

**Gösteri Sanatlarında
Cinsel Taciz,
Cinsel İçerikli Mobbing
ve Cinsel Saldırı
Araştırması**

Dissensus
research

**Gösteri
Sanatlarında Kadın
Grubu**

Temmuz 2021

Dissensus Araştırma duygu-düşünce-deneyim-davranış (4D) araştırmaları yürüten, niteliksel ve niceliksel yöntemlerde uzmanlaşmış, disiplinlerarası araştırma, tasarım, eğitim ve danışmanlık şirkettir. Ürettiği bilginin aynı anda pek çok yöne aktığının farkında olan bir grup antropolog, sosyolog, iktisatçı, siyaset bilimci ve tarihçiden oluşur. Farklı disiplinlerden gelen uzmanlığı ve akademiden gelen deneyimini kolektif bir üretim sürecine dönüştürür. İş ortaklarının tercih ve ihtiyaçlarına yönelik görme, anlama, karar alma ve tasarım çözümleri sunar.

Küçükbakkalköy Mah.
Vedat Günyol Cad. Defne Sok.
Flora Residence No:1 D:365
Ataşehir / İstanbul
0 216 709 3894
info@dissensusresearch.com

Gösteri Sanatlarında Kadın Grubu

Performans alanlarında çalışan kadınlar ve lgbti+'lardan oluşan Gösteri Sanatlarında Kadın grubu bir yandan pandemi ile ağırlaşan koşulları dayanışma içerisinde hafifletmeye çalışırken, öte yandan iç eğitimlerle hem daha sıkı bir iletişim sağlamış, hem de farklı alanlarda kendilerini geliştirmeye yönelmiştir. Bu süreçte gruba iletilen bir taciz ifşası sonucunda, bu yakıcı konuyu gündemlerine taşıyıp, gösteri sanatlarının eğitim ve üretim aşamalarındaki sorunlarını saptamak amacıyla bir alan araştırması yapmaya karar vermişlerdir. Grup, çalışmalarını sürdürmektedir.

İçindekiler

Tablo Dizini	3
Grafik Dizini	4
Araştırma Hakkında	5
Yöntem ve Sınırlılıklar	6
Benzer Çalışmalarla Karşılaştırmalar	8
Katılımcı Profili	11
Cinsel Taciz Deneyimleri	15
Cinsel Taciz ve Mekân	20
Cinse Taciz, Tanık ve Destek	23
Failin Kimliği	26
Cinsel İçerikli Talep	29
Cinsel Taciz ve Algılar	30
Cinsel Taciz ve Tepki	34
Cinsel Taciz ve Şikayet	37
Cinsel Taciz ve Çözüm	42
Katılımcıların Sınıflandırılması	44
Sonuç	46
İkincil Kaynaklar	47

Tablo Dizini

Tablo 1. Mesleki Eğitim	11
Tablo 2. Katılımcıların Meslekleri	12
Tablo 3. Katılımcıları Şu anda Yaptıkları İş	12
Tablo 4. Çalışma Yeri	13
Tablo 5. Gelir Durumu	14
Tablo 6. Cinsel Taciz Deneyimleri	16
Tablo 7. Cinsel Tacize Tanık Olmak	16
Tablo 8. Tacizin Biçimi	17
Tablo 9. Cinsel Tacizden Etkilenme/Yaralanma	19
Tablo 10. Kariyer Aşamalarında Taciz	20
Tablo 11. Meslektaş Tacizi Görülen Yerler	21
Tablo 12. Tacize Tanık Olma	23
Tablo 13. Taciz Tanıklarının Desteği	24
Tablo 14. Taciz Edenin Cinsiyeti	26
Tablo 15. Taciz Edenin Pozisyonu	27
Tablo 16. Taciz Edenin Mesleği	27
Tablo 17. Prova ve Oyunda Partner Tacizi	28
Tablo 18. Taciz, Tehdit ve Vaat	29
Tablo 19. Cinsel İçerikli Taleplere Karşı Çıkmanın Sonuçları	29
Tablo 20. Bedenin Sergilenmesi	30
Tablo 20a. Bedenin Sergilenmesi	30
Tablo 21. Hiyerarşi ve Gösteri Sanatları Alanın Doğası	31
Tablo 22. Hiyerarşi ve Gücün Kötüye Kullanımı	32
Tablo 23. Hiyerarşi ve Bedenin Sınırları	32
Tablo 24. Bedensel Performans ve Gücün Kötüye Kullanımı	24
Tablo 25. Çalışma ve Eğitim Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verilen Tepki	34
Tablo 26. Çalışma ve Eğitim Ortamında Tacize Emin Olmadığında Verilen Tepki	36
Tablo 27. Tacizin Şikâyet Edildiği Yer	38
Tablo 28. Taciz Şikâyetinin Etkisiz Olmasının Nedeni	39
Tablo 29. Sektörde Etkin Şikâyet Olanakları	41
Tablo 30. Tacize Yönelik Çözüm Önerileri	42
Tablo 31. Tacizi Önlemeye Yönelik Kurumsal Yapıya Dair Öneriler	42

Grafik Dizini

Grafik 1. Mesleki Eğitim	12
Grafik 2. Katılımcıların Meslekleri	13
Grafik 3. Katılımcıları Şu anda Yaptıkları İş	13
Grafik 4. Çalışma Yeri	14
Grafik 5. Gelir Durumu	15
Grafik 6. Tacizin Biçimi	18
Grafik 7. Meslektaş Tacizi Görülen Yerler	22
Grafik 8. Taciz Tanıklarının Desteği	24
Grafik 9. Taciz Edenin Cinsiyeti	27
Grafik 10. Taciz Edenin Pozisyonu	28
Grafik 11. Taciz Edenin Mesleği	28
Grafik 12. Prova ve Oyunda Partner Tacizi	29
Grafik 13. Taciz, Tehdit ve Vaat	30
Grafik 14. Çalışma Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verile Tepki	36
Grafik 15. Eğitim Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verile Tepki	36
Grafik 16. Eğitim ve Çalışma Ortamında Taciz ve Şikâyet	38
Grafik 17. Neden Şikâyette Bulunmadınız?	41

Araştırma Hakkında

Dissensus Araştırma olarak, 12 Mayıs ile 27 Mayıs 2021 tarihleri arasında internet üzerinden gösteri sanatları alanında çalışanlar arasında cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve cinsel saldırı gibi fiillerin ne kadar yaygın olduğunu, nasıl işlediğini ve bu tür davranışların engellenmesi için nelerin yapıldığını ya da yapılabileceğini araştıran bir anket düzenledik. Bu ankete tamamen gönüllülük üzerinden katılım olmasını tercih ettik ve bu alanlarda çalışanların deneyim ve algılarını anonim olarak ortaya çıkarmaya çalıştık. Bu araştırmayı, gösteri sanatlarında istismardan ve tacizden arındırılmış, güvenli bir çalışma ortamı kurulması yönünde bir adım olması umuduyla sizlere sunuyoruz.

Bu araştırmanın yapılmasına vesile olan Gösteri Sanatlarında Kadın Grubuna hem odak grup toplantılarının hazırlanmasında yardımcı oldukları ve bu toplantılara katıldıkları, hem de kendi çevrelerinde paylaşarak anketin uygulanmasına katılım ve katkıları için teşekkür ederiz.

Yöntem ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın yapılmasını, gösteri sanatlarında çalışan ve bu alanda yaşanan taciz deneyimleri sonrasında bir araya gelmiş olan kadınlardan oluşan bir grup talep etti. Bu grupta, gösteri sanatlarında faaliyet gösteren çeşitli meslek gruplarına mensup ve gösteri sanatlarının alt sektörlerinde çalışan kişiler bulunmakta: tiyatro, sinema ve TV oyuncu ve senaristleri, dansçılar, yazarlar, dramaturg, yönetmen, ve akademisyenler. Bu ana grupta bulunanlar anketi içinde öğrencilerin de olduğu başka listelere ulaştırdılar. Oyuncular Sendikası gibi meslek kurumlarına ve “Susma Bitsin” gibi platformlara da ulaşıldı. Bu çalışma sonunda 54 sorudan oluşan anketi 552 kişi yanıtladı.

Anketi cevaplayanların %81’i kendini kadın, %13’ü erkek, %6’sı da LGBTİ+ olarak tanımladı. Anket erkeklere de yollandığı halde, bu kesimden alınan cevap oranının düşük olması

Ankete katılanların büyük bir bölümü düşük gelirli, yüksek eğitilmiş ve birden çok iş yapan genç kadınlardan oluşmaktadır.

düşündürücüdür. Cevap vermeye gönüllü olanlar arasında cinsiyet ve cinsel kimlik açısından eşitsiz bir dağılım olması nedeniyle, anketimizin farklı kimlikler arasında bir temsiliyet gözetmediğini ve bu nedenle araştırma sonuçlarının bu durum göz önünde tutularak okunması gerektiğinin altını çizmek isteriz. Bu araştırmanın cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve cinsel saldırının gösteri sanatları alanında yaygın olduğunu göstermesinden yola çıkarak, pandemi dönemi sonrasında farklı kesimleri içeren yüz yüze ve daha kapsamlı ve derinlemesine araştırmalar yapılmasını teşvik edeceğimizi umuyoruz.

Başlamadan vurgulamak istediğimiz bir nokta da, cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve cinsel saldırı gibi hassas konularda araştırma yapmanın zorluğudur. Bu tür davranışlara maruz kalan birçok kişi yaşadığını adlandırmakta zorlanmakta, bazen taciz deneyiminin anlamını kendine bile itiraf edememektedir. Bu süreçlerden geçen kişilerin çoğunluğunun yaşadığı travmayı tekrar yaşamak istememesi nedeniyle soruları cevaplamakta zorlandıklarını da biliyoruz. Bu nedenle araştırmacılar, bazı soruları sormaktan ve/ya

tekrarlardan kaçınmak için çaba sarf ederler. Biz de sorularımızı bu çekinceleri göz önünde bulundurarak kaleme aldık.

Anket erkeklere de yollandığı halde, bu kesimden alınan cevap oranının düşük olması düşündürücüdür. Erkek katılımcıların sayısının düşüklüğü, bu konunun yalnızca “mağdurları” kapsadığı varsayımından hareketle, tacizin kendi başlarına gelmemesi dolayısıyla kendilerinin dışında bir olay olduğunu düşünmelerinden kaynaklı olabilir. Taciz vakalarında failin çoğunlukla erkek olması nedeniyle, kendilerini sorgulanmış hissediyor da olabilirler.

Ankette tercih edilen yöntem gereği katılanlar sorularımızın büyük bir bölümünde birden çok seçeneği işaret edebiliyorlar. Bu yüzden bazı tablo ve grafiklerde ankete katılanlardan daha fazla cevap bulunmaktadır. Tablo ve grafiklerin altındaki toplam sayı o soruya verilen cevapları yansıtmaktadır.

Benzer Çalışmalarla Karşılaştırmalar

Bu raporun sonuçlarını, yeri geldiğinde hem Türkiye içinde hem de yurt dışında yapılmış benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmaya çalışacağız. Ancak araştırma tarihleri, evrenleri ve yöntemleri farklı olduğundan bu karşılaştırmalar da dikkatle okunmalı. Yapılan araştırmalar genelde, taciz algısı ve seçilen sektörün genel bağlamına odaklanmıştır. Sektörün genel koşullarının taciz deneyimlerini, tacizin niteliğini ve tacize verilen kurumsal cevapları büyük ölçüde belirlediği görülmüştür. Bizim çalışmamız ise gösteri sanatlarını, yani içinde oyuncular dışında yönetmen, senarist ve yapımcı gibi gösteri sanatları ile alakalı ama aynı sektörde sayılamayacak iş kollarını da barındıran çok geniş bir bağlamı ele almaktadır.

Türkiye’de cinsel tacizle ilgili yapılan araştırmalar oldukça azdır. Kadınların yoğun olarak çalıştığı belirli sektörlerde cinsel taciz ve mobbing farklı birkaç alanda ama az sayıda araştırılmıştır. Kadınların ne tür davranışları cinsel taciz olarak sınıflandırdıkları sektörler arasında farklılık gösterdiği için sektör farklılıklarının araştırılması önem kazanmaktadır. Tarihi biraz eski de olsa, ilk çalışmalardan biri olan, 1996-1997 öğretim yılında yapılan bir araştırma, Bolu’da Orta Öğretimde öğretmenlik yapan kadınların %15’inin cinsel tacize uğradığını belgeliyor. 2006 yılında Ankara’daki sekiz devlet hastanesinde çalışan kadın sağlık çalışanları ve hemşirelerle yapılan başka bir çalışma, yöntemsel olarak ve araştırma tasarımı açısından bu araştırmayla kıyaslanabilir. Bu çalışmada kadınların %37’si cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırma, tacize uğrayan kadınların %80’inin, tacizle “baş etme yöntemi” olarak, iş hiyerarşisi, korku ve akıl sağlığı gibi çeşitli sebepler ileri sürerek vakaları kurumsal şikayet mekanizmalarına taşımamayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Çalışma psikolojisi odaklı başka bir araştırmada, yemek ve mutfak sektöründe iş güvencesizliği ve aşırı çalışma yükü altında çalışan ve rutin cinsel tacize maruz kalan kadınlar arasında tacizin iş memnuniyetine olan etkisi sorgulanıyor. Bu çalışmada, kadın mutfak çalışanlarının taciz arttıkça iş doyumlarının azaldığı ve bu yüzden sektörde uzun vadede kalıcı olmadıkları gözleniyor.

Yurt dışında yapılan çalışmalar da tacizin çeşitli sektörlerde yaygınlığına işaret ediyor. Özellikle, medya ve gösteri sanatları alanında çalışanlar üzerine yapılan cinsel taciz ve mobbing araştırmalarının, “Me Too” hareketiyle birlikte arttığı görülüyor. Danimarka, Norveç ve Hindistan’da yapılan çalışmalar, film endüstrileri ve özel haber merkezlerinde çalışan kadınların deneyimlediği cinsel tacizin yaygınlığını vurguluyor. Norveç’te güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalan genç ve deneyimsiz kadın çalışanlar, haber ve medya sektöründe iş vaadi ile yapılan istenmeyen temas ağırlıklı tacize uğramaktadır. Bu kadınlar, sektör hiyerarşisinde üst konumda olan kadınlara göre daha sık tacizin hedefi olmaktadır.

Diğer yandan Danimarka’da gösteri sanatlarında taciz meselesi, toplumsal hareketlerin de üzerine laf ve eylem ürettiği bir olgu haline gelmiştir. Danimarka’nın en büyük film ve prodüksiyon firmalarından olan *Zentropa*’da ortaya çıkan taciz vakalarını hedef alan 500’den fazla set, cast, ve gösteri sanatları çalışanı protesto hareketi başlatmıştır. ABD’de araştırmacı gazeteci olarak görsel içerik üreten *VICE* gibi alanında cinsiyet eşitliği konusunda “dönüştürücülük” iddiasında olan şirketlerde dahi çalışan kadınların sıklıkla tacize uğradığı ve bunu yazdıklarında hedef alındıkları belgelenmiştir.

Norveç’te sendika üyeliği %75’in üzerinde olan tiyatro çalışanları üzerine *Aktörler Sendikası* tarafından yapılan anket araştırmasının sonuçları, tiyatro işçisi kadınların maruz kaldığı cinsel tacizin (araştırma tarihine göre, son 6 ayda kadınların %33’ü), iş hayatına katılan tüm kadınların cinsel tacize uğrama oranının (%11) çok üstünde olduğunu göstermiştir. İngiltere tiyatrolarında artan ısrarlı takip vakalarını konu alan bir araştırma ise, tiyatro işletmecilerinin tacizi yok sayan tavrı, tiyatro ve provanın doğasında taciz olarak “yanlış algılanan” davranışların olduğunu öne süren yaklaşımlarını belgelemesi açısından önemli.

Yurt içi ve yurt dışı araştırmalar arasında, yürüttüğümüz araştırma kapsamında bir araştırmaya rast gelmedik. Örneğin, yukarıda söz konusu ettiğimiz Norveç’te sendikalı kadınların gösteri sanatlarındaki taciz deneyimlerini araştıran çalışma, kadınların ne sıklıkta tacize uğradıklarını ve tacize ne gibi tepkiler verdiklerini sorgulamıyor. Ayrıca yapılan çalışmalarda tacize uğrayan ve tacize tanıklık edenlerin sayısı ve durumlarına

dair de bir veri yok. Dolayısıyla, hiyerarşi ve mekân gibi değişkenlerin tanıklık ve taciz ile olan ilişkisi de sorgulanmamıştır. Tacizin vuku bulunduğu eğitim, çalışma ve sosyalleşme alanları konusunda da veri üretilmemiştir. Cinsel tacize karşı sektörün ve kamusal kurumların sessizliği ve

Kadınların gösteri sanatları alanının hangi sektör ve iş kollarında (tiyatro, eğitim, dizi, casting vb.), hangi aşamalarda (iş arama, eğitim, prova vb.) ve hangi mekânlarda (özel prova alanı, kamusal mekân, dijital mekân vb.) cinsel tacize uğradıklarına dair yapılmış bir araştırma bulunmamaktadır.

yetersizliğine dair kısıtlı da olsa araştırmalar bulunurken, yürüttüğümüz araştırmada ele aldığımız, cinsel tacize uğrayanların, buna tanıklık eden diğer çalışanların ve kurumların tacize karşı tepkileri ve bunun sonuçlarını irdeleyen bir çalışmaya rastlamadık.

Katılımcı Profili

Anketimize katılanların çoğunluğu genç (%85'i 25-44 yaş aralığında), yüksek eğitilmiş, düşük gelirli ve birden çok iş yapan insanlardan oluşuyor.

Katılımcıların yarıya yakını (%47) evli/partneri bulunmakta, %34'ünün eşi ya da partneri bulunmamakta, %10' yakını ise boşanmıştır.

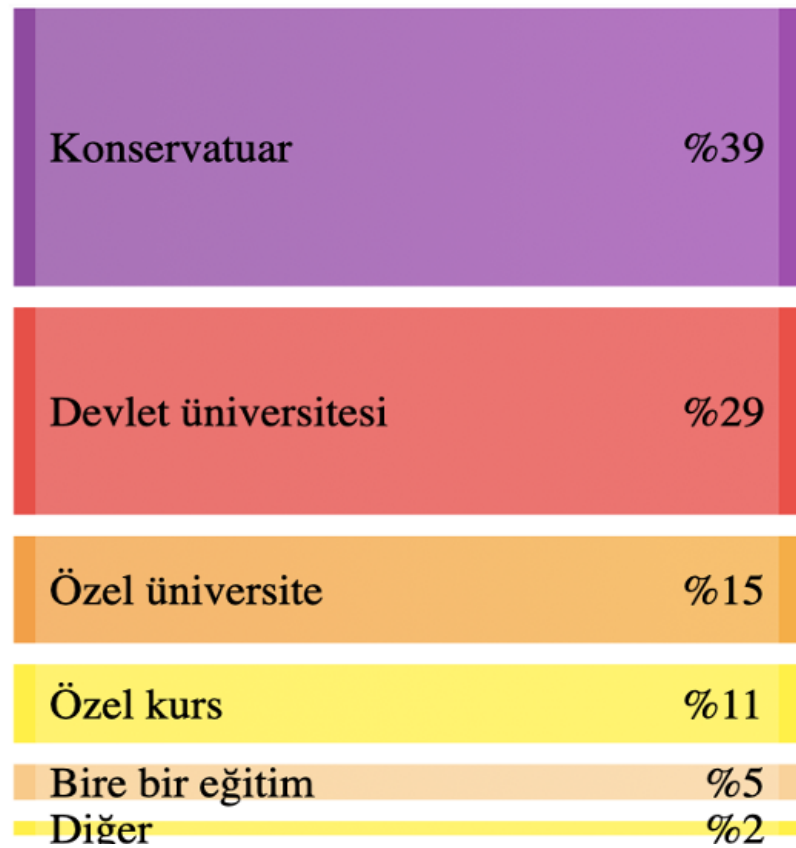
%90'nın üzerine katılımcı üniversite mezunu ve yüksek lisans ve doktora derecelerine sahiptir. Bu oran Türkiye koşullarına göre oldukça yüksektir.

Mesleki eğitimin büyük bir kısmının devlet okullarından alındığı, ama aynı zamanda bir kişinin birden çok kurumdan eğitim alabildiği görülmektedir (Tablo 1/Grafik 1). Gösteri sanatları alanında çalışanların eğitimleri, çalışmaya başladıktan sonra da devam etmektedir.

Tablo 1. Mesleki Eğitim

Mesleki Eğitim	Sayı	%
Konservatuar	304	38,58
Devlet üniversitesi	225	28,55
Özel üniversite	118	14,97
Özel kurs	86	10,91
Bire bir eğitim	37	4,70
Diğer	18	2,28
Toplam	788	100

Grafik 1. Mesleki Eğitim

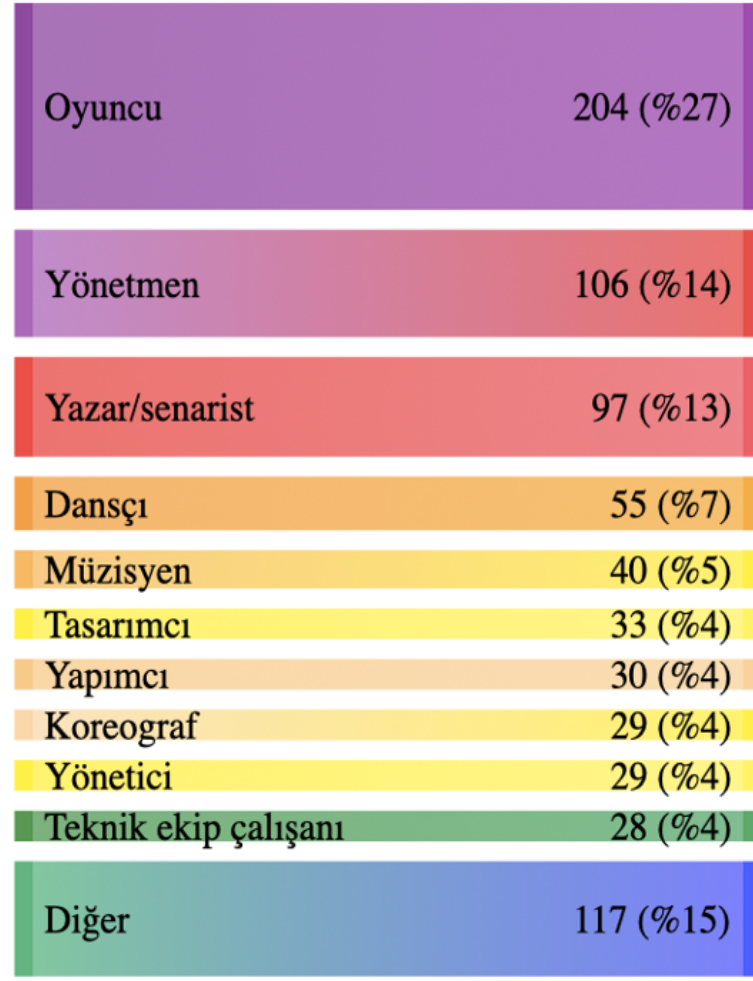


Ankete cevap verenlerin çoğunun farklı birkaç mesleği bulunmaktadır. Örneğin, kendini oyuncu olarak tanımlayan aynı zamanda yönetmen olarak da tanımlayabiliyor. Buna göre, katılımcıların yarısından fazlası (%53) oyunculuk, yönetmenlik, yazarlık ve senaristlik yapıyor.

Tablo 2. Katılımcıların Meslekleri

Meslek	Sayı	%
Oyuncu	204	26,56
Yönetmen	106	13,80
Yazar/Senarist	97	12,63
Dansçı	55	7,16
Müzisyen	40	5,21
Tasarımcı	33	4,30
Yapımcı	30	3,91
Koreograf	29	3,78
Yönetici	29	3,78
Teknik ekipte görevli	28	3,65
Diğer	117	15,23
Toplam	768	100

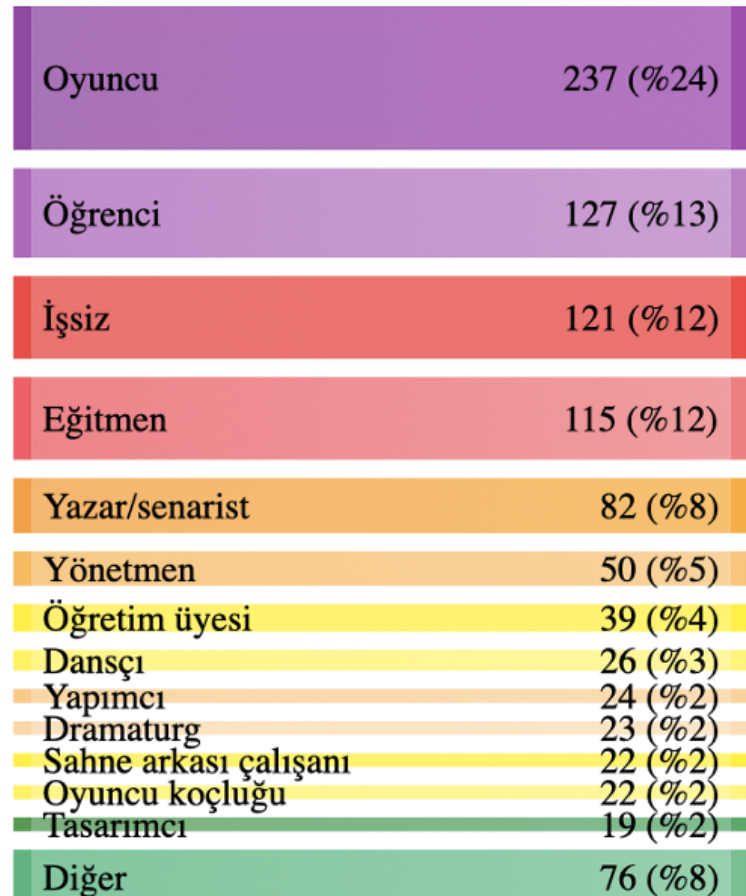
Grafik 2. Katılımcıların Meslekleri



Tablo 3. Katılımcıların Şu anda Yaptıkları İş

İş	Sayı	%
Oyuncu	237	24,11
Öğrenci	127	12,92
İşsiz	121	12,31
Eğitmen	115	11,70
Yazar/Senarist	82	8,34
Yönetmen	50	5,09
Öğretim üyesi	39	3,97
Dansçı	26	2,64
Yapımcı	24	2,44
Dramaturg	23	2,34
Sahne arkası çalışanı	22	2,24
Oyuncu koçluğu	22	2,24
Tasarımcı	19	1,93
Diğer	76	7,73
Toplam	983	100

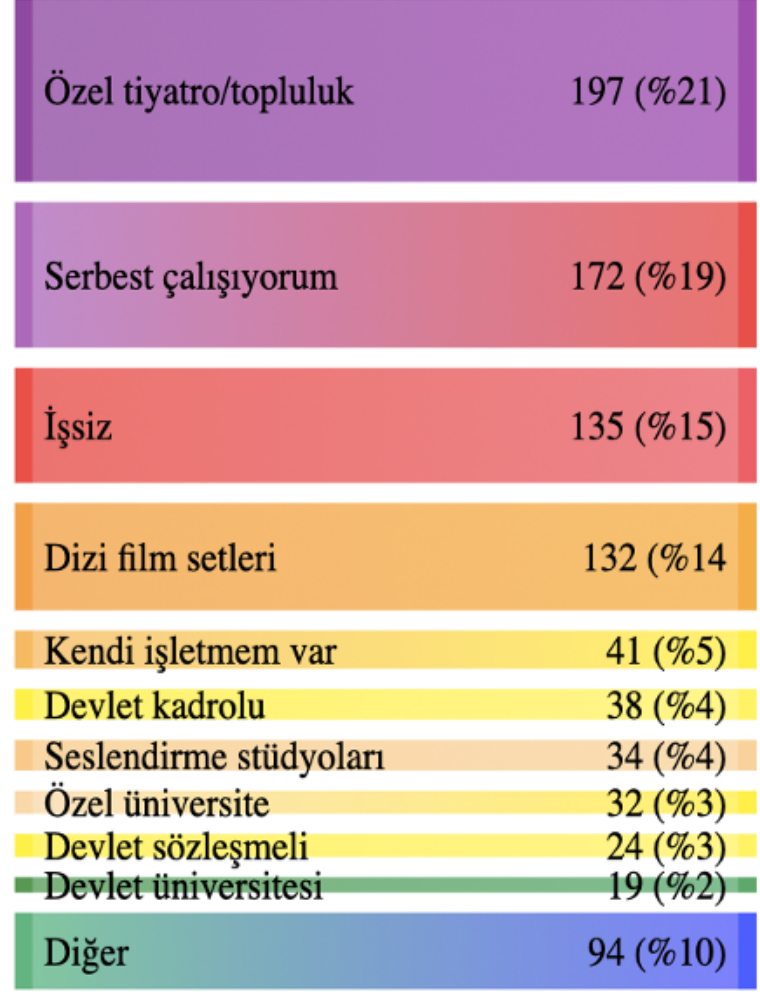
Grafik 3. Katılımcıların Şu anda Yaptıkları İş



Tablo 4. Çalışma Yeri

Çalışma Yeri	Sayı	%
Özel tiyatro/topluluk	197	21,46
Serbest çalışıyorum	172	18,74
İşsiz	135	14,71
Dizi film setleri	132	14,38
Kendi işletmem var	41	4,47
Devlet kadrolu	38	4,14
Seslendirme stüdyoları	34	3,70
Özel üniversite	32	3,49
Devlet sözleşmeli	24	2,61
Devlet üniversitesi	19	2,07
Diğer	94	10,24
Toplam	918	100

Grafik 4. Çalışma Yeri



Tablo 2/Grafik 2 ile Tablo 3/Grafik 3 karşılaştırıldığında katılımcıların kendi meslekleri dışında birçok işte çalıştıkları da görülmektedir. Aldığımız cevaplar, gösteri sanatları dünyasındaki kişilerin birden çok iş yapabilme kapasitesine sahip olduklarını, ya da tercih ve zorunluluktan bu yola gittiklerine işaret etmektedir. Oyuncular içinde 94 kişi sadece oyunculuk yaparken, 140 civarında kişi oyunculüğün yanı sıra başka işler de yapıyorlar. Toplamda 121 kişi kendilerini işsiz olarak tarif etmiş. Bunlardan 69 kişi sadece işsiz seçeneğini işaretlerken, 52 kişi işsiz olduğunu belirtmekle beraber, aynı zamanda bir ya da birden fazla iş yaptığını da ifade etmiş. Bu durum, büyük olasılıkla kişilerin asıl mesleklerinde iş bulamayıp, geçici işler yapmaları nedeniyle kendilerini esas olarak işsiz görmelerinden kaynaklanıyor. Anketin yapıldığı tarihte cevap verenlerin yaklaşık dörtte bir gibi oldukça yüksek bir oran işsiz olduğunu söylemektedir.

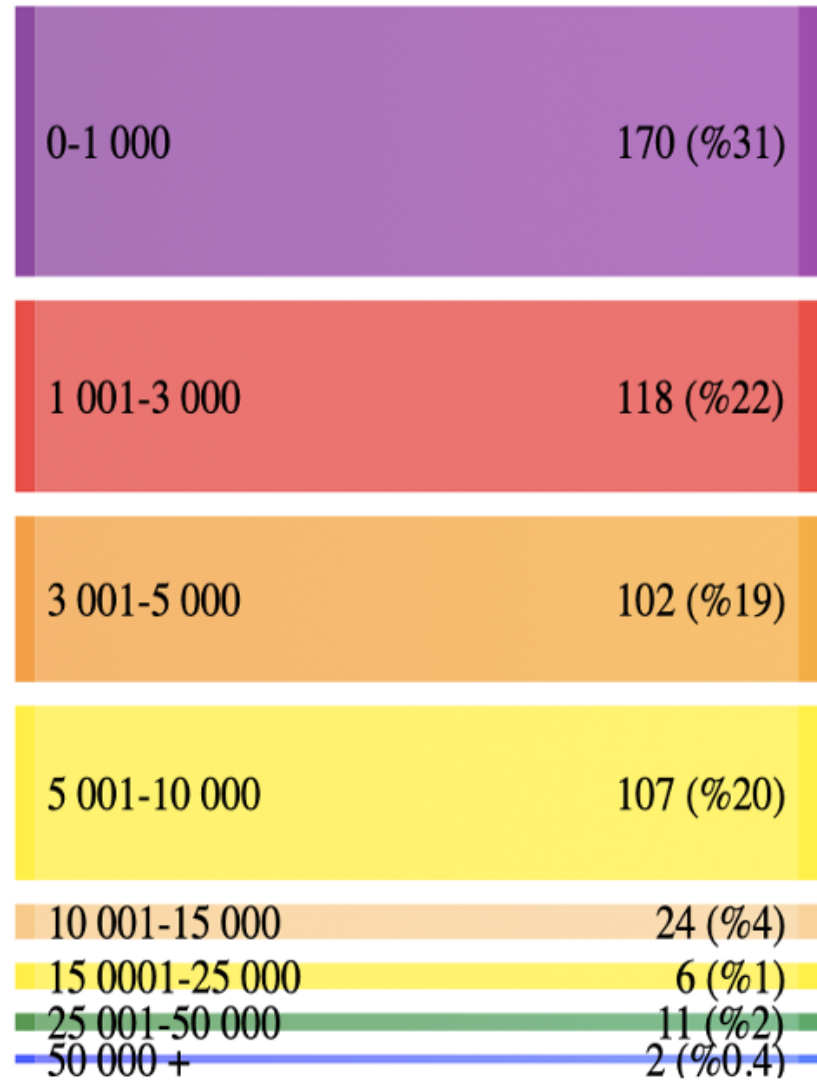
Öğrenci olanların (%13) ve öğretmenlik yapanların (%12) da akademinin yanı sıra çeşitli işlerde çalıştıklarını da görüyoruz.

Katılımcıların önemli bir bölümü özel tiyatro ve topluluklarda, dizi film setlerinde ya da serbest çalışmaktadır (Tablo 4/Grafik 4). Devlet kadrolu ya da devlet sözleşmeli olanların oranı oldukça düşüktür. Sektörde gençlerin tam güvenceli iş bulmada zorlandıkları söylenebilir.

Tablo 5. Gelir Durumu

Aylık net gelir (TL)	Sayı	%
0-1000	170	31,48
1 001-3 000	118	21,85
3 001-5 000	102	18,89
5 001-10 000	107	19,81
10 001-15 000	24	4,44
15 001-25 000	6	1,11
25 001-50 000	11	2,04
50 000 +	2	0,37
Toplam	540	100

Grafik 5. Gelir Durumu



Katılımcıların beyan ettikleri aylık net gelirleri incelendiğinde, benzer eğitim düzeyine sahip diğer meslek gruplarına nazaran gösteri sanatlarında gelirin büyük bir kesim için son derece düşük olduğu görülüyor (Tablo 5/Grafik 5). Ayda 10 bin

TL'nin üzerinde geliri olan katılımcıların oranı sadece %8'dir. Elimizde geçmiş tarihlere ait karşılaştırma yapacak bir veri olmadığı için, gelirlerin düşüklüğünün genel ve sürekli bir durum mu yoksa Covid-19 koşullarından kaynaklı geçici bir durum mu olduğunu bilmemekteyiz.

Katılımcıların gelirlerinin düşüklüğü de, güvencesizliğe bir diğer kanıt teşkil ediyor.

Cinsel Taciz Deneyimleri

Cinsel taciz, cinsel içerikli mobbing ve saldırı konularında toplumsal yaşamın her alanında bir bilgisizlik olduğu bilinen bir gerçek. Katılımcıların bu konudaki bilgi düzeylerini görmek açısından biz de baştan bu kavramlara dair bir tanım vermedik. Doğrudan ya da dolaylı sorularla bu vakaların gösteri sanatları alanında ne kadar yaygın olduğunu anlamaya çalıştık. Örneğin, “Cinsel taciz, mobbing ve saldırıya uğradınız mı” sorusuna ilk elde katılımcıların sadece %16’sı, “hayır” cevabını vermişken (Tablo 6/Grafik 6), ilerleyen cevaplarda hiç tacize uğramamış olanların oranının %5’e kadar düştüğünü gözlemledik. Muhtemelen şıkları gördükçe karşılaştıkları davranışın taciz olabileceğini düşünenler olmuştur.

Bu noktada söz konusu kavramların tanımlarına bakmakta yarar var:

Cinsel taciz: Sözle, beden diliyle veya her türlü iletişim aracıyla gerçekleştirilen, kişinin cinsel özgürlüğünü ihlal eden, rızasına dayanmayan cinsel içerikli davranışların tümü cinsel tacizdir. Laf atmak, istenmediği halde cinsel içerikli konuşmalar yapmak, öpücük atmak, cinsel içerik paylaşmak vb. davranışlar cinsel taciz örnekleridir.

Cinsel saldırı: Kişinin rızası olmaksızın elleme, dokunma, sarılma gibi beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışların tamamı cinsel saldırıdır. Penetrasyon veya benzer biçimde zorlamalar cinsel saldırının sadece bir türüdür. İstenmeyen herhangi bir temas cinsel saldırı kapsamına girer.

Cinsel içerikli mobbing: İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, cinselliğe ilişkin kavramlar kullanılarak yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Mobbing cinsel içerikli de olmayabilir. Böyle bir davranışta bulunanlar genel olarak daha güçlü konumdadır. Bazen bir erkeğin bir kadına, bazen üst pozisyonda bir çalışanın daha alt pozisyondaki bir kişiye bazen de daha yaşlı birinin daha genç ve tecrübesiz birine mobbing uyguladığı görülür. Birçok vakada cinsel içerikli mobbing ile cinsellik içermeyen mobbingi ayırt etmek kolay değildir. Nitekim, raporun sonuçlarını sunduğumuz odak grup toplantısında bazı katılımcılar mobbing kavramını cinsel içerikli mobbing olarak yorumlamadıklarını belirttiler.

Mobbing davranışlarında cinsiyet, statü ve yaş farkının önemli etken olduğunu gördüğümüz bu çalışmanın raporunda, mobbing kavramını cinsel içerikli mobbing olarak kullanmaya devam ediyoruz. Raporda ayrıca cinsel taciz, cinsel saldırı ve cinsel içerikli mobbing kavramlarını sadece cinsel taciz olarak kısaltarak kullanıyoruz.

Tablo 6. Cinsel Taciz Deneyimleri

Eğitim, iş arama ve çalışma ortamında tacize maruz kalma			
Durumlar	Genel		Kadınlar
	Sayı	%	%
Hayır	86	15,75	12,47
Evet, bazen	323	59,16	61,90
Evet, sıklıkla	105	19,23	19,95
Emin değilim	32	5,86	5,67
Toplam	546	100	100

Cinsel tacizle ilgi ilk sorumuza gösteri sanatları alanına mensup kişilerin (kadın, erkek ve LGBTİ+'lar, toplam olarak) sadece %16'sı hiç tacize uğramadıklarını ifade etmiştir (Tablo 6).

Ankete katılan ve bu soruya cevap veren erkek ve LGBTİ+'lerin sayısı düşük olduğu için oransal olarak cinsiyete göre karşılaştırma yanıltıcı olabilir. Ankete katılan kadınların sadece %12'si tacizle karşılaşmadığını %6'sı ise karşılaşmış karşılaşmadığından emin olmadığını söylemesi tacizin sektördeki yaygınlığını göstermeye yetiyor (Tablo 6). Yani, katılımcı kadınların %82'si tacize uğramış ve bunu taciz olarak tanımlamış. Yurt dışı örneklere bakınca yaptığımız araştırmaya en yakın çalışma Norveç'teki sendikalı kadın tiyatroculara odaklanan araştırmadır.

Tablo 7. Cinsel Tacize Tanık Olmak

Eğitim, iş arama ve çalışma ortamında tacize tanık olma kalma			
Durumlar	Genel		Kadınlar
	Sayı	%	%
Hayır	57	10,38	10,36
Evet, bazen	296	53,92	53,83
Evet, sıklıkla	166	30,24	30,63
Emin değilim	30	5,46	5,18
Toplam	549	100	100

Bu araştırmanın bulgularına göre kadınların %33'ü (araştırmanın yapıldığı tarihe göre, son 6 ayda) cinsel tacize uğramış. Temel olarak, gösteri sanatları alanında tiyatro sektöründe çalışan kadınların, örneğin, bankacılık ve sağlık gibi diğer alanlarda çalışan kadınlara kıyasla daha sık tacize uğradıkları belgelenmiş.

Deneyim sözcüğünün sadece bireyin kendisi ile ilgili olmadığı düşüncesiyle, eğitim ve çalışma alanlarında taciz ile ilgili nasıl tanıklıklar yaşandığını da öğrenmeye çalıştık. Kişinin tacizi kendisinin deneyimlemesinin dışında başkasının yaşadıklarını da görmesi ya da duymasından etkilenmesi beklenir.

Deneyim ve tanıklık tabloları (Tablo 6 ve Tablo 7) karşılaştırıldığında görülüyor ki, başkasına yapılan tacize tanıklık etme oranı (%84), kendisine yapılandan (%78) çok az bir oranda daha da yüksek. Tanıklık ve deneyim arasındaki farkın bu kadar az olması bile gösteri sanatlarında tacizin gerçekten de çok yaygın olduğunu göstermektedir.

Kamusal alanda cinsel taciz sözcüğünün gelişigüzel kullanılmasından dolayı, tereddütleri gidermek adına gösteri sanatlarında cinsel taciz sayılabilecek davranışları betimledik ve “eğitim ve çalışma hayatında maruz kalınan tacizin biçimleri” sorusunun seçenekleri olarak yazdık (Tablo 8/Grafik 6). Bu seçenekler anket öncesi gösteri sanatları kadın grubuyla yaptığımız odak grup toplantısında dile getirilen cinsel taciz davranış kalıpları dikkate alınarak hazırlandı.

Tablo 8. Tacizin Biçimi

Eğitim ve çalışma hayatında maruz kalınan taciz biçimi		
Davranış	Sayı	%
Mobbing (bağırma, utandırma, rezil etme, dışlama)	398	20,37
Hakkınızda dedikodu yapılması, olumsuz söylentilerin yayılması	362	18,53
Rahatsız edici cinsel içerikli sözler/imalar (Sen benim Juliet'imsin", "Sen benim Romeo'msun" gibi ifadeler)	298	15,25
Rızanız olmaksızın fiziksel temas (elleme, dokunma, sarılma gibi beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışlar)	289	14,79
Dijital taciz (sosyal medya, e-mail, telefon üzerinden rahatsız etme)	204	10,44
Toplumsal cinsiyet temelli taciz (bir kişinin veya bir grubun cinsiyet kimliği ve/ya cinsel yönelimine yönelik sözlü ve/ya fiziksel saldırı ve ayrımcılık)	169	8,65
Israrlı takip (korku uyandıran, gözdağı veren, güvencesiz hissettiren her türlü yoğun izleme ve takip edilme biçimleri/davranışları)	145	7,42
Hiçbiriyle karşılaşmadım	27	1,38
Tecavüze uğramak	15	0,77
Diğer	47	2,41
Toplam	1954	100

Grafik 6. Tacizin Biçimi



Katılımcılara cinsel taciz deneyimlerini sorduğumuz ilk soruda 86 kişi, bu tür bir davranışla karşılaşmadığını belirtmişti (Tablo 6). Cinsel taciz saydığımız davranışların açıkça yazıldığı bu soruya ise, sadece 27 kişi bu tür davranışlarla “hiç karşılaşmadım” seçeneğini işaretlemiştir. Buna göre bazı katılımcılar karşılaştıkları davranışı taciz olarak yorumlamazken, yukarıda verdiğimiz tanımlara göre aslında tacize maruz kalmışlar. Bu oranın tüm anket boyunca verilen cinsel tacizle “karşılaşmadım” yanıtlarının en düşüğü olduğunu da vurgulamak lazım.

Deneyimlenen taciz biçiminin kişiler üzerindeki etkisi aynı olmayabilir.

Tablo 8, sözlü tacizin çok yüksek olduğunu, genelde de psikolojik şiddet tanımına girebilecek davranışların fiziksel şiddetten daha çok karşılaşılan bir davranış biçimi olduğunu göstermektedir. Gösteri sanatları alanında tecavüz vakalarının az olmayışı da dikkat çekicidir.

Tacizin biçimlerinin betimlendiği deneyim sorusunu ve seçeneklerini katılımcılara “bu davranışların başkasına uygulanmasına tanık oldunuz mu” şeklinde de sorduk. 1954 deneyim cevabına karşı, 2541 tanıklık cevabı bulunmakta. Cevap sayısındaki artış birçok kişinin aynı olaya tanıklık etmiş olabileceği gibi, farklı olaylara da tanıklık etmiş olabileceklerini gösteriyor. Deneyimlenen taciz biçimleriyle tanık olunan taciz biçimleri birbirine benzemekle (mobbing, dedikodu, cinsel içerikli sözler, rıza olmaksızın fiziksel temas) birlikte, tanıklıkta daha çok işaretlenenler arasında toplumsal cinsiyet temelli taciz (%12) ve dijital taciz de (%11) bulunuyor. Hiç tacize uğramadım cevapları ile hiç tacize tanık olmadım cevapları hem birbirine çok yakın, hem de çok düşük (sırasıyla 27 ve 21 kişi).

Bu yüzden katılımcılara en çok hangi davranıştan olumsuz bir biçimde etkilendiklerini de sorduk (Tablo 9).

Tablo 9. Cinsel Tacizden Etkilenme/Yaralanma

Çalışma hayatında en çok yaralayan/rahatsız eden davranış		
Davranış	Sayı	%
Mobbing (bağırma, utandırma, rezil etme, dışlama)	224	43,08
Hakkınızda dedikodu yapılması, olumsuz söylentilerin yayılması	63	12,12
Rızanız olmaksızın fiziksel temas (elleme, dokunma, sarılma gibi beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışlar)	58	11,15
Abartılı övgü yapılması	40	7,69
Toplumsal cinsiyet temelli taciz (bir kişinin veya bir grubun cinsiyet kimliği ve/ya cinsel yönelimine yönelik sözlü ve/ya fiziksel saldırı ve ayrımcılık)	32	6,15
Rahatsız edici cinsel içerikli sözler/imalar (Sen benim Juliet'imsin", "Sen benim Romeo'msun" gibi ifadeler)	26	5,00
Karşılaşmadım	26	5,00
Dijital taciz (sosyal medya, e-mail, telefon üzerinden rahatsız etme)	23	4,42
Israrlı takip (korku uyandıran, gözdağı veren, güvencesiz hissettiren her türlü yoğun izleme ve takip edilme biçimleri/davranışları)	9	1,73
Tecavüze uğramak	3	0,58
Diğer	16	3,08
Toplam	520	100

Bu soruya aldığımız cevaplar, en sık maruz kalınanlarla en yaralayıcı bulunanların örtüştüğünü gösteriyor. Tablo 8'de en çok karşılaşılan olumsuz davranış olarak sıralanan mobbing, dedikodu, cinsel içerikli sözler ve rıza olmadan fiziksel temas en çok yaralayan fiiller olarak aynı sıralama ile tekrarlanmış. Tablo 8'de olmayan "abartılı övgü" seçeneği farklı olarak burada yaralayıcı bulunmuş.

Cinsel içerikli mobbing'in en çok yaralayan fiil olarak tanımlanması önemli. Genelde psikolojik taciz biçimleri daha yaralayıcı bulunuyor. Bunun birkaç nedeni olabilir. Bir yandan ispat edilmesi çok zor davranışlar. "Sen yanlış anladın" gibi daha yorumsuz bir cevaptan, "Öyle olmasını mı isterdin" gibi suçlayıcı ve küçültücü cevaplara kadar inkar biçimleriyle karşılaşılabılır.

Öte yandan araştırmaların da gösterdiği gibi psikolojik yaralar uzun süre anlaşılmaz, anlaşılrsa da kolay kapanmaz. Bu yüzden bu tür yaralar en uzun hasar bırakan yaralar olur.

Cinsel Taciz ve Mekân

Katılımcılar genellikle en çok tacize “iş dışında sosyalleşirken” maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla “çalışma hayatı”, “eğitim” ve “iş arama” aşamaları takip etmektedir. Eğitim aşaması dışında kalan aşamaların çalışma hayatı ile ilgili olduğunu düşünürsek, cinsel taciz genellikle iş çevresinde gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra iş ile ilgili sosyal etkinlikler gösteriyor ki, sosyalleşme süreci çalışma sürecine içkindir. Özetle, katılımcıların yaklaşık %70’i en çok tacize çalışma ve çalışma etrafında kurulan durum ve ilişkiler ağları içerisinde uğradıklarını belirtmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Kariyer Aşamalarında Taciz

İş dışında sosyalleşme	Çalışma hayatı	Eğitim	İş arama
30%	30%	21%	19%

Katılımcılar, gündelik hayatta buldukları neredeyse tüm mekânlarda tacizle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. En çok tacizle karşılaştıkları yerler doğrudan çalışma süreciyle ilgili olan mekânlardır. Katılımcıların yaklaşık %36’sı tacize maruz kaldıkları yerlerin ortak çalışma alanları olduğuna işaret etmiştir (Tablo 11/Grafik 7). “Ekiple birlikteyken” şeklinde ifade edilen bu yer, prova, sahne, kulis, set, fuaye ve stüdyo gibi ortak çalışma ve bulunma alanlarını kapsamaktadır.

Tablo 11. Meslektaş Tacizi Görülen Yerler

Mekân	Sayı	%
Ekiple birlikteyken	582	35,84
Özel alanlarda	296	18,23
Dijital ortam	238	14,66
Eğitim kurumu	185	11,39
Kamusal alan	169	10,41
Seyircinin olduğu yer	154	9,48
Toplam	1624	100

Grafik 7. Meslektaş Tacizi Görülen Yerler



Katılımcıların cinsel tacize maruz kaldıkları diğer alanlar ise ev, otel ve araba gibi özel alan olarak sınıflandırılabilirler. Taciz vakalarının %18'i bu özel alanlarda vuku bulan tacizlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken durum ise özel alanın diğer alanlardan keskin bir şekilde ayrılmadığıdır. Örneğin ev ortamı bazen çalışma yeri olarak da kullanılabilir ve burada gerçekleşen tacizler "ekiple birlikteyken" yaşanan tacizleri de kapsayabilmektedir. Dijital ortamda gerçekleşen tacizler ise telefon ve sosyal medya platformları üzerinden maruz kalınan tacizlerdir ve bunların oranı yaklaşık %15 civarındadır. Bunu sırasıyla daha az oranlarda eğitim kurumu, kamusal alan ve seyircinin olduğu yerler takip etmektedir.

Eğitim kurumunda gerçekleşen tacizler konservatuar, üniversite, özel ve kamusal kurslar veya birebir eğitim aşamalarını kapsamaktadır. Benzer şekilde kamusal ve seyircinin olduğu yerler de kendi içinde kapalı ve yekpare yerler olmadıkları için diğer yerlerle kesişebilmektedir. Bu mekânsal ayrımlar cinsel tacizin en çok çalışma ile bağlantılı yerlerde görüldüğünü göstermek açısından anlamlıdır. Belirtilmesi gereken diğer

Taciz yüksek bir oranda, gizli ve saklı bir şekilde değil, aleni, insanların içinde yapılmaktadır.

önemli bir nokta ise, cinsel tacizin en çok gerçekleştiği yerlerde taciz eylemini yapan ve tacize maruz kalan kişi dışında başka insanların da orada bulunmasıdır. Odak grup toplantılarına katılanlar sahnede yapılan cinsel taciz oranının yüksek olmasını, tacize maruz kalanın sahnede oyun devam ederken tepki gösterememesine bağlamaktadırlar.

Tacizin bu denli göz önünde yapılabilmesi, bu olayların başkaları tarafından da izlenmesi ve bilinmesini beraberinde getirmektedir. Başkasına yapılan taciz karşısında tanıkların davranış biçimlerinin maruz kalan açısından önem taşıması nedeniyle, bu davranışları araştırdık.

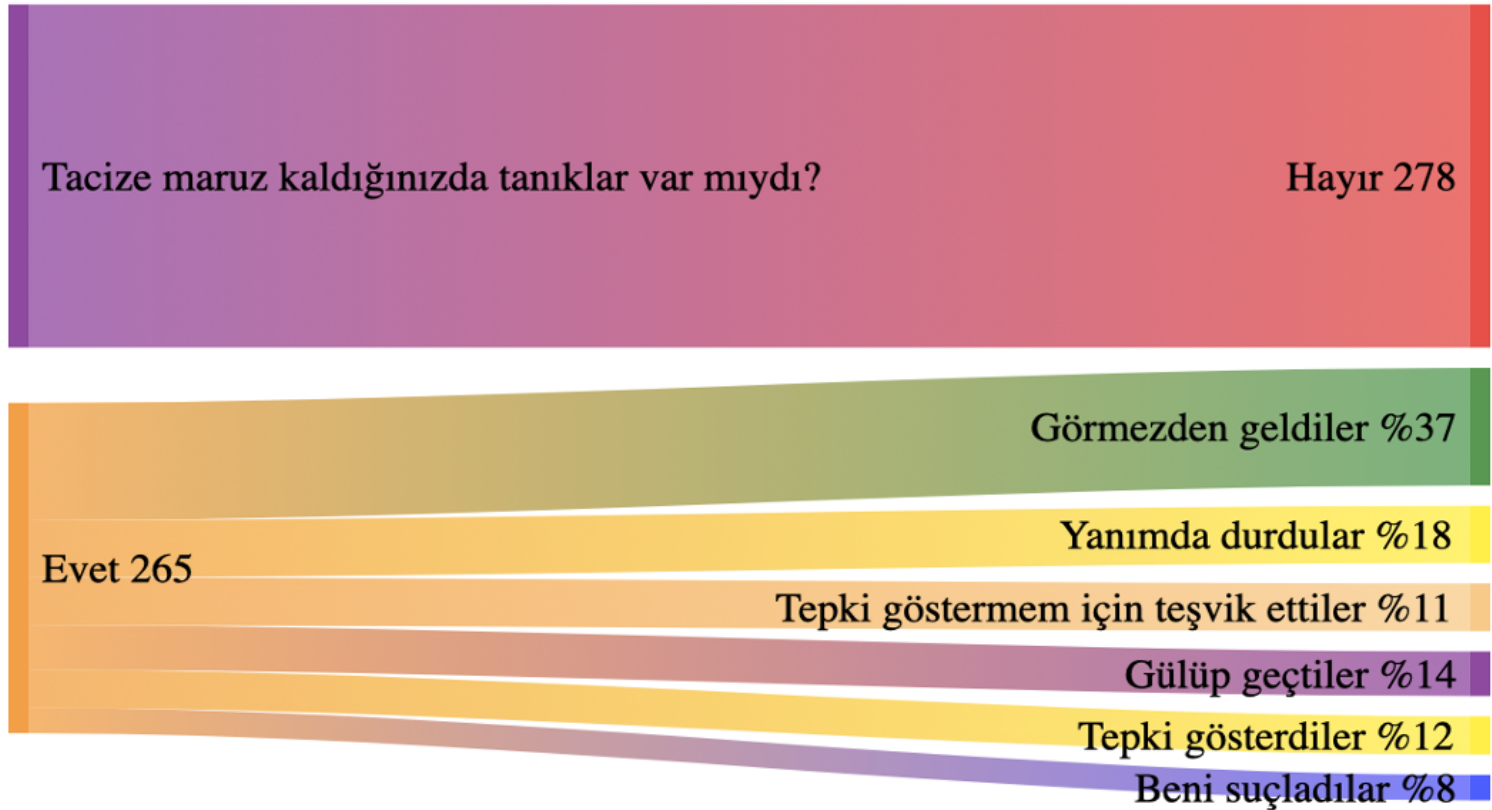
Cinsel Taciz, Tanık ve Destek

Tablo 12. Tacize Tanık Olma

Durum	Sayı	%
Tanık olarak üçüncü kişiler yoktu	212	44.44
Tanık olarak üçüncü kişiler vardı	199	41.72
Hepsi	66	13.84
Toplam	477	100

Genel olarak katılımcıların maruz kaldıkları tacize tanıklık edenlerin varlığı ve yokluğu neredeyse eşit orandadır (Tablo 12). Bunun yanı sıra, katılımcıların %14'ü her iki durumla da karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bulgularımız, taciz vakalarının tanıkların önünde gerçekleşme sıklığının oldukça yüksek olduğuna ve bu durumun eylemin gerçekleşmesine engelleyici bir etkisi olmadığına işaret etmektedir.

Grafik 8. Taciz Tanıklarının Desteği



Tablo 13. Taciz Tanıklarının Desteği

Destek	Ben tacize uğradığımda ekip arkadaşlarımın desteği		Ekip arkadaşlarım tacize uğradığında benim desteğim	
	Sayı	%	Sayı	%
Tacize uğrayanı suçlamak	57	7,63	2	0,25
Gülüp geçmek	94	12,58	3	0,38
Görmezden gelmek	227	30,39	18	2,26
Yanında durmak	126	16,87	277	34,71
Tepki göstermek için teşvik etmek	104	13,92	240	30,08
Tepki göstermek	81	10,84	215	26,94
Diğer	58	7,76	43	5,39
Toplam	747	100	894	100

Tablo 13/Grafik 8’de (grafik 8’e “diğer” seçeneği dahil edilmemiştir) tacize tanık olanların tacize maruz kalan kişinin içinde bulunduğu duruma olumlu/olumsuz bir tepki sunup sunmadığını gösteriyoruz. Seçenekler en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır. Ekibin tanık olduğu fakat tacize uğrayan kişiye yönelik destekleyici bir tepki göstermediği taciz vakaları yaklaşık %51’dir. Ekibin destekleyici tepki gösterdiği vakalar ise yaklaşık %42’dir.

Destekleyici olmayan tepkiler, tacize uğrayan kişiyi suçlamak gibi zarar verici tepkileri de içermektedir.

Katılımcı kendisinin tanık olduğu cinsel taciz vakalarında ise destekleyici tepki verme oranını daha yüksek olarak beyan etmektedir (Tablo 13). Örneğin, kendi maruz kaldığı tacizi ekip arkadaşlarının görmezden gelme durumu %30 iken, kendisinin tanık olduğu tacizleri görmezden gelme durumu sadece %2’dir. Kendilerinin tanık olup gülüp geçtikleri bir taciz vakası neredeyse yokken, kendi maruz kaldıkları tacize gülüp geçme oranı %13’tür. Cinsel taciz çalışmalarında bu farka sıkça rastlanmaktadır.

Tacize tanıklık ve tepki verileri incelendiğinde sektöre dair çıkarımlarda bulunulabilir. Dayanışmanın düşük olmasının nedenleri, yine gösteri sanatları çalışanlarının odak grup toplantılarında, sektörde rekabetçiliğin yüksek, ilişkilerin hiyerarşik ve tacizi engelleyecek kurumsal bir düzenlemenin eksikliği olarak tanımlanmıştır.

Sektörde taciz tanımının bu kadar açık bir şekilde yapılmasına, dahası tanıklık ve yaygınlığın bu kadar yüksek olmasına rağmen dayanışma ve tepkilerin eksikliği açıklanması gereken

bir olgudur. Katılımcıların %55'inin tanıklar önünde tacize maruz kaldığını belirtmesi tanıklığın işlevsizliğine dair bir işarettir (Tablo 12).

Diğer çalışmalarda benzer olgular "karizmatik kişilikler", "endüstriyel güçlerin aymazlığı/yolsuzluğu", "güvencesiz çalışma ortamı" ve "toksik iş kültürü" gibi nedenler üzerinden tartışılmıştır. Bizim araştırmamız, bu gibi "açıklayıcı," hatta "meşrulaştırıcı" söylemleri saptamak ve tacizi işleten, kollayan mekanizmaları anlamak için, gösteri sanatları alanının farklı kademelerinde ve mekânlarında çalışanların deneyimlerine bakılması gerektiğini de öneriyor. TÜİK gibi merkezi bir istatistiksel veri tabanında

taciz araştırması eksikliği, taciz ve mobbing çalışmaları için daha büyük bir soruna işaret ediyor. Dolayısıyla karşılaştırmalı taciz araştırması yapmak için gereken temel veriler neredeyse bulunmamaktadır.

Çalışma ekibi tacizin bir parçası olmakta veya tacizi "görmemektedir". Tacizi görse bile genellikle herhangi bir ses çıkarmamakta veya ses çıkarsa da bu ses destekleyici bir ses olmamaktadır. Bundan dolayı sektörde dayanışmanın oldukça düşük olduğu, tacizin görünürlüğü ve yaygınlığı yüksek olmasına karşın taciz tanıklıklarının "herkesin bildiği sır" olarak paylaşıldığı yorumunu yapabiliriz.

Gösteri sanatları hakkında yapılan en kapsamlı TÜİK araştırması sinema salonu sayısı, koltuk ve salon kapasitesi gibi meselelere odaklanırken, çalışanların demografik verileri, iş hayatı deneyimleri, gelir seviyeleri, iş kazaları, taciz, mobbing, vb. meseleler hakkında hiçbir veri sunulmuyor.

Failin Kimliği

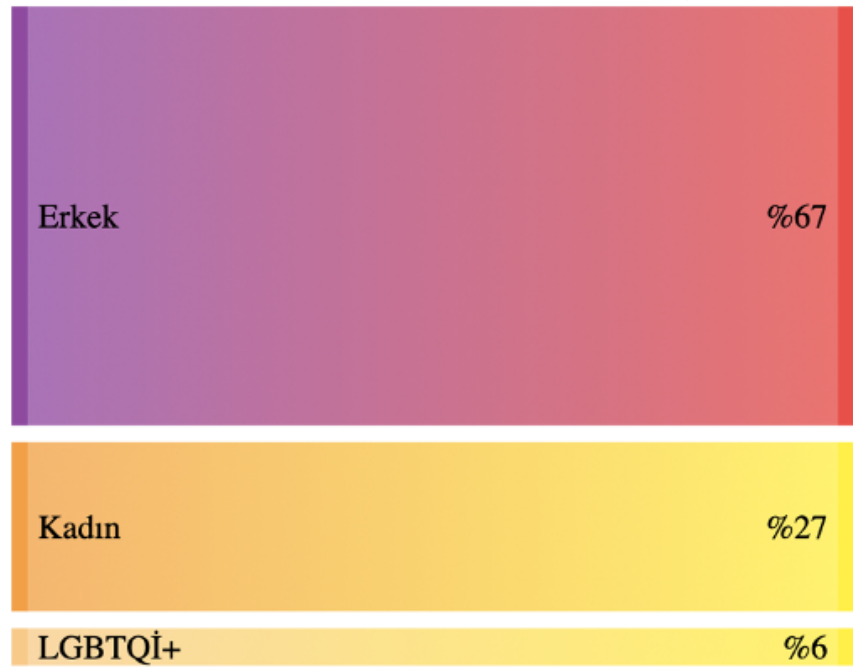
Bu bölümde failin hiyerarşik, mekânsal ve sektörel olarak nasıl tanımlandığını anlamaya çalıştık. Türkiye’de yapılan hiçbir çalışmada bu konuda veri üretildiğini görmedik. Dolayısı ile faili irdelememiz yalnızca literatürdeki bu eksiği tamamlamayı değil, ayrıca sektörde yoğun ve yaygın olarak deneyimlenen/tanık olunan cinsel tacizi kendi bağlamı içinde anlamayı ve bu yolla tacize karşı ses çıkarmayı zorlaştıran ilişkileri ve süreçleri de göz önüne sermeyi hedefledik.

Türkiye’de cinsel taciz araştırmaları yalnızca yüksek eğitim ve sağlık sektörlerinde ve kısıtlı olarak yapılmıştır. Ayrıca failerin kimliği, cinsiyetleri, çalışma alanları, tacize uğrayanlarla aralarındaki hiyerarşik yapı gibi faktörler kapsamlı bir araştırmanın konusu olmamıştır. Bu araştırma ise, tacizin mekânı ve tanıkları kadar failin kim olduğunu da inceliyor. Failin tacize maruz kalan ile olan bağlantısını, tacize olanak veren faktörleri, tacizin sıklığını, karşı koyma olasılığını ve şikâyet etme olasılığını etkilemektedir.

Tablo 14. Taciz Edenin Cinsiyeti

Cinsiyet	Sayı	%
Erkek	463	66,62
Kadın	187	26,91
LGBTİQ+	42	6,04
Diğer	3	0,43
Toplam	695	100

Grafik 9. Taciz Edenin Cinsiyeti



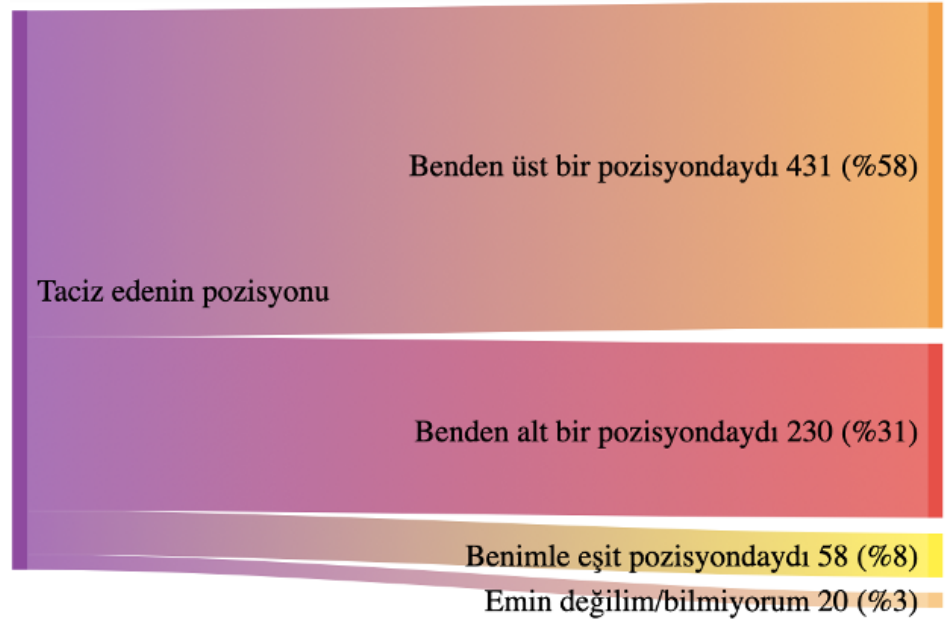
Araştırma cinsel tacizde bulunanların %67'sinin erkek, %27'si kadın, %6'sı LGBTİ+ olduğunu gösteriyor. (Tablo 14/Grafik 9). Tacize uğrayanların çoğu genç (25-35 yaş arası) ve failerinden pozisyon olarak daha

aşağıda (Tablo 15/Grafik 10). Cinsel tacizde bulunanların %58'i, tacize uğrayanlara görece daha yüksek bir pozisyonda. Ancak, eşit ve düşük pozisyonda olan faillerin oranı beklentimizden daha yüksek (%42).

Tablo 15. Taciz Edenin Pozisyonu

Pozisyon	Sayı	%
Benden üst bir pozisyondaydı	431	58,32
Benimle eşit pozisyondaydı	230	31,12
Benden alt bir pozisyondaydı	58	7,85
Emin değilim / bilmiyorum	20	2,71
Toplam	739	100

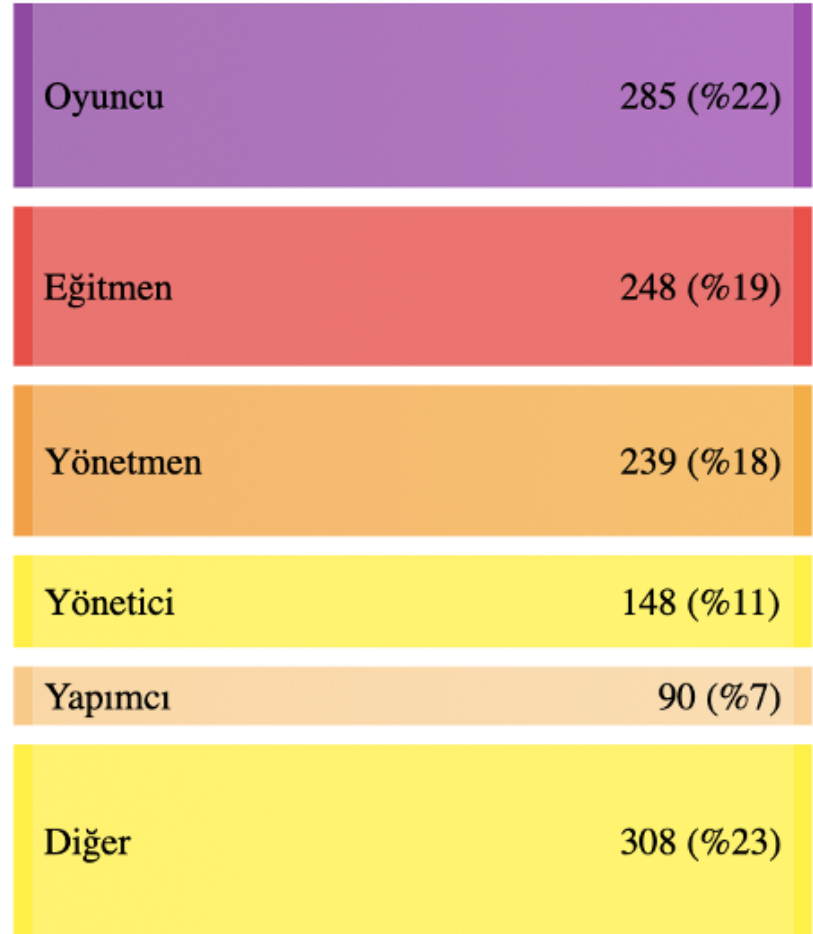
Grafik 10. Taciz Edenin Pozisyonu



Tablo 16. Taciz Edenin Mesleği

Meslek	Sayı	%
Oyuncu	285	21,62
Eğitmen	248	18,82
Yönetmen	239	18,13
Yönetici	148	11,22
Yapımcı	90	6,83
Diğer	308	23,36
Toplam	1318	100

Grafik 11. Taciz Edenin Mesleği

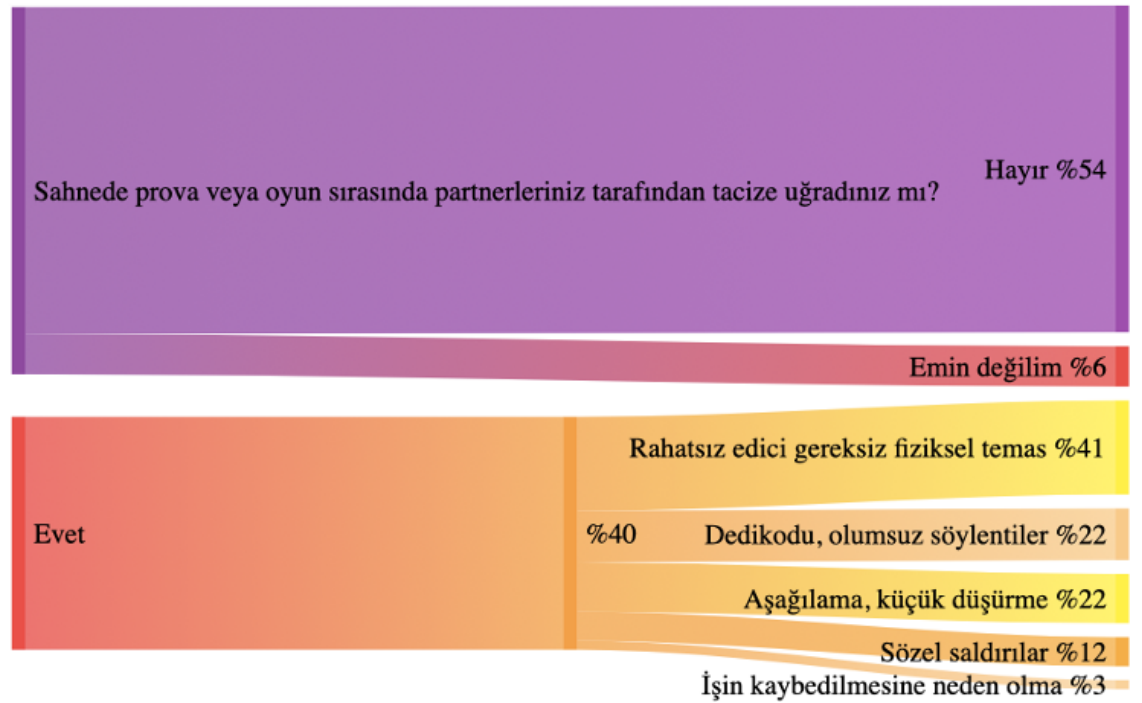


Taciz faillerinin %22 oranında oyuncu olması kendi içinde düşünülmesi gereken bir durumdur (Tablo 16/Grafik 11). Bu durum, usta çırak ilişkileri ile yaş ve popülerlik farklarının oyuncular arasında çok yaygın olmasıyla açıklanabilir. Bu çoklu seçmeli soruda oyuncu oranının yüksek çıkmasını yorumlarken sektör çalışanlarının çoğunun oyunculukla birlikte başka meslekler de yaptıkları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Beklentilerimize yakın olarak özellikle eğitimlik, yönetmenlik ve yöneticilik, tacizde bulunanların meslekleri arasında öne çıkıyor. Bu meslek gruplarındaki kişilerin sayısı sektörde görece az olmasına rağmen fail olarak belirgin bir biçimde baskınlar. Tacizcinin mesleği ve tacizi tekrar etme olasılığı arasındaki ilişki gelecek araştırmalarda irdelenmesi gereken bir husustur.

Tablo 17. Prova ve Oyunda Partner Tacizi

Sahnede prova veya oyun sırasında partnerleriniz tarafından tacize uğradınız mı?		
Durum	Sayı	%
Hayır	258	53,97
Evet, bazen	175	36,61
Evet, sıklıkla	14	2,93
Emin değilim	31	6,49
Toplam	478	100

Grafik 12. Prova ve Oyunda Partner Tacizi



Cinsel taciz olaylarının yaşandığı mekânlara dair sorduğumuz soruya verilen yanıtlar, tacizin yaklaşık %20'sinin prova ve sahnede gerçekleştiğini gösteriyor. Kişilere sahnede veya oyun sırasında partnerleri tarafından tacize uğrayıp uğramadığını sorduğumuzda, katılımcıların %37'si bu durumla bazen karşılaştıklarını, %3'ü de bu durumla sıklıkla karşılaştıklarını ifade ettiler (Tablo 17/Grafik 12). Sonuç olarak, katılımcıların %40'ı partnerleri tarafından en az bir defa taciz edilmiş. Bu denli yakın çalışılan kişinin bu tür davranışına uğruyor olmasının kişinin hem psikolojisini hem de çalışma huzurunu ciddi bir şekilde etkilediği söylenebilir.

Partnerleri tarafından sahnede ve oyun sırasında tacize uğradım diyenlerin %41'i fiziksel yakın temas, %22'si olumsuz söylenti ve %22'si aşağılama yaşadığını belirtmiş. "İş kaybetme" seçeneğini işaretleyenler ise oldukça düşük olduğu (%3) görülmektedir.

Cinsel İçerikli Talep

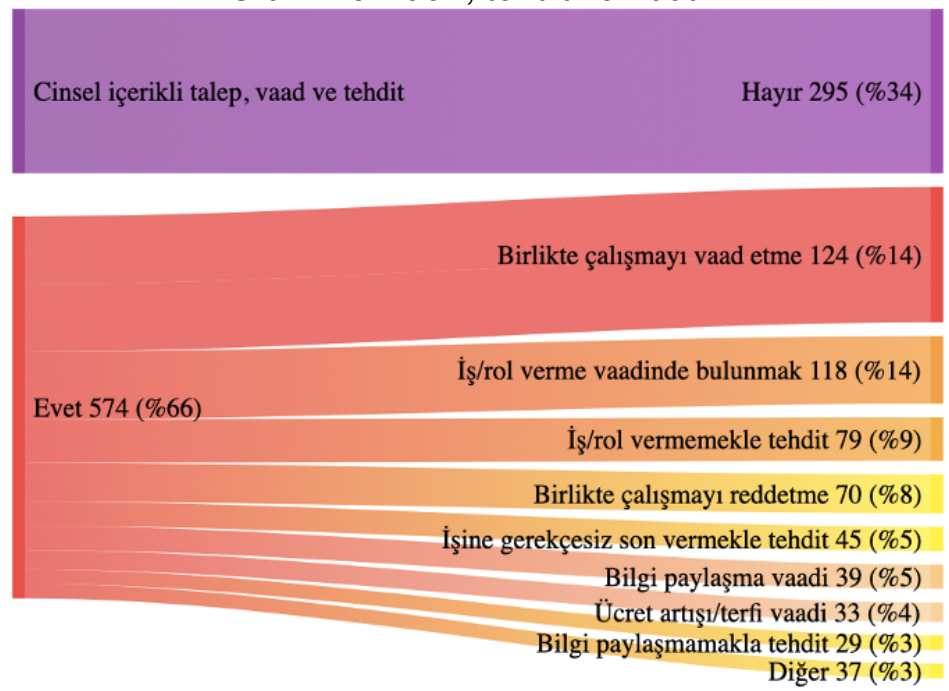
Diğer alanlarda olduğu gibi gösteri sanatları alanında da, cinsel taciz bir tehdit ve/veya vaatle birlikte gündeme gelebilmektedir.

Cinsel tacizle birlikte bir tehdit ya da vaat yapıldı mı sorusuna 519 kişi cevap vermiş. Bunlardan oldukça yüksek sayıda kişinin (224 kişi, %43) vaat ve tehdit karşılığı tacize uğradığı görülüyor (Tablo 18/Grafik 13). Tehdit ve vaatlerin çoğu, sektördeki istihdam koşullarıyla ilgili olarak iş bulmaya ya da işten etmeye yönelik.

Tablo 18. Taciz, Tehdit ve Vaat

Aşağıdaki durumlardan herhangi biri sizden cinsel içerikli bir talepte bulunmak için kullanıldı mı?		
Durum.	Sayı	%
Hayır	295	33,95
Birlikte çalışmayı vaad etme	124	14,27
İş/rol verme vaadinde bulunmak	118	13,58
İş/rol vermemekle tehdit	79	9,09
Birlikte çalışmayı reddetme	70	8,06
İşine gerekçesiz son vermekle tehdit	45	5,18
Bilgi paylaşma vaadi	39	4,49
Ücret artışı/terfi vaadi	33	3,80
Bilgi paylaşmamakla tehdit	29	3,34
Diğer	37	4,26
Toplam	869	100

Grafik 13. Taciz, tehdit ve Vaat



Katılımcılara, cinsel içerikli taleplere karşı çıkmaları halinde ne gibi bir durumla karşılaştıklarını

Tablo 19. Cinsel İçerikli Taleplere Karşı Çıkmanın Sonuçları

Sonuç	Sayı	%
Mobbinge uğradım/dışlanırdım (damgalanırdım)	255	21,85
Rolü alamazdım	211	18,08
Mesleğime bağlılığımdan şüphe duyulabilirdi	184	15,77
Sanatsal yeteneğimden kuşku duyulabilirdi	177	15,17
Sözleşmem uzatılmayabilirdi/iptal edilebilirdi	138	11,83
Daha küçük bir rol alırdım	114	9,77
Hiçbir olumsuzluk yaşamazdım	34	2,91
Diğer	54	4,63
Toplam	1167	100

sorduğumuzda, bu karşı çıkmanın birçok farklı olumsuz sonucu olabildiğini gördük. (Tablo 19).

Karşı çıkmanın olumsuz sonuçları, bu gibi vakalarla karşılaşanların itiraz etmelerini, olanları ifşa etmelerini veya şikâyette bulunmalarını güçleştiriyor. Özellikle, hak edilen rolün verilmemesi, yeteneğin ve mesleğe bağlılığının sorgulanması gibi durumlar cinsel içerikli taleplere karşı çıkmanın başlıca olumsuz sonuçları olarak karşımıza çıkıyor.

Cinsel Taciz ve Algılar

Taciz farklı kişiler tarafından farklı algılanabilir ve bu farklılıklar taciz karşısında alınan tutumu etkileyebilir. Ayrıca, taciz çok kolaylıkla inkâr edilebilen bir davranış olduğu için tacizin algılanmasının kolay olmadığını ve sektörün “doğası” gibi bir düşüncenin bu algıyı etkilediğini görüyoruz.

Tablo 20. Bedenin Sergilenmesi

Sahne üzerinde, bağlam dışında olduğu halde bedeniniz sergileniyormuş gibi hissettiniz mi?		
Durum	Sayı	%
Hayır	289	61,49
Evet, bazen	122	25,96
Emin değilim	42	8,94
Evet, sıklıkla	17	3,62
Toplam	470	100

Tablo 20a. Bedenin Sergilenmesine

(Cevabınız hayır değilse) bu durumda ne düşündünüz?		
Cevap	Sayı	%
İşin doğası olarak düşündüm	49	28,32
Yanlışlıkla yapıldı diye düşündüm	8	4,62
İşin doğası değil, ama katlanmam gerektiğini düşündüm	31	17,92
Olmaması gerekirdi ve rahatsız oldum	76	43,93
Bunun taciz olduğunu düşündüm	9	5,20
Toplam	173	100

Sektördeki algılar üzerinden tacizin izini sürdürdüğümüzde karşımıza ilginç sonuçlar çıkıyor. Örneğin, sahne üzerinde yönetmen, koreograf, yapımcı veya cast sorumlusunun talebiyle bağlam dışı bir şekilde bedensel sınırların suistimal edildiği ya da aşıldığı hissi, beklediğimizden daha düşük bir oranda karşımıza çıkmakta. Oysa odak grup toplantılarında bu durumla sıklıkla karşılaşıldığı ifade edilmişti. Katılımcıların %61'i bedeninin sergilendiğini hissetmediğini belirtirken yaklaşık %30'u bazen ya da sıklıkla bu duyguya kapılmış (Tablo 20). %9'luk bir grup katılımcının böyle bir durumu hissedip hissetmediğinden emin olmaması da dikkat çekici. Sonuç olarak hiç de azımsanmayacak sayıda kişi söz konusu sınır aşımalarını ya isimlendiremiyor ya da isimlendirmekten kaçınıyor.

Katılımcıların %61'i bedeninin sergilendiğini hissetmediğini belirtirken yaklaşık %30'u bazen ya da sıklıkla bu duyguya kapılmış. Fakat %9'luk bir kısım katılımcının böyle bir durumu hissedip hissetmediğinden emin olmaması da dikkat çekici. Zira hiç de azımsanmayacak sayıda kişi söz konusu sınır aşımalarını ya isimlendiremiyor ya da isimlendirmekten kaçınıyor.

Tablo 20a, bedeninin sergilendiğini düşünmüş olanların sadece %5'i, aslında taciz olarak sayılması gereken bu durumları taciz olarak tarif ediyor. Bu durumdan rahatsız olanlar ve işin doğası değil ama katlanılması gereken bir durum olduğunu düşünenler %62 oranında; bu durumu işin doğası olarak düşünenler ise %28 oranında. Bu veriler ışığında vurgulanması gereken en önemli nokta, söz konusu durumların yaygın olarak rahatsızlık verici bulunmasına karşın, nadiren taciz olarak isimlendirilmesidir.

Taciz algılarında işin doğasına ilişkin kanıların verilen tepkilerin niteliğini etkilediğini görüyoruz. Bu yüzden gösteri sanatlarında işin doğasını sorgulayan ve buna dair kanıların yaygınlığını görmeyi hedeflediğimiz bir dizi soru sorduk.

Tablo 21. Hiyerarşi ve Gösteri Sanatları Alanının Doğası

"Yönetmen-oyuncu/koreograf-dansçı ilişkisi işin doğası gereği hiyerarşiktir."		
Durum	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	144	26,97
Katılmıyorum	103	19,29
Katılıyorum	130	24,34
Kesinlikle katılıyorum	157	29,40
Toplam	534	100

Katılımcıların mesleğin doğasında var olduğu ileri sürülen hiyerarşik ilişkilenemenin rolüne dair kanaatleri dikkate değerdir. 'Yönetmen-oyuncu, koreograf-dansçı pozisyonlarının mesleğin doğası gereği hiyerarşik olduğu,' önermesine

katılımcıların %27'si kesinlikle katılmazken; %29'u kesinlikle katılmaktadır (Tablo 21). Cevapların geneline baktığımızda söz konusu önermeye katılmayanların oranı %46, katılanların oranı ise %54'tür. Bu veriler ışığında mesleğin doğasında hiyerarşinin rolünün ne olduğuna dair bir uzlaşmazlık olduğu vurgulanmalıdır. Bu uzlaşmazlığın nedeni verilen cevapların mesleğin doğasının 'halihazırda ne olduğu' ile mi yoksa 'ne olması gerektiği' ile mi ilişkili olduğuna dair bir belirsizlik olduğu söylenebilir.

Tablo 22. Hiyerarşi ve Gücün Kötüye Kullanımı

"Gösteri sanatları kendine özgü hiyerarşik yapısı ve kültürü nedeniyle gücün kötüye kullanımına olanak tanımaktadır."		
Durum	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	29	5,44
Katılmıyorum	32	6,00
Katılıyorum	78	14,63
Kesinlikle katılıyorum	394	73,92
Toplam	533	100

Bu pozisyonların ötesine geçerek, alanın genel hiyerarşik yapısı ve kültürüne dair kanaatler ise daha net bulgular vermektedir. 'Gösteri sanatları kendine özgü hiyerarşik yapısı ve kültürü nedeniyle gücün kötüye kullanımına olanak tanımaktadır,' önermesine

katılımcıların %89'u katıldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 22). Bu veri özellikle katılımcıların %85'i kadarının tacize uğradığı düşünüldüğünde dikkate değerdir. Bir deneyimin ötesinde, bir algı olarak taciz mesleğin doğasına içkin sebeplerle olası görülmekte, bu olasılığa dair yaygın bir farkındalığın olduğu göze çarpmaktadır. Elbette bu farkındalık gücün kötüye kullanıldığı durumlarda tacize uğrayanlar lehine sonuç yaratmak zorunda değildir. Nitekim bu araştırmanın ortaya koyduğu gibi sektördeki durum tam tersi bir görünüm arz etmektedir.

Tablo 23. Hiyerarşi ve Bedenin Sınırları

"Hiyerarşik usta çırak ilişkisi gereği bedenin sınırlarının aşılması doğaldır."		
Durum	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	323	60,60
Katılmıyorum	87	16,32
Katılıyorum	66	12,38
Kesinlikle katılıyorum	59	11,07
Toplam	535	100

Mesleğe içkin olduğu düşünülen hiyerarşinin, "bedenin sınırlarının aşılmasına sebebiyet vermesinin doğal olduğu" önermesi katılımcıların %77'si tarafından kabul görmemektedir (Tablo 23). Bir önceki sorunun ışığında düşünüldüğünde, sektörün doğasında hiyerarşik ilişkilerin olduğuna dair yapılan gözlemlerin, bedenin

sınırlarının aşılması söz konusu olduğunda aslında "doğal" olarak algılanmadığını gösteriyor. Diğer bir deyişle, mesleğin doğasına içkin olan hiyerarşi gücün de kötüye kullanımına sebebiyet verebilmekte, hatta bu kötüye kullanım bedenin sınırlarının ihlaline kadar varabilmektedir; fakat bu durum katılımcılar tarafından doğallaştırılmamaktadır.

Tablo 24. Bedensel Performans ve Gücün Kötüye Kullanımı

"Gösteri sanatları bedensel performansa dayandığı için gücün kötüye kullanımına açıktır."		
Durum	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	145	27,41
Katılmıyorum	59	11,15
Katılıyorum	99	18,71
Kesinlikle katılıyorum	226	42,72
Toplam	529	100

Yine bir önceki verinin devamı olarak değerlendirilebilecek bir başka veri de, 'Gösteri sanatlarının bedensel performansa dayanması sebebiyle gücün kötüye kullanımına açık olduğu,' önermesi bu analizimizi doğrular niteliktedir. Zira katılımcıların %61'i bu önermeye katıldıklarını belirtmektedir

(Tablo 24). Tekrarlamak gerekirse, bu

verinin işaret ettiğine göre, mesleğin doğasında olan hiyerarşi, bedensel performans gibi özellikler, suistimalin koşullarını yarattığı düşüncesi katılımcılar tarafından onaylanmaktadır.

Cinsel Taciz ve Tepki

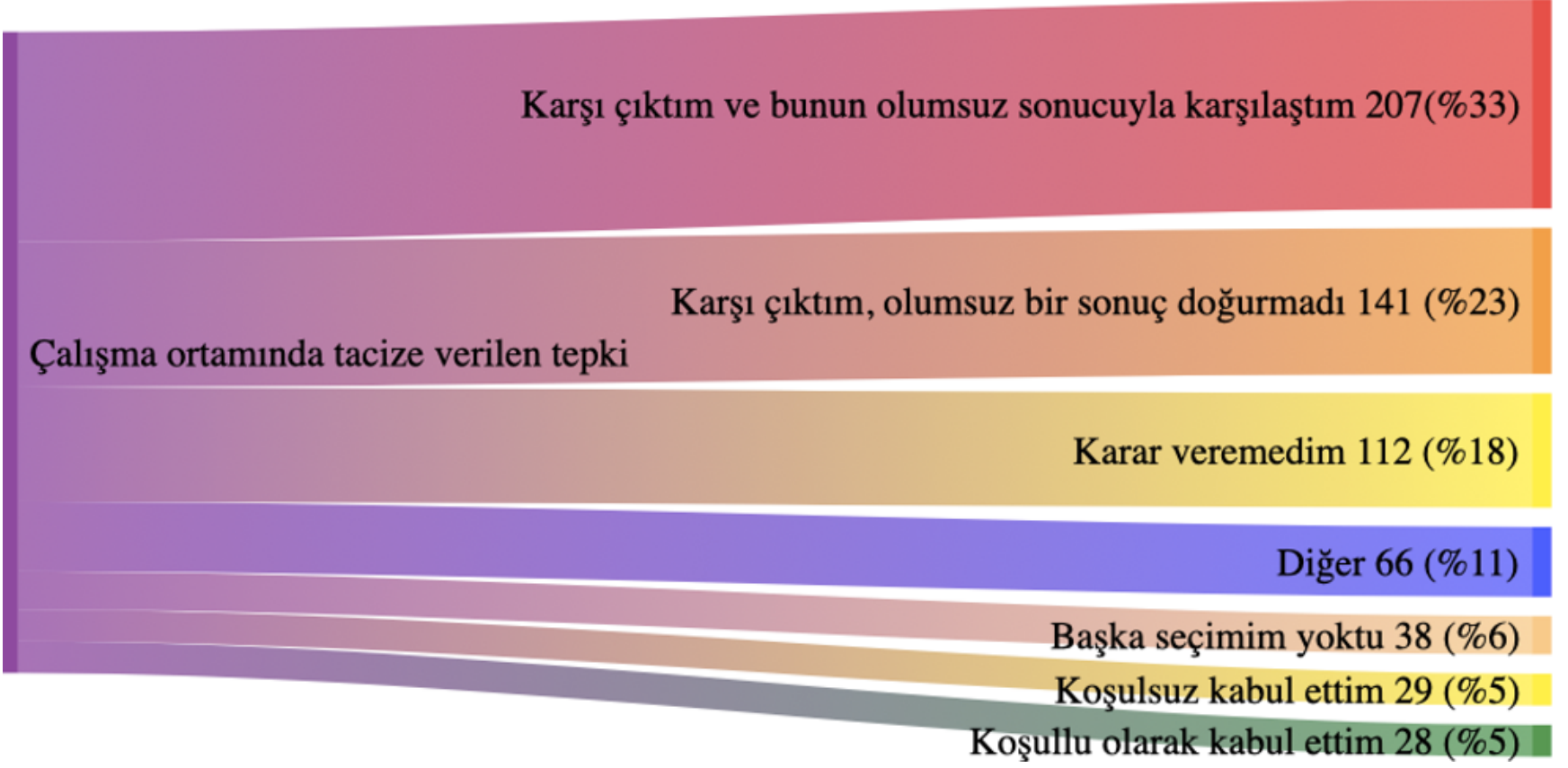
Çalışmanın bu kısmında cinsel tacizle karşılaşma deneyimleri, buna ek olarak da katılımcıların ne gibi durumlarda bunlara tepki verdikleri, tepkinin biçimi, eğitim ve çalışma ortamının verilen tepkiye nasıl etki ettiği araştırılmaktadır.

Tablo 25. Çalışma ve Eğitim Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verilen Tepki

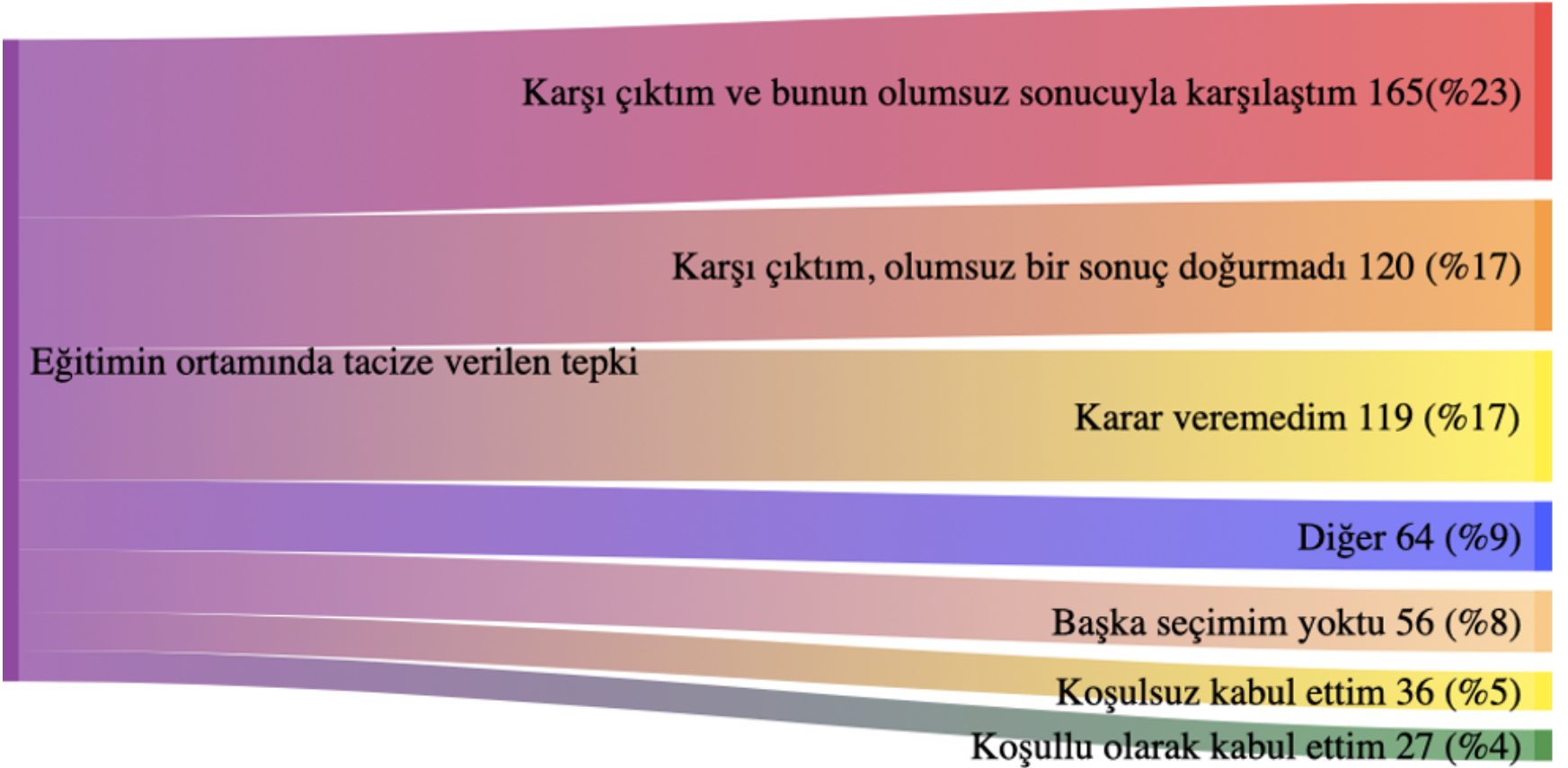
Tepki	Eğitim ortamında		Çalışma ortamında	
	Sayı	%	Sayı	%
Başka seçimim yoktu	56	7,95	38	6,12
Koşulsuz kabul ettim	36	5,11	29	4,67
Koşullu olarak kabul ettim	27	3,84	28	4,51
Karar veremedim	119	16,90	112	18,04
Karşı çıktım, olumsuz bir sonuç doğurmadı	120	17,05	141	22,71
Karşı çıktım ve bunun olumsuz sonucuyla karşılaştım	165	23,44	207	33,33
Diğer	64	9,09	66	10,63
Toplam	704	100	621	100

Tacize uğrayan bir kesim katılımcı başlarına gelenlere karşı tepki verdiklerinde olumsuz sonuçlarla karşılaştıklarını bildirirken (eğitim ortamında %23, çalışma ortamında %33), karşı çıkanların bir kısmı da olumsuz bir sonuçla (eğitim ortamında %17, çalışma ortamında %23) karşılaşmadıklarını belirtmiştir (Tablo 25). Başlarına gelene ne tepki vereceğine karar veremeyen hayli yüksek bir kesim de olduğunu görüyoruz (eğitim ortamında %17, çalışma ortamında %18). Tacizi koşullu veya koşulsuz kabul etmek durumunda kalan katılımcılar arasında oransal olarak belirgin bir fark yok. Çalışma hayatında tacizle karşılaşıldığında karşı çıkmak eğitime göre daha mümkün olabiliyor.

Grafik 14. Çalışma Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verilen Tepki



Grafik 15. Eğitim Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verilen Tepki



Bir başka bulgu, tacize maruz kalındığından emin olunmadığında verilen tepkilerdir (Tablo 26). Eğitim sırasında başlarına gelen olayların taciz olduğuna karar veremeyen katılımcılar genellikle durumu geçiştirmeye çalışıyor (%43). Gerçekten de taciz olaylarında yaşananı sonradan tanımlamak olağan bir durumdur. Kişinin başına gelen olayların taciz olduğunu olay anında tam olarak anlamalarının zor olduğu birçok tanıklıkta anlatılmaktadır.

Tablo 26. Çalışma ve Eğitim Ortamında Maruz Kalınan Tacize Verilen Tepki

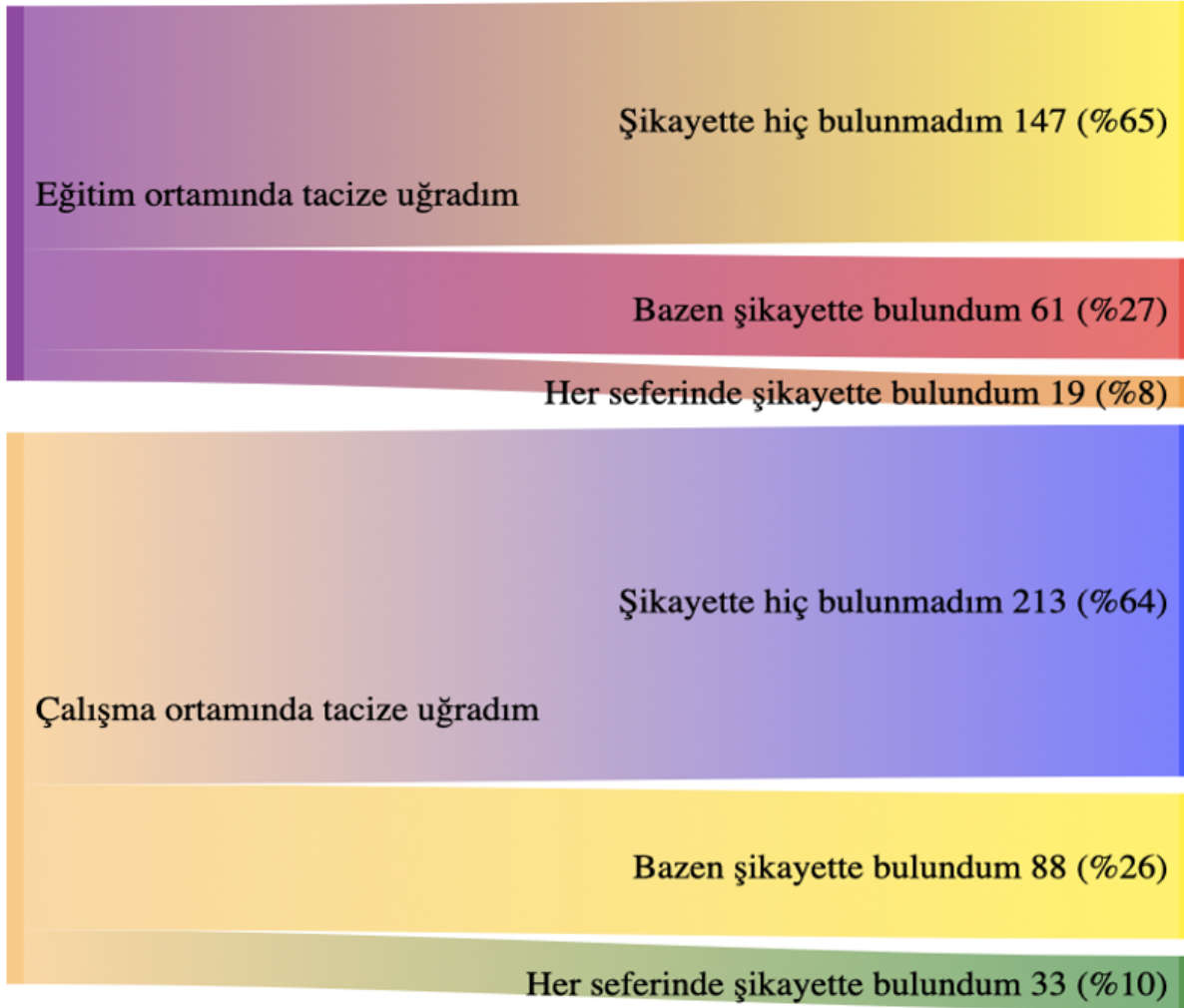
Tepki	Eğitim ortamında		Çalışma ortamında	
	Sayı	%	Sayı	%
Karşılık/tepki veremedim	111	29,44	119	26,98
Rahatsızlığımı geçiştirmeye çalıştım	162	42,97	155	35,15
Hemen bu tür davranışları kabul etmediğimi belirterek itiraz ettim	71	18,83	115	26,08
Yaşamış olabilirim, ama bunlar olası şeyler	8	2,12	4	0,91
Diğer	25	6,63	48	10,88
Toplam	377	100	441	100

Araştırmayı yaparken beklediğimiz gibi, eğitim ortamında, başından geçen taciz olup olmadığından emin olunmadığı zaman karşı çıkma (itiraz etme) vakaları, çalışma ortamına kıyasla daha düşük. Eğitim hayatında cinsel taciz olduğundan emin olunamadığı bir durumla karşılaşıldığında katılımcıların %19'u itiraz ederken, çalışma hayatında itiraz edenlerin oranı %26. Çalışma hayatında, taciz olaylarından emin olmama durumu eğitim alanına oranla daha düşük. Yani çalışanlar arasında tacize dair farkındalık artıyor. Ancak eğitimde de, çalışmada da, rahatsızlığı geçiştirme çabası oldukça yüksek (sırasıyla %43 ve %35). Yukarıdaki bulgulardan hareketle, cinsel tacize maruz kalındığında karşı çıkabilenlerin oranının düşük olduğu göze çarpıyor.

Cinsel Taciz ve Şikâyet

Gösteri sanatlarında karşılaşılan taciz durumunda kişilerin nasıl davranışlarda bulduklarını ve ne yapılabileceklerini anlamak için tacize maruz kalanların şikâyetinde bulunup bulunmadıklarını, bulduklarsa nereye bulduklarını ve sonucun ne olduğunu anlamaya yönelik bir dizi soru sorduk. Bu kısımda ayrıca hali hazırda var olan kurumlar, ilişkiler ve mekanizmaların (sendika, hukuki süreçler, çalışma arkadaşları gibi) tacizle karşılaşıldığında etkili olup olmadıklarını da araştırdık.

Grafik 16. Eğitim ve Çalışma Ortamında Taciz ve Şikâyet



Şikâyetinde bulunma oranının oldukça düşük olduğu hemen karşılaştığımız çarpıcı bir veridir. Katılımcıların %65'i eğitim sırasında, %64'ü de çalışma hayatında da tacize uğradığı halde hiç şikâyetinde bulunmamış (Grafik 16). Eğitime nazaran çalışma hayatındaki farkındalığın daha yüksek oranda olması, şikâyet etme davranışlarını pek etkilememiş. Ancak gösteri sanatları alanındaki yapılanma ve şikâyet mekanizmaları göz önünde

buldurulduğunda bu mekanizmaların etkisizliği ve bunun ötesinde fail tarafından kötüye kullanılmaları bu durumu açıklamaya yetmektedir. Yapılan araştırmalardan, bu durumun başka çalışma alanlarında da farklı olmadığını biliyoruz.

Tablo 27. Tacizin Şikâyet Edildiği Yer

Şikâyet ettiyseniz nereye şikâyetle bulundunuz		
Yer	Sayı	%
Çalıştığım kuruma	132	29,66
Sektör içindeki etkili kişilere	101	22,70
İfşa ettim	76	17,08
Meslek örgütü içindeki mercilere	41	9,21
Adli süreç başlattım	23	5,17
Diğer	72	16,18
Toplam	445	100

Sektördeki şikâyet mekanizmalarına dair bulgular çarpıcı. Meslek örgütü içindeki mercilere şikâyet mekanizmalarına başvurunun hem deneyimde hem tanıklıkta düşüklüğü (%9) ilk göze çarpan bulgu (Tablo 27).

Alanda tacize dair deneyim ve tanıklıklar nadiren (%5) adli mercilere başvuruyla sonuçlanıyor. Tacize dair şikâyetle bulunan katılımcıların %30'u çalıştıkları kurumlara, %22'si de sektör içindeki yetkili kişilere başvurduğunu belirtmekte. Mesleki alan içinde, etkili kişiler dışında, herhangi bir kurumsal mekanizmanın olmadığı veyahut etkisiz olduğu bulgusu ifşa mekanizmasının görece sık (%17) başvuru bir yöntem olarak karşımıza çıkmasında da önemli bir etken olarak görülebilir. Tacize uğradığı zaman kişinin ilk başvurduğu yerlerin kendisine yakın olan yerler olması bu mekanizmaların eksikliğini ve bunlara dair güvensizliği göz önüne sermektedir.

Söz konusu bulgular üç verinin ışığında değerlendirilebilir. İlk olarak, alandaki şikâyet mercilerinin olmaması ve(ya) etkisiz oluşu aslında alandaki iş güvensizliğini ortaya seriyor. Araştırma sırasında yaptığımız bir odak grup toplantısında alanda güvencesizliğin çok yaygın olduğu, bu durumun sendikalaşmanın önünde bir engel teşkil ettiği ve bu nedenle de çalışanların çok azının sendikalara üye olduğu vurgulanmıştı. Halihazırda sendikaların taciz vakalarında etkin bir şikâyet mercii olmaktan uzak olduğu verilerimizce de desteklenmektedir. İkinci olarak, şikâyet mekanizmalarının olmaması ve(ya) etkisiz oluşu mesleki etik ve standartları belirleyen kurumsallaşmanın eksikliğine de işaret etmekte. Devlet ve şehir tiyatroları gibi disiplin kurulları olan kurumlar dışında, kişilerin şikâyet için çalıştıkları kurumlarda başvurabilecekleri disiplin mekanizmalarından söz etmek mümkün görünmemekte; dolayısıyla çalışılan kurum ancak işveren olarak bir şikâyet mekanizması rolü oynayabilmektedir. Üçüncü ve son olarak, söz konusu güvencesizlik ve mesleki örgütlenme ve kurumsallaşma eksikliğinin paralelinde ifşa mekanizması tacize maruz kalanların bir kısmı için en önemli ve etkin şikâyet yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır: halihazırda şikâyet deneyimi olarak katılımcıların %17'sinin (Tablo 27) başvurduğu bu yöntem, ileriki bölümlerde ele alacağımız çözüm

önerilerinde de gözlemleyebileceğimiz gibi tüm katılımcıların %27'sinin (Tablo 30) gözünde en önemli ve etkin yöntem olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 28. Taciz Şikâyetinin Etkisiz Olmasının Nedeni

Şikâyetiniz etkisiz olduysa sizce neden etkisiz oldu?		
Neden	Sayı	%
İnsanlar böyle rahatsız edici konularla yüzleşmek istemedi	113	22,03
Şikâyet merciindeki kişiler şikâyet ettiğim kişi ile yakın ilişki içindeydiler	105	20,47
Şikâyet ettiğim kişi sektörde tanınmış ve önemli biriydi	80	15,59
Kötü reklam olacağı için üstü kapandı	54	10,53
Tanık ve delil istendi	48	9,36
Üzerinden zaman geçtiğini söyleyip dikkate almadılar	42	8,19
Dikkatleri üzerime çekmek istediğim düşünülerek ciddiye alınmadı	16	3,12
Cinsel kimlik ve yönelimimden dolayı şikâyetim ciddiye alınmadı	8	1,56
Diğer	47	9,16
Toplam	513	100

Bu veriler katılımcıların, 'Eğer şikâyette bulunduysanız, etkisi ne oldu?' sorumuza verdikleri yanıtlarda da ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların yalnızca %17'si şikâyetlerinin etkili olduğunu belirtirken, %40'ı beklentilerinin karşılanmadığını, %22'si tamamen etkisiz olduğunu ifade etmekte. Bu verileri daha da çarpıcı kılan ise katılımcıların yaklaşık %9'unun şikâyetinin hiç kimse tarafından dinlenmemesi, yaklaşık %11'inin de şikâyeti dolayısıyla suçlama ve sosyal dışlanmayla karşılaşması.

Şikâyetin etkisizliğinin nedenlerine baktığımızda karşımıza en sık çıkan neden sektörde insanların böyle rahatsız edici konularla yüzleşmek istememesi (%22) (Tablo 28). Bununla birlikte sektöre dair yapısal nedenler de öne çıkmakta. Örneğin, sektörde zaten yetersiz ve etkisiz durumdaki şikâyet mercileri, bu mercilerdeki kişiler ile failer arasındaki sosyal ağların gölgesinde daha da etkisizleşebilmekte (%20). Öte yandan failerin sektördeki konum ve statüleri de söz konusu şikâyetlerin akıbetini olumsuz yönde etkilemekte (%16), failere bir çeşit koruma kalkanı sağlamakta. Son olarak sahadaki imaj kaygısının da bu şikâyetlerin üstünün kapatılmasına neden olabileceğini söylemek mümkün (%11).

“Ne olursa olsun, yeter ki huzurumuz bozulmasın” gibi bir yaklaşımın baskın olduğu sektörde şikâyeti etkisizleştiren bir diğer neden de başka alanlarda da sıkça karşılaşılan tacizi teknik bir meseleye indirgeyerek tacize uğrayandan tanık ve delil talep edilmesi (%9) ve olayın üzerinden zaman geçti bahanesiyle sıradanlaştırılması (%8). Yine sektörde failer ve tacize uğrayanlar arasındaki güç eşitsizliğine tekabül eden bu üstünü kapatma girişimleri nadiren de olsa tacize uğrayanın suçlandığı (%3) veyahut cinsel kimlik ve yöneliminden ötürü tamamen görmezden geldiği durumlar (%2) da ortaya çıkarabilmekte.

Grafik 17. Neden Şikâyette Bulunmadınız



Sektördeki bu sorunlu atmosferde tacize maruz kalanların yalnızlaştırıldıkları gözlemlenmektedir. Yukarıda da değindiğimiz gibi şikâyet katılımcıların yalnızca %17'sinin sonuç alabildiği bir eylem olarak karşımıza çıkmakta. Tacizi şikâyet etmemenin nedenlerine baktığımızda da karşımıza en sık (%30) çıkan neden, etkili bir mekanizmanın yokluğu olarak ifade edilmektedir (Grafik 17). Mevcut şikâyet mercileri yalnızca güven vermemekle kalmamakta, söz konusu güvensizlik tacize maruz kalanları hareketsiz bırakmaktadır. Dolayısıyla şikâyet etmeme nedenleri tacize maruz kalanların kendi başına baş etme düşüncesi (%21); damgalanma korkusu (%11); tanık olunan diğer örnek ve deneyimlerin yarattığı kötü sonuçlar (%10); şikâyet süreçlerinin gizlilik içinde yürütülmemesi (%9) ve hatta yakınlarının kötü

Tablo 29. Sektörde Etkin Şikâyet Olanakları

Sizce sektörünüzde etkin şikâyet etme olanakları var mı?		
Durum	Sayı	%
Hayır	276	51,59
Evet ama etkisiz	125	23,36
Emin değilim	115	21,50
Evet etkili	19	3,55
Toplam	535	100

gözlemlenebilir. Tablo 13'te tacize uğrayan kişinin ekip arkadaşlarınınca suçlandığını belirten 57 kişi (katılımcıların yaklaşık %10'u) olduğu düşünülürse tacizi şikâyet edenin damgalanma ve suçlanma olasılığı bulunmakta ve şikâyet etme oranlarına etki edebilmektedir. Katılımcıların %52'si şikâyet olanağının olmadığını, %24'ü şikâyet olanağının olduğundan ancak bunları etkisiz bulduğunu ifade ediyor. Katılımcıların yalnızca %10'u söz konusu mercilerin olumlu sonuçlar yarattığı kanaatindeyken, %84'ü söz konusu mercilere dair derin bir güvensizlik içinde.

etkileneceği düşüncesi (%7) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenlerin işaret ettiği gösteri sanatları alanında tacize maruz kalanların yalnızlaştırılması olgusu, taciz vakaları ile başa çıkmada çalışma arkadaşlarının nadiren (%6) başvurulan bir seçenek olmasında da

Yanlış işletilen ya da var olamayan şikâyet mercileri, tacize maruz kalanları suçlu ilan edilebilmesi ve gerçek faillerin şikâyet mercileriyle yakınlıkları gibi bir dizi nedenle gösteri sanatları alanı tacize maruz kalanları yeterince koruyamıyor.

Cinsel Taciz ve Çözüm

Yukarıdaki deneyim, algı ve kanaatler ışığında, katılımcılar en etkili çözüm olarak ifşayı önermekte (%27) (Tablo 30), kurumsal olarak ise daha eşitlikçi, yatay ve demokratik bir yapıya olan ihtiyaç (%76) gibi gösteri sanatları alanının yeniden yapılanmasını gerektirecek önerilerde bulunmaktadır (Tablo 31).

Tablo 30. Tacize Yönelik Çözüm Önerileri

Cinsel taciz/saldırı/mobbing durumunda hangi çözüm önerisini EN ÖNEMLİ/ETKİLİ bulursunuz?		
Öneri	Sayı	%
İfşa edilmeli	146	27,14
Cinsel taciz/saldırı/mobbing vakaları derhal ekip sözcüsüne, yönetime bildirilmeli	132	24,54
Bağımsız kurumlara şikâyette bulunulmalı (varsa)	86	15,99
Ekip çalışmaları dışında birebir çalışmalar engellenmeli ya da bir üçüncü göz bulundurulmalı	73	13,57
Bu konuyla ilgili feminist/lgbtqi+ oluşumlara danışılmalı	38	7,06
Diğer	34	6,32
Ekiple konuşulmalı	29	5,39
Toplam	538	100

Tablo 31. Tacizi Önlemeye Yönelik Kurumsal Yapıya Dair Öneriler

Sahne ve gösteri sanatlarındaki kurumsal yapıya dair hangi öneriyi EN ÖNEMLİ/ETKİLİ bulursunuz?		
Öneri	Sayı	%
Sahne ve gösteri sanatlarında daha eşitlikçi, yatay bir yapıya ihtiyacımız var.	273	50,65
Daha fazla katılımlı ve demokratik yapıya ihtiyacımız var.	135	25,05
Bağımsız şikâyete arabuluculuk mercilerine ihtiyacımız var.	74	13,73
Kurumlar ve topluluklar tek bir yönetici tarafından yönetilmemeli.	33	6,12
Her şey olduğu gibi kalsın.	3	0,56
Diğer	21	3,90
Toplam	539	100

Tacizi önlemeye yönelik çözüm aranırken katılımcılar, ifşadan sonra en çok ekip sözcüsü ya da yönetime bildirmeyi işaret ediyorlar (%25). Yani sektör içinde çözüm arama yüksek bir oranda karşımıza çıkıyor. Bağımsız kurumlara başvurunun görece daha düşük olması (%16), bu tür kurumların hem azlığı hem de etkisizliği ile ve katılımcının kendi sektörünün işleyişini iyi bilmesiyle açıklanabilir.

Katılımcıların Sınıflandırılması

Ankete cevap veren katılımcılar içinde belirli cevap verme örüntüleri bulunmaktadır. Bu örüntülere bakarak katılımcıları iki ayrı sınıfta değerlendirmek mümkündür. Aynı sınıfta olan katılımcılar benzer cevap verme eğilimleri sergilemektedir. Bu sınıflar tacize maruz kalma ve tacize tanıklık etme sıklığı açısından ayrılmaktadır.

Sıklıkla tacize maruz kalan ve sıklıkla tacize tanık olan kişilerin (sınıf A) ankete verdikleri cevapların örtüştüğünü, ayrıca bu kişileri, diğer sınıfta sayılabilecek, genellikle veya hiç tacize uğramayan, tacize genellikle ve hiç tanıklık etmeyen kişilerden (sınıf B) ayrıştığını saptadık.

Sıklıkla tacize uğrayan ve sıklıkla taciz duyumları alan A sınıfıyla , bazen tacize uğrayan ve bazen taciz duyumları alan B sınıfı arasında belirgin bir gelir farklılığı yok. Taciz, çoğunluğun düşük gelirli olduğu sektörde gelir farklılığı göz etmiyor. Öte taraftan, A sınıfında temsil edilen kişiler 35-44 yaş aralığında yoğunlaşırken, B sınıfındaki kişiler 18-24 yaş aralığında.

Buna göre:

- 1) A sınıfındakiler, sektörün içinde tacizin yaygınlığından şüphe duymuyorlar. Bu sınıftaki kişilerin taciz deneyimleri, sektörün eğitim, sosyalleşme, iş arama, iş yeri gibi alanlarına, yani geneline yayılmış durumda. Taciz, tekil olarak eğitim, prova, sosyal hayat gibi sektörel ve ekonomik gelirin belirleyici olduğu alanlarda değil, gösteri sanatlarının üretim, dağıtım ve yönetim alanlarının tamamına nüfuz etmiş durumda.
- 2) A sınıfındaki kişilere göre sektörde iş bulmak için gerekli olan en belirgin nitelikler genel beklentilerin aksine (mesleki yetkinlik, eğitim durumu vb.), “fiziksel görünüş”, “deneyim”, “popülerlik” ve “network” tarafından belirleniyor. Bu cevaplar, B sınıfındaki kişilerden önemli ölçüde daha fazla tercih edilmiş.
- 3) A sınıfı, cinsel taciz durumunda özellikle etkili buldukları eylemler “ekiple konuşmak”, “feminist ve LGBTİ+ kurumlara danışmak” olarak çıkıyor. B sınıfındaki kişiler, A sınıfındaki kişilere kıyasla “ifşa etme” yöntemini tacize karşı daha etkili buluyor. Buna rağmen, sıklıkla tacize uğrayan, tacizin sektörün

geneline yayılmış olduğunu düşünen ve tacizle ilgili sıklıkla duyular alan A sınıfından kişiler , ifşa eylemini daha az etkili buluyor.

4) A sınıfından kişiler iş yerinde başlarına gelen taciz vakalarını tanımlama konusunda tereddütte değiller. Bu gruptaki kişiler tacizi tanımlamada daha kesin davranırken, tacize müdahale ederken sayısal olarak diğer gruptan farklılık göstermiyorlar. Ancak seçtikleri tepki yönteminde farklılıklar bulunmakta, ifşa gibi bir yönteme sıkça başvurmamakta, B sınıfına göre daha kurumsal ve yapılandırılmış yöntemleri tercih etmektedirler. .

Bu analizin de gösterdiği gibi taciz durumu ile karşılaşıldığında alınan tavır ile taciz konusunda bilgi ve deneyim birikimi önemli farklılıklar gösteriyor. Bilgili ve deneyimli kişilerin seçtikleri tepki biçimlerinin daha etkili yöntemlerden oluşması sektör içinde bu konuda eğitim ve farkındalık artırıcı çalışmalarının yapılmasının önemli olacağını göstermektedir.

Sonuç

Gösteri sanatları sektöründe çalışanların cinsel tacizin yoğun olduğu bir ortamda eğitim gördükleri ve çalıştıkları görülmektedir. Sektör çalışanlarının genç oluşu, sektörün rekabetçi ve hiyerarşik yapısı, iş bulmaktaki güçlükler, çalışanları taciz edenlerin vaat ve tehditleri karşısında kırılgan bir konuma itmektedir. Bu sektör mensuplarının, mesleğin usta/çırak ilişkisi ve bedensel yakınlık özelliklerinden kaynaklı olarak diğer sektörlerde çalışanlara göre tacize daha açık durumda oldukları söylenebilir. Katılımcıların önemli bir kısmı alanın hiyerarşik usta/çırak ilişkilerinden oluştuğunu teyit ederken, bu durumun işin doğasından kaynaklandığını kabul edenler oldukça azınlıkta. Katılımcılar alanın böyle yapılandığını ama bunun doğru ve iyi olmadığı görüşündeler.

Tacizin, gizli saklı yapılan bir fiil olmadığı, eğitim ve iş hayatının hemen her mekânında var olduğu söylenebilir. Ekibin, hatta seyircilerin olduğu mekânlarda da taciz mevcuttur. Taciz her yerde ve gözler önünde olduğu halde, tacize tanık olanların yeterince tepki ve destek vermemesi, alanda tanıklık pozisyonunun anlamsızlaştırıldığına işaret etmektedir.

Bir çok başka sektörde olduğu gibi gösteri sanatları alanında da cinsel tacizi önlemeye yönelik etkin çalışan bir kurum ya da mekanizma bulunmamaktadır. Bu nedenle, katılımcılar, cinsel tacize maruz kaldıklarında şikayet etmemeyi tercih edebiliyorlar. Bunun nedenleri arasında, şikayet mekanizmasının etkisiz olmasının ötesinde, şikayetin, mağduriyeti artıracak, damgalama, gizlilik ihlali gibi sorunlara yol açtığını görüyoruz. Tacize uğrayanlar, şikayet ettiklerinde genel olarak çalıştıkları işyerine ya da sektörde sözü geçen birine başvurmaktadır. Ancak, bu yöntemlerden sonuç alınamadığı gibi tacize uğrayanlar yalnız kalmakta, hareketsiz bırakılmakta, hatta suçlanabilmektedir. Bu yüzden çalışanların büyük bir bölümü en etkili tepki olarak ifşayı önermekte, ama kendi başlarına geldiğinde bu yola sıklıkla başvurmamaktadırlar.

Özetle, gösteri sanatları camiasının mensuplarına, cinsel tacizden arınmış bir eğitim ve çalışma hayatı sunduğu söylenemez. Araştırmamıza katılanların çoğu, böyle bir ortamı sağlamanın en önemli yolu olarak gösteri sanatları alanının daha eşitlikçi, yatay, katılımcı ve demokratik bir yapıya kavuşturulmasını öneriyor.

İkincil Kaynaklar

Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Koordinatörlüğü (CİTÖK). 2021. <https://citok.boun.edu.tr/>.

Çelik, Y., Çelik, S. Ş. 2007. Sexual Harassment Against Nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39, 200-206.

Durgun, B. 1998. Hemşirelikte Cinsel Taciz. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul*.

Eğitim-Sen 2003. Çalışan Kadın Olmak Zor. *Cumhuriyet Gazetesi*, 5 Ekim.

Gerni, M. 2001. İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), ss.19-46.

Idas, T. 2020. #MeToo, Sexual Harassment and Coping Strategies in Norwegian Newsrooms. *Media and Communication*, 8(1), ss. 57-67.

Kleppe, B., Røyseng, S. 2016. Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), ss. 282-296.

Kömürcü, S. 2011. Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/10640>

Oktay, A. 2001. İşyerinde Cinsel Taciz ve İstismar. *İstanbul Üniversitesi, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7, ss. 75-89.

Öz, H., Dönmez, B., Akdağ, G. 2020. The Relationships of Sexual Harassment at the Workplace, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Example of Female Kitchen Workers. *Journal of Turkish Tourism Research*, 4(4), ss. 3842-3854.

Quigg, A. 2007. Bullying in Theatres and Arts Centres in the United Kingdom. *International Journal of Arts Management*, 10(1), ss. 52-64.

Sambaraju, R. 2020. "I Would Have Taken This to My Grave, Like Most Women": Reporting Sexual Harassment during the #MeToo Movement in India. *Journal of Social Issues*, 76(3), ss. 603–631.

Sorensen, I. 2018. What Sexual Harassment in Zentropa Tells Us about Cultural Policy Post-Weinstein. *Feminist Media Studies*, 18(3), ss. 502-505.

Steel, E. 2017. At VICE, Cutting-Edge Media and Allegations of Old-School Sexual Harassment.

<https://www.nytimes.com/2017/12/23/business/media/vice-sexual-harassment.html>.

Tekin, Y.E., Bulut, H. 2014. Verbal, Physical and Sexual Abuse Status Against Operating Room Nurses in Turkey. *Sex Disabil*, 32, ss. 85–97.

Toker, Y. 2011. Predicting Workplace Sexual Harassment Responses from Harassment Forms and Harasser Stereotypes. *The Annual Conference of American Psychological Association*, Washington DC.

Toker, Y. 2016. İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19 (38), ss. 1-19.

Toksöz, A. G., Dedeoğlu, S., Parmaksız, E. M., Bahçe, S. K. 2014. Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi. *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*.

TUIK. 2020. Sinema, Tiyatro, Opera, Bale, Orkestra, Koro ve Topluluk İstatistikleri.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sinema,-Tiyatro,-Opera,-Bale,-Orkestra,-Koro-ve-Topluluk-Istatistikleri-2020-37205&dil=1>.