

Oyuncular Sendikası

Tacizle Mücadelede Önerilen Davranış Kuralları

Oyuncular Sendikası olarak, iş yerlerinde istismar, cinsel saldırı, taciz ve misillemeden arındırılmış güvenli bir ortamın sağlanmasının hem hukuki hem de etik bir yükümlülük olduğunu savunuyoruz. Bu sorumluluk başta yapımcılar ve işverenler olmak üzere tüm sektör paydaşlarını kapsar. Sendikamız, bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen yapımcı ve işverenleri sorumlu tutma kararlılığında. Üyelerimizin güvenliğini sağlayamayan kişi ve kurumlarla çalışılmaması yönünde tavsiye verme hakkımızı saklı tutarız.

DURDURUN. DESTEKLEYİN. BİLDİRİN.

Sektörde sıklıkla karşılaşılan toksik ve güvensiz çalışma kültürünü değiştirme irademizi ve tüm üyelerimiz için adil, onurlu ve profesyonel bir üretim ortamı oluşturma hedefimizi yansıtır.

Bu kurallar doğrultusunda tüm üyelerimizin, hem işverenlerle hem de birbirleriyle olan ilişkilerinde bu ilkelere uygun davranmasını bekliyoruz. Gücünü kolektif dayanışmadan alan bir sendika olarak, üyelerimizin yalnızca kendi davranışlarından değil, çevrelerinde gözlemledikleri uygunsuzluklara da müdahil olmalarından yanayız.

Taciz ve ayrımcılıkla mücadele yalnızca mağdurun değil, herkesin sorumluluğudur. Önerilen Davranış Kuralları, yürürlükteki yasalar (örneğin Türk Ceza Kanunu'nun 102, 103, 105. maddeleri), toplu iş sözleşmesi hükümleri ve Sendika politikalarına dayanır ve onlarla uyumlu biçimde uygulanır. Uygunsuz davranışlarla karşılaşıldığında, üyelerimizden şunu bekliyoruz:

DURDURUN. DESTEKLEYİN. BİLDİRİN.

1. Önerilen Davranış Kuralları

1.1 Taciz Kabul Edilemezdir.

Oyuncular Sendikası üyeleri; ister oyuncu, ister eğitimci, ister set çalışanı olarak görev alıyor olsun, sahnede ve sette geçerli olan tüm yasa, ilke ve davranış kurallarına uymakla yükümlüdür.

Tüm üyelerimizin, taciz içeren her türlü davranıştan uzak durmasını ve tacizle mücadele çabalarını desteklemesini bekliyoruz.

1.2 Üyeler Tarafından Gerçekleştirilen Tacizin Sonuçları

İşverenler, tüm çalışanlarının –sendika üyeleri dahil– güvenli bir çalışma ortamında bulunmalarını sağlamakla yükümlüdür. Sendikamız, üyelerimiz tarafından gerçekleştirilen taciz vakalarını da aynı ciddiyetle değerlendirir. Taciz suçu veya davranış iddiası, disiplin sürecini başlatır. Bu süreçte:

- Üyemizin adil şekilde yargılanması ve savunma hakkının korunması sendika tarafından desteklenir.
- İşverenin disiplin süreci başlatması hâlinde, üyemiz sendika temsilcisi talep edebilir. Sendikamız, hem mağdurların korunmasını hem de suçlamalara muhatap olan üyelerin haklarının adil şekilde gözetilmesini temel ilke olarak benimser.

1.3 Tacizi Bildirme

Tacize maruz kalan veya tanıklık eden üyelerimizin, olayı sendikaya bildirmesi teşvik edilir. Sendika, bildirimleri gizlilik ve güven esasları çerçevesinde ele alır ve ilgili kişiye destek sağlar.

1.4 Müdahale ve Tanıklık Etme

Bir taciz vakasına tanıklık eden üyelerden beklentimiz:

- Güvenli bir şekilde müdahale etmeleri,
- Mağduru desteklemeleri,
- Gözlemledikleri durumu sendikaya bildirmeleridir.

Tacizle mücadele, yalnızca mağdurların değil, tüm sektör çalışanlarının ortak sorumluluğudur.

2. İşverenler İçin Önerilen Davranış Kuralları

2.1 Güvenli Çalışma Ortamı Sağlama Yükümlülüğü

2.1.1 Türk yasaları uyarınca işverenler; şiddet, cinsel taciz, ayrımcılık ve istismar içermeyen bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

2.1.2 Bu yükümlülük yalnızca fiziksel güvenliği değil; aynı zamanda kapsayıcılığı, çeşitliliği ve eşitliği destekleyen politikaları da içerir.

2.1.3 İşverenler, çalışanlarını bu konularda düzenli olarak bilgilendirmeli ve bilinçlendirmelidir.

2.2 Geleneksel Olmayan İş Alanları ve Sektöre Özgü Çalışma Alanları

2.2.1 Oyuncular, yapım ekipleri ve diğer set çalışanları; geleneksel ofis ortamlarının dışında, karavan, sahne, prova salonu, seçmeler, kapanış partisi, sosyal ağ oluşturma etkinliği ve set dışı etkinliklerde de görev yapar. İşverenin yükümlülüğü bu mekânlarda da geçerlidir. Ortamın “resmi işyeri” sayılıp sayılmadığına bakılmaksızın, çalışanların maruz kalabileceği risklerden işveren sorumludur.

2.3 Çocuk Oyuncuların Korunması

2.3.1. Onsekiz (18) yaşın altındaki oyuncular, taciz ve cinsel saldırı da dahil olmak üzere istismara karşı herkesten daha savunmasızdır; hem gelişimsel hem de hukuki açıdan özel korunma hakkına sahiptir.

2.3.2 İşverenler, çocukların çalıştırılmasına ilişkin özel yönetmeliklere ve TCK kapsamındaki yükümlülöklere uymakla sorumludur.

2.3.3 Bu süreçte belirli profesyoneller (ilgili ruh sağlığı uzmanı), veli, yasal temsilci ve sendika temsilcisiyle birlikte hareket edilmesi esastır.

2.4 Tedarikçi ve Üçüncü Kişiler

Sahne ve görsel-işitsel prodüksiyonlarda işverenin sorumluluğu sadece kendi personeliyle sınırlı değildir. Taşeron firmalar, freelance çalışanlar, teknik ekipler ya da üçüncü taraf hizmet sağlayıcılarının davranışlarından doğan ihlaller de işverenin sorumluluk alanına girer. İşverenler, projelerinde yer alan tüm tarafların taciz ve ayrımcılık karşıtı politikalara uygun hareket ettiğinden emin olmalıdır.

2.5 Bildirim Süreçleri ve Şeffaflık

2.5.1 İşverenin, cinsel taciz ve diğer etik ihlallerin güvenli şekilde bildirilebileceği bir başvuru mekanizması oluşturması önerilir. Bu mekanizma:

- Açık, anlaşılır ve erişilebilir olmalı,

- Çalışanlara eğitimlerde ve yazılı kaynaklarda duyurulmalı,
- Kısa süreli yapımlar ve dağıtık ekiplerde bile uygulanabilir olmalıdır.

2.5.2 Set gibi geçici ve parçalı ortamlarda, kime ve nasıl başvuru yapılacağı belirsiz olabilir. Bu nedenle Oyuncular Sendikası, sektörel düzeyde kapsayıcı bir raporlama ağı oluşturulmasını savunur. Bildirim mekanizmaları konusunda tereddüt yaşayan çalışanlar doğrudan sendikaya başvurabilir.

2.6 Misillemeye Karşı Koruma

2.6.1 Bir ihlali bildiren çalışana karşı misillemede bulunmak yasaktır.

2.6.2 İşveren, bildirmeyi yapan kişinin gizliliğini korumakla ve yeniden mağdur olmasını önlemekle yükümlüdür.

2.6.3 Mobbing, dışlama, görevden alma gibi dolaylı cezalandırmalar da misilleme kapsamına girer ve ciddi sonuçlar doğurabilir.

2.7 Sözleşmelere Uyum

Sektördeki iş sözleşmeleri ve meslek birlikleri protokolleri, taciz ve ayrımcılığı açıkça yasaklayan hükümler içerir. İşverenler, sendikayla aktif biçimde iletişim kurarak, olası ihlallere karşı birlikte çözüm üretmelidir. Özellikle eğlence, haber, tiyatro, sinema ve müzik gibi farklı disiplinlerde çalışan üyelerimiz açısından bu uyum süreci kritik önemdedir.

Yükümlülük Yerine Getirilmezse Ne Olur?

Taciz ve şiddetten arınmış bir iş ortamı sağlayamayan işverenler:

- Türk Ceza Kanunu ve İş Kanunu çerçevesinde hukuki sorumlulukla karşı karşıya kalabilir,
- Sendika ve meslek birlikleri protokolleri hükümlerini ihlal etmiş sayılabilir.

Bu gibi durumlarda Oyuncular Sendikası, üyelerinin güvenliği sağlanmadığı takdirde işi reddetme veya çalışmayı durdurma çağrısı yapabilir. İşverenin yükümlülüğünü yerine getirmediğine inanıyorsanız Oyuncular Sendikası ile doğrudan iletişime geçebilirsiniz. Sendikamız size destek sağlayacak ve gerekirse ek kaynaklara yönlendirecektir.

İster işte ister iş ile ilgili faaliyetlerde olsun, istismar, cinsel taciz veya misilleme eylemlerine tanık olduğumuzda veya öğrendiğinizde aktif destekleyici meslektaşlar olarak hareket etmek üyelerimizin ve iş verenlerin ortak sorumluluğudur.

Yaygın eylemsizlik ve sessizlik kültürünü sona erdirmek için görmezden gelmemeliyiz. Mümkün olduğunda davranışı DURDURMAK için müdahale etmeli, ses çıkaranları DESTEKLEMELİ ve davranışı BİLDİRMELİYİZ.