,7'si yılda 8–10 ay arası, %35,3'ü yılda 6-8 ay arasında, %14,6'sı yılda 0–4 ay arası çalıştığını beyan etmiştir. Bu oranlar, sinema endüstrisinin doğası gereği oluşan kesintili, süreksiz ve projeye bağlı biçimde bir çalışma sistematığı içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu kesintili, süreksiz ve proje bazlı çalışma örgütlenme üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Aylık ortalama ücretlerin sektör çalışanlarının aylık çalışma süreleri ile de kıyaslanması gerekmektedir. Yılın 12 ayı çalışma yaşamını devam ettiren kesim oldukça düşüktür. Bu nedenle 1 aylık maaşın sektör çalışanınin yaşamını idame ettirebilmesi için birkaç ayı kapsamaması gerekmektedir. Bu bağlamda “yüksek” görünen ücretlerin aslında “çok yüksek” olmadığı ve düşük ücretlerin birkaç ay bazlı bölünme sebebiyle çok daha düşük olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Veri Özeti (150 Katılımcı, Çoklu Seçim)

| SORUN BAŞLIĞI | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------------------------------|----------|------------------|
| Çalışma saatlerinin uzunluğu | 80% | 120 kişi |
| Ücretlerin düşük olması | 74% | 111 kişi |
| Mobbing | 68% | 102 kişi |
| Ücretlerin vaktinde ödenmemesi | 64.7% | 97 kişi |
| Projelerin azlığı | 60.7% | 91 kişi |
| Çalışma ortamının yetersizlikleri | 49.3% | 74 kişi |
| Sigortasız/eksik sigortalı çalışma | 48% | 72 kişi |
| Projelerin içeriği (nitelik vb.) | 38% | 57 kişi |
| Teknik yetersizlik | 25.3% | 38 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 16: Katılımcıların Sektöre İlişkin Temel Sorunları

Çalışma yaşamındaki en temel iki sorun %80 çalışma saatlerinin uzunluğu ve %74 ile ücretlerin düşüklüğüdür. Bu iki veri birlikte düşünüldüğünde, sinema sektöründe zamanın uzadığı, karşılığın azaldığı bir yapısal çarpıklık söz konusudur. Bu yalnızca fazla çalışma değil; emek karşılığının sistematik biçimde düşürülmesidir. Üçüncü sırada %68'le mobbing yer almaktadır. Bu oran, sinema sektörünün yalnızca yapısal değil, duygusal ve psikolojik açıdan da toksik bir iklim taşıdığını göstermektedir. Kadınlar sadece ekonomik olarak değil, aynı zamanda kurum içi ilişkilerde değersizleştirilmekte, dışlanmakta, baskılanmakta ve çoğu zaman yalnız bırakılmaktadır. Katılımcıların %86,7'si mobbinge uğrarken sektöre ilişkin temel sorunlarda daha az oylanması çalışanların bunun sektörün olağan akışı olarak kabul edilerek normalleştirdiğini düşündürmektedir. Düşük ücretin yanı sıra, %64,7 oranla ücretlerin zamanında ödenmemesi de büyük bir sorun olarak kaydedilmiştir. Bu durum, gelir güvencesinin hem düşük düzeyde hem de düzensiz olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanlar yalnızca az kazanmakla kalmıyor, kazandıkları ücretleri de zamanında alamıyor; bu da maddi istikrarsızlık ve mesleki kırılganlık yaratmaktadır.

Katılımcıların %60,7'si projelerin azlığından, %38'i ise proje içeriklerinden (belki de cinsiyetçi temsiller, nitelsiz senaryolar veya yaratıcı olmayan üretimler) memnun değildir. Bu da kadınların sektörde yer alma imkânlarının sınırlı, düzensiz ve tatmin edici olmayan biçimlerde şekillendiğini göstermektedir.

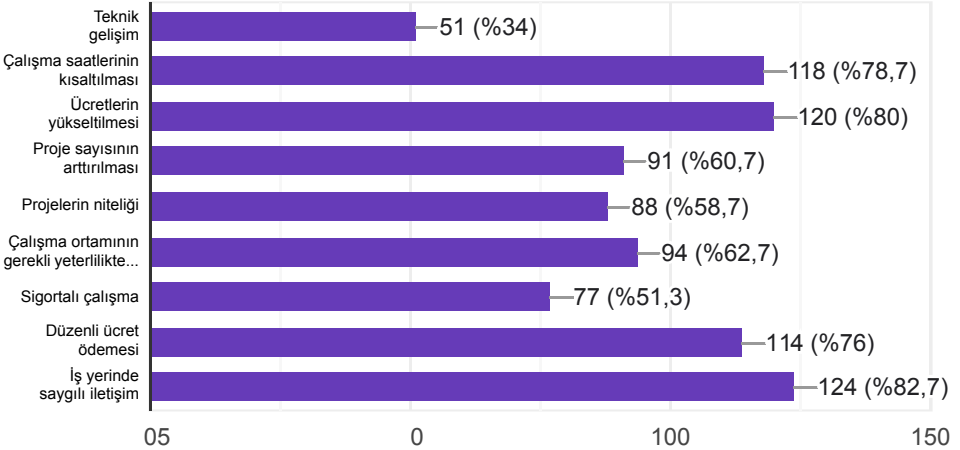
Katılımcıların yaklaşık yarısı (%48) sigortasız ya da eksik sigortalı çalıştığını ifade etmiş. Bu, sinema sektöründeki geçici, belirsiz ve kayıt dışına yakın çalışma rejiminin kadınları ciddi biçimde etkilediğini göstermektedir. Katılımcıların %49,3 çalışma ortamı ko-

şullarının yetersizliğinden; %25,3 ise teknik yetersizlikten şikâyetçi. Bu iki oran birlikte düşünüldüğünde, kadınların çalıştıkları koşulların yalnızca haklar düzeyinde değil, fiziksel-mekânsal düzeyde de sorunlu olduğu göstermektedir. Kadınlar bu sektörde sadece üretici değil; aynı zamanda taşıyıcı, direnen ve ihmal edilen bir konumda bulunmaktadır. Söz konusu tabloyu yalnızca çalışma hayatı açısından değil, bir toplumsal eşitsizlik panoraması olarak değerlendirmek mümkündür.

Veri Özeti (150 Katılımcı, Çoklu Seçim)

| DEĞİŞİKLİK TALEBİ | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|---|----------|------------------|
| İş yerinde saygılı iletişim | 82.7% | 124 kişi |
| Ücretlerin yükseltilmesi | 80% | 120 kişi |
| Çalışma saatlerinin kısaltılması | 78.7% | 118 kişi |
| Düzenli ücret ödemesi | 76% | 114 kişi |
| Çalışma ortamının gerekli yeterlilikte olması | 62.7% | 94 kişi |
| Projelerin sayısının artırılması | 60.7% | 91 kişi |
| Projelerin niteliği | 58.7% | 88 kişi |
| Sigortalı çalışma | 51.3% | 77 kişi |
| Teknik gelişim | 34% | 51 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**

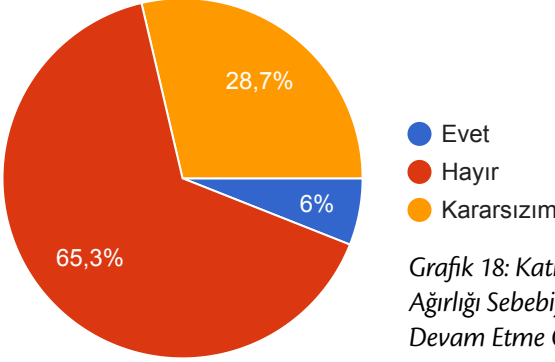


Grafik 17: Katılımcıların Çalışma Koşullarında Değişmesini Talep Ettikleri Alanlar

Katılımcıların %82,7'si, mevcut çalışma koşullarında en çok "iş yerinde saygılı iletişim"i iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu oran, önceki soruda yer alan %68'lik *mobbing* oranı ile birlikte değerlendirildiğinde, kadın çalışanların yalnızca yapısal ve ekonomik değil, aynı zamanda duygusal ve etik düzeyde de ciddi sorunlar yaşadığını göstermektedir. İkinci sırada gelen talep, %80 oranında "ücretlerin yükseltilmesi" yönündedir. Bu, 16. soruda %74 oranla "düşük ücretler"i birincil sorun olarak tanımlanmasıyla doğrudan örtüşmektedir. Katılımcılar yalnızca daha yüksek bir gelir değil, aynı zamanda emeğin adil biçimde karşılık bulduğu bir ücretlendirme sistemini talep etmektedir. Bu durum, ücretin salt geçim aracı değil; aynı zamanda toplumsal takdir ve mesleki değer görmenin bir göstergesi olduğunu düşündürmektedir. "Çalışma saatlerinin kısaltılması" talebi %78,7 ile üçüncü sırada yer almıştır. Bu oran, sinema sektöründe emek yoğunluğunun sınırları zorladığını, özellikle kadınlar açısından iş-yaşam dengesi kurmanın neredeyse imkânsız hale geldiğini göstermektedir. Uzayan mesai saatleri yalnızca fiziksel tükenmişliğe değil; aynı zamanda aile yaşamıyla, bedensel ve ruhsal bütünlükle bağ kuramama gibi sorunlara yol açmaktadır. Katılımcıların %76'sı "düzenli ücret ödemesi"nin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu veri, sektörün sadece düşük ücretlerle değil, aynı zamanda düzensiz ödeme pratikleriyle de emekçileri zorladığını göstermektedir. Düzenli ödeme beklentisi, ekonomik sürdürülebilirliğin yanı sıra, yaşamın planlanabilirliği ve finansal güvenlik açısından da önem arz etmektedir. Çalışma ortamının fiziksel yeterliliklerine dair iyileştirme talebi %62,7 oranında dile getirilmiştir. Bu, sektördeki kadın çalışanların yalnızca haklar düzeyinde değil, aynı zamanda fiziksel-mekânsal koşullar bakımından da dezavantajlı konumlandığını göstermektedir. Ergonomik, güvenli ve kapsayıcı bir iş ortamına duyulan ihtiyaç açıktır. Katılımcıların %60,7'si "projelerin sayısının artırılması"nı, %58,7'si ise "projelerin niteliğinin geliştirilmesini" istemektedir. Bu durum, yaratıcı ve üretken olma arzusu ile doğrudan ilişkilidir. Kadın çalışanlar yalnızca daha fazla iş değil; nitelikli, anlamlı ve katkı sunabilecekleri projelerle var olmayı istemektedir. "Sigortalı çalışma" talebi %51,3 oranındadır. Bu veri, sosyal güvencenin hâlâ önemli bir mücadele alanı olduğunu göstermekte; kurumsal güvenceden yoksun bırakılan kadınların sistem dışı çalışma koşullarına maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Sigorta, yalnızca bir çalışma hakkı değil; aynı zamanda geleceğe yönelik aidiyet ve görünürlük talebidir. "Teknik gelişim" talebi %34 ile görece daha düşük bir oranda ifade edilmiştir. Bu oran, mevcut sorunların teknik eksikliklerden ziyade temel çalışma hakları, sosyal güvenlik, ücret adaleti ve duygusal güvenlik alanlarında yoğunlaştığını göstermektedir. Kadın çalışanlar, teknik donanımı ikincil bir mesele olarak görmektedir; daha çok hak temelli bir dönüşüm talep etmektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Hayır | 65.3% | 98 kişi |
| Kararsızım | 28.7% | 43 kişi |
| Evet | 6% | 9 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



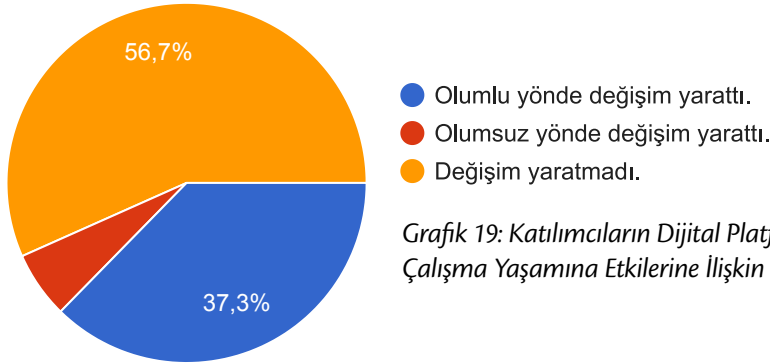
Grafik 18: Katılımcıların Çalışma Koşullarının Ağırlığı Sebebiyle 10-15 yıl Sonra Mesleklerine Devam Etme Oranları

Sinema sektörünün ağır çalışma koşullarında; mental ve fiziksel sağlığın zarar görme/zarar görebilme ihtimali sebebiyle 10-15 yıl sonra çalışmaya devam edebilme durumuna katılımcıların %65,3'ü hayır olarak yanıt vermiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun mevcut çalışma koşullarının uzun vadede sürdürülemez olduğuna inanmaktadır. Bu oran oldukça yüksektir zira Türkiye'de emeklilik yaşı insan ömrünün uzaması sebebiyle sektöre ve işe başlangıç yılına göre farklılık göstermekle birlikte 58 -65 yaş arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan katılımcıların %13,3'ü 50 yaşın üzerindedir. Bu durum genç katılımcıların 10-15 yıl sonra çalışamayacağını düşündüğünü göstermektedir ki bu katılımcıların fiziksel ve ruhsal bütünlükleri açısından alarm verici bir duruma işaret etmektedir. Bu yüksek oran, sektördeki kadın çalışanların yalnızca iş yüküyle değil, sağlıklı çalışma koşullarının birikimli etkisiyle de mücadele ettiklerini ortaya koymaktadır. Kültür-sanat alanında yaş artışı genellikle deneyim ve uzmanlıkla ilişkilendirilmektedir. Çalışma yaşamının mental ve fiziksel olarak bu denli yıpratıcı olması işçinin sağlık kaybı, güvencesizlik ve ekonomik kaygıların yanı sıra sektörel bağlamda deneyimli işgücünün de kaybı anlamına gelmektedir. Katılımcıların %28,7'si "kararsız" olduğunu belirtmiştir. Bu oran, sektörde belirsizlik duygusunun ne derece yaygın olduğunu göstermektedir. Kararsızlık, yalnızca bir yönelim eksikliği değil; geleceği planlayamama, güvende hissedememe ve iş güvencesine dair temel eksikliklerin sonucudur. Hayır ve kararsız yanıtı veren katılımcıların mesleki kimliklerini sürdürebilme konusunda ciddi bir duygusal ve

yapısal boşluk yaşadıklarını düşündürmektedir. Katılımcıların yalnızca %6'sı evet yanıtını vermiştir. Mesleğinin görece başında olan kesim tarafından verilen bu olumlu yanıt henüz mesleki yıpranma yaşamamış olmaları olasılığını da düşündürmektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-------------------------------|----------|------------------|
| Değişim yaratmadı | 56,7% | 85 kişi |
| Olumlu yönde değişim yarattı | 37,3% | 56 kişi |
| Olumsuz yönde değişim yarattı | 6% | 9 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 19: Katılımcıların Dijital Platformların Çalışma Yaşamına Etkilerine İlişkin Görüşleri

Katılımcıların %56,7'si dijital platformların sektördeki yapılarının kendi çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yaratmadığını belirtmiştir. Bu oran, dijitalleşmenin sektörün tamamında kapsayıcı ve yapısal bir dönüşüm yaratmadığını, özellikle kadın çalışanlar açısından etkisiz ya da erişilemez kaldığını düşündürmektedir. Dijitalleşmenin merkezileştiği bu yeni üretim ortamları, tüm sektör çalışanlarını eşit biçimde içine alacak biçimde yapılanmamış görünmektedir.

Katılımcıların %37,3'ü dijital platform yapılarının olumlu yönde bir değişim yarattığını ifade etmiştir. Bu olumlu dönüşüm, özellikle kısa formatlı içerikler, daha esnek üretim takvimleri, daha kurumsal sözleşme ilişkileri veya yeni anlatı biçimleri gibi alanlarda ortaya çıkmış olabilir. Ancak oran, çoğunluğun hâlâ bu dönüşümden yeterince faydalanmadığını ya da bu yapılara doğrudan erişiminin olmadığını göstermektedir.

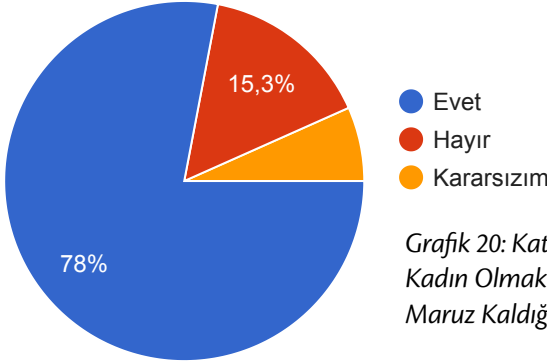
Olumsuz değişim yaşadığını belirtenler yalnızca %6 oranındadır. Bu görece düşük oran, dijital platformların çalışma koşulları üzerinde yaygın ve olumsuz bir etkiden çok, sınırlı

örneklerde yaşanmış olası istisnalarla açıklanabilir. Ancak bu oran her ne kadar düşük görünse de sektörün kırılğan yapısı göz önünde bulundurulduğunda, negatif dönüşümlerin görünürlüğünü azaltmamak gereklidir.

Yurtdışı merkezli dijital platformlar çalışma koşulları bakımından kendi ülkelerinin standartlarını uluslararası merkezlerinde de kullanmaktadır. Bu standartlaşma dijital platformların ilk yükseliş döneminde korunmuş ancak süreç içerisinde Türkiye standartlarına uyulduğu gözlemlenmiştir. Burada kurum inisiyatifleri bu belirsizliği yaratmaktadır. Kimi platform kendi standartlarını devam ettirirken kimileri Türkiye'ye uyum sağlamıştır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 78% | 117 kişi |
| Hayır | 15,3% | 23 kişi |
| Kararsızım | 6,7% | 10 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 20: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Kadın Olmaktan Ötürü Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kaldığını Düşünme Oranı

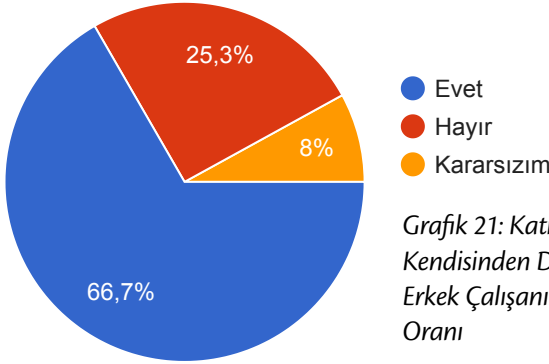
Katılımcıların %78'i çalışma yaşamında kadın olmaktan ötürü cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu oran, yalnızca yaygın bir deneyimi değil; sektörün yapısal düzeyde cinsiyetçi işleyişlere sahip olduğunu açıkça ortaya koymakla birlikte kadın çalışanların deneyimlerinin bireysel değil, kolektif ve sistematik bir sorun alanına işaret ettiğini göstermektedir.

"Kararsızım" yanıtını veren %6,7'lik kesim ise, ayrımcılığın kimi zaman örtük, dolaylı ve normalleştirilmiş biçimlerde yaşandığını, bunun da tanımlanmasını ve ifade edilmesini güçleştirdiğini göstermektedir. Bu durum, cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca açık söylemler ve dışlayıcı uygulamalarla değil; aynı zamanda görünmez, içselleştirilmiş ve kültürel olarak yerleşmiş formlarda da sürdüğüne işaret etmektedir.

Bu bulgular, sinema sektöründe kadın çalışanların yalnızca emek ve ücret gibi maddi boyutlarda değil; aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve dışlanma gibi simgesel, kültürel ve psikolojik düzlemlerde de dezavantajlı konumlandığını göstermektedir. Ayrımcılık deneyiminin bu denli yüksek oranlarda dile getirilmesi, sektörün cinsiyet eşitliği bağlamında ciddi bir dönüşüm ihtiyacı içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 66,7% | 100 kişi |
| Hayır | 25,3% | 38 kişi |
| Kararsızım | 8% | 12 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 21: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Kendisinden Daha Kıdemli ve Kalifiye Olmayan Erkek Çalışanın Amir Olarak Görevlendirilme Oranı

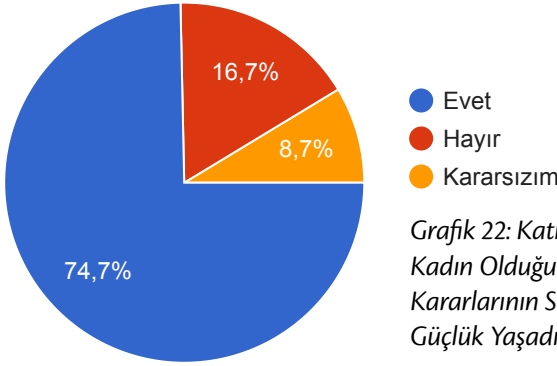
Katılımcıların %66,7'si kendilerinden daha az kıdemli ve yetersiz niteliklere sahip erkek çalışanların amir olarak görevlendirildiğini ifade etmiştir. Bu oran, sektörde yalnızca yatay düzeyde değil, dikey güç ilişkilerinde de cinsiyet temelli adaletsizliklerin yaygın olduğunu açıkça göstermektedir. Söz konusu durum, liyakat ilkesinin ihlaliyle birlikte kadınların deneyim, beceri ve katkılarının sistematik biçimde değersizleştirildiğine işaret etmektedir.

Katılımcıların %25,3'ü bu tür bir durumu yaşamadığını belirtmiş olsa da, bu oran, sistemik eğilimin aksini kanıtlayacak ölçüde güçlü değildir. %8'lik "kararsızım" yanıtı ise, hiyerarşik yapıların çoğu zaman şeffaf olmaması, terfi ve atamalarda nesnel kriterlerin belirsizliği gibi etkenlerden kaynaklı olabilir. Bu da kadın çalışanların, kimi zaman ayrımcılığı açıkça tanımlayamayacak kadar örtük ve kurumsallaşmış bir tahakküm düzeni ile karşı karşıya olduğunu düşündürmektedir.

Bu oran, sektörde kadınların yönetsel inisiyatiflere ve karar alma süreçlerine erişimde de sistematik olarak dışlandığını ortaya koymaktadır. Erkek çalışanların, deneyim veya yeterlilikten bağımsız biçimde yönetici pozisyonlara getirilmesi, sektörde toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin yalnızca kültürel değil, aynı zamanda yapısal olarak yeniden üretilmiş olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadın çalışanlarda mesleki özdeğerin aşınmasına, motivasyon kaybına ve cam tavan etkisinin kurumsallaşmasına neden olmaktadır. Sektördeki eşitlik politikalarının yalnızca görünürlük üzerinden değil, güç ve yetki dağılımı üzerinden de ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 74,7% | 112 kişi |
| Hayır | 16,7% | 25 kişi |
| Kararsızım | 8,7% | 13 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 22: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Kadın Olduğu İçin Otorite Kurmakta Zorlandığı, Kararlarının Sorgulandığını ve Uygulamakta Güçlük Yaşadığını Hissetme Oranı

Katılımcıların %74,7'si kadınların sinema sektöründeki yetki ilişkilerinde ciddi yapısal sorunlarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların yönetici pozisyonlarına erişiminde değil, bu pozisyonları fiilen ve etkili biçimde kullanabilme kapasitelerinde de sistemli bir direnişle karşılaştıklarına işaret etmektedir. Otorite kurmak yalnızca bir yönetsel pozisyonda bulunmakla sınırlı değildir, aynı zamanda bu pozisyonun sektörel algı ve güç ilişkileri içinde meşru kılınma biçimiyle doğrudan ilişkilidir. Kadın çalışanlar, karar aldıklarında bu kararların sürekli olarak sorgulanması, uygulanmasının geciktirilmesi ya da göz ardı edilmesi gibi dolaylı mekanizmalarla otoritelerinin gölgelediğini ifade etmektedirler.

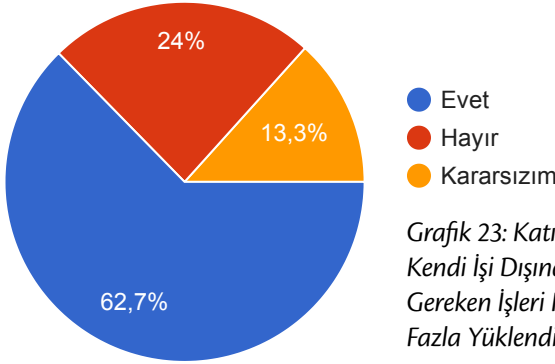
Katılımcıların %16,7'si hayır yanıtını verirken; %8,7'i kararsız olduğunu belirtmiştir. Bu

kararsızlık otoritenin görünmez biçimlerde aşındırılabilirdiğini, doğrudan bir çatışma yaşanmasa dahi otorite tanıma süreçlerinde cinsiyete dayalı bir güvensizliğin varlığına işaret etmektedir.

Sektörde kadınlara tanınan otoritenin yapısal olarak kırılgan olduğunu ve çoğu durumda simgesel bir yetkiyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, sektördeki kadın çalışanlar hem kendilerine atanan yönetsel rollerde hem de fiilen yürüttükleri görevlerde otorite inşa etmek yerine otoriteyi savunmakla meşgul bırakılmaktadır. Bu nedenle yalnızca sayısal eşitliğe değil, yetkinin kullanımı ve meşruiyetine dayalı politikalar geliştirilmesi elzemdir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 62,7% | 94 kişi |
| Hayır | 24% | 36 kişi |
| Kararsızım | 13,3% | 20 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 23: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Kendi İş Dışında Yer Alan Ya Da Ortak Yapılması Gereken İşleri Kadın Olmaları Nedeniyle Daha Fazla Yüklendiğini Düşünme Oranları

Katılımcıların %62,7'si, iş tanımları dışında kalan ya da ekip içinde ortaklaşa yürütülmesi gereken görevlerin kadın oldukları için daha çok kendilerine yüklendiğini belirtmiştir. Bu veri, sektörde yalnızca görev dağılımı düzeyinde değil; iş bölümünde toplumsal cinsiyet temelli bir eşitsizlik bulunduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu durum, görünmez emek, örtük hizmetkârlık ve "cinsiyete dayalı görev ataması" gibi mekanizmalarla açıklanabilecek yapısal bir sorunu işaret etmektedir.

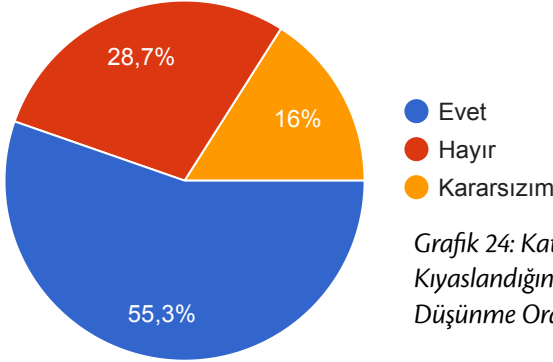
Katılımcıların %24'ü hayır yanıtı vermiştir. Angarya işlerin kadınlara yüklenmesi endüstrinin tamamında yaygın olmasa da değişim yaratacak ölçüde ağırlık kazanmadığını gös-

termektedir. Katılımcıların %13,3'ü kararsızım yanıtını vermiştir. Bu durum fazladan iş yükünün çoğu zaman açıkça belirlenmiş değil, alışılmış roller yoluyla sessizce dayatılmış olduğunu düşündürmektedir ve kurumsal cinsiyet körlüğünün gündelik iş pratiklerine nasıl sirayet ettiğini göstermesi açısından dikkat çekicidir.

Sektörde kadın çalışanların yalnızca görev tanımlarına değil, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı fazladan iş yüklerine de maruz kaldığı görülmektedir. Bu durum, iş yerlerinde eşit görev dağılımının teknik değerlendirmenin yanı sıra kültürel ve etik bir konu olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 55,3% | 83 kişi |
| Hayır | 28,7% | 43 kişi |
| Kararsızım | 16% | 24 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



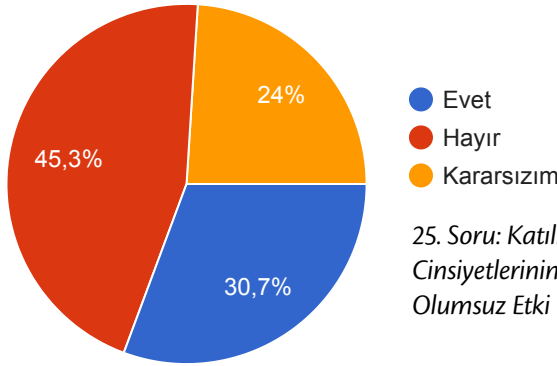
Grafik 24: Katılımcıların Erkek Çalışanlarla Kıyaslandığında "Eşit İşe Eşit Ücret"Almadıklarını Düşünme Oranı

Katılımcıların %55,3'ü, cinsiyetlerinin ücretlerini olumsuz etkilediğini; yani aynı işi yapmalarına rağmen erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücret aldıklarını düşündüklerini ifade etmiştir. Bu durum, sektörde eşit işe eşit ücret ilkesinin sistematik olarak ihlal edildiğini göstermektedir. Özellikle sinema gibi proje bazlı, sözleşme ve bütçe yapısı esnek iş kollarında, ücret belirleme süreçleri çoğu zaman formel olmayan, pazarlık gücüne ve ilişkisel sermayeye dayalı mekanizmalarla şekillenmektedir. Kadın çalışanlar bu süreçlerde sıklıkla dezavantajlı konumlara itilmekte; toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleri hem görünmez hem de yeniden üretilebilir hale gelmektedir. Katılımcıların %28,7'si hayır yanıtını vermiştir. Bu durumun sektör içindeki bazı istisnai alanlara, kurumsal yapılara veya bireysel pazarlık gücüne dayanıyor olabileceği düşünülmektedir. Yine de eşitlikçi

bir ücret politikası yönünde genel bir eğilimi teyit edecek düzeyde değildir. Katılımcıların %16'sı kararsız olduğunu belirtmiştir. Ücret politikalarının şeffaf olmaması nedeniyle eşitsizliğin somut biçimde gözlemlenemediğini; ancak dolaylı olarak hissedildiğini ima etmektedir. Bu belirsizlik, ücretlendirme süreçlerinde kurumsal saydamlık eksikliğinin doğrudan sonucudur. Elde edilen bu bulgular, sinema sektöründe kadın çalışanların ücret politikaları açısından da sistematik bir dezavantaj içinde yer aldığını açıkça göstermektedir. Bu durum, yalnızca bireysel ücret eşitsizliklerinin değil; ücretlendirme süreçlerindeki kurumsal cinsiyet körlüğünün de bir yansımasıdır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Hayır | 45,3% | 68 kişi |
| Evet | 30,7% | 46 kişi |
| Kararsızım | 24% | 36 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



25. Soru: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Cinsiyetlerinin Fazla Mesai Ücreti Ödenmesinde Olumsuz Etki Yarattığını Düşünme Oranı

Katılımcıların %30,7'si, cinsiyetlerinin fazla mesai ücreti ödenmesinde kendilerine karşı olumsuz bir etki yarattığını ifade etmektedir. Bu oran, toplam içinde azınlıkta gibi görünse de eşitlik ilkesinin ihlali açısından ciddi bir göstergedir. Kadın çalışanların fazladan çalıştıkları saatlerin ya karşılıksız kaldığı ya da eksik ücretlendirildiği düşüncesi, sektördeki cinsiyet temelli ücretlendirme sistematığının yalnızca taban ücretlerle sınırlı olmadığını, fazla mesai gibi ek çalışma alanlarına da sirayet ettiğini göstermektedir.

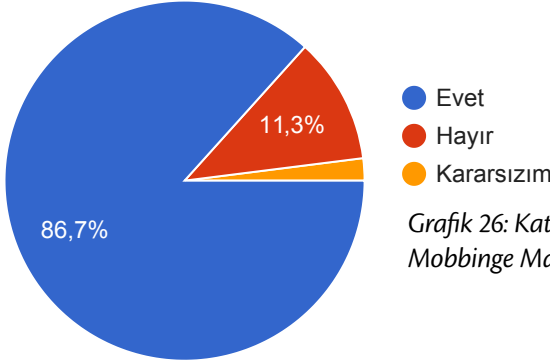
Katılımcıların %45,3'ü hayır yanıtını vermiştir. Yapımcı inisiyatifi ve bireysel deneyimlerin bu adaletsizliği sınırladığını düşündürse de bu kesimin eşitliğe ilişkin objektif kriterlerle değil, uygulama pratiğinden doğan kişisel gözlemlerle bu sonuca varmış olması muhtemeldir. Katılımcıların %24'ü kararsızım yanıtı vermiştir. Sektör içinde fazla mesaiye dair

ücretlendirme sistemlerinin belirsiz, ölçülemez ve saydamlıktan uzak olması bu kararsızlığa sebep olmaktadır. Bu belirsizlik, ayrımcılığın görünür hale gelmesini engelleyebilir; dolayısıyla ayrımcılığın yokluğu değil, fark edilmesinin güçlüğü anlamına gelmektedir.

Bu veriler değerlendirilirken çalışmaya katılan kadın çalışanların %79,3'ünün fazla mesai ücreti almadığı unutulmamalıdır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 86,7% | 130 kişi |
| Hayır | 11,3% | 17 kişi |
| Kararsızım | 2% | 3 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 26: Katılımcıların İşyerinde Mobbinge Maruz Kalma Oranı

Mobbing: İşyerinde; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etmek veya sıkıntı vermektir.

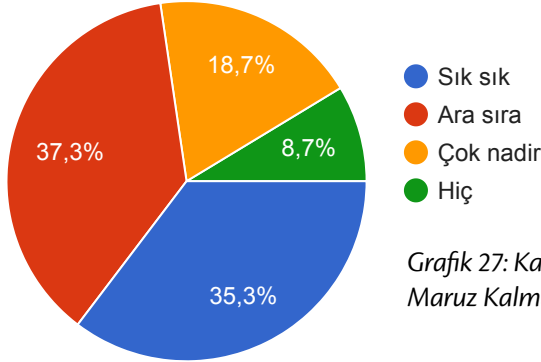
Katılımcıların %86,7'si, iş yerinde mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bu oran, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında çok yüksektir. Sinema endüstrisinde iş yerlerinde psikolojik güvenlik ortamının ciddi biçimde zedelendiğini ve bu durumun istisnai değil, norm haline geldiğini göstermektedir.

Hayır yanıtını verenlerin oranı %11,3 ile sınırlı kalırken, kararsızım yanıtını veren %2'lik kesim ise mobbingin sınırlarının çalışanlar tarafından her zaman açık biçimde tanımlanmadığını, örgütsel şiddet biçimlerinin normalleştirilebildiğini düşündürmektedir. Bu orandaki bir yaygınlık, bireysel ihlallerin ötesinde kurumsal yapının, yönetim pratiklerinin ve örgütsel iklimin sistematik bir şiddet üreticisi hâline geldiğini göstermektedir. Mobbingin, yalnızca mağdur üzerinde değil; kurumun genel işleyişi, verimliliği, çalışan

sağlığı ve mesleki bağlılık üzerinde uzun süreli tahribat yarattığı bilinmektedir. Bu bağlamda %86,7'lik oran, yalnızca psikolojik bir güvenlik açığı değil; aynı zamanda yönetimsel sorumluluğun, etik denetimin ve kriz müdahalesinin eksikliği anlamına gelir. Bu sonuç, sektör genelinde bir mobbing alarmı niteliği taşımaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|-----------|----------|------------------|
| Ara sıra | 37,3% | 56 kişi |
| Sık sık | 35,3% | 53 kişi |
| Çok nadir | 18,7% | 28 kişi |
| Hiç | 8,7% | 13 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 27: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Oranı

Katılımcıların %91,3'ü iş yerinde mobbinge düzenli, tekrarlayan biçimlerde veya nadiren maruz kaldığını göstermektedir. Bu oran, mobbingin sektörel çalışma kültürünün istisnai bir dışavurumu değil, süregelen ve içkin bir bileşeni haline geldiğini göstermesi açısından önemlidir. Bu oran diğer sektörlerle kıyasla oldukça yüksektir.

Katılımcıların %35,3'ü sık sık mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Bu sıklık mobbingin yüksek frekanslı ve doğrudan deneyimlenmesi anlamına gelmektedir. Bu durum, psikolojik şiddetin olağanlaştığını, kurumsal yapılar tarafından yeterince tanınmadığını ve müdahale edilmediğini düşündürmektedir.

Katılımcıların %37,3'ü ara sıra mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Bu sıklık mobbingin dalgalı, bağlama bağlı ve örtük biçimlerde sürdüğünü ortaya koyar. Bu grup açısından mobbing, doğrudan değil; ama işlemenin biçimi, tonu veya kişi üzerinden inşa edilen baskı unsurlarıyla ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların %18,7'si çok nadir mobbinge uğramaktadır. Bu sıklık işyerindeki psikolojik güvenlik algısının belirli dönemlerde korunabildiğini; ancak bunun sistematik bir güveneye dayanmadığını düşündürmektedir.

Katılımcıların %8,7'si mobbinge hiç uğramamaktadır. Sektör ortalamasıyla kıyaslandığında bu oran oldukça düşük kalmaktadır. Bu durum mobbingin çoğu zaman fark edilmeden, ifade edilemeden ya da normalleştirilerek yaşandığını destekler nitelikte olmakla birlikte sektörde pozisyonu, yeteneği ve kariyer gelişimiyle üst pozisyonda olan kadın çalışan varlığına işaret etmektedir.

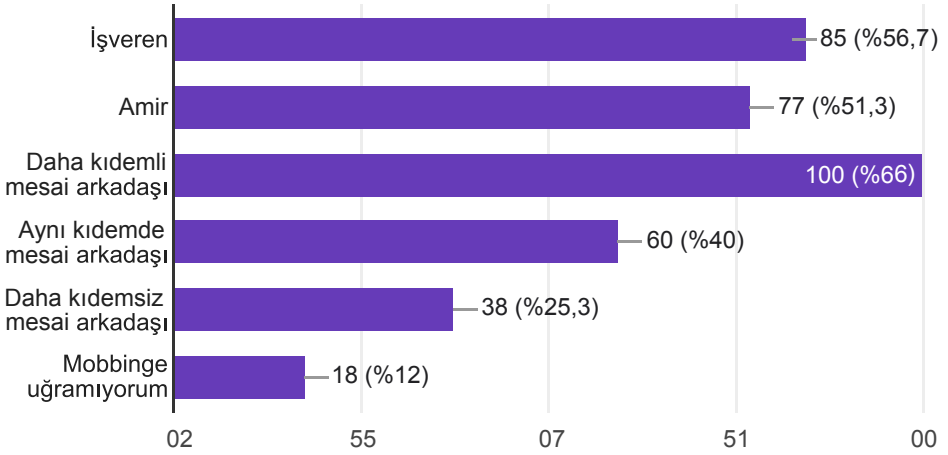
Mobbing yalnızca varlığıyla değil, aynı zamanda yoğunluk ve süreklilik düzeyleriyle de ölçülmesi gereken bir durumdur. Süreğen mobbing davranışları, çalışanlarda yalnızca tükenmişlik, verim kaybı ve motivasyon düşüklüğü yaratmakla kalmaz; aynı zamanda kişilik zedelenmesi, mesleki kimlik erozyonu ve güven krizine yol açar. Sıklığın artışı, mobbingin hem kişiler arası bir ihlal hem de örgütsel bir denetim ve iletişim biçimi olarak işlediğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, mobbingin yalnızca bir etik sorun değil, yönetsel başarısızlık ve kurumsal ihmal sorunu olduğunu da ortaya koyar. Sıklık, mobbingin yalnızca var olan değil, tekrarlanan, kronikleşmiş ve yapılaşmış bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tür sorunlara bireysel çözümler değil; kurumsal dönüşüm, politika üretimi ve psikolojik dayanıklılığı artıran bütüncül yaklaşımlar gereklidir.

(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

| SEÇENEK | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------------------------|-----------------|-------------------------|
| Daha kıdemli mesai arkadaşı | 66,7% | 100 kişi |
| İşveren | 56,7% | 85 kişi |
| Amir | 51,3% | 77 kişi |
| Aynı kıdemde mesai arkadaşı | 40% | 60 kişi |
| Daha kıdemsiz mesai arkadaşı | 25,3% | 38 kişi |
| Mobbinge uğramıyorum | 12% | 18 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**

Mobbingin sektörde yalnızca üstten alta doğru değil; hiyerarşinin tüm yönlerinde ve çalışma arkadaşları arasında da yatay olarak gerçekleştiğini açıkça görülmektedir. En yüksek oran %66,7 ile "daha kıdemli mesai arkadaşlarına" aittir. Bu durum, mobbingin yalnızca yönetsel güçten değil, informel güç dengelerinden ve deneyim kaynaklı tahak-



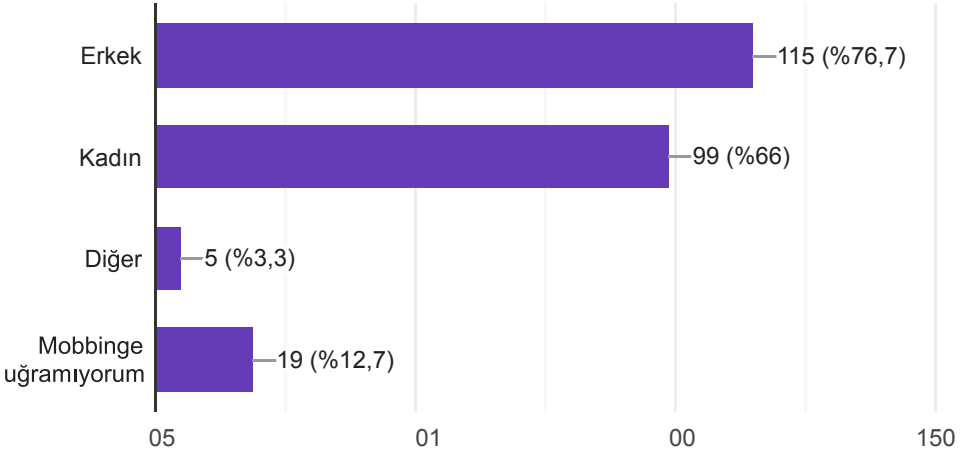
Grafik 28. Soru: Katılımcıların İşyerinde Kimlerin Mobbingine Uğradığının Oranları

kümden de beslendiğini göstermektedir. İkinci ve üçüncü sıralarda “işveren” (%56,7) ve “amir” (%51,3) yer almaktadır. Bu oranlar, mobbingin ciddi bir kısmının doğrudan yönetim kademelerinden kaynaklandığını, dolayısıyla sorunun yalnızca kişiler arası bir anlaşmazlık değil, kurumsal yetki kullanım biçimi olduğunu göstermektedir. Aynı kıdemdeki mesai arkadaşlarından gelen mobbing oranı %40’tır. Bu oran, eşit pozisyondaki çalışanlar arasında rekabet, dışlama, pasif agresiflik ve sosyal izolasyon gibi davranışların sektörel örgütlenme biçimlerinde ne denli yaygınlaştığını göstermektedir. %25,3’lük “daha kıdemsiz mesai arkadaşı” yanıtı ise dikkat çekicidir. Bu durum, mobbingin sadece yukarıdan aşağıya ya da eş düzeyde değil, aşağıdan yukarıya da gerçekleşebileceğini ve sektördeki kurumsal otorite zayıflıklarının bu tür davranışlara da zemin hazırladığını düşündürmektedir.

Katılımcıların %12’si “mobbinge uğramıyorum” yanıtını seçmiştir. Bu oran, önceki sorularla da tutarlı biçimde, sektörde mobbingin neredeyse sistemik bir deneyim hâline geldiğini doğrular niteliktedir. Mobbingin sadece “otorite kaynaklı baskı” olarak ele alınamayacağını; aynı zamanda örgütsel kültür, normatif ilişkiler, informal statüler ve cinsiyetli güç ilişkileri yoluyla da üretildiğini göstermektedir. Bu tür çoğul yönlü mobbing pratikleri, örgütsel psikoloji literatüründe “çok kaynaklı kurumsal şiddet” ya da “örgütsel mobbing ağı” olarak tanımlanmaktadır.

| SEÇENEK | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|----------------------|----------|------------------|
| Erkek | 76,7% | 115 kişi |
| Kadın | 66% | 99 kişi |
| Diğer | 3,3% | 5 kişi |
| Mobbinge uğramıyorum | 12,7% | 19 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 29: Katılımcılara Mobbing Uygulayanların Cinsiyet Dağılımı

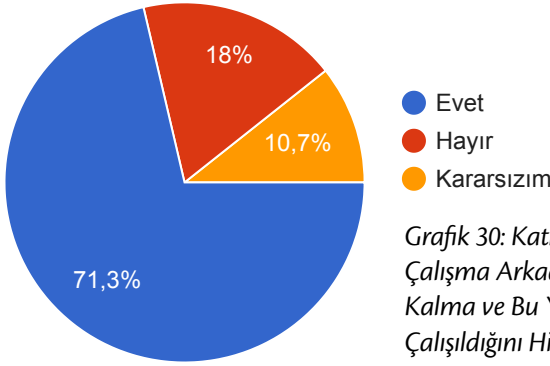
Çalışma kapsamında kullanılan “diğer” kavramı heteronormatif bir kabul bağlamında değil kapsayıcılığı geniş perspektifte sağlamak amacıyla tercih edilmiştir.

Mobbingin failleri arasında cinsiyet temelli bir çeşitlilik olduğu ancak erkek çalışanların daha baskın bir oranda mobbing uygulayıcısı olarak tanımlandığı görülmektedir. Katılımcıların %76,7’si en az bir erkekten mobbing gördüğünü ifade ederken, %66’sı kadınlardan da bu tür bir deneyim yaşadığını belirtmiştir. Bu oranlar, mobbingin yalnızca bir “erkek şiddeti” biçimi olarak kodlanamayacağını; ancak erkek otoritesinin sektörde daha yaygın ve etkili biçimde mobbing üretme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. %3,3’lük “diğer” yanıtı, LGBTQIA+’ların düşük temsilini ve belki de anonim, yüz yüze olmayan ilişkilerdeki fail belirsizliğini işaret edebilmektedir. Bu veriler, mobbingin cinsiyetli bir davranış olarak deneyimlendiğini ortaya koymaktadır. Erkeklerin daha yüksek oranda mobbing uygulayıcı olarak görülmesi, sektördeki otorite, kıdem, karar gücü ve norm belirleme pozisyonlarının hâlâ büyük ölçüde erkek figürlerce işgal edildiğini gösterirken,

kadın faillerin oranının %66 gibi yüksek bir düzeyde seyretmesi, mobbingin toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olarak güç, statü, kıdem ve iç grup dinamikleriyle ilişkili biçimlerde de üretilebildiğinin göstergesini oluşturmaktadır.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 71,3% | 107 kişi |
| Hayır | 18% | 27 kişi |
| Kararsızım | 10,7% | 16 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 30: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Erkek Çalışma Arkadaşlarının Mansplainingine Maruz Kalma ve Bu Yolla Üstünüzde İktidar Kurulmaya Çalışıldığını Hissetme Oranı

Mansplaining; Herhangi bir erkeğin kadınlara işini nasıl yapması gerektiği, nasıl düşünmesi gerektiği, kendisini nasıl ifade etmesi gerektiği, nasıl görünmesi gerektiği, hayatı nasıl yaşaması gerektiği vb. konularda talep edilmeyen açıklamalarıdır.

Katılımcıların %71,3'ü erkek çalışma arkadaşlarının, talep edilmemiş biçimde düşünme, ifade, görünüm, iş yapma biçimi ve yaşam tarzına dair açıklamalarla üzerlerinde otorite kurma girişiminde bulunduğunu belirtmiştir. Bu oran, mansplaining'in sektörel düzlemde sadece bireysel değil, toplumsal cinsiyet temelli yapısal bir iktidar biçimi olarak deneyimlendiğini göstermektedir. Bu tür davranışların "açıklama" kisvesi altında gerçekleşmesi, onları çoğu zaman görünmez kılmakta; fakat etki düzeyleri itibarıyla doğrudan psikolojik tahakküm biçimi üretmektedir.

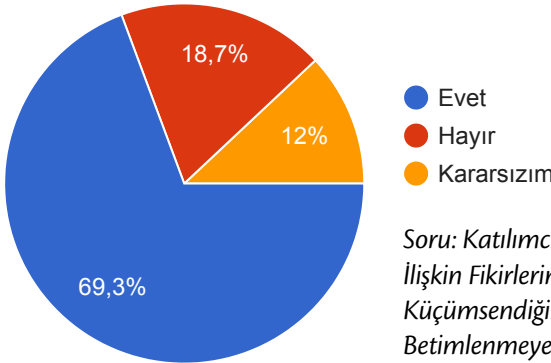
Katılımcıların %18'i hayır yanıtını vererek istisnai bir konumda kalmakta; %10,7'si ise kararsızım yanıtını vererek bu deneyimin sınırlarını tespit etme, davranışı adlandırma ve tanımlama süreçlerinde yaşanan belirsizliğe işaret etmektedir. Bu, mansplaining'in sıklıkla kültürel olarak normalleştirilmiş bir davranış biçimi olduğunu göstermektedir.

Mansplaining, ataerkil güç ilişkileri içinde şekillenen, erkeklerin kadınlara karşı bilgi, akıl veya deneyim üstünlüğü varsayımıyla kurduğu didaktik, küçümseyici veya buyurgan iletişim biçimidir. Bu kavram, kadınların uzmanlıklarının sorgulanması, ifade biçimlerinin bastırılması ve karar alanlarının daraltılması gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Sinema endüstrisindeki bu yüksek mansplaining uygulaması, erkeklerin yalnızca yönetsel güç değil; aynı zamanda iletişimsel ve kültürel iktidar yoluyla da tahakküm kurduklarını göstermektedir. Bu durum, kadınların fikirlerini ifade ederken oto-sansür geliştirmesine, geri çekilmesine veya duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olabilir. Mansplaining, yalnızca bireysel bir kibir değil; sistematik bir iletişim eşitsizliği pratiğidir. Bu durum, erkek merkezli bilgi hiyerarşisinin kadın çalışanlar üzerinde sadece yönetsel değil; kültürel ve iletişimsel bir tahakküm aracı olarak da işlediğini göstermektedir. “Açıklama” eylemi, bu bağlamda yalnızca bir bilgilendirme değil; bir konumlandırma, bir sınır çizme ve bir küçümseme biçimidir. Sektörde iletişim eşitliği sağlanmadan, bilgi üretiminde ve fikir paylaşımında gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği kurmak mümkün değildir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 69,3% | 104 kişi |
| Hayır | 18,7% | 28 kişi |
| Kararsızım | 12% | 18 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Soru: Katılımcıların Çalışma Yaşamında İşe İlişkin Fikirlerinin Kadın Olmalarından Ötürü Küçümsendiğini, Etkisizleştirildiğini ve 'Duygusallıkla' Betimlenmeye Çalışıldığını Düşünme Oranları"

Katılımcıların yaklaşık %69,3'ü, kadın kimlikleri nedeniyle işe ilişkin fikirlerinin küçümsendiğini veya “duygusallık” ile ilişkilendirilerek geçersizleştirildiğini belirtmektedir. Bu oran, sektör içerisinde kadın aklının ve kadın bilgisinin sistematik olarak ikincilleştirildiğini ortaya koymaktadır. Kadınların fikirlerinin “nesnel” değil, “duygusal” olarak etiketlen-

mesi, sadece ifade özgürlüğünün değil; aynı zamanda epistemik güvenilirliğin cinsiyet temelli olarak zayıflatıldığını göstermektedir.

“Katılımcıların %18,7’si hayır yanıtını veren, bu durumu doğrudan deneyimlemeyenlere işaret ederken; %12’i “kararsızım yanıtını vermiş, bu tür dışlamaların çoğu zaman örtük, jestlere ve mimiklere dayalı, tanımsız iletişim yollarıyla iletilmesine maruz kaldıklarını düşündürmektedir. Bu, kadın çalışanların yalnızca sözlü değil; görünmeyen iletişim dinamikleri yoluyla da değersizleştirildiğine işaret eder.

Bu durum, “epistemik adaletsizlik” (epistemic injustice) yaratmaktadır. Kadınların düşünsel katkılarının yetersiz, irrasyonel, öznel veya aşırı duygusal olarak kodlanması, onların yalnızca fikirlerinin değil; düşünen özne olarak konumlarının da tehdit altında olduğunu gösterir. Bu bağlamda kadınlar sadece bilgi sunarken değil, düşünme hakkına sahip bireyler olarak da sürekli olarak sınanmaktadır. Bununla birlikte bu tür küçümseyici tavırlar, “duygusallık” kisvesi altında rasyonellik, liderlik ve karar alma yetilerinin sorgulanmasına neden olmakta; böylece kadınların kurumsal yükselme olanakları da dolaylı biçimde sınırlanmaktadır. Kadının duygusu, burada bir insanlık niteliği değil; ikincil görüş statüsünün gerekçesi hâline getirilmektedir.

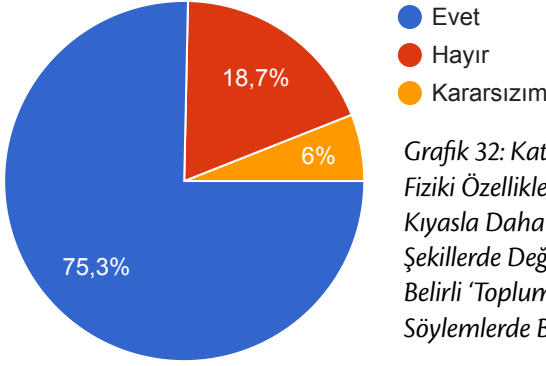
Sinema endüstrisindeki epistemik adaletsizlik; kadınların yalnızca duygusal nitelikleriyle tanımlanmakla kalmayıp, fikir üretme haklarının da bu tanımlar aracılığıyla sistematik olarak kısıtlandığını, gölgelendiğini ve değersizleştirildiğini göstermektedir. Bu, yalnızca kişisel bir deneyim değil; kurumsal aklın eril kodlarla şekillendiği daha geniş bir yapı sorunudur. Kadının fikri, sektörel olarak “duygusuzlaştırılmadan” tanınmadıkça, gerçek anlamda katılım ve eşitlikten söz edilemez.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 75,3% | 113 kişi |
| Hayır | 18,7% | 28 kişi |
| Kararsızım | 6% | 9 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**

Katılımcıların %75,3’ü, fiziksel görünüşleri ve özel hayatlarının meslekî yeterliklerinden daha fazla dikkat çektiğini, ayrıca bu nitelikler üzerinden olumlu ya da olumsuz biçimlerde değerlendirildiklerini belirtmiştir. Kadın çalışanların bedenlerinin ve bireysel yaşam tercihlerinin kurumsal bağlamda mesleki kimliklerinin önüne geçtiğini göstermektedir. Bu durum yalnızca bir görünüş meselesi değildir; kadınların çalışma yaşamında görünürlüğünün nasıl denetlendiğini ve temsil biçimlerinin hangi toplumsal normlara göre

kurumsallaştırdığını ortaya koyar.



Grafik 32: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Fiziki Özellikleri ve Özel Hayatlarının Erkeklerle Kıyasla Daha Fazla İrdelendiğini, Olumlu/Olumsuz Şekillerde Değerlendirilerek Yorumlanması ve Belirli 'Toplumsal Yapılara' Uyulmasına İlişkin Söylemlerde Bulunulduğunu Düşünme Oranları

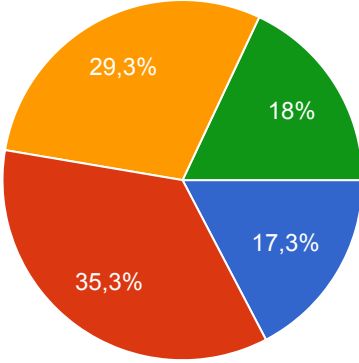
Katılımcıların %18,7'si hayır yanıtını vermiş, %6'sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Bu değerlendirmenin çoğu zaman açık bir yargıdan ziyade ima, bakış, yorum ve beklenti üzerinden iletildiğini, dolayısıyla tanımlanmasının güç olduğunu düşündürmektedir.

Kadınların bedenine ve özel hayatına ilişkin bu düzenleme ve yorumlama çabası, feminist kuramda "beden politikaları", "cinsiyetli bakış", "biyopolitika" ve "normatif kadınlık" kavramlarıyla ilişkilidir. Kadın çalışanların sadece işleriyle değil; bedenleri, ses tonları, giyim tarzları ve özel yaşamlarıyla da değerlendirilmeleri, onların yalnızca çalışan değil, aynı zamanda toplumsal rol modeli olarak şekillendirilmek istendiğini gösterir. Bu, bir tür kurumsal disiplin mekanizmasıdır.

Kadının dış görünüşü ve yaşam tercihi üzerinden maruz kaldığı değerlendirme, yalnızca estetik değil; ahlaki, kültürel ve ideolojik bir izleme pratiğidir. Bu gözetleme hali, kadını hem sürekli öz-düzenlemeye zorlar hem de mesleki öz yeterliliğini görünmez kılmaktadır. Çalışma hayatında kadınların aynı anda hem üretici hem temsilci hem de "uygun" birey olmaya zorlanmaları, cinsiyetli temsilin çok katmanlı denetim biçimlerine işaret eder.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|---|----------|------------------|
| Yaşım küçük olduğu için ayrımcılığa uğradım | 35,3% | 53 kişi |
| Ayrımcılığa uğradığımı hissetmedim | 29,3% | 44 kişi |
| Kararsızım | 18% | 27 kişi |
| Yaşım büyük olduğu için ayrımcılığa uğradım | 17,3% | 26 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



- Yaşım BÜYÜK olduğu için ayrımcılığa uğradığımı hissettim.
- Yaşım KÜÇÜK olduğu için ayrımcılığa uğradığımı hissettim.
- Ayrımcılığa uğradığımı hissetmedim.
- Kararsızım

Grafik 33: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Yaşı Nedeniyle Ayrımcılığa Uğradığınızı Hissetme Oranı

Katılımcıların %52,6'sı (küçük ve büyük yaş ayrımcılığı toplamı) yaşları nedeniyle doğrudan bir ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu oran, sektörde yaşa dayalı algıların hem yukarıdan aşağıya hem de aşağıdan yukarıya işleyen dışlayıcı mekanizmalara dönüştüğünü göstermektedir. Özellikle “yaşım küçük” yanıtı %35,3 ile en yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu bulgu, genç kadın çalışanların sıklıkla deneyimsiz, otorite yetersiz, yeterince ‘biçimlenmemiş’ olarak algılandığını göstermektedir.

“Yaşım büyük olduğu için ayrımcılığa uğradım” diyenlerin %17,3'lük oranı da yaş almış kadınların iş yaşamında görünürlüğüne azaldığını, otoritelerinin zayıflatıldığını veya fiziksel görünüm, dinamizm gibi normatif ölçütlere göre marjinalleştirildiğini düşündürmektedir.

“Hiç ayrımcılık hissetmedim” diyenlerin oranı %29,3 olup, bu veri yaşa duyarlı olmayan azınlık bir grup bulunduğuna işaret eder. %18'lik “kararsızım” yanıtı ise yaşa bağlı ayrımcılığın sıklıkla örtük biçimde (örn. görev dağıtımı, yetki verilmemesi, fikirlerin dikkate alınmaması) yaşandığını, bunun tanımlanmasında güçlük çekildiğini ortaya koymaktadır.

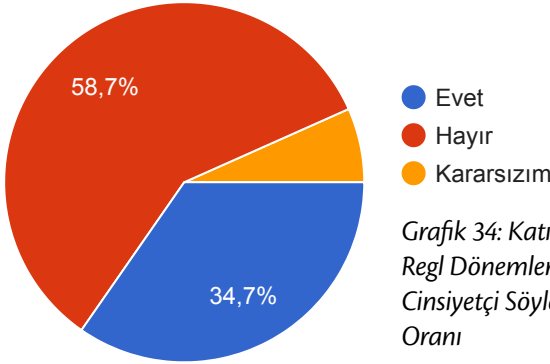
Bu bulgular, hem yaş ayrımcılığı (ageism) hem de cinsiyetli yaş ayrımcılığı (gendered ageism) başlıkları altında değerlendirilebilir. Kadınların gençken “eksik”, yaşlandıklarında ise “eskimiş” olarak algılanmaları, onların iş yaşamında sadece üretici değil, aynı zamanda yaşa bağlı değer taşıyıcı olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bu, kadınların kariyer yollarının yalnızca beceri ve deneyimle değil; yaş, görüntü, enerjik olma beklentisi ve ‘yenilik taşıma’ imgesiyle biçimlendirildiğini gösterir. Böylelikle kadın emeği zamana bağlı olarak ya onay bekleyen ya da göz ardı edilen bir statüye mahkûm edilmektedir.

Bu veriler, sektörde yaşın yalnızca bir biyolojik zaman dilimi değil; bir meşrulaştırma ya

da dışlama gerekçesi olarak kullanıldığını göstermektedir. Kadın çalışanların hem genç hem de yaşlı olmaları gerekçesiyle değersizleştirilebilmesi, çalışma yaşamındaki yaşa dayalı cinsiyetli normların çift yönlü baskı ürettiğini ortaya koyar. Gerçek eşitlik, yalnızca cinsiyetler arasında değil; yaş aralıkları arasında da geçişken, adil ve temsil edici bir sistem kurulmasıyla mümkündür.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Hayır | 58,7% | 88 kişi |
| Evet | 34,7% | 52 kişi |
| Kararsızım | 6,6% | 10 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grifik 34: Katılımcıların Çalışma Yaşamın da Regl Dönemlerinizde Çalışma Arkadaşlarınızın Cinsiyetçi Söylem ve 'Şakalarına' Maruz Kalma Oranı

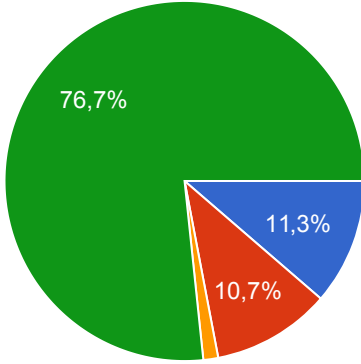
Katılımcıların %34,7'si, regl dönemlerinde çalışma arkadaşlarından gelen cinsiyetçi ifadeler veya küçümseyici "şakalar" nedeniyle rahatsız edici deneyimler yaşadığını belirtmiştir. Bu oran, çalışma yaşamında kadın bedeniyle ilgili biyolojik bir sürecin, mesleki değil, alaycı ve dışlayıcı bir söylemle karşılandığını göstermektedir.

"Hayır" yanıtı veren %58,7'lik oran çoğunluğu oluşturmakla birlikte, bu grubun içinde regl dönemini açıklamadan yaşayanlar, sessizliği tercih edenler veya sözlü saldırının olmadığı ancak duygusal dışlanmanın hissedildiği kişiler olabilir. %6,6'lık "kararsızım" yanıtı ise, bu söylemlerin örtük biçimlerde ifade edilmesi, ima yoluyla aktarılması ya da "şaka" maskesiyle meşrulaştırılması nedeniyle tanımlanmasının güç olduğunu düşündürmektedir.

Bu veri, kadın çalışanların bedenleriyle ilgili biyolojik bir durum olan regl üzerinden hâlâ cinsiyetçi alaya, küçümsemeye ve dışlamaya maruz kaldıklarını göstermektedir. "Şaka"

kisvesi altında sürdürülen bu söylemler, görünmeyen ama yaygın bir cinsiyetlendirme biçimi olarak kadınların çalışma hayatındaki psikolojik güvenliğini doğrudan tehdit etmektedir. Gerçek anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamı, yalnızca sessizliği değil; bu tür sessiz şiddet biçimlerini de görünür kılarak çözüm üretmelidir.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|---|----------|------------------|
| Çocuk sahibi değilim / hamilelik süreci yaşamadım | 76,7% | 115 kişi |
| Evet hissettim | 11,3% | 17 kişi |
| Hayır hissetmedim | 10,7% | 16 kişi |
| Kararsızım | 1,3% | 2 kişi |



Toplam Katılımcı Sayısı: 150

- Evet hissettim.
- Hayır hissetmedim.
- Kararsızım
- Çocuk sahibi değilim / hamilelik süreci yaşamadım.

Grafik 35: Katılımcıların Çalışma Yaşamında Hamilelik Sebebiyle Ayrımcılığa Maruz Kaldığını Hissetme Oranı

Katılımcıların %76,7'si "hamilelik süreci yaşamadım / çocuk sahibi değilim" yanıtı vermiştir. Bu oran diğer sektörlerle karşılaştırıldığında azalan doğum oranlarına rağmen oldukça yüksektir. Bu oran, sinema sektöründeki kadın çalışanların büyük kısmının ya yaş olarak ya da sektörel baskılar nedeniyle hamilelik deneyimini yaşamamış olduğunu göstermektedir. Bu, yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacak kadar yüksek bir orandır ve çalışma hayatında annelik ile mesleki varoluşun çakıştığı bir yapıyı ima eder.

Hamilelik deneyimi yaşamış olan kadınlar arasından %11,3'ü hamilelik nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu, nispeten az gibi görünen bir oran olsa da hamilelik deneyimi yaşayan kadınların yaklaşık yarısına tekabül etmektedir. Sektörde annelik deneyiminin hâlâ bir yük, zafiyet veya performans kaybı olarak kodlandığını göstermektedir.

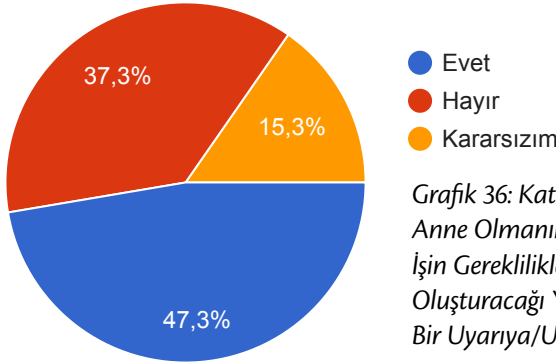
"Hayır" diyen %10,7'lik kesim ise olumlu bir deneyim yaşamış kadınları işaret eder. Ancak bu oranın "evet" diyenlerle neredeyse eşit olması, gebelik sürecine yönelik kurumsal

yaklaşımın net ve güvenli olmadığını, her çalışanın farklı koşullara maruz kaldığını düşündürmektedir.

Hamilelik kadın çalışanlar için sektöre birkaç yıl ara verilmesi demektir. Bu birkaç yıl ara çalışanların sektördeki pozisyonunu kaybetmesi, tekrar iş bulamaması gibi problemleri de barındırmaktadır. Sinema sektöründeki kadın çalışanların büyük bölümünün hâlen annelik ve mesleki sürekliliği bir arada düşünemeyecek bir yapıda çalıştığını ve hamileliğin kurumsal kültür içinde sessiz bir ayrımcılık alanı oluşturduğunu göstermektedir. Gerçek eşitlik, yalnızca işe giriş hakkı değil; üreme hakkını, bedensel döngüyü ve annelik sürecini de içeren bütünsel bir varoluş hakkı ile mümkündür.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 47,3% | 71 kişi |
| Hayır | 37,3% | 56 kişi |
| Kararsızım | 15,3% | 23 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



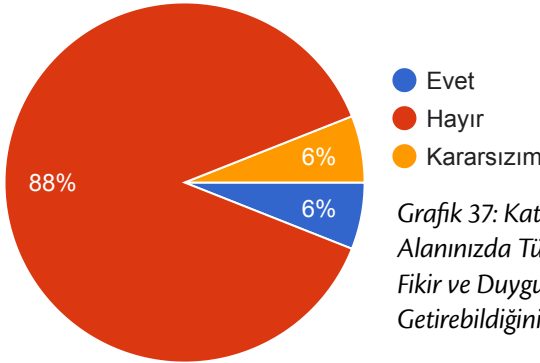
Grafik 36: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Anne Olmanın ya da Anne Olma Potansiyelinin İşin Gerekliklerinin Yerine Getirilmesinde Engel Oluşturacağı Yönünde İmalara ya da Doğrudan Bir Uyarıya/Uyarılara Maruz Kalma Oranları

Katılımcıların %47,3'ü, anne olmalarının ya da yalnızca anne olma ihtimallerinin çalışma performanslarını sektöre uğratacağı yönünde doğrudan ya da dolaylı biçimlerde uyarıldıklarını veya ima yoluyla sınırlandırıldıklarını belirtmiştir. Bu oran, anneliğin sektörel bir engel olarak kurgulandığını ve doğurganlık potansiyelinin dahi profesyonel yeterlilikten sayılmadığını göstermektedir."Hayır" diyen %37,3'lük kesim bu tür deneyimi yaşamadığını beyan ederken; %15,3'lük "kararsızım" oranı, bu tür baskının çoğu zaman açık bir dille değil, örtük stratejilerle (bakışlar, görev dışı bırakmalar, üstü kapalı öneriler) iletildiğini düşündürmektedir. Kararsızlık, dilsel değil duygusal kodlarla işleyen bir dışlama biçimine işaret etmektedir. Bu durum, feminist örgütlenme literatüründe "potansiyel

annelik ayrımcılığı” (anticipated motherhood discrimination) olarak tanımlanan olguya örtüşmektedir. Kadınların yalnızca anne olduklarında değil, yalnızca bu olasılığı taşıyor olmaları nedeniyle karar süreçlerinden dışlanmaları, liderlik fırsatlarını kaybetmeleri ya da “yük getireceği” gerekçesiyle uzun soluklu projelere dahil edilmemeleri, sistemik cinsiyetçiliğin biyopolitik bir örneğidir. Bu tür ima ve uyarılar yalnızca kişisel değil; kurumsal kariyer planlamalarında da hissedilir. Kadın çalışanın potansiyel annelik statüsü, onun istikrarlı, esnek, “her zaman hazır” çalışan algısıyla çeliştiği varsayımıyla cezalandırılır. Annelikten çok, kadının gelecekteki üretim ritmine dair önyargıların kontrolsüzce kurumsal pratiğe sızmasıdır. Bu veriler anne olmanın ya da yalnızca olasılık düzeyinde bile doğurganlığın, kadınların mesleki yeterliliğini gölgeleyebildiğini ve potansiyel anneliğin sektörel bir tehdit olarak kodlandığını göstermektedir. Bu yaklaşım yalnızca kadınların değil; aynı zamanda kurumların üretkenliğini, çeşitliliğini ve etik bütünlüğünü de tehdit etmektedir. Gerçek eşitlik, yalnızca anneliğin kabullenilmesiyle değil; kadın bedeninin geleceğine dair önyargıların kurumsal işleyişten silinmesiyle mümkündür.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Hayır | 88% | 132 kişi |
| Evet | 6% | 9 kişi |
| Kararsızım | 6% | 9 kişi |

Toplam Katılımcı Sayısı: 150



Grafik 37: Katılımcıların Çalışma Alanınızda Tüm Çalışma Arkadaşlarıyla Fikir ve Duygularını Eşit Bir Şekilde Dile Getirebildiğini Düşünme Oranı

Katılımcıların %88’ini oluşturan ezici çoğunluğu, çalışma alanlarında tüm çalışanların fikir ve duygularını eşit biçimde ifade edebildiğine inanmadığını belirtmiştir. Bu oran, kurum içi ifade ortamlarının yatay bir adaletle değil, hiyerarşik ya da ilişkisel güç dengeleriyle şekillendiğini açıkça ortaya koymaktadır. Yalnızca %6’lık bir kesim “evet” diyebilmiş, bir diğer %6’lık kesim ise kararsız kalmıştır.

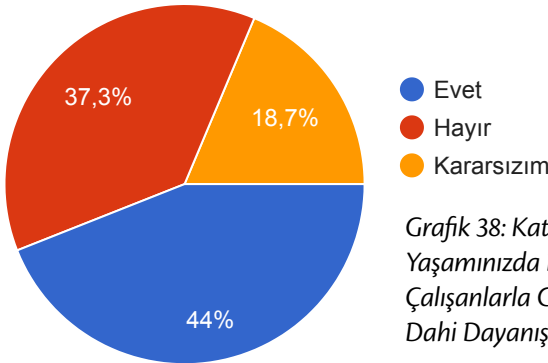
Bu durum, örgütsel yapı içinde ifade eşitliği ilkesinin yalnızca biçimsel düzeyde var olduğunu, pratikte ise farklı kimliklerin, konumların ve özellikle cinsiyet temelli ayrımların ifade hakkını sınırlandığı göstermektedir. Örgütsel iletişim literatüründe “ifade adaleti” (expressive justice), “duygusal emek” ve “kurumsal sessizlik” kavramlarıyla ilişkili olan bu alan ifade adaleti, yalnızca konuşma hakkının tanınması değil; konuşmanın dinlenmesi, ciddiye alınması ve karar süreçlerinde etkili olmasıyla ölçülür. Katılımcıların yanıtları sektörde fikirlerin özgürce paylaşılabilirdiği bir “demokratik ifade zemininin” olmadığını; aksine seçici duyulma, sessizleştirme ve geri çekilme davranışlarının yaygın olduğunu düşündürmektedir.

Kadınların, genç çalışanların, düşük statülü pozisyondakilerin ya da marjinalleştirilmiş kimliklerin fikirlerini rahatlıkla dile getiremediği bir yapı, sadece bir iletişim sorunu değil; aynı zamanda kurumsal meşruiyetin eşitsiz dağıtıldığı bir alan anlamına gelir. Burada suskunluk çoğu zaman bir tercihten çok, bir hayatta kalma stratejisidir.

Sinema endüstrisinde çalışanların yalnızca üretici değil; aynı zamanda duygularını ve düşüncelerini ifade edebilen özneler olarak tanınmadığını görülmektedir. Fikrin değeri, onu kimin söylediğine göre belirleniyorsa; ifade hakkı biçimsel değil, imtiyazlıdır. Gerçek eşitlik, yalnızca ses çıkarabilme değil; çıkarılan sesin duyulabilir ve dönüşüm yaratabilir olduğu bir yapının kurulmasıyla mümkündür.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|------------|----------|------------------|
| Evet | 44% | 66 kişi |
| Hayır | 37,3% | 56 kişi |
| Kararsızım | 18,7% | 28 kişi |

**Toplam
Katılımcı
Sayısı: 150**



Grafik 38: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Benzer Sorunlar Yaşayan Çalışanlarla Görev Ve Sorumluluğu Olmasa Dahi Dayanışma İçerisinde Olma Oranı

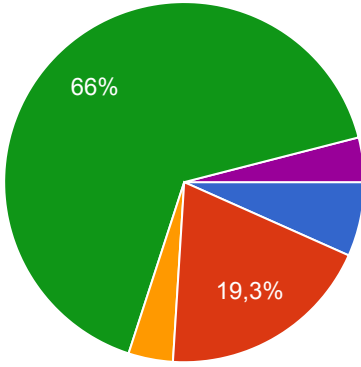
Katılımcıların yalnızca %44'ü benzer sorunlar yaşayan meslektaşlarıyla dayanışma ilişkisi kurabildiğini belirtmiştir. Bu oran, dayanışmanın örgütsel düzeyde norm haline gelmediğini, ancak bireysel ya da sınırlı ölçekli biçimlerde ortaya çıktığını göstermektedir. Nitekim çalışma yaşamında belirli süre var olan ve arkadaşları ile çalıştığını söyleyen katılımcılar mobbinge daha az uğrarken aynı zamanda karşılaştıkları sorunlarda dayanışma içerisinde olabilmekte olduğunu söylerken bu çevreden uzak olanların mobbinge daha çok uğradığı ve sorunlara karşı çalışma arkadaşlarıyla dayanışmadığı görülmektedir. Katılımcıların %37,3'ü böyle bir dayanışma geliştiremediğini belirtmektedir. Bu çalışma ortamında rekabetçi kültür, güvensizlik, bireyci üretim ilişkileri ya da dışlanma korkusu gibi etkenlerin baskın olduğunu düşündürmektedir. Katılımcıların %18,7'i kararsız olduğunu belirtmiştir. Bu dayanışma eylemlerinin ne zaman ve hangi ölçütlerle gerçekleştiğine ilişkin belirsizliği, aynı zamanda dayanışmanın çoğu zaman görünmez, geçici ya da duygusal düzlemde yaşandığına işaret etmektedir.

Bu veri, örgütsel davranış ve toplumsal cinsiyet çalışmaları bağlamında “duygudaş dayanışma”, “yatay örgütlenme kültürü” ve “görev dışı destek ilişkileri” kavramlarıyla ilişkilidir. Kadın çalışanların benzer sorunlarla karşılaşmasına rağmen dayanışma kuramaması, onların yalnızca dış baskılara değil, aynı zamanda kurumsal bireyciliğin yeniden üretimine maruz kaldığını gösterir.

Bununla birlikte, dayanışmanın sınırlı kalması; örgütsel yapıların rekabete dayalı, başarı odaklı ve statü belirleyici biçimlerde işlemesiyle ilişkilidir. Çoğu zaman duygusal destek, etik sorumluluk veya vicdani hareket alanları; “zaman kaybı”, “verimsizlik” veya “tehlikeli yakınlaşma” olarak okunmaktadır.

Bu tablo, dayanışmanın sektörde normatif değil, istisnai biçimde yaşandığını ve kadın çalışanların benzer acıları paylaşıyorlar dahi ortak eyleme dönüşemeyen bir sessizlik kuşağında konumlandıklarını göstermektedir. Dayanışma, yalnızca bireysel bir tercih değil; örgütsel olarak tasarlanması gereken bir etik ve yapısal sorumluluktur. Gerçek bir dayanışma kültürü, yalnızca birlikte üretmekle değil, birlikte onarabilmekle mümkündür.

| YANIT | ORAN (%) | KATILIMCI SAYISI |
|--|----------|------------------|
| Sendikaya üye DEĞİLİM, sendikadan destek ALMIYORUM | 66% | 99 kişi |
| Sendikaya üyeyim, sendikadan destek ALMIYORUM | 19,3% | 29 kişi |
| Sendikaya üyeyim, sendikadan destek ALIYORUM | 6,7% | 10 kişi |
| Sendikaya üye DEĞİLİM, sendikadan destek ALIYORUM | 4,7% | 7 kişi |
| Kararsızım | 3,3% | 5 kişi |



Toplam Katılımcı Sayısı: 150

- Sendikaya üyeyim, sendikadan destek ALIYORUM.
- Sendikaya üyeyim, sendikadan destek ALMIYORUM.
- Sendikaya üye DEĞİLİM, sendikadan destek ALIYORUM.
- Sendikaya üye DEĞİLİM, sendikadan destek ALMIYORUM.
- Kararsızım

Grifik 39: Katılımcıların Çalışma Yaşamınızda Karşılaştığı Sorunlarla İlgili Sendikadan Destek Alma Oranları

Katılımcıların %66'sı herhangi bir sendika üyeliği bulunmadığını ve bu nedenle destek de almadığını belirtmiştir. Bu veri, sinema sektöründeki çalışanların büyük çoğunluğunun örgütsüz, kurumsal temsilden yoksun ve bireysel mücadeleye mahkûm durumda olduğunu göstermektedir. Sendikaların örgütlü oldukları alanda üyesi olmasa da çalışanları hukuki açıdan desteklemelidir ancak mevcut üç sendikanın bu alanda aktif çalışmadığı, çalışanlara güven vermediği ya da çalışanları bu alanda bilgilendirmediği görülmektedir.

Sendikaya üye olduğunu söyleyen %26'lık kesimin yalnızca %6,7'si sendikadan destek aldığını belirtmektedir. Sendikalar sadece sektör çalışanları için değil kendi üyeleri için dahi koruyucu ve yönlendirici konumda değildir. Üye olmayan ancak destek alabildiğini belirten %4,7'lik kesim sendika çalışmalarının tamamen başarısız olmadığını göstermekle birlikte dayanışmacı nitelikteki bağımsız meslek örgütlerinin ya da bireysel ilişkilerin varlığına işaret edebilir. Katılımcıların %3,3'ü kararsız olduğunu belirtmiştir bu durum sendika ile temas kuramayan, prosedürü bilmeyen veya sendikanın görünürlük/

erişilebilirlik düzeyinin düşük olduğu bir yapıdaki çalışanların varlığını göstermektedir. Katılımcıların üye olsun olmasın sendikadan destek alma oranları %11,4'tür. Bu durum sendikaların sadece üyelik kabulüne ilişkin yasal düzenleme yetersizlikleri dışında farklı yetersizliklerinin de olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, sinema sektöründeki sendikal başarısızlıkları, meslek birliklerinin yetersiz temsil gücünü ve örgütsel kırılabilirliği açığa çıkarmaktadır. Kadın çalışanların özellikle sendikalarda temsil edilme oranı düşüktür; sendikalar ise çoğu zaman erkek egemen yapılar olarak şekillenmiş, kadın sorunlarına duyarsız kalmış ya da "evrensel hak" başlığı altında cinsiyetli eşitsizlikleri görünmez kılmıştır. Bu durum sinema sektöründe kadın çalışanların yalnızca sendikal korumadan yoksun değil; aynı zamanda sendikal güven ve temsil duygusundan da kopuk biçimde çalıştığını göstermektedir. Gerçek dayanışma, yalnızca üyelik sistemiyle değil; eşitlik, erişilebilirlik ve duygusal temsiliyetle birlikte inşa edilmelidir. Kadınların sendikal yapılarda görünür kılınması, sadece bireysel değil, kolektif direnç inşası açısından da kritik bir eşiğe işaret etmektedir.

5. TÜRKİYE SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KOŞULLARINA İLİŞKİN TEMEL SORUNLAR

- **Aşırı Çalışma Süreleri ve Emek Zamanının İhlali:** Katılımcıların %74,6'sı günde 12 saatten fazla çalışmakta, %21,3'ü ise 16 saatin üzerinde mesai yapmaktadır. Bu oranlar, sinema endüstrisinde emeğin fiziksel sınırlarını zorladığını, bedeninin üretim aracına dönüştüğünü ve zaman rejiminin iş hukukunun sınırlarını ihlal ettiğini göstermektedir.
- **Fazla Mesai Ücretlerinin Sistemik Olarak Ödenmemesi:** Katılımcıların %79,3'ü herhangi bir fazla mesai ücreti almadığını belirtmiştir. Bu, emeğin karşılıksızlaştırıldığı ve süreye değil, işin bitimine endekslenen keyfi bir emek rejiminin yerleştiğini göstermektedir.
- **Düşük Ücretler ve Gelir Adaletsizliği:** Sektördeki kadın çalışanların %74'ü ücretlerin düşük olduğunu, %64,7'si ise ücretlerin zamanında ödenmemesinden yakınmaktadır. Bu durum yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda duygusal bir sömürü biçimi yaratmakta; emek, toplumsal takdir görmeden, maddi karşılığa dönüşmeden tüketilmektedir.

- **Sigortasızlık ve Sosyal Güvenceden Yoksunluk:** Katılımcıların %48'i eksik ya da hiç sigorta yapılmadığını belirtmiştir. Bu, sektörde emeğin görünmezleştirildiğini, sağlık, emeklilik ve iş güvencesi gibi temel hakların sistemli biçimde ihlal edildiğini göstermektedir.
- **Sendikal Temsil Sorunu ve Sendikaların Yapısal Zayıflıkları:** Sinema endüstrisinde sendikal örgütlenme, yalnızca çalışanların isteksizliğinden değil, aynı zamanda sendikaların tarihsel mirası ve yapısal zafiyetlerinden de kaynaklanan çok katmanlı bir sorundur. Katılımcıların %73,3'ü herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtirken, sendika faaliyetlerini yeterli bulanların oranı sadece %6,7'dir. Bu durum, kadın çalışanların yalnızca dışsal koşullar nedeniyle değil, aynı zamanda mevcut sendikal yapıların etkisizlik, temsil yetersizliği ve kurumsal içe kapanmışlık nedeniyle de örgütsüz kaldığını göstermektedir.
- **Sendikal Yapıların Kapsayıcılık Sorunu:** Sinema sendikalarının çoğu, geleneksel sektör aktörleri etrafında şekillenmiş ve kadın emeğini yeterince temsil edememiştir. Sendika yönetimlerinde kadın oranı düşüktür; eşitlik komisyonlarının çoğu göstermeliktir. Bu durum, kadın çalışanların sendikalara mesafe koymasına neden olmakta; sendikalar "kadın sorunlarını anlamayan erkek kurumlar" gibi algılanmaktadır.
- **Proje Bazlı Sistemin Sendikal Sürekliliği Engellemesi:** Sendika üyeliği çoğu zaman proje bazlı işlerle sınırlı kalmaktadır. Her yeni projede sigortalılık başlayıp bittiği için sendika üyeliği de süreklilik kazanamamaktadır. Ayrıca sendikalar, bu kesintili yapıya uygun bir üyelik ve aidat modeli geliştiremediğinden, sektördeki mobil işgücü sendikal yapıya entegre olamamaktadır.
- **Toplu Sözleşme Yetkisinin Kaybı ve İşkolu Barajı Engeli:** %1 işkolu barajı, sinema sektöründe yeterli katılımın sağlanamaması sebebiyle sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesinin önüne geçmektedir. Bu engel, sendikal hakların yalnızca yasal zeminde değil, fiilî olarak da işleme kılınmasına yol açmaktadır.
- **Sendikaların Kurumsal Ataleti ve Düşük Temsil Gücü:** Sendikaların karar alma süreçleri çoğu zaman bürokratik ve hiyerarşik ilerlemekte; bu durum genç ve kadın çalışanların kendilerini bu yapılarda temsil edilemez hissetmesine neden olmaktadır. Kadınlar çoğu zaman sendikada kendilerine ait bir ses bulamadıklarını belirtmekte; bu da yalnızca örgütlenmeme değil, örgütlükten bile yalnız kalma hissini doğurmaktadır.

- **Alternatif Örgütlenme Modellerinin Eksikliği:** Kooperatifler, ağ yapıları, dijital tabanlı kolektifler gibi alternatif dayanışma biçimleri yeterince desteklenmemektedir. Mevcut sendikalar bu yenilikçi modellerle ilişki kurmakta geç kalmış, sektördeki dönüşümlere ayak uydurmakta zorlanmıştır. Bu durum, örgütlenme biçimlerinin güncel üretim rejimlerine cevap veremediğini göstermektedir.
- **Anneliğin imkansızlaştırılması:** Sinema sektörü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, belirsiz prodüksiyon takvimleri ve mekânsal mobilite gereksinimleri nedeniyle annelikle yapısal olarak çelişmektedir. Saha verileriyle desteklenen bu durum, kadınların mesleki kimliklerini sürdürebilmek için çoğu zaman annelikten bilinçli olarak uzak durmasına, çocuk sahibi olmayı ertelemesine ya da bu kararı tümüyle reddetmesine yol açmaktadır. Annelik, kadın için mesleki güvencesizlik, dışlanma ve görünmeme riski doğurmaktadır.
- **Bakım Emeğinin Sektör Tarafından Tanınmaması:** Sektörde annelik izni, süt izni, çocuk bakımı gibi temel bakım ihtiyaçlarına dair hiçbir kurumsal politika yoktur. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sektörde “anne olmanın” açıkça değilse de örtük biçimde caydırıldığını belirtmektedir. Bu durum, bakım emeğini görünmez kılarken, kadınların üretkenliğini yalnızca iş temelli ölçen cinsiyet körü bir performans rejimi üretmektedir.
- **Doğurganlığın Bir “Risk Unsuru” Olarak Algılanması:** Yapımcılar ve set yöneticileri tarafından kadın çalışanların doğurganlık potansiyeli, çoğu zaman bir “kesinti”, “verimsizlik” ya da “ek masraf” riski olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınların çocuk sahibi olması, kimi zaman yeni projelerde tercih edilmemesine; kimi zaman ise doğrudan işten uzaklaştırılmasına neden olmaktadır. Bu durum, doğurgan bedenin sektörde cezalandırılan bir beden hâline gelmesiyle sonuçlanmaktadır.
- **Annelik Sonrası Geri Dönüşün Önündeki Görünmez Bariyerler:** Sektöre anne olduktan sonra geri dönen kadınlar, çoğunlukla eski pozisyonlarına dönememekte; esnekliğin imkânsızlığı, geçici süreli işlerin art arda gelmesi, çocuk bakım sorumluluklarıyla örtüşmediği için sektörden sessizce çekilmektedir. Bu da yalnızca bir “geçici ayrılık” değil, çoğu zaman geri dönülemez bir kayıptır.
- **Cam Tavan ve Karar Mekanizmalarında Temsil Eksikliği:** Kadınlar, sinema endüstrisinin karar alma aşamasındaki pozisyonlarında, yani yönetmenlik, yapımcılık ya da idari rollerde yeterince temsil edilmemektedir. Bu durum, kadın emeğinin yaratıcılık ve liderlik alanlarında sınırlandırıldığı; görünürlüğü yüksek ama karar gücü düşük pozisyonlarla özdeşleştirildiği bir yapıyı ortaya koymaktadır.

- **Mobbing ve Psikolojik Güvenliğin Eksikliği:** Kadınlar, sektörde yalnızca fiziksel emekleriyle değil; aynı zamanda duygusal emekleriyle de var olurlar. %68 oranında mobbing yaşandığı belirtilmiştir. Bu durum, sektörde etik ve saygı temelli bir iş ilişkisi yapısının yeterince gelişmediğini; kadınların yalnızca ekonomik değil, psikososyal açıdan da güvencesiz bir iklimde çalıştığını göstermektedir.
- **Dijital Platformlar ve Seçici Erişim Sorunu:** Netflix, Max vb. gibi dijital platformlar, sektörel yapıda olumlu değişim beklentisi yaratsa da katılımcıların %56,7'si bu değişimin kendi çalışma koşullarına yansımadığını belirtmiştir. Dijitalleşme, kadın emeğine eşit şekilde yayılmamış, yeni olanaklar eşitlik ekseninde dağıtılamamıştır.
- **Mesleki Roller Arası Geçişkenlik:** Kadın çalışanların farklı üretim alanlarında birden fazla görevi eşzamanlı olarak üstlenmeleri, bireysel tercih değil, sektörün istihdam biçimlerine içkin olan yapısal zorunlulukların bir sonucudur. Bu çoklu görev alma hâli, zamanla uzmanlaşmayı zorlaştırmakta; çalışanların bilgi ve becerileri belirli bir mesleki hatta derinleşmemektedir. Bu durum hem mesleki tanınırlığı azaltmakta hem de emek gücünün değersizleşmesine neden olmaktadır.
- **Meslek Kodlarının Yokluğu:** Her ne kadar sendikalar tarafından çeşitli pozisyonlara ilişkin meslek kodları tanımlanmış ve bu kodlar resmi listelere dâhil edilmiş olsa da uygulamada bu kodların kullanımının yaygınlaşmadığı görülmektedir. Bu durum, tanımlanmış mesleklerin sektördeki yasal ve idari karşılığını zayıflatmakta; çalışanların kayıt dışı ya da yanlış kategorilerde istihdam edilmesine neden olmaktadır. Bu sorunun aşılması için devlet denetiminin artırılması, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlanması ve sinema sektörüne özgü mesleki düzenlemelerin yasal altyapı ile desteklenmesi gerekmektedir.
- **Görünmeyen Emek:** Kadın çalışanlar, çoğu zaman resmi iş tanımlarının dışında kalan, ancak üretimin sürekliliği açısından hayati önem taşıyan birçok görevi üstlenmektedir. Kriz anlarında duygusal destek sunmak, ekip içi iletişimi sağlamak, bakım emeği gerektiren durumlara müdahale etmek gibi sorumluluklar çoğu zaman görünmez kalmakta ve karşılığı ödenmemektedir. Bu durum, kadın emeğinin yalnızca fiziksel değil, duygusal ve ilişkisel boyutlarıyla da görünmezleştirildiğini ortaya koymaktadır.
- **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği:** Sinema endüstrisi, modern üretim zincirlerinden farklı olarak tek bir mekâna değil, sürekli değişen, geçici ve çoğu zaman denetimsiz set alanlarına yayılmıştır. Bu da sinema emekçilerinin sağlık ve güvenlik açısından "korunmayan alanlar"da çalışmasına neden olmaktadır. Mekânın bu geçiciliği, iş güvenliği protokollerinin uygulanmasını sistematik olmaktan çıkarır; birer istisna hâline getirir.

Setler, çoğu zaman yangın çıkışları planlanmamış, ekipman güvenliği denetlenmemiş, ilk yardım birimi olmayan yerlerde kurulmaktadır. Kullanılan kablolar, yüksek voltajlı aydınlatmalar, ağır kamera ekipmanları, yapay sis makineleri ve inşaat hâlindeki dekorlar gibi fiziksel risk faktörleri, sinema setlerini görünmez ama yüksek tehlike içeren çalışma alanlarına dönüştürmektedir. Türkiye’de ise bu konuda sistematik bir yasa ya da sektörel protokol hâlen bulunmamaktadır.

6. TÜRKİYE SİNEMA ENDÜSTRİSİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KOŞULLARINA YÖNELİK ÇÖZÜM ve İYİLEŞTİRME STRATEJİLERİ

- **Günlük Çalışma Saatleri Sınırlandırılmalıdır:** Günde 8 saat üzeri çalışmanın önüne geçmek için sektöre özgü mesai limitleri içeren bir “Sinema Emek Zamanı Yönetmeliği” hazırlanmalıdır.
- **Denetim Mekanizmaları Güçlendirilmelidir:** Çalışma Bakanlığı, sinema setlerine özel denetim birimleri oluşturmalı, ani denetimlerle ihlalleri tespit etmelidir.
- **Zaman Temelli Performans Ölçütleri Geliştirilmelidir:** Süreye değil sadece iş bitimine dayalı üretim anlayışına alternatif olarak, planlama ve zamansal verimliliği esas alan yapım süreçleri teşvik edilmelidir.
- **Fazla Mesai Denetimi Dijitalleştirilmelidir:** Setlerde günlük mesai giriş-çıkışlarını dijital olarak izleyen uygulamalar yasal zorunluluk hâline getirilmeli; bu veriler SGK ile entegre edilmelidir.
- **Ücretlendirmenin Şeffaflığı Sağlanmalıdır:** Her projede zorunlu olarak ücret sözleşmesi hazırlanmalı ve fazla mesai oranları önceden belirlenmiş şablonlara göre açıkça yazılmalıdır.
- **Sektörel Asgari Ücret Standardı Belirlenmelidir:** Meslek bazlı sektörel ücret skalası oluşturulmalı, yapımcıların bu taban ücretlerin altına inmesi engellenmelidir.

- **Ücret Ödeme Takibi Resmileştirilmelidir:** Her yapımın bütçesiyle uyumlu şekilde ücret ödeme takvimi belirlenmeli; ödemelerin yapılmaması hâlinde caydırıcı idari yaptırımlar uygulanmalıdır.
- **Gelir Şeffaflığı Platformları Oluşturulmalıdır:** Çalışanların sektörel ücret bilgilerini anonim şekilde karşılaştırabilecekleri çevrim içi bilgi paylaşım ağları desteklenmelidir.
- **Zorunlu Sigorta Takibi İçin Platform Geliştirilmelidir:** Proje bazlı işlerde, yapımcıların her çalışanın sigorta girişini dijital platform üzerinden yapması yasal zorunluluk hâline getirilmelidir.
- **SGK ile Sektörel İş Birliği Kurulmalıdır:** SGK bünyesinde sinema sektörüne özgü birim kurulmalı; bu birim, sektör içi eğitim, bilgilendirme ve denetim süreçlerini üstlenmelidir.
- **Yıllık Toplu Sigortalılık Modeli Geliştirilmelidir:** Fransa örneğinde olduğu gibi, yıl içinde belirli gün çalışanların sosyal güvenceye topluca dâhil edildiği sistemler pilot olarak uygulanabilir.
- **Sendikal Reform Yasası Hazırlanmalıdır:** Yeni işkollarının sendikal haklarını tanıyan ve proje bazlı sektörleri destekleyen, mevcut 6356 sayılı yasa güncelleyen bir yasal düzenleme yapılmalıdır.
- **Kadın Temsilini Güçlendiren Mekanizmalar Kurulmalıdır:** Sendikaların yönetim kurullarında cinsiyet kotası uygulanmalı; toplumsal cinsiyet komisyonları karar alma süreçlerine doğrudan dahil edilmelidir.
- **Üyelik Sürekliliği İçin Modüler Aidat Sistemi Kurulmalıdır:** Her projede yenilenen sigortalılığa entegre olarak çalışanların aidatları otomatik tanımlanmalı; sendika üyelikleri kesintiye uğramadan sürdürülebilir.
- **Alternatif Örgütlenme Modelleri Desteklenmelidir:** Dijital ağlar, dayanışma kolektifleri ve üretici birlikleri gibi yatay örgütlenme biçimleri desteklenmeli; kamu desteklerinden faydalanmaları sağlanmalıdır.
- **Annelik Dostu Set Protokolleri Oluşturulmalıdır:** Bakım alanları, hijyenik dinlenme mekânları, süt izni ve doğum sonrası dönüş programlarını içeren annelik destek protokolü her sette uygulanmalıdır.

- **Kadın Yönetici Oranı Artırılmalıdır:** Karar verici pozisyonlarda kadın oranının artması için yapım fonlarında “eşit temsil kriterleri” getirilmelidir.
- **Doğurganlık Temelli Ayrımcılık Denetim Altına Alınmalıdır:** Proje seçimlerinde ya da işten çıkarma süreçlerinde biyolojik durum temelli ayrımcılığı izleyen bir denetim mekanizması geliştirilmelidir.
- **Kadınlara Yönelik Mentorluk ve Rehberlik Programları Oluşturulmalıdır:** Özellikle annelik sonrası sektöre dönüşü destekleyen kadın odaklı mentorluk yapıları kurulmalı, bu kişiler fonlarla desteklenmelidir.
- **Eşit Temsil Teşvik Sistemi Kurulmalıdır:** Kamu fonları ve teşvikler, projelerde kadın yönetici oranını artıran yapılara öncelik tanıyacak biçimde yeniden düzenlenmelidir.
- **Kadın Liderlik Programları Geliştirilmelidir:** Sektördeki kadın profesyonellerin liderlik becerilerini destekleyen eğitim, burs ve mentorluk programları yaygınlaştırılmalıdır.
- **Karar Alma Süreçlerinde Şeffaflık Sağlanmalıdır:** Yapım şirketleri, projelerinde karar alma mekanizmalarındaki cinsiyet dağılımını şeffaf biçimde raporlamaya teşvik edilmelidir.
- **Sektörel Etik Kod ve Taciz Politikası Oluşturulmalıdır:** Sinema endüstrisine özgü bir “Etik Rehber” hazırlanmalı; her proje bu belgeyi kabul ettiğini taahhüt etmelidir.
- **Bağımsız Şikâyet Mekanizmaları Kurulmalıdır:** Mobbing, taciz ve ayrımcılık durumlarında başvurulabilecek bağımsız ve gizlilik temelli başvuru platformları oluşturulmalıdır.
- **Psikolojik Destek Hattı ve Eğitim Modülleri Sunulmalıdır:** Sektörde çalışanlara yönelik psikolojik dayanıklılık, kriz yönetimi ve duygusal emekle baş etme konularında destek programları hazırlanmalıdır.
- **Kariyer Planlama ve Danışmanlık Hizmetleri Verilmelidir:** Kadın çalışanlara özel kariyer rehberliği sunan sektör içi danışmanlık birimleri kurulmalıdır.
- **Mesleki Gelişim Programları Yaygınlaştırılmalıdır:** Kadın profesyonellerin yatay ve dikey geçiş yapabilecekleri yeni beceri alanlarına yönlendirilmesini sağlayan eğitim programları desteklenmelidir.

- **Üniversite-Sektör İşbirliğinde Yapısal Geçiş Mekanizmaları:** Sinema eğitimi veren yükseköğretim kurumları ile sektör arasında yapısal bir kopukluk bulunmaktadır. Bu kopukluk hem sektörde niteliğe dayalı istihdamı hem de akademik üretimin pratikle bağınyı zayıflatmaktadır. Üniversitelerde uygulamalı projeler sektörel paydaşlarla ortak yürütülmeli; festivaller, prodüksiyonlar ve teknik uygulamalar için öğrenci katılımına öncelik verilmelidir. Ayrıca, sektöre geçişi kolaylaştıracak akreditasyon sistemleri ve iş deneyimi programları yapılandırılmalıdır.
- **Tükenmişlik Önleme Protokolleri Oluşturulmalıdır:** Uzun saatli set çalışmalarına maruz kalan çalışanlar için belirli periyotlarda dinlenme, dönüşümlü görev ve destekli geçiş uygulamaları planlanmalıdır.
- **Dijital Platformlarda Eşitlik Denetimi Yapılmalıdır:** Dijital yapım şirketleri, ekiplerinde cinsiyet dengesi ve eşit ücret politikası açısından kamuya açık raporlar sunulmalıdır.
- **Kadın Odaklı Dijital İçerik Fonları Kurulmalıdır:** Kadın yönetmenler ve yapımcılar için dijital platformlara özel içerik üretimini destekleyen fon mekanizmaları geliştirilmelidir.
- **Dijital Üretimde Kadınların Görünürlüğü Artırılmalıdır:** Ödül sistemleri, festival seçkileri ve sektörel tanıtım organizasyonları, kadınların dijital üretim alanındaki katkılarını görünür kılacak biçimde yeniden yapılandırılmalıdır.
- **Görev Tanımlarının Standartlaştırılması Gerekmetedir:** Her pozisyon için mesleki yeterlilik belgeleri ve görev tanımı oluşturulmalı; projelerde bu tanımların dışına çıkılması engellenmelidir.
- **Meslek Kodlarının Uygulanması Zorunlu Kılınmalıdır:** Sendikalar tarafından tanımlanan meslek kodlarının sektörde aktif kullanımı için devlet denetimi ve yasal zorunluluklar artırılmalıdır. İşverenler, bu kodları kullanmakla yükümlü tutulmalı; sektöre özgü bir denetim modülü SGK bünyesinde aktif hâle getirilmelidir.
- **Kurumsal Hafıza Mekanizmaları Kurulmalıdır:** Proje bazlı üretimin kurumsal süreklilikle buluşması için sektör içi deneyim arşivleri, ortak veri havuzları ve insan kaynakları platformları oluşturulmalıdır.
- **Görünmeyen Emek için Telafi Mekanizmaları Geliştirilmelidir:** Duygusal destek, kriz yönetimi ve ekip içi bağ kurma gibi görünmeyen emek formları için teşvik modelleri, teşekkür protokolleri ve maddi karşılık sistemleri oluşturulmalıdır.

- **Sinema Setleri için Özel İş Sağlığı Mevzuatı Hazırlanmalıdır:** Sinema sektörüne özgü iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği çıkarılarak; geçici ve mobil setlere uygulanabilir, somut standartlar belirlenmelidir.
- **Güvenlik Sorumlusu Zorunluluğu Getirilmelidir:** Her sette bir iş güvenliği uzmanı veya koordinatörü bulunması zorunlu kılınmalı; bu kişi prodüksiyon öncesi risk analizi ve günlük denetim yapmakla yükümlü olmalıdır.
- **Hijyen ve Cinsiyet Duyarlı Mekân Standartları Oluşturulmalıdır:** Setlerde regl dönemi hijyeni, emzirme alanları ve kadın sağlığına duyarlı fiziksel koşullar yasal zorunluluk hâline getirilmelidir.
- **Evrensel İş Güvenliği Eğitimleri Yaygınlaştırılmalıdır:** British Film Commission örneğinde olduğu gibi, her çalışanın iş güvenliği sertifikası alması için çevrim içi eğitim platformları kurulmalı; projeler bu eğitimi almayan çalışanı sete çıkarmamalıdır.

Sinema Endüstrisine Özgü Bir İş Kanunu Gerekliliği: Sinema sektörü, klasik sanayi kollarından farklı olarak geçici, mekânsal olarak dağınık ve proje bazlı bir üretim modeline sahiptir. Bu özgün yapı, mevcut İş Kanunu kapsamındaki düzenlemelerle yeterince karşılanamamakta; belirsiz çalışma saatleri, güvencesiz istihdam biçimleri, sözlü sözleşmeler ve denetimsizlik gibi sorunları kronik hale getirmektedir. Sektördeki emek ilişkilerinin niteliği, üretim sürecinin süreksizliği ve teknik uzmanlığın mobilize doğası göz önüne alındığında, sinema ve görsel-işitsel alanlara özgü ayrı bir yasal çerçevenin oluşturulması zorunlu hâle gelmiştir.

Bu çerçevede, sinema endüstrisinde çalışanların statüsünü açık biçimde tanımlayan, proje bazlı istihdamı hukuki temele oturtan, asgari ücretlendirme skalalarını belirleyen ve bakım emeği, çalışma güvenliği, set etik ilkeleri gibi alanlarda sektör özelinde bağlayıcı hükümler içeren bir **“Sinema İş Kanunu”** oluşturulmalıdır. Bu yasal çerçeve, sendikaların aktif katılımıyla hazırlanmalı; kadın çalışanların, gençlerin, teknik personelin, serbest emekçilerin ve bakım yükümlülüğü olanların ihtiyaçlarını gözeten kapsayıcı bir yapıya sahip olmalıdır. Böylece sinema alanında, hukuki güvencelerin zayıf kaldığı emek ilişkileri yeniden düzenlenerek, istismar yerine kurumsal hak ve yükümlülüklerin hâkim olduğu sürdürülebilir bir endüstriyel yapı inşa edilebilir.

SONUÇ YERİNE

Sinema endüstrisinde kadın çalışanlar hem sektörün genel güvencesizlik yapısından hem de toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerden çift yönlü biçimde etkilenmektedir. Kamera önü ve arkası tüm pozisyonlarda kadınların görünürlüğü, özellikle karar alma ve teknik yönetim düzeyinde son derece sınırlıdır. Bu eşitsizliğin ardında tarihsel, kültürel ve yapısal faktörler kadar, sektör içi işleyişin örgütsüz ve denetimsiz niteliği de yatmaktadır.

Kadın sinema emekçilerinin en temel sorunlarından biri, hukuki statülerinin belirsizliği ve mevcut yasal düzenlemelerin sektörel gerçekliğe duyarsızlığıdır. Eksik sigortalılık, ücretlerin vaktinde ödenmemesi uzun çalışma saatleri sendikacılığın önündeki engellerle birleştiğinde insan onuruna yakışmayan sürdürmenin mümkün olmadığı bir çalışma alanı yaratmaktadır. Kadın emeğini tanıyan ve güvenceli hale getiren bir yasal çerçevenin oluşturulması bu bakımdan elzemdir.

Kadın çalışanların kurumsal temsilin zayıflığı ve sosyal diyalog mekanizmalarının kadın çalışanlar özelinde işlemiyor oluşudur. Kadınların sendikal yapılar içerisinde temsil düzeyleri düşük; kadın odaklı talepler çoğu zaman sendikal gündemde marjinal kalmaktadır. Bu durumu aşmak için, kadın sinema çalışanlarının doğrudan karar süreçlerine katılımını sağlayan yapılar kurulmalı, sektör bazlı toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları hayata geçirilmelidir.

Kadın çalışanların karşılaştığı sorunların görünür hale gelmesi ve kalıcı çözümler üretilebilmesi için izleme ve veri üretim sistemlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıması kritik önemdedir. Hâlihazırda sektörde cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin eksikliği, kadınların hangi alanlarda dışlandığını veya yoğunlaştığını değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle sektöre özgü, yıllık bazda güncellenen, kadın temsiline odaklanan izleme göstergeleri oluşturulmalıdır.

Sektörel cinsiyet eşitsizliğinin bir diğer boyutu, cam tavan etkisi ve ücret eşitsizliğidir. Kadınlar, yönetici, yapımcı, görüntü yönetmeni gibi pozisyonlara ulaşmakta zorluk yaşamakta; aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu eşitsizliklerin giderilmesi için pozitif ayrımcılık temelli uygulamalar, mentorluk programları ve eşit işe eşit ücret denetim mekanizmaları hayata geçirilmelidir.

Velhasıl, sinema endüstrisinde toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca temsil meselesi değil, doğrudan emek rejiminin adaletiyle ilgili bir meseledir. Kadın çalışanların karşılaştığı çok katmanlı eşitsizliklerin aşılması hem hukuki düzenlemeler hem de örgütlenme pratikleri aracılığıyla mümkün olacaktır. Bu yöndeki dönüşüm, sadece kadınlar için değil, daha demokratik ve sürdürülebilir bir kültürel üretim ortamı için de kaçınılmazdır.

SENDİKALAR İÇİN SETLERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANLARI

Bu belge, UNI Avrupa'nın (EURO-MEI) Medya, Eğlence ve Sanat sektörü ve Avrupa Görsel-İşitsel Kadınlar Ağı (EWA) tarafından Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilen bir proje kapsamında hazırlanmıştır. İfade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazarlara aittir ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz. Avrupa Birliği bunlardan sorumlu tutulamaz.

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UNI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ BİLDİRMEKTEN KORKMAYIN İŞVERENLERE TAVSİYE

1. ŞİRKETİMDEKİ CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ NE ZAMAN RAPOR ETMEYE BAŞLAMALIYIM?

100 ve üzeri çalışanı olan işverenlerin cinsiyete dayalı ücret farklarını bildirmesi, Haziran 2026'dan itibaren Avrupa Birliğinde zorunlu hâle gelecektir. AB Ücret Şeffaflığı Yönergesi (The EU Pay Transparency Directive) Haziran 2023'te yürürlüğe girmiştir ve ulusal hükümetlerin söz konusu Yönergeyi Haziran 2026'ya kadar ulusal yasalarına aktarması gerekmektedir. AB üyesi pek çok ülkede ücret eşitsizliğinin bildirilmesi halihazırda zorunludur. Gerekli yönlendirmeler için hükümetinizin internet sitesini kontrol ediniz.

Ücret Şeffaflığı Yönergesine göre 100 ve üzeri çalışanı olan şirketlerin ücret eşitsizliğini raporlaması gerekmektedir. Eğer şirketinizde 100 kişiden az çalışan bulunuyorsa, hükümetinizin internet sitesini kontrol ediniz, zira bu eşik bazı ülkelerde daha düşüktür. Örneğin günümüzde Belçika, Fransa, İtalya ve İrlanda'da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini rapor etmek 50 ve üzeri çalışanı olan şirketler için zorunluysen Danimarka'da bu eşik 35 ve üzeri olup İsveç'te ise şu anda minimum bir eşik bulunmamaktadır. Yükümlülüklerinize, bulunduğunuz ülkenin yasaları çerçevesinde uymanız gerekmektedir.

Eğer daha küçük bir şirket yönetiyorsanız, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini denetlemek zorunda değilsiniz, ancak çalışanlarınıza doğru bir mesaj vermek, cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesine katkı sunmak ve kadın tüketicilerin temel bir hedef kitle olduğu hızla bölümlenen medya sektöründe rekabet avantajı yakalamak için yine de denetleyebilirsiniz.

2. PEKİ AB GENEL VERİ KORUMA TÜZÜĞÜ (GDPR)?

AB Genel Veri Koruma Tüzüğü, gerekçeli sebepler için veri depolamanıza izin vermektedir. Topladığınız verilerin orantılı (ihtiyacınız olandan daha fazla veri toplamayın), anonim (isim, doğum tarihi, çok küçük bir şirkette unvan gibi çalışanın kimliğinin saptanabileceği kişisel bilgilerden ayrıştırılmış) ve tümüyle gruplandırılmış olması gerekmektedir.

Tüm kişisel verilerde olduğu gibi, verileri ihtiyacınız olduğundan daha uzun süre saklamayın. Maaş bordroları birer “kişisel veridir”, bu yüzden bu verinin nasıl kullanılacağı konusunda çalışanlara tamamen şeffaf olun.

Topladığınız ve sakladığınız tüm verilerde olduğu gibi, Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün maddelerine ve ruhuna uygun davranın: daha fazla detay için Tüzüğü'nün 30. ve 51. maddelerine bakınız.

3. HANGİ VERİLERİ TOPLAMALIYIM?

Her bir çalışan için:

- Asıl ücret
- Ek parasal haklar (emeklilik, izin ücreti, rapor ücreti, prim, benzeri diğer haklar)
- Cinsiyet

Rolünün geniş tanımı. Spesifik iş unvanları kullanmaktan kaçının, bunun yerine görev (ör. teknik/produksiyon/post-produksiyon) veya kıdem bakımından olan grup rollerini tercih edin.

ÖRNEĞİN:

- Stajyer/asistan/çırak
- Kıdemsiz/başlangıç seviyesi
- Orta düzey çalışan – yönetici altında çalışan
- Orta düzey yönetici
- Kıdemli yönetici
- Yönetici/daire başkanı

4. PEKİ KISA SÜRELİ SÖZLEŞMELER?

Raporunuzdaki bordrolara tüm çalışanları dahil edin, kısa süreli sözleşmeli olanları bile.

5. PEKİ BAĞIMSIZ/SERBEST ÇALIŞANLAR?

Raporunuza bağımsız/serbest çalışanları dahil etmekle yükümlü değilsiniz.

Ancak hariç bırakma zorunluluğunuz da yok.

Onları 'bağımsız/serbest çalışan' başlığında, aşağıdaki alt başlıklarla raporunuza alabilirsiniz:

- Bağımsız/Serbest Çalışan – kıdemsiz
- Bağımsız/Serbest Çalışan – orta-düzey
- Bağımsız/Serbest Çalışan – yönetici/kıdemli

Bağımsız/serbest çalışanlarınızı raporunuza dahil etmenin, revaçta olan serbest çalışan yetenekler arasında bir güven hissi oluşturmaya yardımcı olduğuna tanıklık edebilirsiniz. Bu sıradaki yapımınız için ekip oluştururken rakiplerinizi arasında size bir avantaj sağlayabilir.

6. PEKİ TRANS ÇALIŞANLAR VEYA KENDİNİ NE ERKEK NE DE KADIN OLARAK TANIMLAYAN ÇALIŞANLAR?

Evrimleşmekte olan bir konu olmakla birlikte, AB Ücret Şeffaflığı Tüzüğü, veri toplamaya ilişkin ikili cinsiyet (kadın/erkek) ötesinde ayrıca bir atıf içermez. Çalışanların rızası dahilinde, daha geniş bir cinsiyet kimliği spektrumunda veri toplanabilir ve eğer ulusal yasalarınız izin veriyorsa, ikili kadın/erkek eşitsizliğinin yanı sıra, (eğer elinizde yeterli veri varsa) farklı cinsiyet kimliği gruplarının da ücret eşitsizliğini hesaplamayı değerlendirebilirsiniz.

7. 'GENEL GÖRÜNTÜ TARİHİ' NEDİR?

Raporunuzda yer alan veriler, bir fotoğraf ya da şirketinizin 'çekim' tarihinde sona eren 12 aylık bir 'genel görüntü' ücretlendirmesini oluşturur. Ülkenizdeki genel görüntü tarihlerine yönelik kuralları, ulusal devletinizden teyit edin; bazıları bir tarih aralığı (örneğin, mart ayı) belirlerken diğerleri spesifik tarihler koyar. Her yıl aynı 'genel görüntü' tarihini kullanmalısınız.

8. NASIL VERİ TOPLAYABİLİRİM? HALİHAZIRDA TAMAMLAMAM GEREKEN BİR SÜRÜ FORM VAR...

İhtiyacınız olan tüm veriler zaten elinizde: bordro dökümlerinizde, yıllık bütçenizde, yapımlar için bütçelerinizde, ödenek başvurularınızda vs. Tek yapmanız gereken, takip ettiğiniz her çalışanın isminin yanına bir Kadın/Erkek alanı eklemek. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği raporunuzu oluştururken tüm isimleri, doğum tarihlerini ve iş tanımlarını silin; ancak ücret oranlarını ve cinsiyet tanımlarını bırakın.

Pratiklik açısından bir not düşmek gerekirse, çoğu maaş yazılım paketi, halihazırda cinsiyete dayalı ücret raporlaması işlevini içermekte. İnternet üzerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği raporları için kullanıcı dostu çeşitli taslaklar bulabilirsiniz.

9. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ NASIL HESAPLARIM?

Temel hesaplama basittir. Ortalama Ücret Farkınızı (%) hesaplamak için bu formülü kullanın

$$= (\text{Erkeklerin Saatlik Ortalama Maaşı} - \text{Kadınların Saatlik Ortalama Maaşı}) / \text{Kadınların Saatlik Ortalama Maaşı} * 100.$$

Raporlarındaki koşullar, ülkenizin ulusal mevzuatına göre değişiklik gösterecektir. İzin ve rapor ücretleri, primler ve benzeri ödemeleri dahil etmeyi unutmayın.

Hem ortalama hem de medyan ücret farklarını ölçmek muhtemelen faydalı olacaktır. Medyan ücret farkı, bir grubun (ör. erkekler) ortanca kazancını bir başka grubun (ör. kadınlar) ortanca kazancı ile karşılaştırır. Genel olarak medyan daha iyi örnek teşkil eden bir figürdür, zira ortalama, yüksek maaşlı bir avuç insanla çarpıtılabilir.

10. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ RAPORUMU YAYINLAMAM GEREKİR Mİ?

Şirketinize, çalışanlarınıza ve geniş ölçekte sektöre fayda sağlayabilmek adına, raporunuz kamuya açık olmalıdır. Halihazırda bazı ülkelerde, kolay erişilebilmesi adına şirketlerin bu raporları internet sitelerinde yayınlamaları gerekmektedir. Bazı ülkelere merkezi bir devlet portalını tercih edebilir, ancak yine de şirket sayfanızda da bir özet yayınlatabilirsiniz.

11. YA RAPORUM ŞİRKETİMİ KÖTÜ GÖSTERİRSE?

Endişelenmeyin. Açık ve dürüst olarak, mevcut halinizle doğru yönde ilerliyorsunuz. Ücret eşitsizliği raporunuz size nerelerde iyi olduğunuzu (hangi departmanlarda, hangi rollerde, hangi kıdem seviyelerinde) ve nerelerde daha iyisini yapabileceğinizi gösterecek. Raporunuzda, ücret farkını nasıl kapatmayı planladığınıza yönelik net bir açıklamaya yer verin. Atacağınız somut adımların ana hatlarını çizerek, hikayenizin nasıl anlatılacağını siz kontrol edebilir ve bir sonraki raporunuzda daha düşük bir fark görüleceğini temin edebilirsiniz.

12. YA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ RAPORUM ŞİRKETİMDEKİ ÜCRET FARKININ ORTALAMADAN DÜŞÜK OLDUĞUNU/FARK OLMADIĞINI GÖSTERİRSE?

Tebrikler, çoktan bir cinsiyete dayalı ücret şampiyonusunuz bile. Başarı hikayenizi internet sayfanızda ve sosyal medya kanallarınızda paylaşın. İş ilanlarında ve ödenek başvurularında da bundan bahsedin. Ve böyle devam edin!

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliği'nin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliği'nin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

BUGÜN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ İÇİN NE YAPABİLİRSİNİZ?

MAAŞ ŞEFFAFLIĞINA TEŞVİK EDİN

- Ne kadar aldığınızı söyleyin! Para konuşma tabusunu kırın!
- İş ilanlarında başlangıç maaş aralığını ilan edin
- Adaylara maaş geçmişlerini sormayın
- Maaş gizliliği maddelerini reddedin

AYRIMCILIĞA KARŞI ÇIKIN

- İşe alım sürecini resmiyete dökün
- Cinsiyet ayrımcılığına içermeyen iş ilanları yayınlayın
- Ücret ve kariyer gelişiminde iyileştirme için nesnel ölçütler belirleyin

CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN EYLEME GEÇİN

- Güvenli bir iş ortamı oluşturun ve şiddet ve tacize karşı mücadele edin
- Kadınların kariyerlerini ve liderlik rollerinde kadınları proaktif olarak destekleyin
- Bakım içeren sorumlulukları olan çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele verin

ADİL ÜCRETLERİ SAVUNUN

- Maaş bakımından değerinin altında kalan 'bir cinsiyete odaklı mesleklerin' varlığını kabul edin
- Tüm işlerde, eşit işe eşit ücret ilkesine teşvik edin
- Ücretsiz çalışmaya son verin!

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ TAKİP EDİN

- Düzenli olarak cinsiyete dayalı ücret raporları talep edin/yayınlayın
- Serbest çalışanları raporlarınıza dahil edin
- Eylem planları edinin ve gelişimi takip edin

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliğinin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

ÜCRET ŞEFFAFLIĞINA TEŞVİK ve AVRUPA İŞİTSEL-GÖRSEL SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ GİDERME EYLEM ÇAĞRISI

Avrupa Birliği 2023 yılında ücret şeffaflığını teşvik etme ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermeyi hedefleyen yeni bir Yönerge kabul etti. Bu Yönerge ile 100 ve üzeri çalışanı olan şirketlerin cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini rapor etmesi zorunlu hâle gelmiştir. Aynı zamanda tüm AB üyesi ülkelerdeki işverenlerin işe alım öncesi ücret şeffaflığı yükümlülüğü, ücret verilerine ilişkin çalışan bilgi hakları ve bunların yanı sıra ücret gizliliği maddelerini yasaklama teşvik edilmektedir.

Ekonomimizdeki diğer sektörlerde olduğu gibi Avrupa işitsel-görsel endüstrisinde de ücret opaklığını kırmak zaruridir. Buna ek olarak, profesyonelleri ücretlendirmelerini daha iyi anlayabilmeleri adına güçlendirmek, ücretlendirmelerini daha etkin bir şekilde pazarlık edebilmeleri sağlar.

Daha fazla ücret şeffaflığına doğru AB odaklı çabaların aynı zamanda işitsel-görsel sektörde cinsiyet eşitliğine de katkı sunmasını sağlayalım.

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: NELER BİLİYORUZ?

İşitsel-görsel sektörde, diğer pek çok ekonomik sektörde olduğu gibi, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine yönelik sayılar hâlâ çok sınırlı. Ancak, sayıların yokluğu, sorunun var olmadığı anlamına gelmemekte. AB'nin, Ücret Şeffaflığı Yönergesini benimsemeye karar vermesi de bu yüzdendir.

Fransa'da, CNC'nin Cinsiyet Eşitliği Gözlemevi (Gender Equality Observatory), sinema ve kurgu işitsel-görsel yapımların neredeyse tüm meslek gruplarında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin varlığına ışık tutan 2022 sayılarını yayınladı; %5'ten, bazı meslek gruplarında neredeyse %35'e kadar uzanan bir cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği görülüyor. Sayılar mevcut olduğunda, Avrupa yayıncılık işgücünde de bir cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlemleniyor; bu oran erkeklerin lehine olup bazen %22'yi aşmakta¹.

AB düzeyinde, ekonominin farklı sektörleri arasında, ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre önemli değişkenlerle cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği %12,7 (Eurostat, 2021) olarak kendini gösteriyor. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği son on yılda minimal oranda değişti ve bu da emeklilik ödemelerinde cinsiyete dayalı neredeyse %30 oranında bir eşitsizliğe tekabül ediyor (Eurostat, 2019). Şu anki 'ilerleme' hızıyla, Avrupa Birliğinde ücret eşitliği önümüzdeki yüzyıla kadar sağlanamayacak (2014).

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: NEDEN ÖNEMLİ?

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin, kadınların ve ailelerinin yaşam kalitesine uzun süreli etkileri mevcut.

1) Örnek için bkz. RTÉ Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği [RTÉ Gender Pay Gap] raporu / 2023, BBC Studios Birleşik Krallık Ücret Eşitsizliği Raporu [UK Pay Gap Report] 2023, the Channel Four Television Corporation Ücret Raporu 2022, ITV Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği 2022 [ITV Gender Pay Gap 2022], Virgin Media İrlanda, 2023

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinde 'birkaç yüzdelik fark' kâğıt üzerinde küçük görünse de yüzlerce ve binlerce kadının kariyer yaşamı boyunca kayba yol açar. ABD'de Ulusal Kadın Hukuk Merkezinin (The National Women's Law Centre) hesaplamalarına göre kadınlar dolar başına 16 sent kaybetmekte, ki bu ülkedeki ortalama cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine tekabül ederken 40 yıllık bir kariyer sürecinde 399,600\$ kayba yol açıyor.

Dolayısıyla cinsiyet eşitliği planlamaları için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği verilerinin toplanması, bu verilerin değerlendirilip anlaşılması ve düzeltilmesi için proaktif eylem planlarının benimsenmesi elzemdir.

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ: NE YAPILMALI?

Mevcut dinamiklerin diğer sektörlerdeki ve genel anlamda toplumdakiyle benzerlik gösterdiği işitsel-görsel sektörde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin altında çeşitli sebepler yatmaktadır:

Kadınlar hala liderlik rolleri ve üst düzey rollerde yetersiz temsil edilmektedir.

Kadınların yarı zamanlı ya da esnek rollerde çalışması erkeklerden daha olasıdır. Yarı zamanlı istihdam sıklıkla bakım içeren yükümlülüklerle ilişkilidir.

Kadınların, erkeklere kıyasla, çocuk yetiştirmek ya da yaşlı veya hasta aile üyelerine bakmak için kariyerlerine ara vermesi daha olasıdır. İşe geri döndüklerinde ise, sıklıkla güç elde etme ve terfi fırsatlarının gerisinde kaldıklarını fark etmektedirler.

İşyerlerindeki tarihi/kalıplaşmış cinsiyet stereotipleri, belirli kimi rollerin baskın olarak kadınlarda olmasına yol açmıştır ve bu roller genelde ücret bakımından değerinin altında kalma eğilimindedir.

Bu sebeplerden ötürü, işitsel-görsel endüstride cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermek için karma bir çaba gerekmektedir:

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin nerelerde olduğunu belirlemek için ücret şeffaflığını teşvik edin, söz konusu eşitsizliği kapatmak, süreç içindeki gelişimi değerlendirmek ve ayrıca profesyonellerin ücretlendirmelerini daha iyi anlayabilmeleri ve pazarlık edebilmeleri için hedefe yönelik eylemler benimseyin;

Kadınların kariyerini desteklemek için eyleme geçin, liderlik rolleri ve üst düzey rollerde varlıklarını arttırın, kişisel ve profesyonel yaşamların bir arada yürütülmesini kolaylaştırın, bakım içeren görevlerin kadınlar ve erkekler arasında paylaşılmasına teşvik edin, kadınların ve erkeklerin tüm profesyonel rollerde daha iyi temsil edilmesini sağlayın ve tüm meslek gruplarında eşit ücreti teşvik edin.

İŞİTSEL-GÖRSEL SEKTÖRDE CİNSİYETLER ARASI ÜCRET EŞİTLİĞİ İÇİN EYLEME GEÇME

BİLGİYE ERİŞİM

Tüm Avrupa Birliği Üye Devletlerinde 2026'ya kadar uyarlanacak olacak AB Ücret Şeffaflığı Yönergesi, (büyüklüğü fark etmeksizin) tüm işverenlerin, ücrete ilişkin bilgiye daha iyi erişim sağlanmasını temin etmelerini gerektirmektedir.

İşverenlerin ya açık pozisyon ilanında ya da mülakatın öncesinde, adaylara açılan pozisyon için başlangıç maaşını veya maaş aralığını bildirmesi gerekecek ve adayların maaş geçmişi sormaları önlenecektir.

İşverenlerin aynı zamanda açık pozisyon ilanlarının ve başlıkların cinsiyet ayrımcılığı içermemesini ve işe alım süreçlerinin ayrımcılığa yer vermeyen şekilde yürütülmesini sağlaması gerekecektir.

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

İşe girdikten sonra, çalışanların işverenlerinden aşağıdaki konularda bilgi isteme hakkı olacaktır:

- Aynı veya dengi değeri olan işi yapan çalışan gruplarının cinsiyete göre sınıflandırılmış ortalama maaş aralıkları;
- Nesnel ve cinsiyet ayrımı gözetmemesi gereken maaş ve kariyer gelişimi için belirlenmiş olan kriterler.

Geniş çaplı olarak tüm sektörde, benzeri kuruluşlar ve profesyoneller aracılığıyla, bu yeni zorunluluk ve bilgi haklarının bilindiğinden ve anlaşıldığından emin olalım.

Sektörümüzde cinsiyet ayrımcılığına yer vermeyen işe alım süreçleri, maaş yapıları ve kariyer gelişim sistemlerinin benimsendiğinden emin olalım. İşe alım ve kariyer gelişiminde kural dışılığına karşı çıkalım!

Ücret şeffaflığını, işitsel-görsel sektörü oluşturan pek çok serbest çalışan profesyonel için de teşvik edelim.

İŞİTSEL-GÖRSEL SEKTÖRDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ İÇİN HAREKETE GEÇME

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİN RAPOR EDİLMESİ

AB Ücret Şeffaflığı Yönergesine göre 250'den fazla çalışanı olan şirketlerin cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini, ilgili devlet mercilerine her yıl rapor etmesi gerekecektir. 100-250 arası çalışanı olan daha küçük şirketlerin ise üç yılda bir rapor etmesi gerekecektir.

Eğer raporda, nesnel ve cinsiyet ayrımı içermeyen bir biçimde, izah edilemeyen %5'ten yüksek bir fark ortaya çıkarsa şirketlerin, çalışanların temsilcileriyle iş birliği halinde ortak bir ücret değerlendirmesi yürütmesi gerekecektir.

- Küçük ve çok küçük çaplı pek çok organizasyondan oluşan bu sektörde, 100'den az çalışanı olan şirketler için de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği raporlamasını talep edelim!
- Serbest çalışanları da kapsayan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği raporları oluşturalım!
- İşitsel-görsel yapımların bütçelerinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği incelenmesinin sistematikleşmesini sağlayalım. Yetkili yapımlar ve kamu kaynaklarından yararlanan tüm yapımlarda, bunu bir raporlama koşulu olarak ekleyelim.
- Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği raporlamasının uygun değerlendirme ve takibi mümkün kılmaya yetecek ölçüde düzenli ve sık (aynı işi veya dengi değerdeki işi yapan profesyonel gruplarda cinsiyete göre bölünmüş olarak ortalama maaş seviyeleri) olduğundan ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin kapatılması için faydalı eylemlerin uygulandığından emin olalım.

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliğinin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

BUGÜN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ İÇİN NE YAPABİLİRSİNİZ?

MAAŞ ŞEFFAFLIĞINA TEŞVİK EDİN

- Ne kadar aldığınızı söyleyin! Para konuşma tabusunu kırın!
- İş ilanlarında başlangıç maaş aralığını ilan edin
- Adaylara maaş geçmişlerini sormayın
- Maaş gizliliği maddelerini reddedin

AYRIMCILIĞA KARŞI ÇIKIN

- İşe alım sürecini resmiyete dökün
- Cinsiyet ayrımcılığına içermeyen iş ilanları yayınlayın
- Ücret ve kariyer gelişiminde iyileştirme için nesnel ölçütler belirleyin

CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN EYLEME GEÇİN

- Güvenli bir iş ortamı oluşturun ve şiddet ve tacize karşı mücadele edin
- Kadınların kariyerlerini ve liderlik rollerinde kadınları proaktif olarak destekleyin
- Bakım içeren sorumlulukları olan çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele verin

ADIL ÜCRETLERİ SAVUNUN

- Maaş bakımından değerinin altında kalan 'bir cinsiyete odaklı mesleklerin' varlığını kabul edin
- Tüm işlerde, eşit işe eşit ücret ilkesine teşvik edin
- Ücretsiz çalışmaya son verin!

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ TAKİP EDİN

- Düzenli olarak cinsiyete dayalı ücret raporları talep edin/yayınlayın
- Serbest çalışanları raporlarınıza dahil edin
- Eylem planları edin ve gelişimi takip edin

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliğinin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

ÜCRET ŞEFFAFLIĞI, MAAŞ PAZARLIĞI ve PARA KONUŞMA TABUSUNDAN KURTULMA! HEPİMİZ DEĞİŞMELİYİZ

İşitsel-görsel sektörde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini kapatmak için çeşitli eylemler gereklidir:

- İşyerinde cinsiyet eşitliğini desteklemek ve güvenli çalışma ortamları sunma;
- Kadınları liderlik rollerine ve üst düzey rollere teşvik etme;
- Tüm mesleklerde eşit işe eşit ücret ilkesinin yerleştirilmesi;

Bakım içeren yükümlülükleri olan çalışanlara karşı ayrımcılıkla mücadele etme ve kadınlar ve erkekler arasında bu tür görevlerin daha adil dağıtımını destekleme;

Herkes için adil bir ücretlendirmeyi desteklemek adına cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin rapor edilmesini normalleştirme.

Tüm işitsel-görsel şirketler, kuruluş ve kurumlarda bu çabaların sarf edilmesi gerekmektedir. Ancak, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin; varlığı, arkasında yatan sebepler, yarattığı eşitsizlik ve kadınların yaşamındaki sarsıcı ekonomik etkiler hakkında farkındalık oluşturmak adına bireysel eylemlere de ihtiyaç var.

İşitsel-görsel sektörün proje bazlı doğası, değişimin sektörümüzün başarısının tırmanmasını sağlayan çok sayıda bağımsız işgücü de dahil bütün profesyonellerin faydalanabilmesi adına tüm güçlerin harekete geçme ihtiyacını pekiştirmektedir.

ÜCRETE İLİŞKİN ANLATIYI DEĞİŞTİRELİM

Değişimin tek yolu yukarıdan aşağıya doğru değildir: siz de bir fark yaratabilirsiniz.

Ücret eşitliğini ve işlerimiz için adil ücretleri, yalnızca herkes zorlukların bilincinde olur ve soruna ciddi şekilde işaret ederse başabiliriz.

Ve işte, maaşlarınız ya da ücret oranlarınız için pazarlık ederken, çalışma saatlerinizi düzenlerken ve hatta sadece meslektaşlarınızla gayri resmi şekilde konuşurken uygulayabileceğiniz birkaç basit eylem.

MAAŞINIZI DAHA İYİ PAZARLIK EDİN

BİLGİ GÜÇTÜR: ÜCRET DÜZEYLERİ VE ORANLARI HAKKINDA BİLGİ EDİNİN

Kurumunuz/altında çalışacağınız kurum ya da endüstrideki benzeri rol ve görevler için ücret ölçeklendirmesini (aralığını) bilerseniz, maaşınızı pazarlık edebilirsiniz çok daha kolay olacaktır.

Bazen ücret oranlarına ilişkin bilgi, halihazırda bulunabilir (toplu iş sözleşmeler mevcutsa veya Birleşik Krallık gibi, serbest çalışanlar için tarifeler belirlenmiş olduğunda²). Bazense bulunmaz ve bilgiye erişmek size kalmıştır. Meslektaşlarınızla konuşun, resmi ve gayri resmi uzman çevrelere başvurun ve meslektaşlarınızla konuşmalarınızda açık şekilde ücret oranlarına değinmekten çekinmeyin.

2) Birleşik Krallıkta, sektör sendikası BECTU (Yayıncılık, Eğlence, İletişim ve Sinema Sendikası), ilgili serbest meslek dallarına danışarak, sinema ve bağımsız yapımlarda önerilen mevcut oranları ortaya koyan ücret çizelgeleri oluşturmuştur.

MAAŞ GEÇMİŞİNİZİ İFŞA ETMEYİN

Yeni AB Ücret Şeffaflığı Yönergesinin uygulamaya geçmesiyle, işverenlerin maaş geçmişinizi sorması önlenecek. Bu, bir işten diğerine tekrar eden ücret ayrımcılığıyla mücadele edilmesine yardımcı olacak; ki bu ayrımcılık, kalıplaşmış cinsiyet eşitsizliği nedeniyle, çoğu durumda kadınları olumsuz etkilemektedir.

PAZARLIK ETMEKTEN KORKMAYIN

İşverenlerin, çalışanların maaşları için pazarlık edebileceklerini açıkça dile getirdiklerinde, başarılı aday için hem iş başvurularında hem de maaş pazarlığında cinsiyete dayalı eşitsizliğin kapandığı kanıtlanmıştır³.

PARA KONUŞMA TABUSUNDAN KURTULUN

MAAŞ HAKKINDA DAHA AÇIK ŞEKİLDE KONUŞMAYA BAŞLAYIN

Yakınızdaki meslektaşlarınızla, genç meslektaşlarınızla, ailenizle, arkadaşlarınızla ve çocuklarınızla para hakkında konuşurken utanmayın ya da tuhaf hissetmeyin; yalnızca bunu sağlarsak daha adil ve eşit ücretler için kendimize ve gelecek nesillere yardım edebiliriz!

KENDİ DEĞERİNİZİ DÜŞÜRMEYİN

Tüm yeterliklerinizi ve deneyimlerinizi önemsemelisiniz. Tüm edinimlerinizi, başarılarınızı, ödüllerinizi, ek becerilerinizi/eğitimlerinizi sıralayın ve işvereninize tabileceğiniz artı değerleri telaffuz edin.

3) *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment*, [Kadınlar maaş pazarlığından kaçınıyor mu? Geniş Ölçekli Bir Doğal Saha Deneyi], Harvard Kennedy School, Women and Public Policy Program [Kadınlar ve Kamu Düzeni Programı], 2014

ÜCRET ŞEFFAFLIĞINI DESTEKLEYİN

İşvereninize (işverenlerinize) danışın ve zaten yapılmamışsa, ücret oranlarının/ aralıklarının tüm çalışanlara erişilebilir olmasını talep edin ya da sizin ve meslektaşlarınızın bu bilgiye erişebilmesi ve paylaşması için bir forum oluşturun.

Konuyu yerel, ulusal ve AB düzeyindeki seçilmiş yetkililere taşımaktan çekinmeyin. Bir seçmen, vatandaş ve vergi mükellefi olarak eşit işe eşit ücret ilkesinin ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin sizin için önemli olduğunu dile getirin.

ÜCRETSİZ ÇALIŞMAYA SON VERİN

Fazladan çalıştığınız saatler için mesai ücreti alıyor musunuz? Hazırlık ve toparlama işleri için ücretinizi alıyor musunuz? Almıyorsanız, neden?

KOLEKTİF EYLEMLERİN SİZE NASIL FAYDA SAĞLAYACAĞINI KEŞFEDİN

Adil ücretlendirme, ücret şeffaflığı ve cinsiyetler arası ücret eşitliği, güçlerimizi birleştirerek eşzamanlı şekilde ilgili tüm düzeylerde harekete geçerse çok daha hızlı şekilde sağlanabilecektir: bireyler olarak pazarlık ederken, bir takım yönetirken ve belirli bir yapım üzerine çalışırken ve daha kolektif olarak, şirketler, işitsel-görsel kurumlar ve politika yapımcılarla diyalog kurarken.

Kolektif pazarlık sayesinde, sendika ve işveren kurumlar bazı AB ülkelerinde asgari oranlarda uzlaştı. Bu oranlar bazen serbest çalışanlar tarafından belirleyici bir pazarlık bilgisi olarak da kullanılmakta. Örneğin Belçika'da toplu iş sözleşmeleri mevcut ve ilgili tüm bilgiler sektör kuruluşunun internet sitesi mediarte.be üzerinden erişilebilir durumda.

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

İşitsel-görsel sektörde, bağımsız/serbest çalışanlar da dahil tüm çalışanlar için adil ücretlendirmenin sağlanabilmesi adına çabalanması tüm Avrupa'da yükselişte. Örneğin Hollanda'da, FNV sendikası ve NPO ve RPO kamu yayıncılıkları hem yayıncılık komisyonları hem de yüklenicilere yönelik bir 'Adil Uygulama Tüzüğü (Fair Practice Code)' kabul edildi. Tüzük, adil uygulama ve adil ücretleri sağlama-yı amaçlıyor. Aynı zamanda asgari ücretlerle birlikte, maaşlarınızı nasıl pazarlık edebileceğinize yönelik tavsiyeler de sunuyor.

Adil ve eşit ücret için konuşmaya ve eyleme geçmeye devam edelim. Koşulları değiştirebilmek ve işitsel-görsel sektördeki tüm uzmanların gelecek yıllarda adil ve eşit ücretlere erişebilmesi için hem bireysel hem de kolektif eylemler elzemdir.

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliğinin duruşunu yansıtmakla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

BUGÜN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ İÇİN NE YAPABİLİRSİNİZ?

MAAŞ ŞEFFAFLIĞINA TEŞVİK EDİN

- Ne kadar aldığınızı söyleyin! Para konuşma tabusunu kırın!
- İş ilanlarında başlangıç maaş aralığını ilan edin
- Adaylara maaş geçmişlerini sormayın
- Maaş gizliliği maddelerini reddedin

AYRIMCILIĞA KARŞI ÇIKIN

- İşe alım sürecini resmiyete dökün
- Cinsiyet ayrımcılığına içermeyen iş ilanları yayınlayın
- Ücret ve kariyer gelişiminde iyileştirme için nesnel ölçütler belirleyin

CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN EYLEME GEÇİN

- Güvenli bir iş ortamı oluşturun ve şiddet ve tacize karşı mücadele edin
- Kadınların kariyerlerini ve liderlik rollerinde kadınları proaktif olarak destekleyin
- Bakım içeren sorumlulukları olan çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele verin

ADİL ÜCRETLERİ SAVUNUN

- Maaş bakımından değerinin altında kalan 'bir cinsiyete odaklı mesleklerin' varlığını kabul edin

Act for **equality** in the
audiovisual industry

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

- Tüm işlerde, eşit işe eşit ücret ilkesine teşvik edin
- Ücretsiz çalışmaya son verin!

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ TAKİP EDİN

- Düzenli olarak cinsiyete dayalı ücret raporları talep edin/yayınlayın
- Serbest alışanları raporlarınıza dahil edin
- Eylem planları edinin ve gelişimi takip edin

Belirtilen görüş ve fikirler yalnızca yazarlara ait olup Avrupa Birliğinin duruşunu yansıtmağla yükümlü değildir. Avrupa Birliği bunlardan ötürü sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
ekonomik ortaklığıyla

