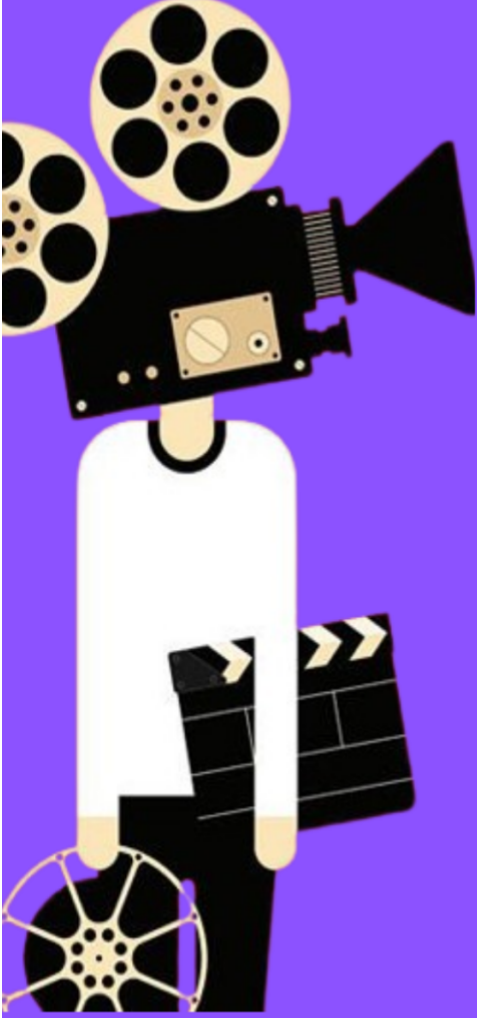


SİNE-SEN KADIN İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

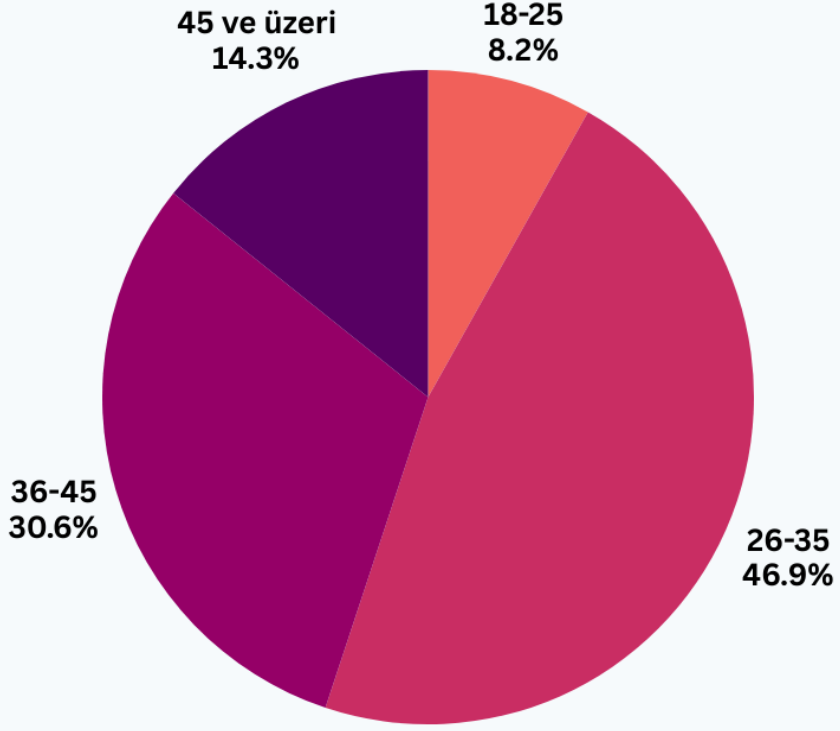


KADIN İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ RAPORU

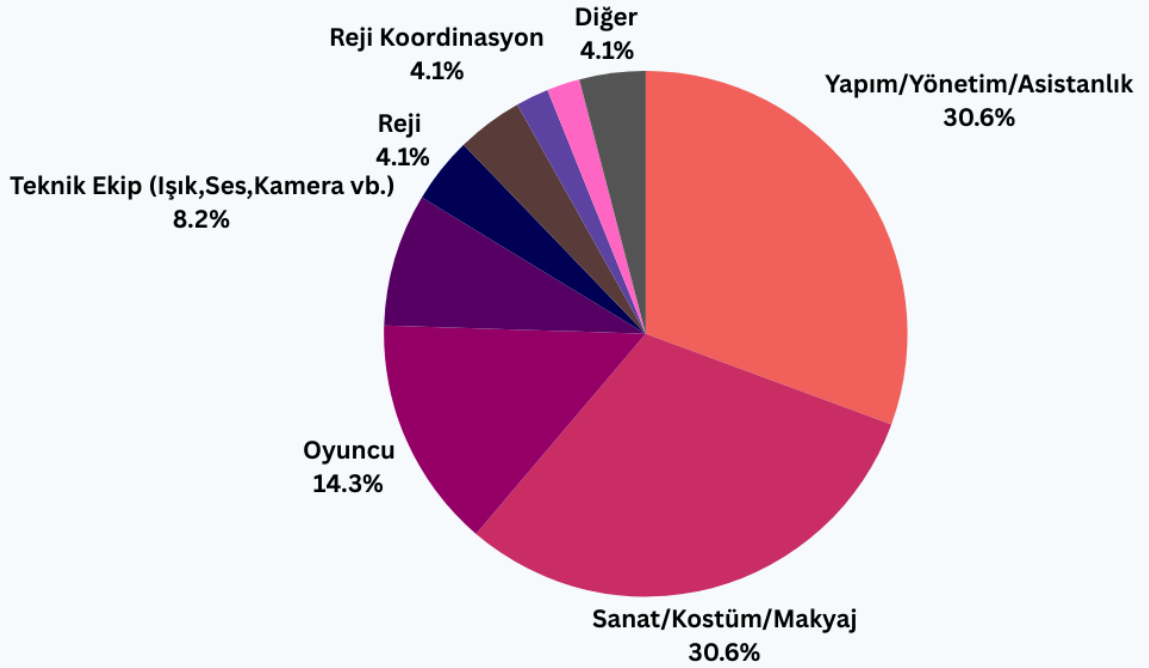


SİNE-SEN
SİNEMA EMEKÇİLERİ SENDİKASI

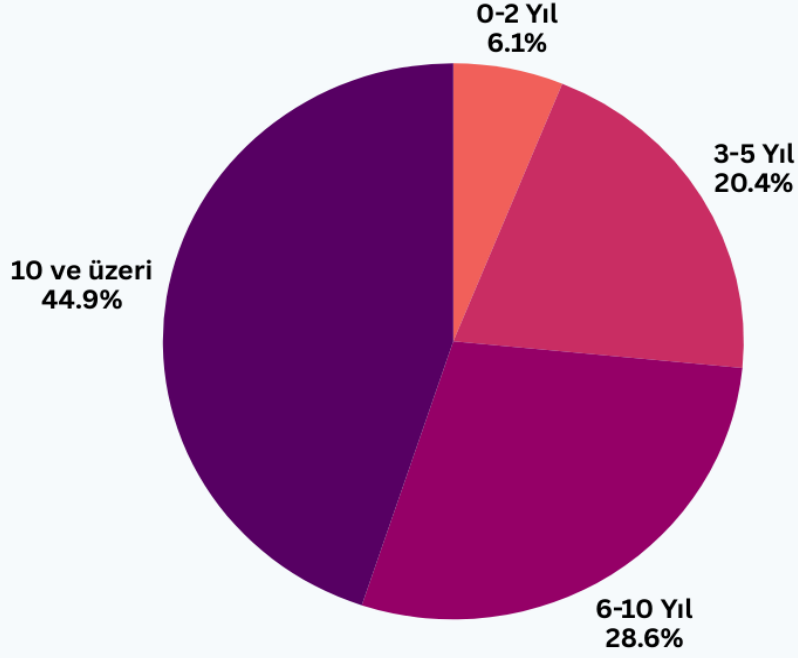
1. Yaş aralığınız nedir?



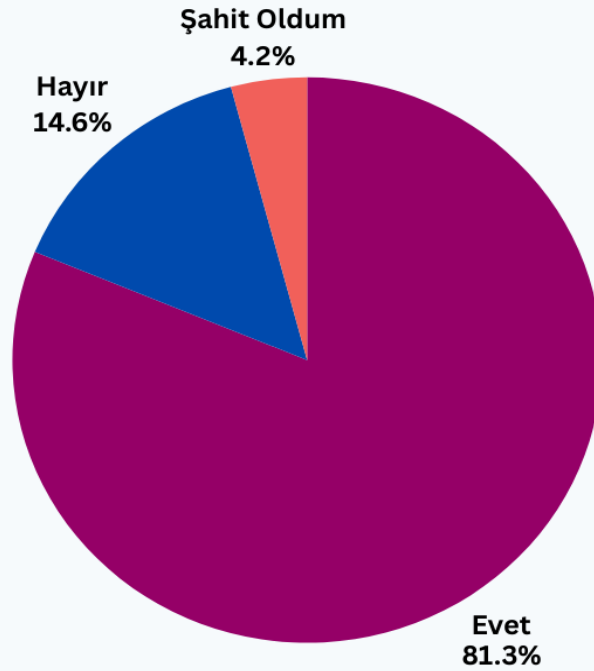
2. Sektördeki göreviniz/pozisyonunuz nedir?



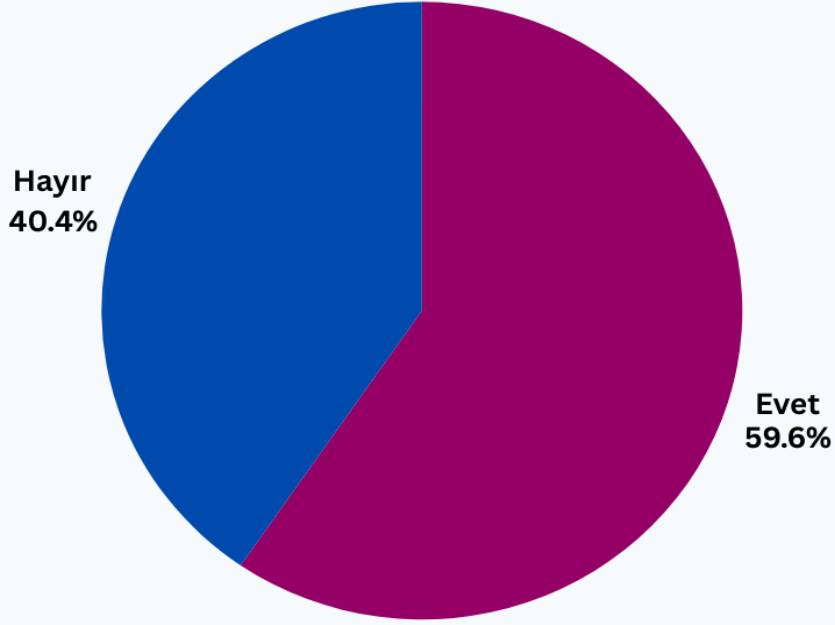
3. Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?



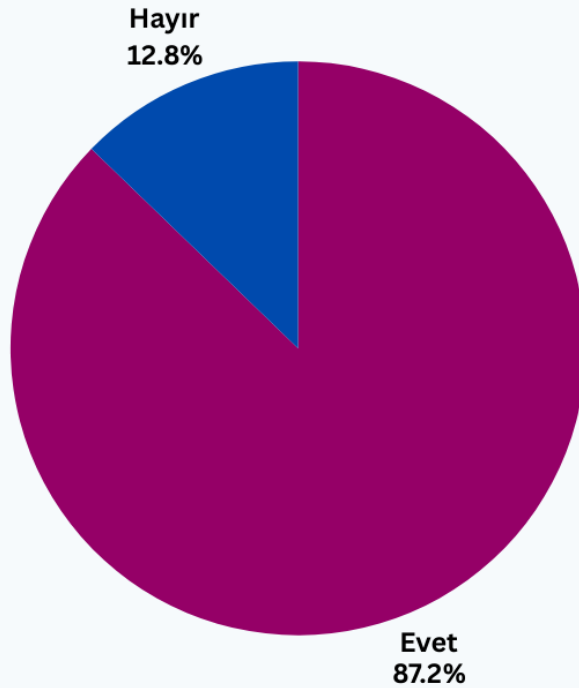
4. Kendiniz ya da kadın çalışanlara yönelik küçümseyici, baskıcı veya dışlayıcı davranışlarla karşılaştınız mı?



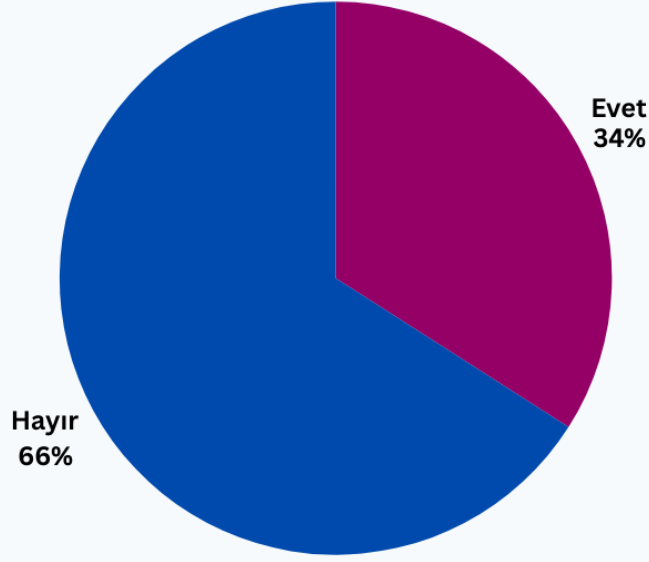
5. Kadın olduğunuz için iş ortamında ayrımcı bir muameleyle karşılaştığınızı düşündünüz mü?



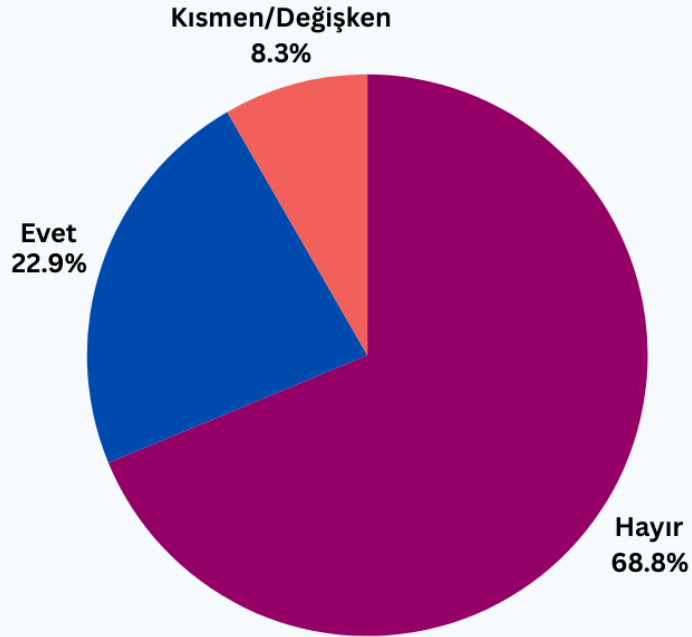
6. Setlerde veya ofis ortamında taciz, şiddet, mobbing ve sınır ihlaliyle karşılaştınız mı?



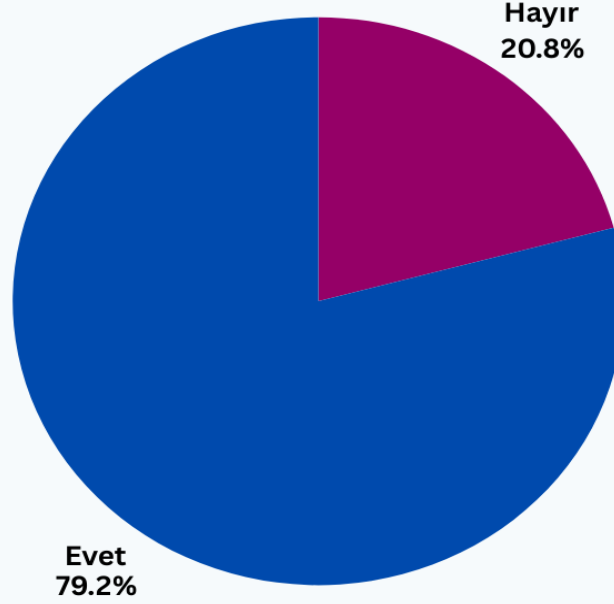
7. Bu tür durumlarda başvurabileceğiniz güvenilir bir mekanizma var mı? (meslek dernekleri, sendika, dayanışma ağı vb.)



8. Kadın çalışanların fiziksel güvenliği (soyunma alanı, ulaşım, hijyen vb.) yeterince gözetiliyor mu?



9. Kadın çalışanların yaptığı işten ziyade görünümü veya özel hayatını merkeze alan yorumlara sık rastlanıyor mu?



10. Kadınların sektörde daha güvende eşit, güçlü olabilmesi için sizce öncelikli adımlar nedir? Neler yapılmalıdır?

- Sendikalar, dernekler sektörde daha çok görünür olmalı, çözüm masaları kurmalı ve hukuksal desteğini arttırmalı
- Sendikalar ve bakanlık tarafından denetimler yapılmalı, yasal düzenlemeler ve caydırıcı yaptırımlar olmalı
- Sektör içi toplumsal cinsiyete dayalı eğitimler verilmeli
- Kadın kotası uygulanmalı; sektördeki projelerde çalışan ekiplere en az iki kadın çalışan alınması zorunluluğu getirilmeli
- Cinsiyet ve yönelim ayrımcılığı yapan kişiler ekiplerde yer almamalı, kadın ve kadın+lara alan açılmalı, şiddet, taciz, mobbing ve ayrımcılık yapan kişiler yapım şirketleri tarafından korumamalı

10. Kadınların sektörde daha güvende eşit, güçlü olabilmesi için sizce öncelikli adımlar nedir? Neler yapılmalıdır? (devamı)

- Emek sömürsünden uzak, eşit, cinsiyetsiz bir çalışma ortamı oluşturulmalı
- Bireysel çözümler yerine, sendikal örgütlenmeler çoğaltılmalı
- Yapımcıların sorumluluk alması ve güvence içeren teminatlar imzalaması
- Sözleşmelere cinsiyet ve ücret eşitsizliğini ortadan kaldıran, kadınların çalışma koşullarını güvence alan maddeler eklenmeli ve yapımcılar bu konuda sorumluluğa dahil edilmeli
- Ekip şeflerinin kadınlara karşı ayrımcı ve küçük düşürücü davranışları engellenmeli

Cevaplardan elde edilen sayısal veriler bize şunu gösteriyor ki; sektörde çalışan kadınların %87,2'si taciz, şiddet, mobbing veya sınır ihlali gibi ağır durumlarla karşılaşmaktadır. **Bu oran, her 10 kadından yaklaşık 9'unun çalışma hayatında güvenli bir alana sahip olmadığını kanıtlar niteliktedir.** Üstelik bu baskı ortamı, katılımcıların %81,3'ünün küçümseyici ve dışlayıcı davranışlara maruz kalmasıyla desteklenmekte, kadınların %59,6'sı ise doğrudan cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradığını açıkça ifade etmektedir. Sektördeki deneyim süresi fark etmeksizin (katılımcıların %44,9'u 10 yıl ve üzeri deneyimlidir) bu sorunların devam etmesi, cinsiyetçiliğin profesyonel kademle değil, sektörel kültürle ilgili kökleşmiş bir sorun olduğuna işaret etmektedir.

Verilerdeki en kritik açmazlardan biri, bu ihlaller karşısında başvurulacak mekanizmaların eksikliğidir; çalışanların %66'sı kendilerini koruyacak bir dayanışma ağı veya hukuki mekanizma bulamamaktadır. Bu durum, katılımcıların %68,8'inin fiziksel güvenlik (soyunma alanı, hijyen, ulaşım) konusunda "hayır" cevabı vermesiyle birleştiğinde, kadınların hem fiziksel hem de hukuki olarak korumasız bırakıldığını göstermektedir. Ayrıca, kadın çalışanların yaptığı işten ziyade dış görünüşünün veya özel hayatının merkeze alınması (%79,2), emeğin nesneleştirildiğinin en somut kanıtıdır. Katılımcıların çözüm önerilerinde dile getirdiği "**denetimlerin artırılması**", "**kadın kotası uygulanması**" ve "**sendikal faaliyetlerin etkinleştirilmesi**" talepleri, bu sayısal tablonun ancak radikal ve yapısal bir dönüşümle iyileşebileceğine dair ortak bir iradeyi yansıtmaktadır.