



SENARİSTBİR CEK KADIN SENARİSTLER MESLEKİ CİNSİYET AYRIMCILIĞI RAPORU

Bu araştırma, meslek birliği olan “Senaryo ve Diyalog Yazarı Sinema Eseri Sahipleri Meslek Birliği (SenaristBir)” üyelerinin, sinema, televizyon ve dijital içerik üretimindeki toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama kaygısı ile bir araya gelerek oluşturdukları “Cinsiyet Eşitliği Komisyonu (CEK)” tarafından gerçekleştirilmiştir. Komisyon başkanı Zehra Çelenk, komisyon üyeleri Çağrı Kara, Duygu Ertekin, Ezgi Özcan, Şahika Çakırca ve Yıldız Bilgin Bayazıt ile oluşturulan çalışma grubunun bu araştırmayı gerçekleştirme amacı; Kadın senaristlerin mesleki hayatlarında uğradıkları cinsiyet ayrımcılığı oranlarını anlayabilmek ve ortaya çıkan anlamlı verilerle bir rapor oluşturmaktır. Kadın senaristlerin çalışma koşullarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığının ölçülebilir yöntemlerle raporlandığı sonuçların verilerini, ileride aynı alanda yürütülecek çalışmalarımızda kullanmayı hedeflemekteyiz.

Çalışmada hazırlanan anket sorularını ve çalışmanın yürütülüş biçimini değerlendirmesi amacıyla, alanda çalışan değerli akademisyenler Prof. Dr. Meral Özbek ve Doç. Dr. Sevilay Çelenk’ten danışmanlık alınmıştır. Sayısal veriler Cek Komisyon üyesi Çağrı Kara tarafından analiz edilmiştir. Komisyon üyelerinin hazırladığı “28” soru ile kadın senaristlerin mesleki alanda uğradıkları cinsiyet eşitsizliği durumunun tespit edilebilmesi amaçlanmıştır. İnternet üzerinden katılımı yürütülen anket çalışmasına daha önce en az iki projede ekip çalışmasında görev almış “101” kadın senarist katılımı gerçekleşmiştir. Anket denetlenebilir ve tek sefer girilebilir şekilde hazırlanmış, güvenlik açıkları en aza indirilmiştir.

“Senaristbir, CEK Kadın Senaristler Mesleki Cinsiyet Ayrımcılığı Anketi” verilerinin analizinde ortalama, standart sapma yüzde ve frekans değerleri kullanılmıştır. Verilerin normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 arasında yer aldığı normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu araştırmada verilerin normal dağıldığı belirlenerek parametrik testler tercih edilmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 25 programı ile gerçekleştirilmiştir. Dört başlıkta kategorize edilen anket çalışmasının bulguları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur

Tablo 1. Çalışma Ortamında Cinsiyet Ayrımcılığı Analizi

		N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde
Çalıştığınız işlerde kadın olmaktan ötürü cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	64	63,4	63,4
	Hayır	23	22,8	22,8
	Kararsızım	13	12,9	12,9
	Toplam	101	100,0	100,0
Kadın olduğunuz için diğer ekip üyelerine kıyasla daha fazla angarya yüklendiğinizi düşündüğünüz çalışmalar oldu mu?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	50	49,5	49,5
	Hayır	35	34,7	34,7
	Kararsızım	15	14,9	14,9
	Toplam	101	100,0	100,0
Eşit pozisyonda çalıştığınız erkeklerden daha düşük ücret aldığınızı ya da aldığınızı düşündüğünüz oldu mu?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	46	45,5	45,5
	Hayır	36	35,6	35,6
	Kararsızım	18	17,8	17,8
	Toplam	101	100,0	100,0
Yapımcıyla ya da ekip başyazarıyla ücret konuşurken kadın olduğunuz için rakam telaffuz etmekte, pazarlık etmekte zorlandığınızı oldu mu?	Evet	57	56,4	56,4
	Hayır	36	35,6	35,6
	Kararsızım	8	7,9	7,9
	Toplam	101	100,0	100,0
Ücret ya da çalışma koşullarına dair herhangi bir konuda, rahatsızlıklarınızı belirtirseniz fazla talepkar ve "iddialı" görünmekten çekindiğiniz oldu mu?	Evet	79	78,2	78,2
	Hayır	17	16,8	16,8
	Kararsızım	5	5,0	5,0
	Toplam	101	100,0	100,0

Ankete katılan kadın senaristlerin %63,4'ü çalıştığı işlerde kadın olmaktan ötürü cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını düşünmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına uğramadığını düşünenlerin oranı %22,8'dir. Bu konuya kararsız kaldığını belirten katılımcıların oranı %13'tür. Katılımcıların %49,5'i kadın olduğu için diğer ekip üyelerine kıyasla daha fazla angarya yüklendiğini düşünmektedir. Katılımcıların %34,7'si bu düşüncüyü desteklememektedir. Eşit pozisyonda çalıştığı erkeklerden daha düşük ücret aldığını düşünenlerin oranı %45,5'tir. Düşük ücret almadığını düşünenlerin oranı ise %35,6'dır. Yapımcıyla ya da ekip başyazarıyla ücret konuşurken kadın olduğu için rakam telaffuz etmekte, pazarlık etmekte zorlandığını belirtenlerin oranı %56,4'tür. Ücret ya da çalışma koşullarına dair herhangi bir konuda, rahatsızlıklarını belirtildiğinde fazla talepkâr ve iddialı görünmekten çekinenler büyük çoğunlukta olup bu oran katılımcıların %78,2'sini kapsamaktadır.

Tablo 2. Senaryo Çalışmalarında Cinsiyet Durumunun Değerlendirilmesi

		N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde
Herhangi bir senaryo çalışması sırasında, yönetici konumundaki (yapımcı, yönetmen, başyazar vb.) bir erkeğin fiziksel, sözlü, psikolojik ya da yazılı/dijital tacizine maruz kaldınız mı?	Evet	48	47,5	47,5
	Hayır	45	44,6	44,6
	Kararsızım	8	7,9	7,9
	Toplam	101	100,0	100,0
Herhangi bir senaryo çalışması sırasında sizinle eşit ya da sizden alt konumdaki bir erkeğin fiziksel, sözlü, psikolojik ya da yazılı/dijital tacizine maruz kaldınız mı?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	40	39,6	39,6
	Hayır	55	54,5	54,5
	Kararsızım	5	5,0	5,0
Toplam	101	100,0	100,0	
Senaryo çalışmalarında erkek ekip üyelerinin mansplainingine* maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? Bir senaryo çalışması sırasında herhangi bir erkeğin size işinizi nasıl yapmanızı, nasıl düşünmenizi, kendinizi nasıl ifade etmenizi, nasıl görünmenizi, hayatı nasıl yaşamanızı gerektiği vb. konularda talep etmediğiniz açıklamalarına maruz kaldınız mı? Bu yolla üstünüzde iktidar kurulmaya çalışıldığınızı hissettiniz mi?	Evet	71	70,3	70,3
	Hayır	24	23,8	23,8
	Kararsızım	6	5,9	5,9
	Toplam	101	100,0	100,0
İçerik üretiminde herhangi bir görüşünüzün, kadın olmanız nedeniyle etkisizleştirilmeye, duygusal alana itilmeye, (“duygusallık” biçiminde yaftalanmaya) küçümsenmeye çalışıldığınızı hissettiniz mi?	Evet	71	70,3	70,3
	Hayır	22	21,8	21,8
	Kararsızım	8	7,9	7,9
	Toplam	101	100,0	100,0

Katılımcıların %47,5'i herhangi bir senaryo çalışması sırasında, yönetici konumundaki (yapımcı, yönetmen, başyazar vb.) bir erkeğin fiziksel, sözlü, psikolojik ya da yazılı/dijital tacizine maruz kaldığını ifade etmektedir. Katılımcıların %44,6'sı böyle bir durum yaşamadığını belirtmiş, %8'i bu duruma kararsız kalmıştır. Kadınların %39,6'sının herhangi bir senaryo çalışması sırasında kendisiyle eşit ya da kendisinden alt konumdaki bir erkeğin fiziksel, sözlü, psikolojik ya da yazılı/dijital tacizine maruz kaldığını ifade etmektedir. Katılımcıların %54,5'i bu duruma maruz kalmadığını, %5'i ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Senaryo çalışmalarında erkek ekip üyelerinin mansplainingine* maruz kaldığını düşünen, bir senaryo çalışması sırasında herhangi bir erkeğin işini nasıl yapması, nasıl düşünmesi, kendini nasıl ifade etmesi, nasıl görünmesi, hayatı nasıl yaşaması gerektiği vb. konularda açıklamalarına maruz kalan ve bu yolla üstünde iktidar kurmaya çalışıldığını hisseden katılımcıların yüzdesi çoğunlukta olup %70,3'tür. Ayrıca içerik üretiminde herhangi bir görüşünün, kadın olması nedeniyle etkisizleştirilmeye, duygusal alana itilmeye, (“duygusallık” biçiminde yaftalamaya) küçümsenmeye çalışıldığını hissedenlerin oranı %70,3'tür.

Tablo 3. Durum Bazında Değerlendirme		N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde
Regl dönemlerinde ekip içinde cinsiyetçi ima ve “esprilere” maruz kaldınız mı?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	32	31,7	31,7
	Hayır	60	59,4	59,4
	Kararsızım	7	6,9	6,9
	BİLMİYORUM	1	1,0	1,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Fiziki özellikleriniz, giyim kuşamınız, özel yaşamınız bakımından eleştirildiğiniz, olumlu ya da olumsuz biçimde mercek altına alındığınız, bir kalıba sokulmaya çalışıldığınız oldu mu? (Bu konuda incitici ya da rahatsız edici yorumlara maruz kaldınız mı?)	Evet	48	47,5	47,5
	Hayır	44	43,6	43,6
	Kararsızım	9	8,9	8,9
	Toplam	101	100,0	100,0
Yaşınız nedeniyle ayrımcılığa uğradığınızı hissettiniz mi?	Evet	49	48,5	48,5
	Hayır	38	37,6	37,6
	Kararsızım	13	12,9	12,9
	BİLMİYORUM	1	1,0	1,0
	Toplam	101	100,0	100,0
12.Soruya cevabınız evetse aşağıdaki şıklardan birini seçer misiniz?	Kayıp veri	48	47,5	47,5
	Yaşım büyük olduğu için ayrımcılığa uğradığımı hissettim	14	13,9	13,9
	Yaşım küçük olduğu için ayrımcılığa uğradığımı hissettim	39	38,6	38,6
	Toplam	101	100,0	100,0
(Çocuk sahibiyseniz ya da daha önce hamilelik geçirdiyseniz) Hamilelik döneminde ayrımcılığa maruz kaldığınızı hissettiniz mi?	Kayıp veri	48	47,5	47,5
	Evet	15	14,9	14,9
	Hayır	36	35,6	35,6
	Kararsızım	2	2,0	2,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Anne olmakla ilgili sorumluluklarımızın işinizin önüne geçebileceği ya da geçtiği yönünde konuşma ya da imalara maruz kaldınız mı?	Kayıp veri	46	45,5	45,5
	Evet	33	32,7	32,7
	Hayır	19	18,8	18,8
	Kararsızım	3	3,0	3,0
	Toplam	101	100,0	100,0

Kadınların %31,7'si regl dönemlerinde ekip içinde cinsiyetçi ima ve “esprilere” maruz kaldığını ifade etmiştir. Ayrıca %47,5'i fiziki özellikleriniz, giyim kuşama, özel yaşamı bakımından eleştirilmekte olduğunu, olumlu ya da olumsuz biçimde mercek altına alındığını ve bir kalıba sokulmaya çalışıldığını hissetmektedir. Katılımcıların %48,5'i ise yaşı nedeniyle ayrımcılığa uğradığını düşünmektedir. Kadınların %35,6'sı hamilelik döneminde ayrımcılığa maruz kalmadığını belirtmektedir.

Tablo 4. Ekip Çalışmalarında Cinsiyet Ayrımcılığının Değerlendirilmesi

		N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde
Ekip çalışmasında herkesin fikir ve duygularını eşit biçimde ifade edebildiğini düşünüyor musunuz? Sadece fikir müzakeresinde değil, aynı zamanda ekip içindeki iktidar ilişkilerine karşı da herkes sözünü eşit ve rahat biçimde ifade edebiliyor mu sizce?	Evet	22	21,8	21,8
	Hayır	63	62,4	62,4
	Kararsızım	14	13,9	13,9
	HAYIR	2	2,0	2,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Ekipte senaryo metni oluşturulurken kadın bakış açısını geliştiren öneri ve yorumlarınızın görünürde “ticari” bahanelerle ama aslında eril bakış açısının bir ürünü olan gerekçelerle reddedildiği oldu mu?	Evet	65	64,4	64,4
	Hayır	20	19,8	19,8
	Kararsızım	14	13,9	13,9
	EVET	2	2,0	2,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Çalışma sürecinde maruz kaldığımız sorunlara karşı, sizinle benzer durumda olanlarla dayanışma yaşayabiliyor musunuz?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	44	43,6	43,6
	Hayır	31	30,7	30,7
	Kararsızım	23	22,8	22,8
	HAYIR	1	1,0	1,0
	KARARSIZIM	1	1,0	1,0
Toplam	101	100,0	100,0	
Sizden daha deneyimli, kalifiye olmamasına rağmen erkek bir senaristin ekip başınız olarak atandığı oldu mu?	Evet	45	44,6	44,6
	Hayır	42	41,6	41,6
	Kararsızım	12	11,9	11,9
	EVET	2	2,0	2,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Başyazar olarak kadın olduğumuz için otoritenizin ya da yöneticiliğinizin yeterince ciddiye alınmadığını, sorgulandığınızı hissettiniz mi?	Kayıp veri	7	6,9	6,9
	Evet	40	39,6	39,6
	Hayır	36	35,6	35,6
	Kararsızım	15	14,9	14,9
	BİLMİYORUM	1	1,0	1,0
	EVET	1	1,0	1,0
	HAYIR	1	1,0	1,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Kadın olmamızdan dolayı duygusal, tepkisel, histerik, fazla titiz, ayrımcı vb. olmakla etiketlendiğiniz oldu mu?	Evet	74	73,3	73,3
	Hayır	20	19,8	19,8
	Kararsızım	4	4,0	4,0
	BİLMİYORUM	1	1,0	1,0
	EVET	2	2,0	2,0
	Toplam	101	100,0	100,0
Tasarladığımız ya da çalıştığımız bir projede, “kadın olarak erkek karakteri yansıtmakta cılız kalabilirsin. Ekibe bir de erkek yazar alalım” türünden bir müdahaleyle karşılaştınız mı?	Kayıp veri	1	1,0	1,0
	Evet	69	68,3	68,3
	Hayır	24	23,8	23,8
	Kararsızım	5	5,0	5,0
	EVET	1	1,0	1,0
	HAYIR	1	1,0	1,0
Toplam	101	100,0	100,0	

Katılımcıların %62,4'ü ekip çalışmasında herkesin fikir ve duygularını eşit biçimde ifade edebildiğini düşünmemekle birlikte sadece fikir müzakeresinde değil, aynı zamanda ekip içindeki iktidar ilişkilerine karşı da herkes sözünü eşit ve rahat biçimde ifade edemediğini belirtmektedir. Kadınların %64,4'ünün ekipte senaryo metni oluşturulurken kadın bakış açısını geliştiren öneri ve yorumlarının görünürde "ticari" bahanelerle ama aslında eril bakış açısının bir ürünü olan gerekçelerle reddedildiğini söylemektedir. Katılımcıların %43,6'sı benzer sorunlar karşısında dayanışma içerisinde oldukları görülmektedir. Daha deneyimsiz ve kalifiye olmamasına rağmen erkek bir senaristin atandığını belirten kişi oranı %44,6'dır. %39,6'sının başyazar olarak kadın olduğu için otoritesinin ya da yöneticiliğinin yeterince ciddiye alınmadığını, sorgulandığını hissetmektedir. Katılımcıların %73,3'ü kadın olmasından dolayı duygusal, tepkisel, histerik, fazla titiz, ayrıntıcı vb. olmakla etiketlendiğini, %74,3'ü senaryo çalışmaları sırasında olay örgüsü, karakter gelişimi ya da diyaloglara size cinsiyetçi gelen eklemeler, müdahaleler olduğunu belirtmektedir. Bu durumla karşılaştığında %46,5'i tavrını koyup müdahale etmiş olsa da %22,8'i müdahale edemediğini belirtmiştir. Katılımcıların %60,4'ü erkek olsaydım işinin çok daha kolay olacağını düşünmektedir. Sonuç olarak %52,5'inin meslek hayatı boyunca kadın olarak maruz kaldığınız ayrımcılıkların kariyerini olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir.

SONUÇ

"Senaristbir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu" tarafından, kadın senaristlerin mesleki alanda maruz kaldıkları cinsiyet eşitsizliği oranını ölçümlemek ve oranlamak amacıyla hazırlanan ve uygulanan anket çalışmasının sonucuna göre durum şöyledir:

Kadın senaristlerin %64,3'ünün ifade ettiği üzere, çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma koşulları konuşulurken talepkâr görünebileceği düşüncesiyle hakkı olan ücreti istemeye çekinen kadın senaristlerin oranı %78,2 ile mesleki alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumunu doğrulamaktadır.

Senaryo çalışmalarında erkek ekip üyelerinin mansplaning'ine maruz kaldığını düşünen katılımcıların oranı %70,3 ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığı durumunu doğrulamaktadır. İçerik üretiminde herhangi bir görüşünün kadın olması nedeniyle etkisizleştirilmeye, duygusal alana itilmeye, ("duygusallık" biçiminde yaftalamaya) küçümsenmeye çalışıldığını hisseden kadın senarist oranı da %70,3 ile mesleki alanda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı durumunu

onaylamaktadır. Ayrıca kadın olmasından dolayı duygusal, tepkisel, histerik, fazla titiz, ayrıntıcı vb. olmakla etiketlendiğini ifade eden katılımcıların oranı %73,3 ile belirgin olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumunu doğrulamaktadır.

Tasarladığı ya da çalıştığı bir projede, “kadın olarak erkek karakteri yansıtmakta cılız kalabileceği düşüncesiyle, ekibe bir de erkek yazar alalım” türünden bir müdahaleyle karşılaşan kadın senarist oranı %68,3 ile oldukça yüksek bir oranda mesleki cinsiyet eşitsizliği durumunu doğrulamaktadır. Ekip çalışmalarında herkesin fikrini eşit olarak ifade edemediğini, ekip içerisindeki sistemin iktidar ilişkileri ile şekillendiğini düşünen katılımcıların oranı %62,4’tür. Bu oran mesleki alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumunu doğrulamaktadır. Ekipte senaryo metni oluşturulurken kadın bakış açısını geliştiren öneri ve yorumlarının görünürde “ticari” bahanelerle ama aslında eril bakış açısının bir ürünü olan gerekçelerle reddedildiğini düşünen katılımcıların oranı %64,4 ile belirgin durumda doğrulanmaktadır. Senaryo çalışmaları sırasında olay örgüsü, karakter gelişimi ya da diyaloglara cinsiyetçi eklemeler, müdahaleler yapıldığını belirten katılımcıların %74,3 ile belirgin oranda geçerli bulunmuştur.

Kadın senaristlerin çalışma ortamında belirgin oranda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı, özellikle hakkını aramak noktasında kadın olma ve yanlış anlaşılma korkusu taşıyarak çekinceler yaşadığı sonucu belirgin olarak doğrulanmıştır.

Senaryo çalışmalarına cinsiyet durumuna bağlı olarak erkek ekip üyelerinin mansplaningine maruz kalma ve cinsiyetçi yaftalamaya maruz kalma durumları da belirgin bir farkla doğrulanmıştır.

Kadın senaristlerin, kadın olmanın doğası gereği yaşadığı fiziksel durumlar için anlamlı bir ayrımcılık ve eşitsizlik oranına ulaşamamıştır.

Kadın senaristler, mesleki hayatlarında kadın olarak maruz kaldıkları ayrımcılığın kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini ve erkek olsalardı meslek hayatlarının çok daha kolay olacağını açıkça doğrulamışlardır.

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde kadın senaristlerin toplamda +-1 sapmayla %61,6 oranında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.