

Oyuncular Sendikası

Oyuncular
Sendikası

Taciz ve Ayrımcılık Karşıtı İlkeler Bildirgesi

Bu bildirme, sahne, sinema ve dizi sektörlerinde çalışan tüm profesyoneller için tacizden, ayrımcılıktan ve güç istismarından arındırılmış güvenli, saygılı ve eşitlikçi çalışma ortamları oluşturmayı amaçlar. Oyuncular Sendikası, bu ilkeler aracılığıyla hem üyelerinin haklarını korumayı hem de sektörde etik, kapsayıcı ve hesap verebilir bir iş kültürünün yerleşmesini desteklemeyi hedefler.

İlkeler ve Taahhütler

1. Kolektif Emek ve Saygı:

Sahne, film ve dizi üretimi, kolektif iş birliği ve emek gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte dahil olan tüm bireyler, birbirlerinin onuruna, haklarına ve emeğine saygı göstermekle yükümlüdür.

2. Kesin Yasaklar:

Çalışma alanlarımız olan setler, sahneler, stüdyolar, ofisler ve ilgili tüm mekanlarda;

- Her türlü taciz ve cinsel saldırı
- Her türlü ayrımcılık (ırk, etnik köken, din, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi),
- Psikolojik, fiziksel veya sözel şiddet, kesinlikle yasaktır ve hiçbir koşulda tolere edilmez.

3. Yetki ve Hiyerarşi:

Hiçbir pozisyon, hiyerarşik yapı veya otorite, kişisel hak ve özgürlüklerin ihlaline, rıza dışı davranışlara ya da kötüye kullanıma zemin oluşturacak şekilde kullanılamaz. Güç ve sorumluluk dengesi her zaman korunmalıdır.

4. Profesyonel Sınırlar:

Tüm çalışanlar, üretim ve iş ortamlarında profesyonel davranış ve sınırlar içerisinde hareket etmekle yükümlüdür. Oyuncular Sendikası, üyeleri için kişisel sınırların ve rızaya dayalı etkileşimin temel bir etik kural olduğunu kabul eder. Bu sınırların ihlali durumunda, yalnızca sendika üyeleri sendikanın disiplin mekanizmalarına ve hukuki süreçte tabi olur. Diğer kişilere yönelik yaptırımlar, ilgili işveren veya yasal kurumlar üzerinden yürütülür.

5. Koruma ve Destek:

Bu kuralların ihlaline maruz kalan ya da tanık olan herkes, şikayetini gizliliğe özen gösterilerek oluşturulmuş güvenli kanallar aracılığıyla iletebilir. Oyuncular Sendikası bu tür başvuruları tarafsız, adil ve hızlı bir şekilde değerlendirmeyi; mağdurun korunmasını ve ihtiyaç duyduğu desteğin sağlanmasını öncelikli görev kabul eder.

6. Eğitim ve Farkındalık:

Sendika olarak, tüm üyelerin ve çalışma ortamlarının bu ilkeler doğrultusunda bilinçlendirilmesi için düzenli eğitimler ve farkındalık programları sağlanacaktır. Bu sayede taciz ve ayrımcılığın önlenmesi kültürü yerleşecektir.

7. Sorumluluk ve Hesap Verebilirlik:

Her üye ve çalışan, bu ilkeleri bilmek, anlamak ve uygulamakla yükümlüdür. İlkeleri ihlal edenler, sendika disiplin kuralları ve ilgili yasal mevzuat çerçevesinde hesap verecektir.

Sonuç

Bu ilkeler, çalışma ortamlarımızda güvenli, saygılı, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir kültür oluşturmak için vazgeçilmezdir. Hepimiz bu sorumluluğu paylaşmakta, hak ve özgürlüklerin korunması için birlikte hareket etmekteyiz.

Tanımlar

1. Taciz Nedir?

Taciz, bir kişiyi rahatsız eden, tedirgin eden, korkutan ya da küçük düşüren her türlü istenmeyen davranışın genel adıdır. Bu davranışlar fiziksel, sözlü ya da dijital yollarla gerçekleşebilir ve kişinin sınırlarını ihlal eder.

Taciz;

- Sözlü ifadelerle (örneğin cinsel içerikli yorumlar, aşağılayıcı hitaplar),
- Beden dili veya göz teması yoluyla,
- Fiziksel temasla (istem dışı dokunma),
- Yazılı veya dijital iletişimle (mesaj, e-posta, sosyal medya üzerinden) gerçekleşebilir.

Tacizin ayırt edici özellikleri:

- Kişinin rızası olmadan gerçekleşmesi,
- Kişisel sınırları ihlal etmesi,
- Psikolojik, duygusal veya fiziksel zarar vermesidir.

Taciz, her zaman davranışı yapan kişinin “niyeti”ne göre değil, mağdurun yaşadığı deneyime göre tanımlanır. Dolayısıyla, “şaka yaptım”, “yanlış anlaşıldım”, “niyetim kötü değildi” gibi ifadeler, taciz davranışlarını meşrulaştıramaz.

Taciz, failin gücünü – hiyerarşi, ün, yaş, cinsiyet gibi – mağdur üzerinde baskı kurmak için kullanmasıyla daha da ağırlaşabilir. Bu durumlarda taciz, aynı zamanda bir güç suistimali haline gelir.

Türkiye Ceza Kanunu'nda (TCK) taciz fiilleri farklı başlıklar altında ele alınır:

- TCK 105 – Cinsel Taciz
- TCK 123 – Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma
- TCK 96 – Eziyet,
- TCK 125 – Hakaret gibi.

Bu davranışların her biri, somut olaya göre farklı suç tanımları kapsamında değerlendirilebilir. Tacize uğradığını düşünen kişilerin, yasal haklarını kullanabilmeleri ve güvenli şekilde destek alabilmeleri için bir hukuk uzmanına ya da sendikaya başvurmaları önemle tavsiye edilir.

1.1 Tacizin Türleri

Taciz, bireyin rızası dışında, kişilik haklarını ihlal eden ve zarar verici nitelik taşıyan davranışların genel adıdır. Taciz farklı biçimlerde ortaya çıkabilir ve her durumda mağdurun istemi dışında gerçekleşir. Aşağıda, tacizin sık karşılaşılan türleri ve Türkiye Ceza Kanunu'ndaki karşılıkları yer almaktadır:

1.1.1 Sözlü Taciz

Hakaret, tehdit, aşağılayıcı ya da küçümseyici ifadeler, ırkçı, cinsiyetçi veya ayrımcı söylemler ile kişiyi rahatsız edici nitelikteki sözlü şakalar bu kapsama girer.

TCK bağlantısı:

- TCK 125 – Hakaret,
- TCK 106 – Tehdit,
- TCK 122 – Nefret ve Ayrımcılık Suçları.

1.1.2 Fiziksel Taciz

Kişinin rızası dışında bedensel temas içeren, dokunma, itme, sıkıştırma gibi fiziksel müdahalelerdir. Zarar verici nitelik taşıyan davranışlar yaralama, eziyet veya saldırı suçlarına da dönüşebilir.

TCK bağlantısı:

- TCK 86 – Kasten Yaralama,
- TCK 96 – Eziyet,
- TCK 102 – Cinsel Saldırı (fiziksel temas içeren durumlarda).

1.1.3 Cinsel Taciz

Cinsel taciz, bireyin açık rızası olmadan gerçekleşen, rahatsız edici ve sınır aşan her türlü cinsel içerikli sözlü, yazılı, görsel ya da fiziksel davranışı kapsar.

İşyerinde, sette, sahnede, stüdyoda ya da dijital ortamlarda; bireyin güvenliğini, saygınlığını ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bu tür davranışlar, insan onuruna aykırıdır ve hukuka göre yaptırıma tabidir.

Cinsel Taciz Örnekleri:

- Cinsellikle ilgili istenmeyen sözler, şakalar, ima ve yorumlar
- Rahatsız edici bakışlar veya mimiklerle kişinin cinselliğine yönelme
- Rıza dışı fiziksel temas (örneğin elini tutma, omzuna dokunma, zorla sarılma)
- Cinsel içerikli mesaj, e-posta veya görsel materyal paylaşımı
- Cinsel ilişki teklif etmek veya “iyilik karşılığı” imasında bulunmak
- Çalışma ortamında uygunsuz çıplaklık ya da cinsel içerikli materyallerin gösterimi

TCK ile Hukuki Bağlantı:

- TCK 105 – Cinsel Taciz: Fiziksel temas içermeyen, cinsellik içeren rahatsız edici eylemler. Failin kamu görevlisi, işveren, öğretmen veya benzeri konumda olması hâlinde ceza artırılır.
- TCK 102 – Cinsel Saldırı: Eğer cinsel davranış fiziksel temas içeriyor ve mağdurun cinsel dokunulmazlığına müdahale ediyorsa, bu durumda taciz değil cinsel saldırı suçunu oluşturur.

1.1.4 Dijital Taciz

E-posta, mesajlaşma uygulamaları ve sosyal medya gibi dijital platformlar üzerinden gönderilen tehdit, cinsel içerikli mesaj, ısrarcı yazışmalar veya küçük düşürücü içerikleri kapsar.

TCK bağlantısı:

- TCK 105 – Cinsel Taciz,
- TCK 106 – Tehdit,
- TCK 125 – Hakaret,
- TCK 123 – Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma.

1.1.5 Psikolojik Taciz (Mobbing)

Bir kişiye özellikle iş hayatında veya sosyal çevrede sistematik olarak uygulanan dışlama, küçümseme, değersizleştirme, itibarsızlaştırma veya sindirme davranışlarıdır.

TCK bağlantısı:

- TCK 96 – Eziyet,
- TCK 125 – Hakaret,
- TCK 118 – Sendikal Hakkın Engellenmesi (iş yerinde örgütlülüğe karşı kullanılırsa).

1.1.6 Misilleme (Retaliation)

Tacizi bildiren, şikayette bulunan ya da tanıklık eden kişilere karşı doğrudan ya da dolaylı cezalandırıcı davranışlardır.

Örnekler:

- Şikayetçi kişiyi dışlama,
- İş yükünü artırma, görev veya rol küçültmek,
- Terfi veya iş olanaklarını engelleme,
- Gözdağı verme, ima, alay, karalama kampanyaları veya itibarsızlaştırma,
- İşten çıkarma veya süreksiz çalışma koşulları yaratma.

TCK bağlantısı:

- Eylemin içeriğine göre TCK 125 (hakaret), 106 (tehdit), 118 (sendikal hakkın engellenmesi) gibi maddeler devreye girebilir. Ayrıca bu tür misillemeler, çalışma hukuku kapsamında işverenin eşit işlem borcunu ve mobbing yasağını ihlal eder.

Hukuki Uyarı

Yukarıda yer alan tanımlar, hukuki çerçeveyi daha iyi anlamaya yönelik olarak sadeleştirilmiş şekilde sunulmuştur. Her bir taciz türü, olayın koşullarına göre farklı suç tipleri kapsamında değerlendirilebilir.

Tacize uğrayan, tanık olan veya misillemeye maruz kalan kişilerin, yasal haklarını kullanabilmeleri için bir hukuk uzmanına başvurmaları ve/veya doğrudan Oyuncular Sendikası ile iletişime geçmeleri tavsiye edilir.

1.1.7 Güç Dinamikleri İçeren Taciz

İş yerinde veya yapım süreçlerinde hiyerarşik üstünlüğü olan bir kişinin, cinsel veya romantik taleplerini reddeden kişiyi dolaylı ya da doğrudan cezalandırması güç temelli tacizdir.

Bu tür tacize örnek:

- Cinsel talepleri reddettiği için işten çıkarma tehdidi,
- Daha düşük görünürlük veya rol verilmesi,
- Uygunsuz yakınlık karşılığında kariyer vaadi.

TCK Bağlantısı:

- TCK 105: Cinsel Taciz
- TCK 102: Cinsel Saldırı (fiziksel temas varsa)
- TCK 250: Nüfuz Ticareti (yetki ve etki kötüye kullanımı durumlarında değerlendirilebilir)

Hiçbir mesleki fırsat, bireyin rızasına veya kişisel ilişkilere bağlı hale getirilemez. Bu tür davranışlar açık bir güç istismarıdır.

1.1.8 Düşmanca Çalışma Ortamında Cinsel Taciz

Düşmanca ortam, sürekli tekrarlanan cinsel içerikli söz, ima, bakış, fiziksel temas veya materyallerle çalışmayı güvenli olmayan bir hale getiren sistematik taciz biçimidir.

Örnek Davranışlar:

- Cinsel içerikli lakaplar, şakalar, uygunsuz iltifatlar,
- Pornografik içeriklerin ortalıkta bulundurulması,
- Israrcı fiziksel temaslar veya sözlü tacizler.

TCK Bağlantısı:

- TCK 105: Cinsel Taciz
- TCK 125: Hakaret (aşağılayıcı ifadeler varsa)
- TCK 96: Eziyet (sistematik hale geldiyse)

Bu tür ortamlar yalnızca doğrudan mağduru değil, çevrede bulunan tüm çalışanları olumsuz etkiler. İş yerinde güvenliğin korunması için bu tür davranışlara karşı sessiz kalınmamalı, bildirim yapılmalıdır.

1.1.9 Grooming (Psikolojik ve Duygusal Tacize Hazırlama Süreci)

Grooming, özellikle güç dengesizliğinin bulunduğu ilişkilerde, failin mağduru istismara hazırlamak amacıyla kullandığı duygusal ve psikolojik manipülasyon sürecidir.

Genellikle masum görünen ilgi, yakınlık ve koruma kisvesi altında başlar.

Örnek Davranışlar:

- Aşırı kişisel ilgi, “özel bir bağ” imaları,
- Sır paylaşımı, ayrıcalıklar tanıma,
- Set dışında görüşme teklifleri,
- Güven kazandıktan sonra fiziksel temaslara geçiş,
- Kademeli olarak cinsel içerikli sohbetler başlatma.

Grooming’in Aşamaları:

1. Hedef Belirleme: Yeni, deneyimsiz, yalnız veya güvencesiz kişilere yönelme.
2. Güven İnşası: Sürekli ilgi, destek, mentorluk görünümü.
3. Ayrıcalık Sunma: Rol teklifleri, özel muamele, hediye.
4. Yalıtma: Başkalarıyla bağını kesme, yalnızlaştırma.
5. Sınır İhlalleri ve Normalleştirme: Fiziksel temas, cinsellik içerikli mesajlar.
6. İstismar ve Kontrol: Psikolojik ya da fiziksel sömürü başlar.

TCK Bağlantısı:

Grooming'in kendisi TCK'da ayrı bir madde olarak tanımlanmamıştır; ancak bu süreç, genellikle şu suçlarla sonuçlanır:

- TCK 105: Cinsel Taciz
- TCK 102: Cinsel Saldırı
- TCK 107: Şantaj (bağımlılık yaratılıp tehdit edilirse)
- TCK 96: Eziyet (süreklilik arz eden manipölasyon)

Özellikle dikkat edilmesi gereken ortamlar:

Setler, stüdyolar, provalar gibi kapalı ve güç ilişkilerinin belirgin olduğu sahne sanatları ortamlarıdır.

Grooming erken fark edilmezse, duygusal manipölasyonla mağduru sessizliğe zorlayabilir. Güvenli alanların yaratılması, eğitim ve ihbar mekanizmalarının açık olması şarttır.

1.1.10 Rıza/Onayın Geçerli Sayılamayacak Durumlar

Bazı koşullarda bireyin verdiği “rıza” geçerli kabul edilmez; çünkü bu durumlar kişinin özgür ve bilinçli karar verme kapasitesini ortadan kaldırır:

1. Bilinç Değiştirici Madde Etkisi Altındayken Alkol, uyuşturucu veya ilaç etkisi altında olan bir kişi açık ve bilinçli onay veremez; bu durumda alınan “rıza” geçerli değildir.
2. 18 Yaş Altı Bireylerde Türkiye yasalarına göre 18 yaşın altındaki çocuk ve ergenlerden alınan cinsel içerikli “rıza” hukuken geçerli değildir. Reşit olmayan bireylerle her türlü cinsel davranış yasadışıdır.
3. Ruhsal veya Bilişsel Engel Durumlarında Bireyin zihinsel gelişim düzeyi veya ruhsal sağlığı, sağlıklı karar verme ve onay verebilme kapasitesini etkileyebilir. Bu durumda, kişinin onayı geçerli sayılmaz.
4. Fiziksel veya Sözlü İfade Yetisi Olmayan Durumlarda Kişi kendini açıkça ifade edemiyorsa veya onayını dile getiremiyorsa, varsayımsal “rıza” kabul edilemez.

2. Ayrımcılık Nedir?

Ayrımcılık, bir kişiye veya gruba, sahip olduğu bir özelliği (örneğin cinsiyet, yaş, kilo, engellilik, etnik köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, din, mezhep vb.) nedeniyle diğerlerinden farklı ve haksız şekilde davranılmasıdır.

Ayrımcılık, Türk Ceza Kanunu'nda da açıkça düzenlenen ve yaptırıma tabi olan bir ihlaldir. (TCK m.122): Bir kişinin din, mezhep, ırk, etnik köken, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç veya benzeri nedenlerle işe alınmaması, hizmetin engellenmesi ya da ayrımcılığa uğraması suçtur.

İş Kanunu, Anayasa ve uluslararası sözleşmeler ayrımcılığı açıkça yasaklar.

Oyuncular; sahnede, sette, stüdyoda ve provalarda yalnızca mesleki becerileriyle değil, aynı zamanda kimlikleriyle de görünür olan bireylerdir. Bu durum, onları ayrımcılığa açık hale getirebilir.

2.1 Ayrımcılık Türleri

2.1.1 Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Kadın, erkek ya da diğer cinsiyet kimliklerine sahip kişilere yönelik ücret eşitsizliği, rol dağılımında dışlama, ebeveynlik veya özel hayatı nedeniyle “zor” görülerek işe alınmama gibi durumları içerir.

2.1.2 Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık

LGBTİ+ bireylerin açık veya örtük şekilde dışlanması, aşağılanması ya da işe alınmaması. Tiyatroda ya da sette açıkça ayrımcı ifadeler kullanılması bu kapsamdadır.

2.1.3 Yaş Ayrımcılığı

“Genç görünmeli”, “bu yaştan sonra olmaz” gibi önyargılarla mesleki fırsatların engellenmesi. Özellikle kadın oyuncular için yaygındır.

2.1.4 Fiziksel Görünüm / Kilo Temelli Ayrımcılık

Fiziksel görünüm, kilo, boy, ten rengi gibi özellikler nedeniyle sistematik olarak belirli rollere ulaşamama ya da dışlanma.

2.1.5 Engellilik Temelli Ayrımcılık (Ableizm)

Görünür ya da görünmeyen engellere sahip bireylerin, yetenekleri göz ardı edilerek sistematik dışlanması.

2.1.6 Etnik Köken ve Dil Temelli Ayrımcılık

Aksan, şive, etnik köken ya da farklı bir anadili olan oyuncuların, önyargıyla değerlendirilmesi veya belli tiplerle hapsedilmesi.

2.1.7 Sistematik Ayrımcılık

Kurumun veya sektörün genel yapısında, yukarıdaki özelliklere sahip kişilerin sistematik şekilde dezavantajlı konumda tutulması.

2.1.8 Dolaylı Ayrımcılık

Tarafsız gibi görünen bir kuralın, belirli grupları dezavantajlı duruma düşürmesi. Örneğin, “gece geç saatlere kadar çekim” uygulamasının çocuklu oyuncular için sistematik engel oluşturması.

3. Taciz ve Ayrımcılığın Sektörel Sonuçları

- Oyuncuların mesleki fırsatlara eşit ve adil şekilde erişimini engeller.
- Psikolojik güvenliği zedeler, yaratıcı üretim ve iş verimliliğini olumsuz etkiler.
- Ekip içinde gerilim, dışlanma, mobbing ve güvensizlik ortamı yaratır.
- Üretimin niteliğini düşürür, sektörün çeşitlilik ve temsil gücünü azaltır.
- Sendikal koruma ve destek mekanizmalarına olan ihtiyacı artırır.

Oyuncular Sendikası olarak:

Her türlü taciz ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesini benimsemekteyiz. Tacize veya ayrımcılığa uğrayan üyelerimizin yanında olarak, onlara rehberlik ve destek sağlamaktayız. Sektörde eşitlik, adalet ve güvenli çalışma ortamlarını teşvik eden politika ve eğitimlerin hayata geçirilmesi için aktif çalışıyoruz.

3.1 Taciz ve Ayrımcılık Nasıl Önlenir?

Taciz ve ayrımcılığın önlenmesi, bireysel farkındalık kadar, kurumsal sorumluluk ve sistemli yaklaşımla mümkündür. Güvenli, adil ve kapsayıcı bir sektör için şu adımlar uygulanmalıdır:

3.1.1 Eğitim ve farkındalık programları düzenleyin: Tüm sektör çalışanları taciz ve ayrımcılığın türleri, etkileri ve önleme yolları konusunda düzenli eğitim almalıdır.

3.1.2 Açık ve bağlayıcı politikalar oluşturun: Taciz ve ayrımcılığı net biçimde yasaklayan, yaptırımları belirleyen kurallar herkesin ulaşabileceği şekilde yazılı olmalıdır.

3.1.3 Güvenli bildirim ve şikâyet mekanizmaları kurun: Mağdurlar ve tanıklar için gizlilik ve koruma öncelikli, bağımsız başvuru kanalları sağlanmalıdır.

3.1.4 Cezasızlığa izin vermeyin: Her ihlal bildirimini ciddi şekilde değerlendirilip, gerekli yaptırımlar kararlılıkla uygulanmalıdır.

3.1.5 Eşit temsiliyeti destekleyin: Karar alma süreçlerinde yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim gibi farklı deneyimlerin temsili sağlanmalıdır.

3.1.6 İzleme ve denetim sistemleri kurun: Politikalar ve uygulamalar düzenli olarak denetlenmeli, etkileri şeffaf şekilde raporlanmalıdır.

3.2 Siz Ne Yapabilirsiniz? : Sanat okulları, yapımcılar, cast ajansları, prodüksiyon şirketleri ve tüm sektör paydaşlarına önerilerimiz:

3.2.1 Eğitim programları geliştirin: Taciz ve ayrımcılık konusunda bilinçlendirme eğitimleri düzenleyin.

3.2.2 Yazılı ve erişilebilir politika oluşturun: Sektörde herkesin anlayacağı ve erişebileceği net ilkeler belirleyin.

3.2.3 Güvenli bildirim hattı kurun: Taciz ve ayrımcılığa maruz kalanların veya tanık olanların güvenle başvuracağı mekanizmalar sağlayın.

3.2.4 Şeffaf ve etkin yaptırımlar uygulayın: Bildirimler tarafsızca incelensin, yaptırımlar caydırıcı olsun.

3.2.5 Çeşitlilik ve eşitliği destekleyin: Farklı kimliklerin karar mekanizmalarında temsiline önem verin.

3.2.6 Politika uygulamalarını denetleyin ve raporlayın: Gelişmeleri düzenli takip edip, sonuçları kamuoyuyla paylaşın.

3.2.7 Toplumsal sorumluluğu paylaşın: Taciz ve ayrımcılıkla mücadele sadece mağdurların değil, tüm sektör çalışanlarının ortak sorumluluğudur.