

**KÜLTÜR-
SANAT**

DÜNYASINDA

TOPLUMSAL

CİNSİYET

NİSAN 2022



KÜLTÜR-SANAT DÜNYASINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET:
TARTIŞMALI KONULAR,
YAPISAL SORUNLAR, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
NİSAN 2022

**KÜLTÜR-SANAT
DÜNYASINDA
TOPLUMSAL
CİNSİYET:
TARTIŞMALI
KONULAR,
YAPISAL
SORUNLAR,
ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ**

NİSAN 2022

Bu rapor
İstanbul Kültür Sanat Vakfı'nın
kültür politikaları çalışmaları
kapsamında Prof. Dr. Itr Erhart
tarafından hazırlanmıştır.



İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	09
TEŞEKKÜR	12
YÖNETİCİ ÖZETİ	14
1 GİRİŞ	17
1 1 KÜLTÜR-SANAT VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	19
1 2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE METODOLOJİSİ	23
2 KÜLTÜR-SANAT SEKTÖRÜNDE ERKEK OLMAMAK	28
2 1 KADIN OLMAK	29
2 2 LGBTİ+ OLMAK	36
3 EŞİTSİZLİK	40
3 1 KADIN-ERKEK ARASINDAKİ CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ	40
3 2 KADINLAR ARASINDAKİ DİĞER EŞİTSİZLİKLER	45
4 CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK, TACİZ VE MOBBİNG	47
5 DAHA EŞİT BİR KÜLTÜR-SANAT EKOSİSTEMİ YARATMAK	56
5 1 ÖRGÜTLENME & YASAL DÜZENLEMELER	57
5 2 TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMİ	59
5 3 POZİTİF AYRIMCILIK	60
5 4 FONLAR, TEŞVİKLER, FESTİVALLER	62
5 5 PROFESYONEL GELİŞİM	65

6	SONUÇ VE ÖNERİLER	69
7	KAYNAKÇA	74
8	RAPORUN YAZARI	76
EK 1	YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞMELERE VE ANKET ÇALIŞMASINA YÖN VEREN SORULAR	77
EK 2	ODAK GRUP GÖRÜŞMESİNE YÖN VEREN SORULAR	78

SUNUŞ

İstanbul Kültür Sanat Vakfı'nın (İKSV) 50. yıldönümünü İstanbullularla kutladığımız bu özel yılda, Kültür Politikaları Çalışmaları kapsamındaki 10. raporumuzu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Bu yıl hazırladığımız kültür politikaları raporu, İKSV'nin üç yıllık stratejik planının da kalbinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alıyor ve bu elbette bir tesadüf değil. Türkiye'den ve dünyadan kadın hakları alanında yükselen sesleri daha güçlü duymaya başladığımız 2022, aynı zamanda Birleşmiş Milletler'in 1977 senesinde dünyada bir kadınlar günü ilan etmesinin de 45. yılı.

Yarım yüzyıldır faaliyet gösteren bir kültür kurumu olarak, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar ve kız çocuklarının haklarının korunduğu ve eşitliğin sağlandığı bir dünya ideale inanıyoruz. Yaratıcı sektör bileşenleri olarak sahip olduğumuz iletişim potansiyeli ile şimdi, dünyanın dört bir yanında kadınların yarattığı ivmeye güç verme, elde edilen kazanımların üzerine yenilerini inşa etme ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin mümkün olduğu bir gelecek oluşturma fırsatına sahibiz.

Bu nedenle, İKSV Kültür Politikaları Çalışmaları departmanı 10. raporunda "Kültür-Sanat Dünyasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusuna odaklanıyor. Sevgili Itır Erhart'ın akademik alanda ve sivil toplumda uzun yıllara dayanan tecrübelerinden faydalanma şansı bulduğumuz bu çalışmada, Türkiye'de yaratıcı sektörlerin nasıl daha eşit, demokratik ve kapsayıcı hale gelebileceğini, İstanbul'un kültür-sanat profesyonelleri ile birlikte düşünüyoruz. Tartışmalı konuları ve yapısal sorunları titizlikle gündeme taşıyor, çözüm önerileri sunuyoruz.

Yaratıcı sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliği pek çok ülkede önemli bir araştırma konusu. Bu rapor Türkiye’de bu alanda veriye dayalı çalışmalara duyulan ihtiyacı karşılamak ve İstanbul’da yaratıcı sektörlerde çalışan kadınlarla yürütülen kapsamlı bir araştırma sonucunda mevcut durumun bir fotoğrafını çekmek üzere hazırlandı. Raporun, tüm bulguları ve önerileri doğrultusunda kültür-sanat sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimi için aşağıdaki konulara aracılık etmesini hedefliyoruz:

- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görünürlüğüne artırılması,
- Kadın istihdamını artırmaya yönelik mentorluk ve eğitim programlarının hayata geçirilmesi,
- Bu alanda yeni kaynakların geliştirilmesi ve finansmana erişim imkânlarının artırılması,
- Alanın paydaşları arasında kapsayıcı ve sürdürülebilir iletişim mekanizmalarının oluşturulması,
- Yeni stratejiler ve politikalar geliştirilmesi adına, kamu kurumları ile alanda faaliyet gösteren STK’lar ve sanat dünyası arasındaki diyalogun güçlendirilmesi.

İstanbul’da GFK araştırma şirketinin de desteği ile yürütülen bir saha araştırmasının sonucunda ortaya çıkan bu raporun bulguları ilk kez, WOW Dünya Kadınlar Festivali İstanbul’da dile getirildi. Rapor araştırmasında değerli desteklerini aldığımız British Council Türkiye ile birlikte bu festival kapsamında düzenlediğimiz “Yaratıcı Alanda Eşitlik” başlıklı panel, yaratıcı kadınların değişimi yönlendirme gücüne ve kültür-sanat alanının eşitlikçi bir yaklaşımla geleceğe nasıl taşınacağına ışık tuttu.

Yaratıcı alanda kurulacak eşitliğin, doğa-insan-toplum dengesinin de temelini oluşturacağına inancımız tam. Bu nedenle bu raporu kültür politikalarının hak temelli bir yerden yeniden kurulması yolundaki dönüşüm arayışının bir parçası olarak görüyoruz. Sizi de araştırma boyunca sunulan veriler ışığında karşınıza çıkacak hikâyeleri keşfetmeye, adil ve eşit bir kültür-sanat dünyası yaratma yolunda bize katılmaya davet ediyoruz. Zira kadın hakları savunucusu, feminist yazar ve aktivist Şirin Tekeli’nin dediği gibi, “21. yüzyıl kadınların yüzyılı olacak!”

ÖZLEM ECE

İKSV KÜLTÜR POLİTİKALARI
ÇALIŞMALARI DİREKTÖRÜ

TEŞEKKÜR

İKSV'nin 10. kültür politikaları raporunu bana emanet eden, vakfın Genel Müdürü Görgün Taner ve Kültür Politikaları Çalışmaları Direktörü Özlem Ece'ye,

Araştırmayı hayal etmeye, zihnimizde oluşturmaya başladığımız günden son noktayı koyana kadar birlikte çalıştığım, kendisinden çok şey öğrendiğim, gözümünden kaçan her ayrıntıyı yakalayan ve nazikçe bana ileten Kültür Politikaları Çalışmaları departmanının Araştırma Koordinatörü Dr. Can Sezgin'e,

Alan araştırmasının veri toplama sürecinde yaptığımız işbirliği kapsamında bize destek veren, GfK araştırma şirketinin heyecanlı, özverili ve titiz ekip üyeleri Hande Diker ve Berçem Demirel'e,

Görüşmelere ve odak grup çalışmalarına katılan, bizimle deneyimlerini, önerilerini samimiyetle paylaşan, ankete yanıt veren tüm kültür-sanat profesyonellerine,

Raporun yazım sürecinde bize destek olan Mert Ofloğlu'na,

Masabaşı verilerinin ve sahadan hikâyelerin toplanmasında katkı sunan Dilara Böke, Gökçenur Aksu, Oya Berru Cihan, Sıla Göçer, Didenur Kapucu, Ayperi Eyiakar, Şevkican Eren, İdil Su Yonat ve Berfu Çopur'a,

Raporla ilgili değerli görüşlerini bizimle paylaşan Prof. Dr. Hande Eslen-Ziya'ya,

Ve tabii ki, veri toplama ve anketimizi yaygınlaştırma süreçlerinde bize destek olan, İstanbul'da tiyatro, sinema ve müzik alanlarında faaliyet gösteren tüm sektör profesyonellerine ve kurumlara değerli katkıları için sonsuz teşekkürler!

Sizlerin katkıları olmadan böyle kapsamlı bir raporun ortaya çıkması mümkün olmazdı. İyi ki varsınız.

ITIR ERHART

YÖNETİCİ ÖZETİ

Kültür-sanat dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan bu araştırma, *İstanbul'daki kültür-sanat sektörü* içinde, en çok istihdam sağlanan üç disiplini –*tiyatro, sinema, müzik*– kendine *örneklem* olarak seçmiş ve karma bir araştırma tasarısıyla tamamlanmıştır. Çalışmanın veri toplama süreci, 2022 ocak ayının ikinci haftası başlayıp şubat ayı sonuna kadar devam eden sürede sektörün kadın profesyonelleriyle gerçekleştirilen 18 yarı-yapılandırılmış görüşme, LGBTİ+ sanatçılarla yapılan bir odak grup görüşmesi ve dört hafta boyunca İstanbul genelinde yine tiyatro, sinema ve müzik alanını kapsayan yoğun bir çevrimiçi anket çalışması neticesinde tamamlandı. Araştırma sonunda öne çıkan bulgular aşağıdaki gibidir:

- 1) Anket çalışmasına katılanların %49'u tiyatro, %34'ü sinema, %26'sı müzik sektöründe faaliyet gösteriyor. Katılımcıların %48'i sanatçı; %38'i idari ve %12'si teknik görevlerde çalışıyor. En yaygın çalışma biçimi %44 ile proje bazlı ve katılımcıların %62'si sigortalı.
- 2) Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığını düşünenlerin oranı, belirtilen tüm disiplinler için oldukça düşük. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin görece en çok sağlandığı düşünülen alan ise aile (%13). Bununla birlikte, ev işleriyle çoğunlukla veya tamamen ilgilenen kadınların oranı %65 iken, bu oran alışverişte %74'e çıkıyor. Her iki kadından yaklaşık biri, iş dışı sorumluluklarının kariyer gelişimini olumsuz etkilediğini düşünüyor.
- 3) Görüşmelere katılan 18 sektör profesyoneli, Türkiye'de kadın olmayı “dışlanma”, “ayrıştırılma”, “erkek diline, egemenliğine, tahakkümüne maruz bırakılma”, “sokakta rahat yürüyememe”, “ciddiye alınmama” “erkeklerden daha çok çalışmak zorunda kalma”, “susturulma”, “cinsel hayatını saklama baskısını hissetme” ve “biteviye bir mücadele içinde olma” gibi ifadelerle tanımlıyor.

- 4) Sektör profesyonelleri, LGBTİ+'ların kadınların yaşadığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve ayrımcılığı daha şiddetli tecrübe ettiğini ifade ediyor.
- 5) Ankete katılanların %15'i çalıştıkları sektörde fırsat eşitliği olduğuna inanıyor, %13'ü eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulandığını düşünüyor.
- 6) Kadın olmanın kariyerleri üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %53 iken erkek olmadıkları için dezavantaj yaşadığını belirtenlerin oranı %63. Her üç disiplinde de toplumsal cinsiyet temelli rol ve görev dağılımı var; ses, ışık tasarımı, görüntü yönetmenliği, kurgu gibi alanlara erkekler egemen.
- 7) Sektörde kadınların profesyonel gelişimine yönelik destek mekanizmaları bulunduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %19. Sivil toplum kuruluşlarının ve dayanışma ağlarının düzenlediği eğitimler, atölyeler takip ediliyor. Katılımcıların, mesleki becerilerin yanında kendilerini en çok geliştirmek istedikleri alanlar hukuk okur yazarlığı, finansal okur yazarlık ve dijitalleşme.
- 8) Her 10 katılımcıdan 7'si çalıştıkları sektörde kadınların kendi aralarında eşit olmadığını düşünüyor. Eşitsizlik kaynakları arasında ilk sırada gelen mesleki hiyerarşiyi (%72) sosyo-ekonomik eşitsizlikler (%52) ve fiziksel özellikler (%51) takip ediyor.
- 9) Ankete katılan sektör çalışanı kadınların %52'si cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadığını belirtiyor; sinema ve tiyatro sektöründe kadın yönetmen sayısının ve kadınlar için yazılan rollerin azlığına dikkat çekiyor. Ayrımcı davranışlara karşı mücadelede izlenen yolların başında ayrımcılığı yapan kişiyle yüzleşmek geliyor.

10) Cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı alınması gerektiği düşünülen önlemler içinde ilk sırada %23 ile “yasal düzenlemeler” ve “toplumsal cinsiyet eşitliğine eğitim müfredatında yer verilmesi” (%23) geliyor. Bu alanda örgütlenilmesi gerektiğini belirtenlerin oranı ise %20.

11) Her 10 katılımcıdan 6’sı çalıştığı sektörde taciz/mobbing yaşadığını ve yaşayanların %62’si bu durumda ne yapılması gerektiğini bildiğini belirtiyor. Katılımcıların çoğu meslek örgütleri ve sendikalarla iletişime geçmeyi, dayanışma ağlarına başvurmayı tercih ediyor. Her ne kadar taciz ve mobbing’e maruz bırakılanlar ağırlıklı olarak kadınlar ve LGBTİ+’lar olsa da, erkeklerin de benzer deneyimler yaşayabildiği ifade ediliyor.

12) Katılımcıların %40’ı pandeminin çalıştıkları sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğine olumsuz etki ettiğini belirtiyor.

1 GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet tarihsel, toplumsal, kültürel iktidar ilişkileri içinde inşa edilir; maruz kalınan rol modeller, öğretiler, gelenekler, kitaplar, diziler, filmler, reklamlar, şarkılar, deyimler, oyunlar yoluyla öğrenilir, özümseriz. Kadınlara ve erkeklere¹ biçilen roller, değerler, davranış biçimleri, doğal farklılıklara vurgu yapan bir söylem ile güçlenir, içselleştirilir. Bu söylem kız çocuğunu ve kadını kırılğan, anaç, narin, pasif, zarif, evcimen, sadık, duygularıyla hareket eden cins olarak kurgular (Butler, 1989). Oğlan çocuklara ve erkeklere ise cesur, sportif, aktif, sert, güçlü, öfkeli, rasyonel, rekabetçi gibi sıfatlar atar. Kadınlara evin, çocukların –özel alanın– sorumluluğu verilirken erkekler politik, ekonomik, teknolojik, kültürel, finansal, sosyal – kamusal– alanda tanımlanır.

Kendilerine atanan özelliklerin ve sosyal rollerin etkileri kız çocuklarının ve kadınların kamusal alandan dışlanması, ayrımcılığa uğraması, erken yaşta zorla evlendirilmesi; eğitim, sağlık, çalışma, kültürel haklarına erişememesi; fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel şiddete maruz kalması; iş hayatında cam tavana çarpması; diziler, filmler, çizgi romanlar, video oyunları, şarkılar gibi kültürel ürünlerde, reklamlarda ötekileştirilmesi, aşağılanması olarak ortaya çıkar.

Birkaç rakam vermek gerekirse, kadınlar dünya genelinde erkeklerden %40 daha az maaş alıyor ve %50 daha az yıllık gelir elde ediyor. Küresel işgücünün %39’unu oluşturan kadınlar idari pozisyonlar söz konusu olduğunda %27, parlamentolarda %25 oranında temsil ediliyor. Yaşları 15 ve üstü yaklaşık 736 milyon kadın ve kız çocuğu hayatları boyunca en az bir kez partnerleri tarafından fiziksel veya cinsel şiddete maruz bırakılıyor (UNWOMEN, 2021).

¹ Toplumsal cinsiyet kavramı etrafındaki tartışmalar ikili cinsiyet sisteminin (kız ve oğlan / kadın ve erkek) ötesine geçmiştir. Bu raporun araştırmasına konu olan sorular ve bu doğrultuda toplanan veriler, ağırlıklı olarak ikili cinsiyet (gender binary) sisteminin içinde kurulan hiyerarşilere ve eşitsizliğe odaklanmaktadır.

2020 yılında, Türkiye’de 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranınının %26,7, erkeklerin ise %87,3 olduğunu biliyoruz. Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan aynı yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %26,7, erkeklerinki ise %87,3. Kadın milletvekili oranı ise %17,3 (TÜİK, 2021).

Cinsiyete dayalı bu ve benzeri eşitsizliklerin, ayrımcılığın, şiddetin gerekçesi olarak “doğal” kavramı halen karşımıza çıkabiliyor ve bu kavram, iktidar sahipleri tarafından avantajlı konumlarını ve sosyal yapıları korumak, meşrulaştırmak için kullanılabilir (Bourdieu ve Wacquant, 2014). Bir yandan da tüm dünyada feminist hareket, kız çocuklarının ve kadınların haklara tam ve eşit erişimi; ekonomiye, kültürel ve sosyal hayata eşit katılımı için onları yaratan, besleyen, meşrulaştıran sosyal yapıların dönüşmesi ve bu sayede kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için çalışıyor.

Bu noktada, sistematik veri toplamanın ve elde edilen verileri analiz ederek eşitsizliklerin arkasında yatan yapısal ve toplumsal nedenleri anlamının önemi ortaya çıkıyor. Sonrasında ise toplumu oluşturan tüm kurum ve bireylerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engelleri ortadan kaldırmak için diyalog hâlinde olması, birlikte çalışması, politikalar oluşturması, stratejiler ortaya koyması ve uygulaması gerekiyor.

1 1 KÜLTÜR-SANAT VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Sanat, tarih boyunca görülmeyen, sesi duyulmayan, ötekileştirilen, marjinalleşen, sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı birey ve grupların seslerini duyurabilmelerine aracılık etmiştir. Örneğin *gospel*, *blues* ve *jazz* Afro-Amerikan hayatı, değerleri ve kültürünün ifadesi olmuştur (Daniels, 1985, 14). Peg Brand “feminist görsel parodiler” adını verdiği eserlerinde bilinen tabloları yeniden üreterek, erkek bakış açısını ve erkekler tarafından yaratılmış estetik kodları hicvetmiştir (2006, 166). Mario Puzo, Halit Hüseyini, Gene Luen Yang, Nora Okja Keller Amerika’da göçmen deneyimini onlarca dile çevrilen, milyonlarca okura ulaşan romanlarıyla anlatmıştır. Pedro Almodóvar *Konuş Onunla* (2002), *Annem Hakkında Her Şey* (1999) gibi kültürel queer² deneyimi kitlelere taşımıştır. Gregg Mozgala, Brooklyn’de kurucusu ve yöneticisi olduğu *The Apothetae*’de³ sanat ve engelliliğe dair ön yargıları sahneye koyduğu eserlerle sorgulamayı amaçlamıştır.

² “Queer” genellikle “heteroseksüel olmayan” anlamında kullanılsa da toplumsal cinsiyete ve cinselliğe dair tüm geleneksel kategorileri, kimlikleri sorgulayan; tüm “öteki”leri içine alan bir kavramdır. Queer kavramı ve Queer teoriyle ilgili ayrıntılı bir tartışma için bkz. (Jagose, 2015).

³ Engeli olan ve olmayan oyuncuların birlikte sahne aldığı tiyatrodaki engelli deneyimi hem yeni yazılan hem de içinde engelli karakterler ya da engelliliğe dair temalar bulunduran *Oedipus, III. Richard* ve *The Elephant Man* gibi klasik oyunlar sahneleniyor.

Eşitsizliklerin azaltılmasına, dezavantajlı birey ve grupların güçlenmesine yönelik büyük fırsatlar barındıran kültür-sanat alanı, bir yandan da eşitsizliklerin yeniden üretiminin aracı olmuştur. Kadın ressamlar isimleriyle (Frida, Charlotte) anılırken erkeklerin (Picasso, Dali, Gauguin) soyadlarıyla anılması buna sadece bir örnektir. Benzer şekilde, kadın sanatçıların hayatını anlatan belgesellerde sanatçıların eserlerine ve sanat tarihine katkılarından çok özel hayatlarına odaklanması, sanat tarihi derslerinde kadın sanatçılara neredeyse hiç yer verilmemesi, orkestra şeflerinin neredeyse tamamının beyaz erkekler olması, sinema filmlerinin çoğunda görsel hiyerarşinin hâkim olması; erkeğe “bakan özne”, kadına ise “bakılan nesne”, “öteki” konumunun atfedilmesi de...⁴

Cinsiyete dayalı iş bölümünden anladığımız ise cinsiyet rollerinden beklentilerin ve buna bağlı olarak fırsat eşitsizliğinin bir göstergesidir. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 70 ülkeden topladığı verilere göre (2019) 12.940 kültür-sanat girişimcisinin yalnızca %29'u; bir diğer araştırmaya göre Fransa'daki 100 büyük kültür-sanat kurumu direktörünün %7'si, film yönetmenlerinin ise dörtte biri kadın (Ministère Français de la Culture, 2014).

Toplumsal cinsiyet perspektifinden baktığımızda dünyadaki ve Türkiye'deki güç dinamiklerinin, cinsiyete dayalı işbölümünün nasıl şekillendiğini tahmin etmek zor değil. Farkındalık yaratmak, kamuoyu oluşturmak, sektörü dönüştürmeye yönelik etkin kampanyalar, programlar, politikalar, katılımcı süreçler geliştirmek için ise eşitsizliklerin boyutunu, kök nedenlerini ve kaynaklarını anlamaya yönelik sistematik veri toplanmasına ihtiyaç var. Elinizdeki ekranınızdaki rapor da tam olarak bunu amaçlıyor.

⁴ Mulvey (1975) bu hiyerarşide erkeklerin bakışına sunulan, erkeğe zevk vermek üzere teşhir edilirken kadının nasıl değersizleştiğine ya da kurtarıldığına vurgu yapar. Diğer güç dinamikleri (ırk, sınıf, milliyet, inanç, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, etnik köken...) ve bakış hiyerarşilerindeki yerleri arasında da benzer bir ilişki olduğunu görmek mümkündür.

Türkiye'de sinema⁵ alanında verilen büyük ödüllere baktığımızda da bunun yansımalarını görebiliriz. Antalya Altın Portakal Film Festivali'nin 2011-2021 yılları arasındaki ödül dağılımına baktığımızda örneğin... Festivalde En İyi Film ve En İyi Yönetmen isminde iki ayrı ödül kategorisi var. 2020'de ikisini de *Hayaletler* filmiyle Azra Deniz Okyay almış. 2011'de *Geriye Kalan* filmiyle Çiğdem Vitrinel En İyi Yönetmen ödülüne layık görülmüş. Bu iki yıl dışında bu kategoride verilen tüm ödüller erkek yönetmenlere gitmiş. En İyi Senaryo ödülü 2013 yılında Zeynep Dadak ve Merve Kayan'a (*Mavi Dalga*) verilmiş. 2016 yılında bu ödülü Nursen Çetin Köreken ve eşi Ümit Köreken (*Mavi Bisiklet*) almış. 2021 yılında ise Ferit Karahan ve Gülistan Acet *Okul Tıraşı* ile bu ödüle layık görülmüş. Bu üç yıl haricinde ödülün sahibi yine erkekler olmuş. En İyi Görüntü Yönetmeni ödülünü istisnasız hep erkekler almış.

2015'te Eleonore Fourniau'ya (*Kalandar Soğuğu*) verilen En İyi Film Müziği ödülü bu yıl haricinde hep erkekler almış. En İyi Kurgu ödülünü 2020'de Ayris Alptekin *Hayaletler* ile, 2014'te Çiçek Kahraman *Mavi Dalga* ile almış. Onun haricinde bu ödülü hep erkek kurgucular kaldırmış.

İstanbul Film Festivali'nde de 2011-2021 yılları arasında benzer bir tablo karşımıza çıkıyor. Altın Lale'de En İyi Film, En İyi Yönetmen, En İyi Senaryo, En İyi Görüntü Yönetmeni, En İyi Kurgu, En İyi Özgün Müzik gibi ödül kategorileri var. Altın Lale En İyi Film ödülü, 2016'da *Toz Bezi* ile Ahu Öztürk'e gitmiş. Onun haricinde hep erkek yönetmenlerin olmuş. En İyi Yönetmen ödülü 2017'de *Tereddüt* ile Yeşim Ustaoglu'na, 2013'te *Hayatboyu* ile Aslı Özge'ye verilmiş. Bu iki isim haricinde ödülü hep erkek yönetmenler almış...

En İyi Senaryo ödülü, 2016'da Ahu Öztürk'e (*Toz Bezi*), 2011'de Belma Baş'a (*Zefir*) verilmiş. En İyi Görüntü Yönetmeni ödülü ise istisnasız hep erkekler kaldırmış. En İyi Kurgu ödülü de aynı şekilde... En İyi Özgün Müzik ödülünü 2018'de *Güvercin* filmi ile Canset Özge Can alırken, onun haricinde bu ödül hep erkek bestecilere verilmiş.

⁵ Tiyatro alanındaki ödüllerde de benzer bir tabloyla karşılaşyoruz. Çalışmanın Eşitsizlik başlıklı 3. bölümünde bu verilere de değiniliyor.

Son olarak, Uluslararası Adana Altın Koza Film Festivali'nin 2011-2021 yılları arasındaki ödül dağılımına baktığımızda, aynı şekilde sektördeki cinsiyete dayalı işbölümünün ödüllere yansımaları görüyoruz. En İyi Yönetmen ödülünün 2021 (Nisan Dağ, *Bir Nefes Daha*), 2020 (Leyla Yılmaz, *Bilmemek*), 2014 (Nisan Dağ ve Esra Saydam, *Deniz Seviyesi*) ve 2012 (Pelin Esmer, *Gözetleme Kulesi*) yıllarında kadın yönetmenlere, diğer yıllarda ise erkek yönetmenlere verildiğini görüyoruz.

En İyi Film ödülü 2018'de kadın yönetmen Çağla Zencirci ve erkek yönetmen Guillaume Giovanetti'nin çektiği *Sibel* filminin olmuş. Bunun haricinde, 2011-2021 aralığında bu ödül hep erkekler tarafından kaldırılmış. En İyi Senaryo ödülü 2021'de Nisan Dağ (*Bir Nefes Daha*), 2017'de Pelin Esmer ve Barış Bıçakçı (*İşe Yarar Bir Şey*) ve 2015'te Senem Tüzen (*Ana Yurdu*) hariç erkek senaristlere verilmiş.

En İyi Film Müziği ödülü istisnasız hep erkek bestecilerin olmuş. 2016'da *Babamın Kanatları* filmiyle Baraj adlı bir grup almış bu ödülü. En İyi Görüntü Yönetmeni ödülü ise istisnasız hep erkeklere verilmiş.

Ayhan Ergürsel En İyi Kurgu ödülünü 2021'de *Yaramaz Çocuklar* filmi (kurgucular: Mathilde Van De Moortel & Elif Uluengin & Nicolas Suburlatı) ve 2017'de Ayris Alpteki'nin *Kar* filmi almış. Bunun haricinde ödül hep erkeklere verilmiş.

1 2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE METODOLOJİSİ

Kültür-sanat dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan bu araştırmayı, her araştırma sürecinde olduğu gibi, öncelikle mevcut süre ve kaynakları dikkate alarak tasarladık. Yola çıkarken sorduğumuz ilk soru şu oldu: İstanbul gibi bir metropolün her köşesine yayılmış olan bu dev kültür-sanat evrenini, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında analiz edebilmek için nasıl ele almalıyız? Diğer bir deyişle bu dinamik, çok değişkenli ve çok paydaşlı sektörün, araştırmayı yaptığımız aylar içinde temsili bir fotoğrafını en etkin şekilde nasıl çekebiliriz?

Bu sorular doğrultusunda, *araştırma evrenimiz* olan *İstanbul'daki kültür-sanat sektörü* içinde, en çok istihdam sağlanan üç disiplini – *tiyatro, sinema, müzik*– bize doğru ışığı tutacağını düşündüğümüz *örneklem* olarak belirledik.

Örneklem seçiminin ardından, kültür-sanat dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği konulu bu araştırmanın geçerli metodlar kullanarak (*validity*), güvenilir (*reliability*) ve makul düzeyde (*plausibility*) veriyi bir araya getirip analiz edebilmesi ve ileride yapılacak değerlendirmeler için genellenebilir (*generalisability*) sonuçlara ulaşabilmesi adına araştırma stratejisini oluşturduk.

Nitel ve nicel veriyi birlikte inceleyen, toplumsal cinsiyet eşitliği olgusuna farklı perspektiflerden bakan karma bir araştırma tasarısı benimsedik. Araştırma tasarımının veri analizi sürecinde, örneklemde elde ettiğimiz nicel ve nitel verileri karşılaştırmalı olarak inceleyerek ortaya çıkan sonuçların güvenilirliğini test eden (*concurrent triangulation*) bir araştırma stratejisiyle sonuçlara⁶ ulaştık.

⁶ Detaylı bilgi için bkz: Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage / Flick, U. et al. (2012). "I Can't Prescribe Something Just Because Someone Asks for It...: Using Mixed Methods in the Framework of Triangulation". *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), sf. 97-110.

Hazırlık Süreci ve Masa Başı Araştırması

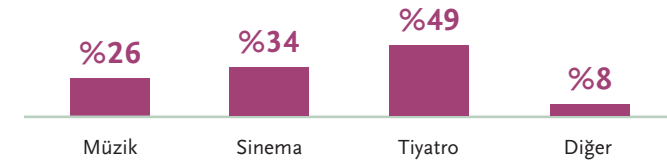
Kültür-sanat alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini orijinal verilerle ele alan bu çalışmanın hazırlık sürecinde, toplumsal cinsiyet eşitliği olgusunu kültür-sanat alanında araştırmış olan önemli uluslararası çalışmaları dikkate aldık. UNESCO (2014, 2022), UNDP (2020), British Council (2018), Avrupa Birliği (2016; 2021), Culture Action Europe (2016) gibi pek çok uluslararası kurum ve kuruluşun yaratıcı endüstrilere yönelik olarak ortaya çıkardığı rapor ve diğer yayınlarda ele alınan ve test edilen indikatörleri inceledik. Ortaya çıkan “iş güvencesi”, “destek mekanizmaları ve fonlara erişim”, “eviçi emeğin paylaşımı”, “cinsiyet rollerinin sanatsal üretime etkisi” gibi pek çok indikatör ışığında, bu çalışmayı yeni bulgularıyla hem İstanbul’da ve Türkiye genelinde hem de uluslararası ölçekte var olan bilgi eksikliğinin kapanmasına katkı sunmak için tasarladık.

Hazırlık sürecinin diğer bir ayağı olan masa başı araştırması kapsamında, İstanbul’daki kültür-sanat kurumlarının cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık, ayrımcılık karşıtlığı hususunda resmi internet sitelerinde ilan ettikleri politika metinleri olup olmadığını araştırdık. Buna ek olarak, tiyatro, müzik ve sinema alanlarında, son on yıl içinde verilmiş olan prestijli ödüllerin cinsiyete göre kırılımlarını inceledik. Aynı şekilde, bu üç sektörde verilen fonların ve hibelerin son on yıl içindeki kadın-erkek dengesini listeledik.

Alan Araştırması ve Veri Toplama Süreci

Alan araştırması ve veri toplama süreci, 2022 yılı ocak ayının ikinci haftası başlayıp, şubat sonuna kadar devam eden sürede sektörün kadın profesyonelleriyle gerçekleştirilen 60-90 dakikalık 18 yarı yapılandırılmış görüşme, LGBTİ+ sanatçılarla yapılan 70 dakikalık bir odak grup görüşmesi ve dört hafta boyunca İstanbul genelinde yine tiyatro, sinema ve müzik alanında çalışan kültür-sanat kurumları, sendikalar, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yaygınlaştırılan (*snowball method*) yoğun bir çevrimiçi anket çalışmasıyla tamamlandı.

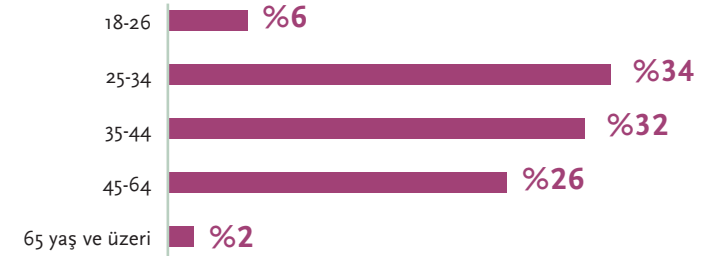
SEKTÖR *



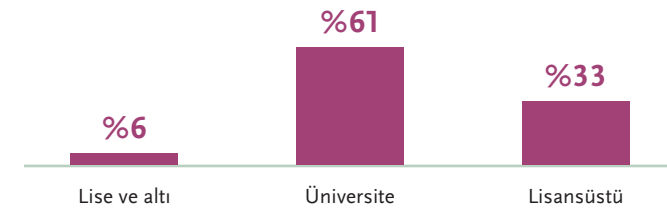
Tiyatro, Sinema ve Müzik sektörlerinde sanatçı, idari ve teknik görevlerde çalışan 157 kadınla görüşülmüştür.

* Soruda birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamı %100’ü aşmaktadır.

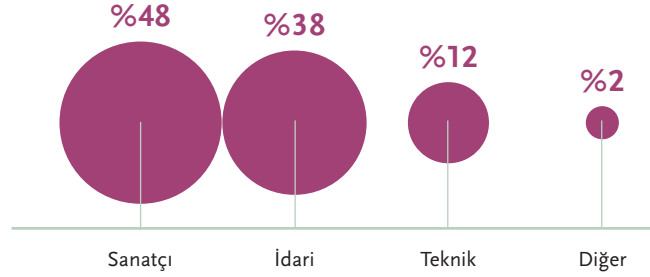
YAŞ



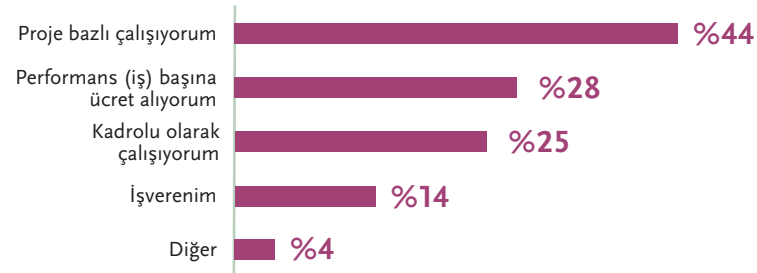
EĞİTİM



GÖREV

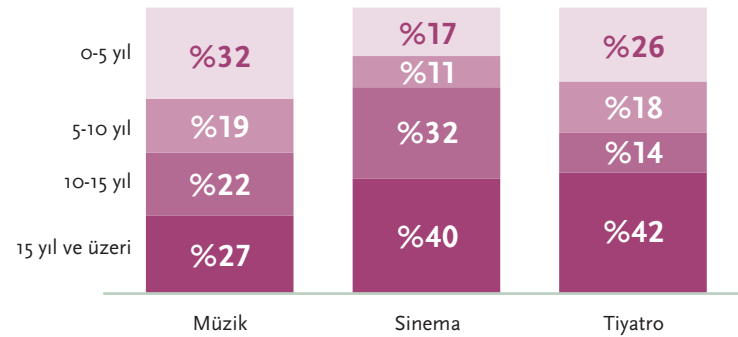


ÇALIŞMA BİÇİMİ*

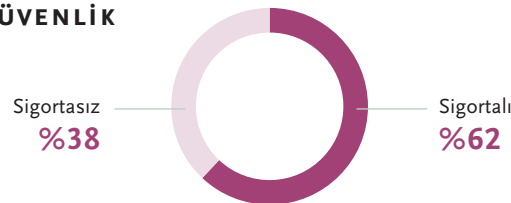


* Soruda birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamı %100'ü aşmaktadır.

DENEYİM



SOSYAL GÜVENLİK



Araştırmanın nitel ya da nicel kısmına katılan kültür-sanat profesyonellerine Türkiye genelinde ve çalıştıkları sektör özelinde toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl değerlendiklerini, karşılaştıkları ayrımcılık ve eşitsizliğin boyutlarını, şiddete ve/veya ayrımcılığa maruz bırakıldıklarında başvurdukları destek mekanizmaları olup olmadığını ve eşitliğin sağlanmasına yönelik önerilerini sorduk. Bu sorulara ek olarak etnik köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, göçmenlik, tecrübe, eğitim, engellilik gibi faktörleri de sorulara dahil ederek çalışmanın sunduğu perspektifi genişletmeyi hedefledik.

Çalışmanın veri odaklı (ampirik) kısmı sürerken; toplumsal cinsiyet olgusunun sorguladığımız boyutlarına farklı açılardan ışık tutacağını düşündüğümüz, aynı tarihlerde İstanbul'da gerçekleştirilen sergi, sahne performansı gibi sanat etkinliklerini yerinde ziyaret ederek farklı disiplinlerden sanatçı kadınlarla etkileşim hâlinde olduk ve onların kendine özgü vizyonunu çalışmaya kazandırmaya gayret ettik. Sahadan toplanan bu hikâyeler, rapor boyunca ayrı kutular içinde okurun dikkatine sunuluyor.

Analiz ve Değerlendirme

Bu çalışmada, kültür-sanat dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği olgusunu farklı boyutlarıyla anlamak ve anlatmak için ortaya çıkan nitel ve nicel veriler, yukarıda belirtilen karşılaştırmalı yaklaşımla (*concurrent triangulation*) analiz edildi. Bu yaklaşım ışığında, çalışmanın Ekler kısmında da bulabileceğiniz, birbiriyle paralel kurgulanmış nitel ve nicel soru setlerini aynı dönem içinde uygulayarak, ortaya çıkan veriyi karşılaştırmalı olarak analiz ettik. Bu şekilde elimize geçen ve birbirini iki farklı kaynaktan da doğrulayan (*verification*) bulgulara çalışmanın sonuçları arasında yer verdik.

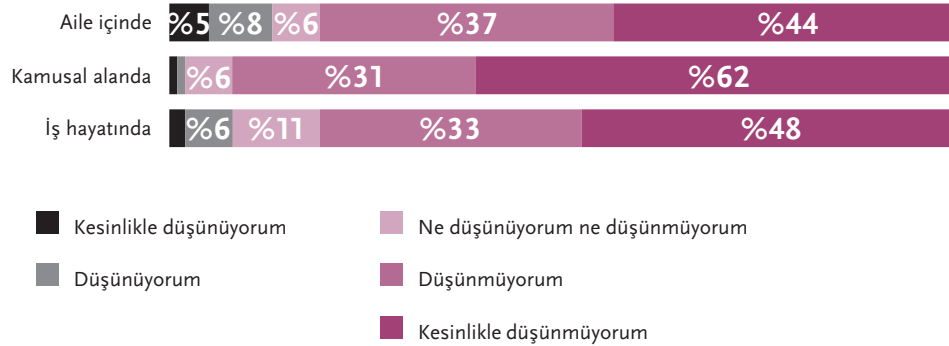
İKSV'nin GfK araştırma şirketinin teknik ve personel desteğiyle yürüttüğü bu toplumsal cinsiyet eşitliği araştırması, British Council Türkiye'nin politika geliştirme fon programı kapsamında alan araştırması ve bulgularının görselleştirilmesi için verdiği finansal destekle sonuçlandırıldı.

2 KÜLTÜR-SANAT SEKTÖRÜNDE ERKEK OLMAMAK

Görüşmelerde ve ankette sorunun “kadın olmak” ya da “LGBTİ+ olmak” yerine “heteroseksüel erkek olmamak” formatında sorulmasının nedeni, katılımcıların yaşadıkları ve gözlemledikleri, kimi zaman çoklu dezavantajlara farklı bir yerden bakmalarını sağlamaktı. Kültür-sanat sektörü çalışanları olarak aile içinde, kamusal alanda ve iş hayatında cinsiyet eşitliğini nasıl gördüklerini ve deneyimlediklerini anlamak istedik.

Katılımcılar yoğunlukla bu üç alanda da eşitliğin sağlanmadığını düşünüyor. Eşitsizliğin en fazla olduğu alan kamusal alan. Ev içi cinsiyetli işbölümü ile kamusal alanda ve iş hayatında karşımıza çıkan eşitsizliğin birbirine paralel olduğunu da gözlemlemek mümkün.

Türkiye’de aşağıdaki alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığını düşünüyor musunuz?



2 1 KADIN OLMAK

Kadınlık ana akımdan dışlanmış, çemberin dışında mücadele veren bir birey olma hissi; bununla birlikte kendini, içinde bulunduğu sosyal çevre içinde sürekli koruma ve ispat etme ihtiyacıyla ilişkilendiriliyor. Bu ihtiyaç sebebiyle de özgürce kendi olamama, kendi gibi davranamama durumu ve sürekli, kalkanlar ve savunma mekanizmaları geliştirme ihtiyacı ortaya çıkıyor.

Simone de Beauvoir’ın kadını “İkinci Cinsiyet”, kadınlığı “Başkalık” olarak tanımladığı kitabına (2019) gönderme yapar biçimde, heteroseksüel erkek olmamak, “aslolanın alternatifi olmak”, “yardımcı olmak”, “destek olmak”, “ikincil olmak” gibi ifadelerle tarif ediliyor.

Cinsiyet ayrımcılığının, farklı olmanın küçük yaşlardan itibaren hissedildiğine, bu nedenle de çeşitli savunma mekanizmaları geliştirildiğine; kadın olarak hayatın içinde var olmayı öğrenene kadar acı çekildiğine vurgu yapılıyor.

Dışlanma, ayrıştırılma, erkek diline, egemenliğine, tahakkümüne maruz bırakılma; sokakta rahat yürüyememe, susturulma, cinsel hayatını saklama baskısını hissetme gibi nedenlerle biteviye bir mücadele, tartışma içinde olma ve akıntıya kürek çekme hâlinin hâkim olduğu ifade ediliyor.

SAHADAN HİKÂYELER: *Ben-Sen-Onlar: Sanatçı Kadınların Yüzyılı Sergisi*

Meşher, 09.10.2021 – 27.03.2022

Ben-Sen-Onlar: Sanatçı Kadınların Yüzyılı sergisi, adını Şükran Aziz'in toplumsal kimliklerin kırılmasını vurgulayan eserinden alıyor. Sergi sanat tarihinin gelişim çizgisi içinde gözden kaçırılmış, ihmal edilmiş, genel geçer çizgilerin dışında kalan sanatçı kadınları fark etmek ve ortaya çıkarmak üzere başlanmış bir araştırmanın ürünü. Öncelikli olarak plastik eserler üzerinden kurgulanan *Ben-Sen-Onlar* sergisinde, yüzü aşkın sanatçı kadının ürettiği eserler yer alıyor. Sergide kullanılan eserler, toplumsal cinsiyet rollerinden kadınların ötekileştirilmesine, anneliğin kutsallaştırılmasından çıplaklığın kamusallaştırılmasına, çiçeklerin kadınlarla özdeşleştirilmesine, kadınların kendi benliklerini ortaya koyarken yaşadıkları zorluklara kadar pek çok konuya değiniyor.

“Ben”, serginin gizli saklı köşelerine yerleştirilmiş aynalardan, bir kadının çok boyutluluğunu yakalamaya çalışıyor. “Sen”, anne olma ya da olmama deneyimini aktarırken “Onlar” ise kadınlara başkalarının gözünden bakıyor.

Sergi kadınlara atfedilen bütün sıfatları –duygusal, kırılmalı, sıradan, dekoratif– içerdiği için çiçeğin en “kadınsı” tema olarak kabul edilmesine de eleştirel bir bakış getiriyor. Çok sayıda kadın ressamın “tehlikeli” olarak görülebilecek temalardan uzak durmak, güvenli, “masum” alanda kalmak için vazodaki çiçekleri resmettiklerine vurgu yapılarak, sadece çiçek çizebilmiş kadınlara da yer veriliyor. Kutsallığın çıplaklıkla karşı karşıya gelmesi sağlanarak anneliğin kutsallığı da eleştiriliyor.

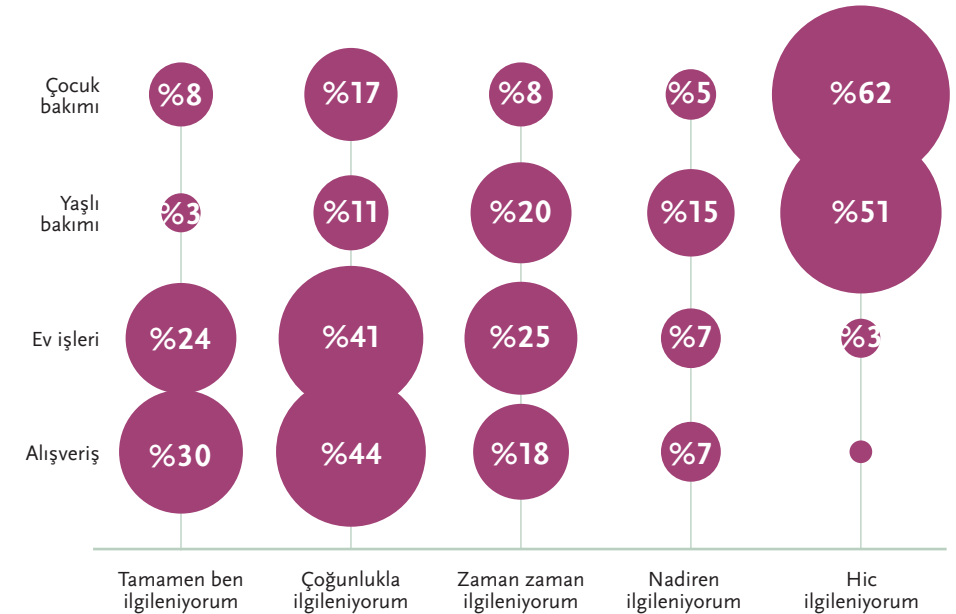
Yazarın Odası

Ev içindeki cinsiyetli işbölümü sanatsal üretimi olumsuz yönde etkiliyor. Senaryo, oyun yazan bir erkeğin evle ilgili sorumlulukları olmaması doğal karşılanırken yazar kadın olunca Virginia Woolf'un deyişiyle, “Kendine Ait Oda”ya⁷ kapanıp çalışması, üretmesi mümkün olmuyor. Sanatçı da olsa, sektörde yönetici de olsa ev içi sorumluluklar ağırlıklı olarak kadının üzerinde.

Cinsiyet rollerinden, stereotiplerden kaynaklı olarak alışveriş, yemek, temizlik ve özel alanın planlaması partnerler arasında eşit olarak paylaşılmıyor. Kadın, sorumluluğun neredeyse tamamını üstlenirken erkek, talep edildiğinde yardım ediyor, çocukları seviyor, onlarla oyun oynuyor.

İŞ DIŞI SORUMLULUKLAR

Ev işleriyle çoğunlukla veya tamamen ilgilenenlerin oranı %65 iken, bu oran alışverişte %74'e çıkıyor.



⁷ Virginia Woolf 1928 yılında Cambridge Üniversitesi'nde verdiği derslerin notlarını uzun bir deneme olarak düzenlemiş ve 1929 yılında *A Room of One's Own* adı altında yayımlamıştır (Woolf 2017).

Kadın çocuğun bakımından da sorumlu olarak görüldüğü için bakım yükünü eşit olarak paylaşırsa bile çocuğu olan kadınlar ön kabuller nedeniyle kariyer fırsatlarına erişmekte zorlanıyor⁸.

“Çocuğum olduğu için evden uzaklaşacağım projeler pek gelmezdi.”
(Sektör: Sinema)

Toplumsal cinsiyet beklentileri nedeniyle erkekler de evin ve çocukların masraflarını karşılaması, “evi geçindirmesi” gereken taraf olarak görülüyor. Kadının daha çok kazanması, yönetici pozisyonlarında çalışması ilişkiyi olumsuz yönde etkileyebiliyor. Çalışmanın diğer bir bulgusu ise cinsiyet eşitliğine dair farkındalığın yükselmesinin, eşit paylaşılmayan sorumluluklar sebebiyle ayrılma veya boşanma nedeni hâline geldiği yönünde.

İş dışı sorumluluklarınızın kariyer gelişiminizi olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?



Her 2 sektör profesyoneli kadından biri iş dışı sorumluluklarının kariyer gelişimini olumsuz etkilediğini düşünüyor.



⁸ Çalışmanın kantitatif bulguları, araştırmaya katılan, İstanbul'da çalışan sektör profesyoneli kadınların cevaplarını yansıtmaktadır. Bu bulgulara çocuk sahibi olduktan sonra ya da diğer iş dışı sorumlulukları sebebiyle profesyonel hayatına devam edemeyen kadınlar dahil değildir.

Genç Ol, Güzel Ol, Küfretme

Kadınlar hem erkeklerin hem de diğer kadınların müdahalesine maruz kalıyor. Özel alanda veya işte yakası açık olan, sütyeninin askısı gözükken kadın genellikle de hemcinsleri tarafından uyarılıyor:

“Bir erkeğin gömleğinin yakası biraz daha açık olunca neden açtın sen denmiyor... Giyiminden, kuşamından, hayatındaki bütün rollerinden dolayı her zaman kredisi olan erkekler... Kadınların hiçbirinin ne yazık ki böyle bir olanağı yok.” (Sektör: Müzik)

Kadınlar ve erkekler için “bakımlı olmak”, “rol seçmesine hazır olmak” farklı anlamlara geliyor. Erkek beyaz bir gömlek ya da tişörtle hazır olurken kadının cinselliğini ön plana çıkaracak şekilde giyinmesine, makyaj yapmasına yönelik beklenti sektörde halen devam ediyor.

“...güzel olduğunuzun da altını çizelim gibi şeylerle tabii ki karşı karşıya kalıyoruz ya da bazen kadın oyuncu arkadaşlarımızdan da bunu görüyoruz genel olarak...” (Sektör: Tiyatro)

İzleyicilerin beklentileri de benzer yönde. Kadın özel alanda da sahnede de güzel, genç, “bakımlı” olursa, küfretmezse bu beklentileri karşılayabiliyor:

“Yani kadınlar onu yapamaz, onu söyleyemez şey gibi (...) Oyunda küfür ediyorsunuz ‘kadının söylediğine bak’ falan gibi şeyler duyuyoruz seyircide...” (Sektör: Tiyatro)

Aldıkları tepkiler nedeniyle, kadınlar arasında, seçtikleri kostümlerden kullandıkları dile kadar otosansüre başvuranlar oluyor. Bu tercihleri yapmak durumunda bırakılmalarını sanata müdahale olarak değerlendirenler de var.

Ne Yaptığımı Biliyorum

Görüşmelere katılan bir sektör profesyoneli kadının kullandığı “ciddiye alınması zor biri olma” ifadesi oldukça çarpıcı. Kadınların ciddiye alınmak için çok daha fazla çaba, emek, zaman ve bazen para harcamak zorunda kalması gerekiyor. Bir yandan güzel, çekici, alımlı olma baskısını hissettikleri için, bu çelişkili gibi görünen durum nedeniyle, sürekli kendileriyle müzakere hâлиндeler. Kadının yönetmen, yazar veya hoca olması fark etmeksizin karşısındakini ikna etmek için konuya hâkim olduğuna, ne yaptığını bildiğine dair daha fazla kanıt sunması gerekiyor. Var olduğunu gösterme, varlığını kanıtlama mücadelesi nedeniyle de kadın kendini “sürekli savaş alanında hissediyor.” (Sektör: Müzik)

İş yaşamı özelinde de kadınlar geriden, üzerinde yüklerle başlamak, erkeklerden daha fazla çalışmak, işe alım süreçlerinde “Evlenecek misin?”, “Çocuk doğuracak mısın?”, “Altı ay işinden uzak kalacak mısın?” gibi ayrımcı sorulara cevap vermek zorunda kalıyor. Kaynaklara erişimde ve yönetici pozisyonlarına gelmede zorluklar yaşıyor, cam tavana çarpıyorlar:

“Kariyer fırsatlarından haberdar olmamaktan tutun var olan kariyer fırsatlarına erişmeye çalıştığımızda ayrımcılıkla mücadele etmeye kadar... Bu, ayrımcılıkla mücadele etmeyi başardığımızda yükselmek, yükselmeyi başardığımızda daha iyi pozisyonlara gelememek gibi farklı kademelerde farklı şekillerde işliyor aslında. Her seferinde daha fazla engel...” (Sektör: Müzik)

Başarılı olduklarında, bir işi, projeyi tamamladıklarında erkek meslektaşlarından farklı tepkiler alıyorlar. Bu tepkiler kimi zaman dile de yansıyor:

“Genç bir erkek bunu yaptığında ‘Bravo koçum’ derlerken ben yaptığımda ‘Aaa... Bu abla da bu işi biliyormuş’ diyorlar, o zaman hemen ‘abla’ oluyorsunuz.” (Sektör: Müzik)

Sürekli çevreleri ve kendileriyle müzakere hâlinde oldukları, yetkinlikleri ve deneyimleri sorgulandığı için hata yapmamak adına baskı hissediyor, başarılı olamadıklarında özgüven kaybı yaşayabiliyorlar:

“Bir özgüven kaybı oluyor, bu işi doğru yaptım mı ya da doğru yapıyor muyum en temiz şekliyle...” (Sektör: Müzik)

2 2 LGBTİ+ OLMAK

Görüşülen sektör profesyonelleri, LGBTİ+'ların kadınların yaşadığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve ayrımcılığı daha şiddetli tecrübe ettiğini ifade ediyor. LGBTİ+'lar küçümsenme, temel haklara erişememe, belirli sektörler ve semtler dışında var olamama, sapkın, hasta olarak görülme ve şiddete maruz bırakılma nedeniyle bazen cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini gizliyorlar. Yok sayılma ve susturulma nedeniyle kültür-sanatta da kendilerini ifade edebilecekleri alan bulmakta zorlanıyorlar.

“Kadınla erkek bir araya gelip aile kurar, ürer’ dışında aslında başka bir yaşantı var LGBTİ+ dediğimiz. Ve bu yaşantının tanımlanması ve tanınması gerekiyor. Tanımlı da tanınmıyor aslında.” (Sektör: Tiyatro)

“Kadın ve erkek var. Onun dışındakileri kabul etmiyorlar. LGBTİ+ olmak o kadar zor... O kadar zorlu bir savaş veriyorlar ki, asla kabul görmeyip, çok küçümsendiklerini ve şiddete maruz kaldıklarını düşünüyorum. Ben asıl korkunç şeyi onların yaşadığını düşünüyorum.” (Sektör: Sinema)

Ancak LGBTİ+'lar arasında da hiyerarşiler var. Örneğin erkek eşcinseller kadınlara oranla daha kolay kabul görüyor:

“Gey bir erkeğin ön plana çıkması daha olası, ama lezbiyenzeniz biraz daha zor.” (Sektör: Müzik)

Romeo mu Juliet mi?

Odak grup görüşmesinden çıkan bir diğer sonuç ise kadın ve erkekle sınırlı olan ikili cinsiyet sistemini sorgulayan konservatuvar öğrencilerinin ve profesyonel oyuncuların dış görünüşlerine bakılarak “sen Romeo oynayamazsın”, “sen Juliet oynayamazsın” gibi tepkilere maruz kalması, hatta oynamak istedikleri rolü denemekte bile zorlanmaları. Bu durum hem akademi hem de tiyatro toplulukları için geçerli.

Açılmak ya da Açılmamak

Sektör çalışanlarının cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerini açık etmeme nedenleri arasında ana akımda iş bulamama, para kazanamama, ayrımcılığa uğrama, hedef gösterilme kaygıları öne çıkıyor. Bununla birlikte, gerçek anlamda açılan, yani LGBTİ+ kimliklerini yüksek sesle dile getirenlerin sektörün daha kapsayıcı olmasına katkı sağlayacağını, özellikle de genç LGBTİ+'ların kendilerini yalnız hissetmeyeceği ifade ediliyor:

“Bir genç bana Instagram’dan ulaşip benim varlığımın onun varlığını meşrulaştırdığını söylüyor. Bu benim için de böyleydi.... ‘Ben varım’ diyenler çoğaldıkça “ben de varım” diyenler olacak.” (Odak Grup, Sektör: Tiyatro)

SAHADAN HİKÂYELER: LGBTİ+ Tiyatro Sanatçısı Olmak & Queer Sanat Üretmek

Odak Grup Görüşmesi, 31.01.2021

“İki toplumsal cinsiyetten birine sığmayan bedenler insani alanın dışına düşer, insanlıktan çıkarılmış ve tiksiniç olanın alanını oluştururlar, insan da bu alanın karşıtı olarak kurulur.” der *Cinsiyet Belası* isimli eserinde Judith Butler...

Katılımcılardan birinin Butler’dan yaptığı bu alıntı, bir bakıma LGBTİ+ kültür-sanat profesyonelleriyle yapılan odak grup toplantısının bulgularını da özetliyor. LGBTİ+ temalı oyunlar yazmak ve sahnelemek zor değil; seyirciler de oyunları seçerek gittikleri için çoğunlukla olumlu tepkiler alıyorlar. Bununla birlikte, kimi zaman tepkilerden çekindikleri için, kimi zaman da beklentileri karşılayamama endişesiyle hem sahnenin önünde hem de gerisinde olanlar yer yer otosansür uyguluyor.

“Masa başına oturduğunda, LGBTİ+’yı mağdur olarak gösteren, hedef alan bir sistem olduğundan yazarlar da yazı başına oturduklarında tamamen özgür olamıyorlar. İçinde queer bir ya da birçok karakterin olduğu ama bunun çok da konunun odağında olmadığı bir şeyi [bile] anlatmak için yazma özgürlüğünü kullanamıyorlar. Çünkü queer bir [karakter] varsa mağduriyetin öznesi olarak inşa edilmesi gerekiyor. Yazarın özgürlüğünü otosansürlüyor.” (Sektör: Tiyatro)

“Bir şirketin çalışanları gelmişti. Adamlar vardı, başörtülü kadınlar vardı en önde... Benim oram buram açık, oyun bol küfürlü... Bütün oyunu kendimi sansürleyerek oynadım. Sonra oyun bitti. “Zaten nefret ettiler” derken ayakta alkışladılar. Kendimden o kadar utandım ki...” (Sektör: Tiyatro)

Otosansür bağlamında aktarılan bu anekdot, ön yargılara ve tiyatro sahnesi gibi temas, diyalog alanlarının kutuplaşmayı azaltmadaki kritik rolüne de dikkat çekiyor.

Başlıca Sorunlar

- Sansür ve otosansür
- Ayrımcılığı tetikleyen heteronormatif, homofobik espriler, transfobik içerikler
- Açılan LGBTİ+ oyunculara sürekli benzer rol tekliflerinin gelmesi
- Kitlelere ulaşmakta yaşanan zorluklar
- Tanımlı roller
- Kendini LGBTİ+ olarak tanımlayan bazı sanat üreticilerinin de cinsiyet rollerini, normları yeniden üretmesi

Kişisel Çözümler

- Kendi kumpanyanı, oluşumunu kurmak
- Kendi oyunlarını, senaryolarını yazmak
- Yurtdışında okumak / çalışmak
- Alternatif mecralarla çalışmak

3 EŞİTSİZLİK

3 1 KADIN-ERKEK ARASINDAKİ CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Araştırmaya katılan kültür-sanat profesyoneli kadınların büyük bir kısmı kadın olmanın kariyerleri üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ve erkek olmadıkları için dezavantajlar yaşadıklarını düşünüyor.

“Cinsiyet eşitliğine dair farkındalık çok düşük. Konservatuvar ve sanat gibi alanlarda cinsiyet eşitliği körlüğü var.” (Sektör: Müzik)

Çalıştığınız sektörde kadın olmanın kariyeriniz üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

Çalıştıkları sektörde kadın olmanın kariyerlerine olumsuz etkisi olduğunu belirtenler %53.



Çalıştığınız sektörde erkek olmadığınız için dezavantajlar yaşadığınızı düşünüyor musunuz?

Çalıştıkları sektörde erkek olmadıkları için dezavantaj yaşayanların oranı %63.



Her üç sektörde de kadın ve erkeklerin cinsiyet temelli görev dağılımları olduğu görülüyor. Geleneksel görev dağılımlarının dışına çıkan kadınlar, başarılı olabilmek için erkek meslektaşlarından daha çok çalışmak zorunda kalıyorlar. Buna ek olarak bu cinsiyetçi tutum, sanatçıların performanslarındaki rol dağılımında da belirleyici oluyor. “Teknik” olarak adlandırılabilir ses, ışık tasarımı, görüntü yönetmenliği, kurgu gibi işlerde kadınlara rastlamak çok zor. Yönetmen ve yazarlar söz konusu olduğundaysa kadınların sayısı, erkeklere oranla, çok az.

“Bir kadının bilgisayar mühendisi olması ne kadar zorsa şu an günümüzde müzik prodüktörü olmak, müzikle uğraşmak, eğer vokalist değilseniz, aynı şey.” (Sektör: Müzik)

“22 yıldır bu meslekteyim, teknik işlerin erkek işi olduğu ön yargısı hâlâ bitmedi. Bu sektörde kadının yapacağı işler kostümdür, makyajdır gibi başlıklarla sınırlı kalıyor. Işık, kamera, set genelde erkek işi oluyor.” (Sektör: Sinema)

“Sinemada kamera arkasında ne kadar kadın çalışan var? Çok az.” (Sektör: Tiyatro)

“Bir tiyatro oyunundaki kadın yönetmen ya da yazar sayısı erkek yönetmen ve yazar sayısının yakınından bile geçmeyecek kadar az.” (Sektör: Tiyatro)

Teknik olarak nitelendirilebilecek alanlarda verilen ödüllerin yıllara göre dağılımı da bulguları destekler nitelikte. Örneğin, 2009-2019 yılları arasında verilen Afife Jale Tiyatro Ödülleri’ne baktığımızda, on yıl boyunca ışık tasarımcısı ödülünün hep erkeklere verildiğini görüyoruz. Sahne tasarımcısı ödülü de 2010 yılı hariç hep erkekler tarafından alınmış. Yılın En Başarılı Giysi Tasarımcısı ödülü ise bu on yıllık zaman diliminde istisnasız hep kadınların olmuş. Antalya Altın Portakal Film Festivali’nde de En İyi Görüntü Yönetmeni ödülünü istisnasız erkekler kazanmış. İstanbul Film Festivali’nde de 2011-2021 yılları arasında En İyi Kurgu Ödülü ve En İyi Görüntü Yönetmeni Ödülü istisnasız hep erkeklere verilmiş.

“Sette de bakıyorsunuz sadece makyöz ve saç tasarımcıları kadın. Yardımcı yönetmenler bazen kadın olabiliyor, onun dışında ağırlık erkek...” (Sektör: Tiyatro)

Söz konusu cinsiyetlendirilmiş görev dağılımının nedeni olarak da toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıplaşmış yargılar gösteriliyor. Örneğin, kadınların daha duygusal olduğu gibi ön kabuller nedeniyle idari pozisyonlar için erkekler tercih ediliyor; teknik konuların erkekler için uygun olduğu düşünülüyor için erkekler bu alanda kendilerini yetiştirme eğiliminde oluyor; kadının kostümden daha iyi “anlayacağına” dair bir yargı olduğu için yönetmenler kadın kostümcülerle çalışmayı tercih ediyor. Eşcinsel zannedilme endişesi de tercihleri etkileyebiliyor:

“Arpta olan şey, balet erkeklerin yaşadığı şey. ‘Bu çalgı feminen, bunu çalarsam gey olduğum düşünülebilir’ diye düşünüyorlar.” (Sektör: Müzik)

Tüm bu dayatmaların, beklentilerin sonucunda bazı alanlar her geçen gün daha çok kadın, bazıları ise daha çok erkek istihdam eder hâle geliyor. Bu da “diğer tarafta” var olmak isteyenlerin kendilerini ispatlayabilmek için çok daha fazla çaba göstermek, daha çok çalışmak zorunda kalmasına neden oluyor. Bu bağlamda, sektördeki kadınlar, kadın meslektaşlarının teknik alanlardaki çalışan tercihlerini erkeklerden yana kullanmasını eleştiriyor:

“Kadın yazmış, kadın oynuyor, kadın yönetiyor, kadın kurguluyor ama görüntü yönetmeni yine erkek! Eee... ne anladım ben bundan? Hani kadın dayanışması?” (Sektör: Sinema)

Kadınlar, sektördeki “kadın işi” ya da “erkek işi” tanımlamalarından ve diğer kategorik ayrımlardan rahatsızlık duyuyor. Buna, bir rolü en uygun şekilde bir kadın, erkek, trans kadın ya da trans erkek oyuncunun oynayabileceğine dair beklentiler ve ön kabuller de dahil.

“Yazdığım bir oyun, müzik alanında diva olan bir kadının hikâyesiydi. Sonra bir oyuncu değişikliği oldu ve biz bunu trans bir bireyin aktarmasını tercih ettik. Metni trans bir bireyin oynamasıyla bir erkek ya da kadının oynaması arasında bir fark olmadığını açıkça gördük. Yazdığınız ya da yaptığınız bir şeyi cinsiyetler üzerinden yazmıyorsunuz ya da yapmıyorsunuz çünkü.” (Sektör: Tiyatro)

Yazılan karakter sayılarına bakınca da eşitsizliklere rastlanabileceği söyleniyor. Daha çok erkek karakter yazılıyor; tek kişilik oyunlarda da ağırlıklı olarak erkekleri görüyoruz:

“Tek kişilik beş tane erkek oyunu varken tek kişilik bir tane kadın oyununun olması bence bir sorun.” (Sektör: Tiyatro)

Görece az sayıda olan kadın karakterler de toplumsal cinsiyet rollerine, beklentilere sıkışmış olarak çıkabiliyor karşımıza – çalışmıyor, zamanının çoğunu evde geçiriyor, anneliği ile ön plana çıkıyor, çocuğunu kurtarmak için kendinden ödün veriyor– ve erkekten çok daha önce yaşıyor, cinsiyetsizleşiyor:

“Ageism yani yaş ayrımcılığı çok fazla yapılıyor. 40-45 yaşından sonra kamera önünde de arkasında da ‘sen artık çalışma’ gibi bir mesaj olabiliyor... 55 yaşından sonra bir kadın oyuncuya sadece anneanne rolü gelebiliyor. Halbuki o kadın âşık olabilir, sevişebilir, her şey olabilir.” (Sektör: Sinema)

SAHADAN HİKÂYELER: “Kadının Sözü Var”

Gedik Sanat, 2021-2022

“Bence hayal edebileceğimiz en güzel dünya, erkek-kadın diye bir ayrımın iyi veya kötü olanı tanımlayamayacağı, kutupların bunlar üzerinden çizilmeyeceği bir dünya olmalı... Sahnede de bunun görülmesi gerektiğini düşündüm.” Adalet Ağaoğlu’nun *Evcilik Oyunu* romanı ve Gaye Boralıoğlu’nun *Ömrüm Oldukça* öyküsünden üç bölümlük tiyatro oyununa uyarladığı *Kadının Sözü Var*’ın çıkış noktasını bu şekilde anlatıyor, oyunun yönetmeni Nilay Erdönmez.

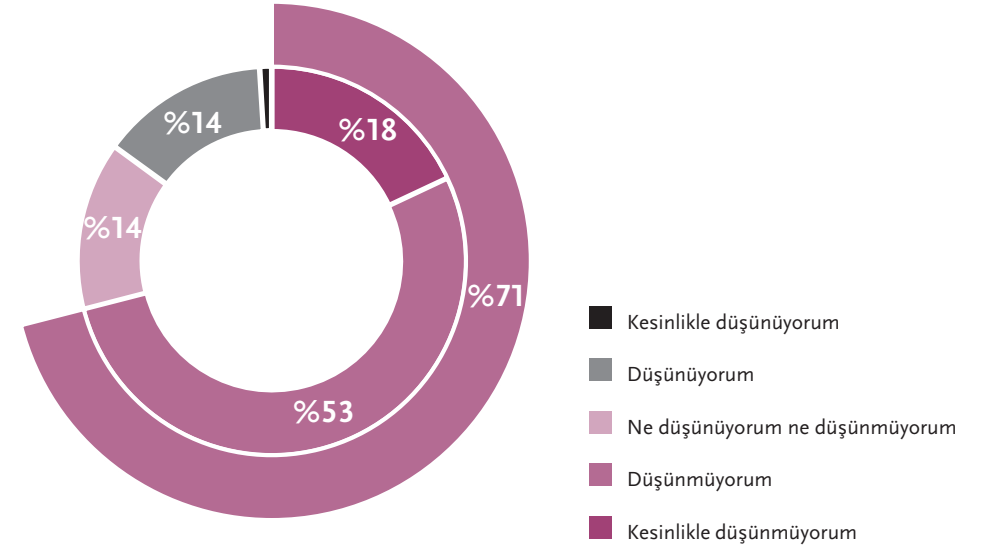
Gedik Sanat, geçtiğimiz sezon *Kadının Sözü Var* başlığıyla gerçekleştirdiği projede, edebiyatı koro müziğinin birleştirici yönüyle bir araya getirip üç eserin yaratılmasını sağlamıştı. 2021-2022 sezonunda projenin devamı niteliğinde bir tiyatro uyarlaması hayata geçirildi. Proje, kadınları söylenememiş sözlerini söylemeye, eksik kalmış sözlerini tamamlamaya davet ediyor.

Metinde, Adalet Ağaoğlu ve Gaye Boralıoğlu’nun yarattığı karakterlerin yolu ortak bir altın gününde kesişiyor ve oyun, gündeki kadınların şen şakrak dedikoduları eşliğinde başlıyor. Ancak çok geçmeden gazetelerin duyurduğu toplumsal cinsiyete dayalı şiddet haberleriyle altın gününe ve kadınların neşesine gölge düşüyor. Oyundaki hikâye, Gaye Boralıoğlu’nun *Ömrüm Oldukça* öyküsünün karakteri olan Nurhayat’ın etrafında gelişiyor. O, erkek şiddetine maruz kalan kadınlardan yalnızca biri ve bu şiddet, onun hikâyesinde, tüm hayatını bambaşka bir viraja sokan bir nefsi müdafaayla sonlanıyor. “Bu eserde kadının yaşadığı acıyı ve bunun tartışmasını bir o kadar sahiplenen bir erkeğin de olabileceğini görüyoruz aynı zamanda,” diye anlatıyor Erdönmez. “(...) biz, hepimiz, sorunun yalnızca kadınlara ait bir konu olmadığını, bunun toplumun, medenileşmenin bir sorunu olduğunu görüp tıpkı oyundaki gibi erkek-kadın diye ayrışmaksızın, hep birlikte bu durumun karşısına geçmezsek ne yazık ki bu korku da, bu konu da geride kalamayacak” diye ekliyor.

3 2 KADINLAR ARASINDAKİ DİĞER EŞİTSİZLİKLER

Ankete katılan her 10 katılımcıdan 7’si çalıştıkları sektörde kadınların kendi aralarında eşit olmadığını düşünüyor. Eşitsizlik kaynakları arasında ilk sırada gelen mesleki hiyerarşiyi (%72) sosyo-ekonomik eşitsizlikler (%52) ve fiziksel özellikler (%51) takip ediyor. Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve etnik köken kaynaklı eşitsizlikler daha sonra geliyor.

Çalıştığınız sektörde kadınların kendi aralarında eşit olduğunu düşünüyor musunuz?



Görüşmelerde Kürt kadın müzisyenlerin ve başörtülü sanatçıların çoklu dezavantaj yaşadığı, anket sorularında yer alan faktörlere ek olarak sahnenin, kameranın önündeki ve arkasındaki kadınlar arasında da hiyerarşiler olduğu vurgulandı.

“Ben sadece kadınlığımdan dolayı değil, başörtümden dolayı da ayrımcılığa maruz kaldım.” (Sektör: Müzik)

Kadınlar arasında yer alan eşitsizliğin kaynakları sizce nelerdir?*



Sektörde kadınlar arasındaki eşitsizliğin %72 oranında mesleki hiyerarşiden kaynaklandığı belirtiliyor. Bu oranı sosyoekonomik farklılıklar (%52) ve fiziksel özellikler (%51) izliyor.

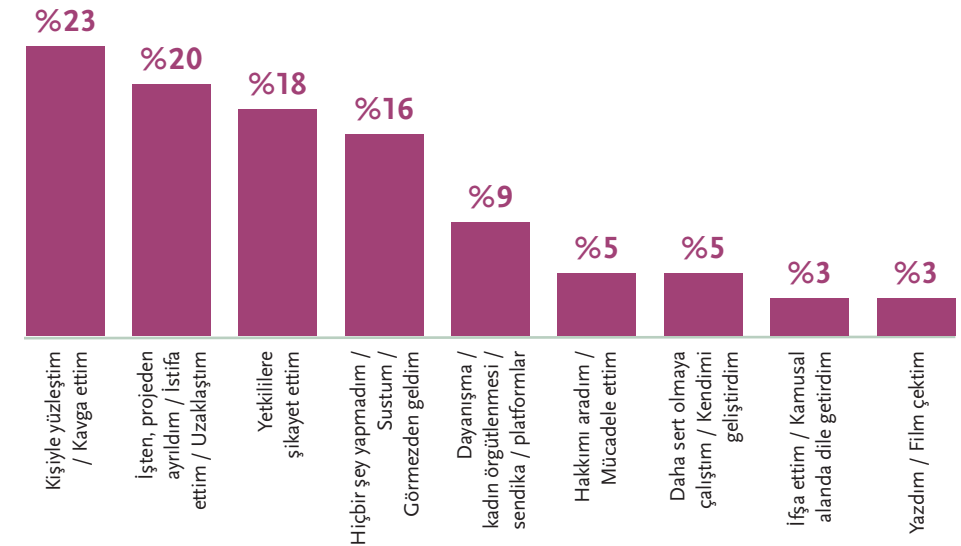
* Soruda birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamı %100'ü aşmaktadır.

4 CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK, TACİZ VE MOBBİNG

Ankete katılan her 10 katılımcıdan 6'sı çalıştıkları sektörde taciz/ mobbing yaşadıklarını ve bu durumlarda ne yapmaları gerektiğini *bildiğini* belirtiyor. Sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşayanların oranı %52. Ayrımcı davranışlara karşı izlenen yolların başında kişiyle yüzleşmek geliyor. Var olan yapılar içinde taciz, yalnız başına mücadele edebilecek bir şiddet türü olarak algılanmıyor. Kadınların ancak kolektif olarak seslerini duyurabilecekleri ve farklı türlerdeki şiddetle baş edebilecekleri düşünülüyor.

Süregelen taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle kadınların erkeklere karşı zamanla büyüyen bir güven problemi olduğundan bahsediliyor. Bu sebeple mobbing, taciz ve cinsiyete dair ayrımcılıkla karşılaşıldığında merkezi, adalet dağıtan kurumsal bir sistemden çok kadınların kendi aralarındaki örgütlenmelerine (dayanışmalarına) başvurma eğiliminde oldukları ortaya çıkıyor. Şiddete karşı şiddet (işşa gibi), tüm kadınlar tarafından kabul gören bir yöntem değil. Kadınlar daha çok herkes için adil bir sistemin öneminden bahsediyor.

Bu ayrımcı tutum ve davranışlara karşı nasıl bir yol izlediniz?*



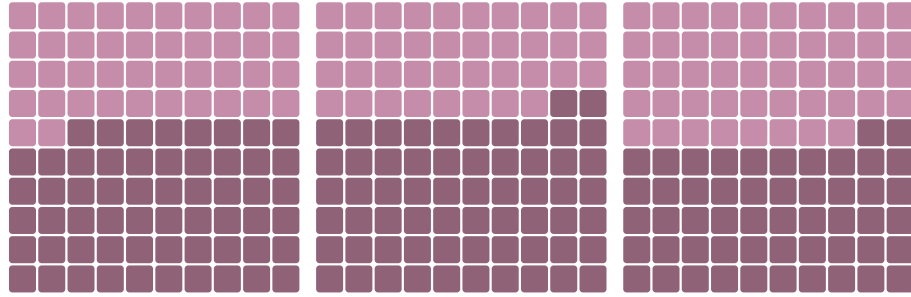
* Açık uçlu soru

Psikolojik şiddetle karşılaştıklarını belirten bazı katılımcıların paylaşımları, dildeki ayrımcılığa yönelik farkındalığın artmış olmasına rağmen cinsiyetçi ve homofobik ifadelerin, argo sözcüklerin halen kullanıldığına dikkat çekiyor:

“Homofobik söylemler ya da bir kadın için seksist söylemler... Bunlar zaman zaman maruz kaldığımız şeyler...” (Sektör: Sinema)

“Bazen cinsiyetçi bir küfrü üstüne alınmamaya çalışmak bile aslında bir psikolojik şiddet olabiliyor. Kadınlar bunu yaşıyor ve hiç de küçümsenmeyecek seviyede yaşam kalitemiz etkileniyor.” (Sektör: Sinema)

“Bir tiyatro audition’ıydı, yönetmen bana bağırmağa başlamıştı, ben de ona ‘teşekkür ederim, ben bu şekilde bir audition’a devam etmek istemiyorum’ demiştim (...).” (Sektör: Tiyatro)



Taciz / mobbing yaşadım

%58

Yaşadığımda ne yapmam gerektiğini biliyorum

%62

Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldım

%52

Kadınlar duyulmak, ciddiye alınmak, değer görmek için erkeklerden daha fazla çaba göstermek zorunda kaldıklarını da ifade ediyor:

“Bir kadın olarak söz hakkınız var ama birisini sizi dinlemeye ikna etmeniz zor olabiliyor. Herhangi bir erkek ‘arabayı şuraya çekin’ dediğinde çekilecekken, ben söylediğimde ‘yok burası iyi’ denebiliyor.” (Sektör: Sinema)

“(...) Bana ‘sen erkek olsaydın daha fazla değer görürdün böyle bir projeye’ diyen oldu. Erkek bir yazarla yan yana durduğunda, seni tanıyan bir kadın, yanındaki erkek yazarı örnek göstererek, ‘ondan feyz almalısın’ diyebiliyor.” (Sektör: Tiyatro)

“Geçmişte evli iki kişi arasında bir ilişki yaşanmış ve işten ayrılan kadın olmuştu. Buna büyük tepki göstermişim... Ya ikisi de çalışmalıydı ya ikisi de ayrılmalıydı.” (Sektör: Sinema)

Her ne kadar tacize ve mobbing'e maruz bırakılanlar ağırlıklı olarak kadınlar ve LGBTİ+'lar olsa da, özellikle hiyerarşik ilişkiler söz konusu olduğunda herkes benzer deneyimler yaşayabiliyor:

“Bir kadın rol arkadaşım beraber çalıştığı erkek rol arkadaşı tarafından, kendi istemediği halde, cinsel ilişki değil ama cinsel ilişkiye başlamayla ilgili bir tacize maruz kalmış... Bunu genellemeyelim ama güzel bir kadınsanız böyle şeyler oluyor. Sanki orada illa bir cinsel birliktelik ya da bir şey olacaktı gibi... Erkeğin kadına bakışı bu.” (Sektör: Tiyatro)

“Yönetmenin ekstra ilgisi ile karşılaşan oyuncu arkadaşlarım oldu; sonrasında bırakanlar oldu... ‘Rolü çıkaramıyorsun’un uç noktaları bile aslında mobbing'e varabilir bence... Sadece erkekler tarafından değil, kadın yönetmenlerden ya da kadın yapımcılar [tarafından] da bu duruma maruz bırakılan oyuncu hikâyeleri oldu. Erkek yönetmen olup da erkek oyuncu olan arkadaşların da böyle hikâyeleri oldu bizde...” (Sektör: Tiyatro)

SAHADAN HİKÂYELER: Ten, Beden, Ben

Salt Beyoğlu, 9.12.2021 – 3.04.2022

Ten, Beden, Ben, İpek Duben'in kırk yılı aşan çalışmalarını kapsamlı şekilde sanatseverlere sunuyor. Duben'in adını kendi beden imgelerinden esinlenerek verdiği bu sergi, çeşitli temaları tartışarak bir farkındalık yaratmayı ve göz ardı edilen ya da ettirilmeye çalışılan konuları gündeme getirmeyi hedefliyor.

Şerife (1980-1982) serisi, toplumsal cinsiyet ile yerel bağlamda göç ve “öteki”ne bakış konularını ele alıyor. Bu seri sanatçının kız kardeşinin evine temizliğe gelen Şerife adlı gündelikçi kadından esinlenerek yapılmış. Başsız ve bedensiz olan bu portreler toplumsal varlığı ve emeği görünmez kılınmış kadınları gündeme getiriyor. Bir elbise parçasından ibaret olarak resmedilmiş Şerife tabloları, kadının toplumsal varlığını ve konumunu eleştirmeyi amaçlıyor.

Adale Adam (1988) üçlemesi ise kasları ve fiziksel gücüyle gurur duyan erkek figürlerini gözler önüne seriyor. Güçlü ve çıplak olarak resmedilmiş erkek figürleri, kadın figürlerine olan zıtlığıyla bu seriye daha da anlam katarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunu görünür hâle getiriyor. Adale Adam tablolarında erkek figürü, bedeni ve duruşuyla ne kadar ön plandaysa Şerife serisinde kadın figürü o kadar yok.

Lovebook (1998-2000) ve *Lovegame* (1998-2001) eserleri ise erkek şiddeti üzerine yoğunlaşıyor. Bu ikiz enstalasyon, aşktan yola çıkarak kadınların deneyimlerine değiniyor. Aşk temasını bir kumar oyunu olarak betimleyen Duben, şiddet ve aşk konularını çarpıcı bir şekilde işliyor. *Lovebook* eseri ise *Lovegame* enstalasyonunu tamamlar nitelikte. *İzler* (1990-2021) ve *Kayıt* (1991-1992) başlıklı resim serileri, Duben'in Doğu-Batı ayrımına yoğunlaştığı eserleri olarak karşımıza çıkıyor. Bedensel imgeler üzerinden kendi yaşamışlıklarını ve başka kadınların iç dünyasını yansıtmayı amaçlıyor.

Serginin her katında yer alan *Anıt Savaş* ise şiddetten ölen kadınlar için dijital bir anıt. Türkiye'de 2008'den günümüze kadar kadına yönelik şiddetten kaç kadının öldürüldüğünü gösteriyor. Bu eser bir internet sitesi olarak da ziyarete açık. Sitede kadınlar isimleriyle yer alıyor. İsimlere tıkladığında yeni bir pencere açılarak daha ayrıntılı bilgi sunuluyor.

Oyunculuk söz konusu olduğunda tacizci olarak algılanma endişesiyle dokunamamanın; rol arkadaşlarının birbirini tehdit olarak görmesinin mesleğin icrası açısından riskler barındırabileceğine değinenler de var:

“(...) karşımızdakinin bize dokunma biçimi taciz olarak algılanacaksa biz hiçbir zaman birbirimize dokunamayan mekanikler hâline geliriz... yaptığımız işin duygusunu, estetiğini ve beceri kısmını da yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalırız... Halbuki eskiden böyle değildi; yere düştüğünüzde biri sizi yerden kaldırmak isteyip elini uzattığında teşekkür edip kalkardınız, şimdi ‘beni taciz ediyor’ diyebiliyorsunuz.” (Sektör: Tiyatro)

Ankete katılan kadınların %23’ü kendilerini ayrımcılık, taciz ya da mobbing’e maruz bırakan kişiyle yüzleşmeyi, tartışmayı tercih ederken %20’si yaşanan olay sonrasında projeden, işten, kurumdan istifa ediyor, ayrılıyor. Olay bir kurum ya da prodüksiyon bünyesinde yaşanırsa durumu öncelikle yetkili kişilere aktarmak, sonuç alınmazsa meslek örgütlerine, sendikalara, platformlara, ilgili sivil toplum kuruluşlarına başvurmak tercih ediliyor. Hukuki destek için de sendikalara ve bu konuda gönüllü hizmet veren avukatlara gidiliyor. Eşzamanlı olarak yakın arkadaşlardan, dayanışma ağlarından da destek alınabiliyor. %16’sı ise yaşanan olayla ilgili sessiz kalmayı, görmezden gelmeyi tercih ettiklerini ifade ediyor:

“Ben SE-YAP’a (Sinema Eseri Yapımcıları Meslek Birliği) üyeyim. Sinema yapımcıları meslek birliği. Buralardan yardım istenir...” (Sektör: Sinema)

“Ben bir mobbing ya da tacizle karşı karşıya kalsam mutlaka #SusmaBitsin’le görüşürüm. #SusmaBitsin gerçekten davaları takip ediyor, peşini bırakmıyor.” (Sektör: Sinema)

“Ayrımcılığa maruz kalırsam, arkadaşlarımla konuşurum ya da sendikaya danışırım. Sinema ve televizyon sendikası 4-5 yıldır bayağı faal. Orada tanıdığım arkadaşlarım var, avukatlara danışırım.” (Sektör: Sinema)

Destek mekanizmalarının ve örgütlü yapıların görece az olduğu, denetlenmeyen alanlardaysa başvurulacak yer bulmakta zorluklar yaşanıyor:

“[Diyelim ki] bir müzisyen bir barda çalışıyor, patronundan tacize uğradı. Yapacağı hiçbir şey yok. Grup arkadaşlarıyla paylaşır. Onlar da çoğunlukla erkektir. ‘Aman ya boş ver’ diyebilirler. Görünmez kalabilir orada taciz. Çok denetimsiz, erkek egemen, regülasyon yok, hiçbir kayıt sistemi yok. En fazla işe gitmezsiniz, işinizden olursunuz.” (Sektör: Müzik)

Sendikadan atma, topluluktan dışlama gibi caydırıcı yöntemlerin, dayanışma platformlarının, örgütlü mücadelenin, tacizle mücadele birimleri kurulmasının, ekip içindekilerin birbirini uyarmasının, farkındalığı artıracak eğitimlerin, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının; setin, kurumun kurallarını baştan koyup deklare etmenin, takip etmenin ayrımcılığı, tacizi, mobbing’i önlemede etkili olduğu düşünülüyor.

“Bu yaptığım mobbing değil, taciz değil’ şeklinde savunmalar oluyor. Bunları ortadan kaldırmak için ‘bunu bilmiyor olamazsın, bu size başında söylendi’ diyebilmek çok kıymetli.” (Sektör: Sinema)

Anket katılımcılarından ifşa etmeyi tercih edeceklerini veya ettiklerini belirtenlerin oranı ise sadece %3. Görüşmelerde ifşanın önleyici ve etkili bir yöntem olduğunu ifade edenler, tacizin hukuki yollarla kanıtlanmasının zorluklarına, uzun ve yıpratıcı dava süreçlerine ve karşılıksız kalma riski taşıdığına vurgu yapıyor.

İfşanın da kendi içinde sorunları olduğunu söyleyenler var:

“Birinin ismi ifşa ediliyor. Kendi aramızda çözelim dersek, o zaman da taş devrine dönmüş oluruz! Twitter değil onun yeri... Mahkemeye gidilmesi gerekiyor, dava açılması gerekiyor. Davanın orada görülmesi gerekiyor. Oradaki karar doğrultusunda hareket edilmeli.” (Sektör: Sinema)

SAHADAN HİKÂYELER: #Susma Bitsin

Takvimler 2018’i gösterirken dizi sektöründe yaşanan iki olay, kadına yönelik cinsel taciz ve saldırı konusunda aslında çoktan dolmuş olan bardağı taşıyor ve böylece #SusmaBitsin platformu doğuyor. #SusmaBitsin, herhangi bir kuruma bağlı olmayan; sinema, televizyon ve tiyatro sektöründe, kamera önü ve arkasında çalışan kadınlar tarafından kurulan yatay bir örgütlenme. Oluşum sayesinde, 4 Kasım 2018’den bu yana, sinema sektöründeki kadınlar her ân birbirlerine yakın ve daha önce belki de hiç olmadığı kadar güçlü bir tavır sergiliyorlar.

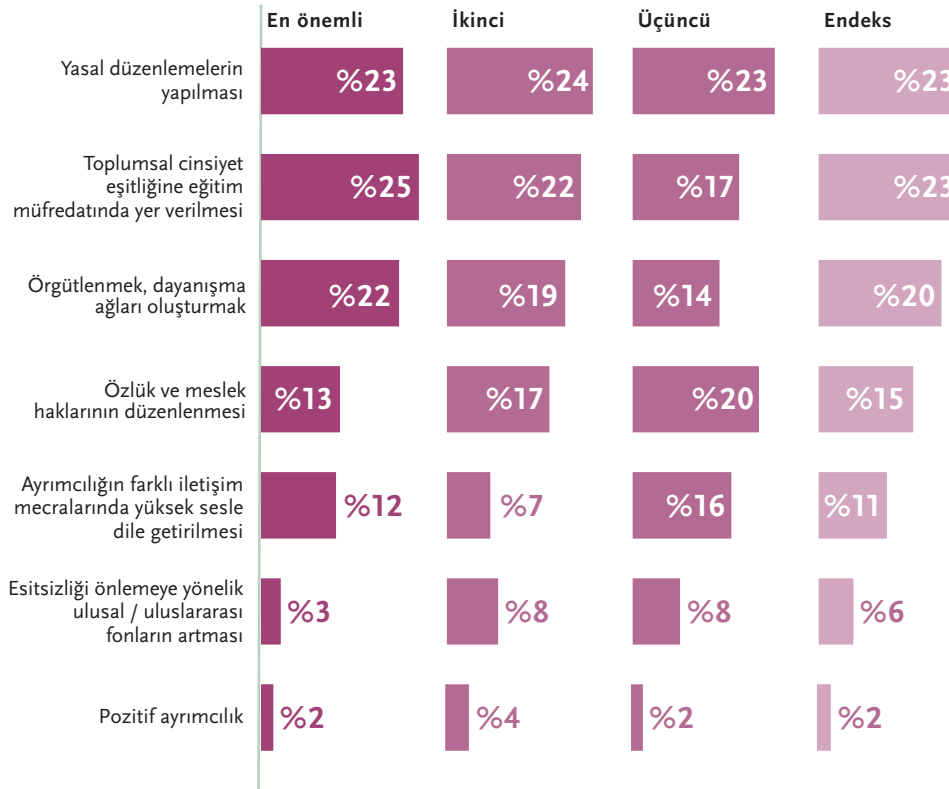
#SusmaBitsin için 2017’de Amerika’da bir ifşa zinciriyle başlayan #MeToo hareketinin Türkiye ayağı demek yanlış olmaz. #SusmaBitsin kadınları, “Böyle bir hareketin Türkiye’de de karşılık bulacağından emindik ama bu kadar kalabalık olacağımızı düşünmezdik. #SusmaBitsin 300’e yakın kadının kendini ifade ettiği güvenli bir ortam yarattı. Bu ortamın hem kendi içinde bir güven zinciri oluşturması hem de kamuoyuna yönelik ses çıkarma ve baskı gücü, sektörde fark edilen ve sözüne güvenilen bir yapı kurulmasına yardımcı oldu. Platformun kurucuları herhangi bir taciz, mobbing ya da saldırı durumunda #SusmaBitsin’in sözünün duyulduğunu ve bu sözün ciddiye alındığını görmek çok sevindirici” diyerek, oldukça kısa bir süre içinde yarattıkları etki ve oluşturdukları farkındalığın haklı gururunu yaşıyor.

Sektördeki mobbing, cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarını takip eden, bu alanda savunu yapan, sosyal medya aracılığıyla sesini duyuran ve sayısı gittikçe artan davalarda maruz kalanın yanında duran #SusmaBitsin, ayrıca katılımcılarına açık paneller ve atölyeler yoluyla konuşmanın, dertleşmenin, birlikte öğrenmenin yolunu açıyor. Raporun yazıldığı 2022’nin ilk aylarında, Instagram’da altı binden, Twitter’da üç binden fazla takipçisi olan #SusmaBitsin, sektördeki varlığını daha kalabalık ve ses çıkararak sürdürmeyi hedefliyor.

5 DAHA EŞİT BİR KÜLTÜR-SANAT EKOSİSTEMİ YARATMAK

Anket katılımcılarına göre cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı atılması gereken adımlar arasında ilk sırada %23 ile “yasal düzenlemeler” ve “toplumsal cinsiyet eşitliğine eğitim müfredatında yer verilmesi” var. Kadınlar arasında örgütlenme gerektiğini belirtenlerin oranı ise %20.

Çalıştığınız sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı ne gibi aksiyonlar alınması gerektiğini düşünüyorsunuz?*



* Soruda birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamı %100'ü aşmaktadır.

5 1 ÖRGÜTLENME & YASAL DÜZENLEMELER

Sektör çalışanlarının, iş tanımlarının netleşmesi, sigortalanma şartlarının kolaylaştırılması, haklarının güvence altına alınmasına yönelik yasal düzenleme yapılması ve mevzuatta iyileştirme talepleri var. Bu konuda sorumluluğun üye oldukları meslek örgütlerinde olduğunu düşünüyorlar:

“Müzişyen ve menajeri... İş tanımı hiçbir zaman netleşemeyen... hani asistanlığından tutun, psikolojisi ile oynamaya... sınırlarını çizmenin bence çok da mümkün olmadığı bir ilişki biçimi var.”
(Sektör: Müzik)

Görüşmelere katılan kadınlar daha kapsayıcı, eşit, adil bir çalışma ortamı yaratmada, sektöre itibar kazandırmada, tacizi, mobbing'i önlemede sendikalar, kooperatifler gibi örgütlü yapıların kritik rol oynadığını ifade ediyor. Bununla birlikte bu yapıların da şeffaf, hesap verebilir, güvenilir ve kapsayıcı olması gerektiğini vurguluyorlar. Sendikaların üyelerine özlük ve meslek haklarına yönelik eğitimler vermesinin hak ihlallerini önlemede, ayrımcılığı azaltmada etkili olacağı kanısı var. Sendikaların içinde toplumsal cinsiyet eşitliği birimlerinin ya da çalışma gruplarının oluşturulması da gerekli görülüyor.

Sinema ve tiyatro sektörü çalışanları gerektiğinde başvurabilecekleri örgütlü yapıların bulunduğunu söylerken müzik sektöründe halen mesleki, kapsayıcı bir örgütlenme ihtiyacının devam ettiği ifade ediliyor:

“Bir şey olduğunda kadınlar ‘kimden yardım alayım’ diyor... Doğrudan [buna cevap verecek] şekilde örgütlenmiş bir yapı yok. Ya da ben bilmiyorum... Biraz deneyim paylaşımına ihtiyaç var. Mesela bu sorduğunuz şeyleri ben ara ara tanıdığım insanlarla konuşuyorum.” (Sektör: Müzik)

“Sendikalaştığında aldığı 3 kuruluşun 2 kuruluşunu sendikaya ya da sigortaya vermek durumunda kaldığında kimse gelmez oraya. ‘100 tane gitaristten bir tanesiyim, insanlar işe alacağı zaman buraya bakıyorlar’ falan çok ütöpik. Ben kendi kendime sosyal medyada bağırmadığım sürece beni kendi grubuna alması mümkün değil mesela. Öyle bir ağ yok. Öyle bir erişim yok...” (Sektör: Müzik)

5 2 TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin ilkokuldan itibaren tüm müfredata alınmasının, kültür-sanat özelinde de sanat okullarının müfredatına eklenmesinin önemine hem anket hem de görüşme verilerinde rastlıyoruz.

Alanda çalışan AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı), SU Gender (Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi) gibi sivil toplum kuruluşları ve üniversite birimleriyle birlikte sektöre özel içerikler geliştirilmesinin ve eğitimler verilmesinin daha kapsayıcı bir ekosistem yaratmada etkili olacağı düşünülüyor.

Bir başka öneri ise setler öncesinde ve provalar başlamadan ekiplere toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesi.

“(...) birtakım yabancı kaynaklı platformlar kendi setlerinde zorunlu tutuyorlar... Biz bunu #SusmaBitsin’de yönetmelik gibi kâğıt olarak hazırlayıp ekibe dağıtmıştık, ama bunu kimin okuyup okumadığını bilme şansımız olmuyor. Dolayısıyla eğitim başlığı altında verilirse oraya katılıp imza atılmasını önemli buluyorum.” (Sektör: Sinema)

5 3 POZİTİF AYRIMCILIK

Pozitif ayrımcılık ankete katılanların yalnızca %2'sinin sıcak baktığı bir uygulama. Görüşmelerden elde edilen bulgular ise herkesin 'pozitif ayrımcılık'tan aynı şeyi anlamadığına işaret ediyor. Örneğin, katılımcılardan biri eşitliğin kâğıt üzerinde tanımlanmaması, kurallar dizisine dönüştürülmemesi gerektiğini düşündüğü için karşı olduğunu ifade ediyor. Kota uygulamalarından "lütfetme", "değersizleştirme", "üstten bakma" gibi çağrışımları nedeniyle rahatsızlık duyanlar da var. Toplantılarda ilk sözün kadına verilmesinin benzer nedenlerden ötürü sorunlu olduğu ifade ediliyor. İnsanların cinsiyetlerine indirgenmesinin ve bu şekilde kategorize edilmelerinin sorunlu olduğunu düşündükleri için pozitif ayrımcılığı desteklemediğini söyleyenler de var:

"'Belli oranda kadın çalışan kotası' bana çok aşağılayıcı bir şey gibi geliyor aslında bakarsanız... Çünkü bu kuralı yazanlar erkek zaten. Hani sanki bir şey lütuf ediliyormuş gibi... Biri bir işin ehli ise o birinin bu sıfatlardan hangi birini taşıdığıının hiçbir öneminin olmaması gerekiyor." (Sektör: Tiyatro)

"Kelimenin kendisinden bile hoşlanmıyorum. Kırıcı oluyor." (Sektör: Müzik)

"Ben olaya çok cinsiyetsiz bakıyorum... Karşımdakine bakışımda yok cinsiyet. Ben size bakarken bir kadın görmüyorum, sizi görüyorum." (Sektör: Sinema)

Bunun yanında, hâlihazırda var olan, neredeyse doğallaşmış, sistematik hâle gelmiş eşitsizlikleri azaltmak için kota uygulamalarının ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması gerektiğine dair görüşler de mevcut. Uygulama önerilerinin başında kadın yönetmenler, yazarlarla çalışmayı önceliklendirmek, kadın sanatçılara ve kadınlarla çalışan kurumlara yönelik teşvik, destek ve hibe programları geliştirmek geliyor:

"(...) Pozitif ayrımcılığa inanıyorum bu alanda. Çünkü bir eksiklik var, onu tamamlamak için kadın yönetmenlerin, kurumların, şehir tiyatrolarından büyük tiyatrolara kadar kadın yazarların, yönetmenlerin desteklenmesi gerekiyor diye düşünüyorum." (Sektör: Tiyatro)

"DasDas'ta kadın yönetmenler ve kadın yazarlar kesinlikle destekleniyor. Bu konuda pozitif ayrımcılık olduğunu gözlemliyorum." (Sektör: Tiyatro)

"(...) baktınız ki kadın çalışan sayısı az, onlara açılan bir dünya olmamış... O zaman bu sistematik şeyi nasıl değiştireceğiz? Belki ona göre burslar verilecek, buna göre teşvik programları yapılacak; her kurumun, şirketin belirli bir kotası olacak yer vermesi gereken. Bunlar işe yaradığı kanıtlanmış uygulamalar." (Sektör: Müzik)

"Son zamanlarda... programımızda yeteri kadar kadın müzisyene yer veriyor muz sorusu benim aklımda. (...) %50 kadın çalışanın var mı peki? Bunun ne kadarı yönetici? Eşit dağılım olması lazım. Uygulama oradan başlayacak." (Sektör: Tiyatro)

"Bence, toplumsal cinsiyet eşitliği pozitif ayrımcılığa gerek bile kalmayan bir dünya demek." (Sektör: Müzik)

5 4 FONLAR, TEŞVİKLER, FESTİVALLER

Anket sonuçları içinde öne çıkan bir konu olarak gözükmesi de yaptığımız görüşmelerin katılımcıları arasında sanat üreten kadınları güçlendirmenin ve onları farklı meslek gruplarına kazandırmak adına teşvik mekanizmaları ve fonlar yaratmanın önemli olduğunu ifade edenler var. İstanbul Müzik Festivali Yarının Kadın Yıldızları Projesi, İyilik İçin Sanat Vakfı'nın genç kadın sanatçılara ve sanat yöneticilerine yönelik programı gibi uygulamaların yaygınlaşmasına dair talepler dile getiriliyor:

“Türkiye’de mutlaka kadınların sektördeki alanını genişletmek ve farklı meslek gruplarına kadınları kazandırmak için ekstra bir teşvik ve fon uygulanması gerektiğine inanıyorum.” (Sektör: Sinema)

Gelirlerinin sektörde eşitliği sağlamaya yönelik projelere aktarılacağı festivaller düzenlenmesi, festivallerde kadınlara alan açılması da öneriler arasında:

“[İstanbul] Tiyatro Festivali kadın yazar ve yönetmenlere yönelik bir alan açtı, onlara destek verdi. [İstanbul] Film Festivali'nin “Çiçek İstemez” bölümü var, orada sadece kadınların yönettiği filmler gösteriliyor...” (Sektör: Müzik)

SAHADAN HİKÂYELER: Düşenler

K! Kültürel Performing Arts, 22.11.2021

Yeşim Özsoy'un öncülüğünde kurulan, Galataperform'un 10. Yeni Metin Yeni Tiyatro Festivali kapsamında seyirciyle buluşan *Düşenler*, raporun yazıldığı günlerde Yağmur Yağmur yönetmenliğinde Kültürel Performing Arts'ta sahnelenmeye devam ediyor.

Özellikle toplumdan dışlanan, öteki olan ve eşit haklara sahip olamayan karakterlerin tiyatro sahnesindeki sesi olmayı amaçlayan ve modern bir bakış açısıyla dijital öğeleri de sahneye taşıyan *Düşenler*'de, günümüzde yeryüzünde nefes alamayan insanların farklı metaforlarla anlatılması, gerçekdışı bir dünyanın gerçeğe yakınlaştırılması amaçlanmıştır. Düşenler oyunu bir akıl hastanesinde geçiyor. Akıl hastanesi, içindekilerin eşit olabildikleri ve deliliği paylaşarak nefes alabildikleri bir yer olarak betimlenmiş.

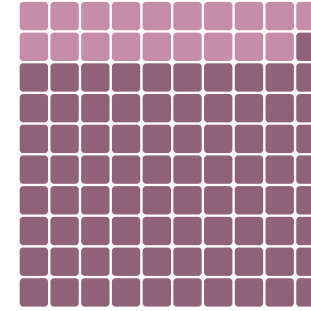
Yaratık karakteri, hep geride bırakılan bir kadının temsili olarak hayat buluyor *Düşenler*'de. Babası, kocası, sevgilisi, erkek patronu ve hayatının her alanında karşılaştığı erkek hegemonyasından kurtulan bir kadını temsil ediyor. Geride bırakılmasına ve istenmemesine rağmen alıştığı düzenin peşinden koşan bu kadın yetişemediği, engellendiği bu sistemin arkasından giderken en dipte olsa dahi kendine bir dünya kurabileceğini umut ediyor. Balık karakteri LGBTİ+'ların bir temsili olarak hayat buluyor. Sürekli bir şeyleri unutan ve unutarak yaşayabilen Balık, ona ziyarete gelen Balık Adam ile toplumsal ikiyüzlülüğü anlatmaya çalışıyor. Balık Adam'ın ona su altında nefes aldırın 'Balık Adam' kostümü, toplumun daha kolay kabul ettiği heteroseksüelliği maskesine işaret ediyor. Balık ise kendi gerçeğinden "kaçamayan" ya da "kaçmayan" ve cesur bir şekilde kendisini açıkladığı için "dibe itilen" kesme hayat veriyor. Cansız Manken ise bir göçmen hikâyesi. Savaşlarda belki de her iki cinsiyetin de farklı eşitsizliklere maruz kaldığı gerçeğini taşıyan Cansız Manken, erkek olmasının kendisine verdiği "savaşma" görevini reddetmiş ve kaçmış bir karakteri canlandırıyor.

"Nuh'un gemisine alınmadım ben. Belki unutuldum, belki istenmedim de bilerek arkada bırakıldım... Sular yükseliyor, herkes panik içerisinde kaçıyordu. Gemi doldu, herkes alındı! Yani onlara göre... Ve sonra da hareket etti. Nuh, büyük ihtimalle karadaki alması gereken her şeyi, herkesi aldığından emindi. Oysa ben kalmıştım. Tek başıma. Karada kalan tek canlı türü bendim.... Geldiler, geldiler, geldiler. Karadakiler de umursamadı hiçbirini. Ne karada ne burada... Onlar karadakiler için düşenlerdi... Ve 'buraya düşenler' burada yaşamayı öğrendiler. Kendimize bir hayat kurduk burada. Belki bir Nuh değildik ama..."

5 5 PROFESYONEL GELİŞİM

Ankete katılan ve çalıştıkları sektörde profesyonel gelişimlerine yönelik destek mekanizmaları olmadığını söyleyen kadınların oranı %81.

Çalıştığınız sektörde kadınların profesyonel gelişimine yönelik destek mekanizmaları var mı?



Hayır

%81

Sektörde kadınların profesyonel gelişimine yönelik destek mekanizmaları bulunduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %19'dur.

Bununla birlikte, kadınların mesleki gelişim adına eğitim bulamama gibi bir kaygısı yok. Dahil oldukları, bünyesinde çalıştıkları kurumların bu alanda bir girişimi, teşviki yoksa kendi bağlantıları aracılığıyla eğitimlerden, atölyelerden haberdar oluyorlar ve ücretli olanları kendi imkânlarıyla karşılıyorlar. Buna ek olarak, sektörde yönetici olarak yükselebilmek ya da üst düzey sanatsal gelişim sağlayabilmek adına katılmayı arzu ettikleri programların, eğitimlerin ücretlerinin onları zorladığını ifade ediyorlar.

Başlangıç seviyesinde eğitimler için İSMEK'i (Enstitü İstanbul) tercih edenler var. Kültür- sanat kurumlarının mesleki ve kişisel gelişime yönelik sunduğu eğitimleri, atölyeleri çok faydalı buluyorlar:

“*Romeo ve Juliet* öncesinde hareket hocamız Dicle Doğan'ın 10-12 günlük bir çalışması olmuştu. Bütün oyuncu arkadaşlarıma ve bana katkısını birebir gördüğüm bir eğitimdi bu. Ben buna eğitim diyebilirim çünkü girdiğimiz gün ile çıktığımız gün arasında çok büyük bir fark vardı...” (Sektör: Tiyatro)

“(...) Salt Galata'da bir iki gün beden, dışavurumculuk üzerine bir şeyler yaptığım oldu... Bedeni, sesi, konuşmayı, zihni sürekli olarak aktifleştirmeye açık olmak lazım.” (Sektör: Tiyatro)

Sivil toplum kuruluşlarının ve uluslararası ağların ücretsiz eğitimlerini, mentorluk, ziyaretçi sanatçı programlarını fırsat olarak görüyorlar:

“Festival ve caz ağları kurumları gibi çeşitli yerlere dahil oldum. Özellikle yurtdışında ve oradaki atölyeler, toplantılar, sempozyumlar gibi meslek içi tartışmaların olduğu ağlara dahil oldum. Bunlar ücretsizdi.” (Sektör: Müzik)

“Eğitim aldım. Berlin'deydi. Orada iki aylık bir rezidans verdiler bana. Film yapımıyla ilgili. Bir projeyle başvurmuştum ama farklı birebir eğitimler, seminerler, workshop'lar oldu.” (Sektör: Sinema)

“Katılmaya çalıştığım konferanslar, paneller, etkinlikler var. Genelde kurumum tarafından karşılanıyor.” (Sektör: Müzik)

“European Women's Audiovisual Network bir sivil toplum örgütü. Her yıl mentorluk programı açılıyor. Ben de mesela bu yıl 2 tane kadın sinemacının mentorluğunu yapıyorum.” (Sektör: Sinema)

“Tiyatro Olimpiyatları'na kabul edilmişim. Orada çok önemli bir Japon yönetmen vardı. Birçok farklı ülkeden insan gelmişti. Muazzam bir çalışmaydı.” (Sektör: Tiyatro)

“Yapımcılık üzerine yurtdışında Avrupa'nın en büyük, en gelişmiş atölyelerinden biri var, EAV. TRT bursu var.” (Sektör: Sinema)

Muhasebe ve hukuk okur yazarlığı, farklı dillerde sanat yapabilmek, dijitalleşme, metaverse, NFT gibi alanlar da sektör çalışanı kadınların kendilerini geliştirmek istedikleri alanlar:

“Dijital dünyada markalaşma eğitimi aldım, sosyal medya eğitimi aldım, mindfulness eğitimi aldım, sanat terapi eğitimi aldım, grafik tasarım eğitimi aldım. Şu anda da NFT ve Metaverse vesaire, o konularda eğitim alıyorum.” (Sektör: Sinema)

“Berlin'de bir etkinliğe katılmışım. Bir bilgisayar programı vardı, bir müzik prodüksiyon programı... Müziğin çok yaratıcı bilimsel ve daha vizyoner şekilde ele alındığı bir dünyayla tanıştım.” (Sektör: Müzik)

“(...) dijital alanda kendini geliştirmek gerekiyor. Dijital, yeni bir alan açtı kadınlara, herkese, bütün müzisyenlere. Bu anlamda sadece kadınlara dönük bazı eğitimler var.” (Sektör: Müzik)

“(...) Londra'da *Acting in English* diye bir aylık bir eğitim programına katıldım.” (Sektör: Tiyatro)

Katılımcılar, COVID-19 pandemisi sırasında iyi olma hâline yönelik olarak sunulan eğitimlerden yararlandıklarını ifade ediyor:

“COVID zamanında kadın yönetmenlerin oluşturduğu bir grup vardı. Ne yapabiliriz, acaba tiyatro emekçileriyle alakalı nasıl bir harita çıkarabiliriz, onların bu süreçte daha az yıpranmaları için maddi-manevi ne yapabiliriz gibi güzel bir oluşum olmuştu.” (Sektör: Tiyatro)

“Kadın yazarlar, yönetmenler bir araya geldik. Pandemide oluştu bu grup. Tam anlamıyla *underground* bir şey oldu. WhatsApp grubu oldu. Amacımız dayanışmayı artırmak.” (Sektör: Tiyatro)

Alınan, katılım sağlanan ve katkı sunulan eğitimlerin çeşitliliği ve yaygınlığı sektör çalışanı kadınların oldukça geniş bir yelpazeye yayılan alanlarda yaşam boyu öğrenme pratiğini devam ettirmek istediğine işaret ediyor.

SAHADAN HİKÂYELER: Ben Varım Müzikali

DasDas, Prömiyer: 23 Ocak 2020

Peter Lund'un kaleme aldığı "Das Wunder von Neukölln" (Neukölln mucizesi) adlı metnin DasDas uyarlaması olan *Ben Varım*, bir markette kasiyer olarak çalışan ve bir mucize hayaliyle yaşayan Jasmine karakterinin zorlu hayatı ve var olma mücadelesi etrafında şekilleniyor. Jasmine alışlagelmiş kadın temsilinden farklı olarak "eve ekmek getiren kişi." Ne kocası, ne erkek kardeşi, ne de anne ve babası çalışıyor; bu bağlamda, evdeki herkes –tabiri caizse– Jasmine'in eline bakıyor.

Jasmine'in hikâyesi aslında bilinçsiz bir gebelik yaşamasıyla başlıyor. Jasmine her anlamda kendisine bağımlı olan kocasına rağmen çocuğunu doğuruyor; doğum kararı almasıyla birlikte yalnızlaşması da başlıyor. Oyunculardan Alper Baytekin doğum sahnesinde Jasmine'in çocuğu tek başına doğurduğunu ve yanında olabileceğini düşündüğü hiç kimsenin gerek boş sebeplerden ötürü gerekse de kasıtlı olarak yanında olmadığını vurguluyor. Jasmine'in engelli bebeğinin dünyaya gelişi bir "mucize" olarak kurgulanmış. Deneyimli bir medya çalışanı olan Johannes'in Jasmine'in hayatına girmesiyle her şey değişmeye başlıyor ve hayatı bir televizyon programına dönüştürülerek üzerinden rant sağlanıyor.

Jasmine karakterini oynayan Didem Balçın'a göre oyun, aslında modern bireyin kayboluşu ve var olma mücadelesi üzerine. Oyun bu mücadele üzerinden kadın-erkek ilişkilerini de değerlendiriyor. Balçın, hikâyenin temel unsurlarından bir diğerinin de vicdan olduğundan bahsediyor. Bu bağlamda, "annelik" kavramı ve Jasmine'in hamileliği üzerinden vicdan unsurunun daha yoğun bir şekilde vurgulandığını görüyoruz. Bu da toplumsal cinsiyetin kadına atfettiği "annelik" rolünün kutsallığıyla bir hesaplaşma olabilir. Oyun, öncelikle sistem ve sonra bir medya eleştirisi olmasının yanı sıra bir kadın mücadelesini de gözler önüne seriyor. Akıllarda da şu soruyu bırakıyor: Tüm bu mağduriyeti Jasmine'in kocası (Karl) yaşıyor olsaydı, onun hayatı ve var olma mücadelesi nasıl şekillenirdi?

6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmayı gerçekleştirme amacımız, kültür-sanat evreninde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını ve nedenlerini, tüm bu eşitsizlikleri deneyimleyen sektör profesyonellerinden dinlemek, farklı tip bulgular ışığında ortaya çıkan sonuçları analiz etmek ve yine dinlediğimiz iyi örnekler ve uygulamalarla harmanlayarak daha eşit ve kapsayıcı bir kültür-sanat ekosistemi için önerilerde bulunmaktı. Bunu yaparken, bir yandan da sektör çalışanı kadınların daha genel anlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl gördüklerini, deneyimlediklerini duymak istedik. Bu amaçla katılımcılara ev ve bakım işlerine, kamusal alana dair sorular da yönelttik. Dolayısıyla, anket çalışması kapsamında, yapılan görüşmelerden ve odak grup çalışmasından yola çıkarak daha adil bir kültür-sanat sektörü için genel öneriler de elde ettik. Genel öneriler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitim müfredatlarına dahil edilmesine, aile içi eğitime ve kapsayıcı dil kullanımı gibi pek çok hususa vurgu yapıyordu. Sektörün farklı paydaşlarına yönelik genel öneriler aşağıda özetleniyor.

Senaryolar & Oyunlar

- Ana karakteri kadın olan senaryolar, oyunlar yazmak,
- Kadın karakterleri tek boyutlu, boyun eğen, erkeğin tamamlayıcısı olan yan rollerden çıkarıp zihin açıcı, ezber bozucu çerçevelerde kurgulamak,
- Tek tip insan, tek model hayat veya tek doğru sunan; kalıpları, ön yargıları yeniden üreten içerikler yerine farklı kadınlık ve erkeklik hâllerini anlatan hikâyeler yazmak,
- Ataerkil temalardan uzaklaşmak,
- Toplumsal cinsiyet bağlamında zihinlerimizi farklılaştıracak, ezber bozacak içeriklere yer vermek,

- Cinsiyet kimliği olmayan çocuk oyunları üretmek,
- Metinleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirebilecek uzmanlardan danışmanlık almak,
- Öteki hikâyeleri; LGBTİ+, göçmen, yaşlı, engelli deneyimini önyargıları yeniden üretmeden, tek boyutlu temsillerin ötesine geçerek anlatmak.

Setler, Tiyatrolar, Orkestralar

- Ekiplerde kadın-erkek dengesini sağlamaya özen göstermek,
- Ayrımcılık, taciz, mobbing, özlük hakları konusunda ekipleri bilinçlendirici eğitimler tasarlamak,
- Ayrımcılık karşıtlığına dair kuralları en baştan koymak.

Yapımcılar

- Cinsiyet eşitliğini dikkate alan projeleri finanse etmek,
- Kadın yönetmenlerle çalışmayı önceliklendirmek.

Festivaller

- Kadın sanat üreticilerinin eşit temsili ve katılımını gözeterek çalışma, gösteri ve sergi alanları geliştirmek,
- İçerik ve katılımcı çeşitliliğini artıracak, dezavantajlı grupların katılımının önündeki engelleri aşacak çalışmalar yürütmek.

Kültür-Sanat Kurumları

- Cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık politikaları geliştirmek, uygulamak, değerlendirmek,
- Sanatsal ve idari tüm süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek,
- Her tür işe alım ve terfi süreçlerinde ve faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek,
- Kadın yönetmen, yazar, orkestra şefleri ve yöneticiler için alanlar açmak, fırsatlar yaratmak,
- Proaktif olarak katılımcı süreçler, kapsayıcı ortamlar yaratmak,
- Üretilen tüm işleri, yapılan tüm projeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden de değerlendirmek,
- Cinsiyet eşitliğini sağlamaya, kişisel ve mesleki gelişime yönelik ücretsiz eğitimler, atölyeler tasarlamak.

Sanat Liseleri, Güzel Sanatlar Akademileri & Konservatuvarlar

- Müfredata toplumsal cinsiyet eşitliğini eklemek,
- Her cinsiyet, cinsiyet kimliği, ifadesi ve cinsel yönelime sahip öğrencinin akademik ortamda eşit olmasını, derslerde ayrımcılık içeren hiçbir ifadenin kullanılmamasını gözetmek,
- Cinsiyete dayalı sanatsal disiplin ve müzik enstrümanı seçimini önlemeye yönelik destek mekanizmaları geliştirmek,
- Öğrencilere dış görünüşten, cinsiyetten bağımsız olarak istedikleri karakterleri okuyabilmeleri, oynayabilmeleri için alan açmak.

Sendikalar & Meslek Örgütleri

- Cinsiyet eşitliği takip komisyonları kurmak, bu komisyonları düzenli raporlama yapmaya teşvik etmek, raporları yayımlamak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık konularında bilinçlendirici eğitimler düzenlemek,
- Dildeki eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik projeler geliştirmek,
- Mevzuata yönelik iyileştirmeler ve yasal düzenlemeler için uzun soluklu çalışmalar yürütmek, öneriler geliştirmek ve kamusal destek için talepte bulunmak.

Kamu Kurumları

- Ayrımcılığı önlemeye, cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik birimler kurmak,
- Sanatçıların özlük hakları ile ilgili iyileştirmeler yapmak,
- Cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmaları yapmak, bilgi üretmek ve yaygınlaştırmak,
- Cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık politikaları geliştirmek, uygulamak, takibini yapmak, değerlendirmek,
- Sanatın her alanında eşit dağılım için farkındalık yaratmaya yönelik projeler, uygulamalar geliştirmek,
- Kadın sanatçılara ve kadınlarla ilgili çalışmaları odağa alan kurumlara destek ve hibe vermek,
- Büyük kentler dışında yaşayan kadın sanatçılara ve kültür profesyonellerine özel hibe programları geliştirmek.

Sanatın tüm alanlarında ve Türkiye'nin her yerinde sanat üreten, sektörün her kolunda faaliyet gösteren kadınlara ve erkeklere ulaşmayı, onları da duymayı isterdik. Ancak, her araştırma gibi, bu çalışmanın da kısıtlılıkları vardı. Başka bir projede kültür-sanat dünyasının kendine alan bulamayan diğer tüm seslerine de kulak verebilmeyi ve bu raporun daha eşit, kapsayıcı bir kültür-sanat ekosistemi yaratılmasına katkıda bulunmasını diliyoruz.

7 KAYNAKÇA

Beauvoir, S. de (2019). *İkinci Cinsiyet*. Çeviren G. Savran. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları (ilk yayım tarihi 1949).

Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2014). *Düşünümsel bir Antropoloji için Cevaplar*. Çeviren N. Ökten. İstanbul: İletişim Yayınları (ilk yayım tarihi 1992).

Brand, P. (2006). "Feminist Art Epistemologies: Understanding Feminist Art". *Hypatia*, 21, sf. 166–189.

British Council (2018). *Gender Equality and Empowerment in the Cultural Industries: Report for Armenia, Azerbaijan, Georgia and Ukraine*. Londra: British Council.

Bureau for Employers' Activities (2019). *Women in Business and Management: The Business Case for Change*. Geneva: ILO.

Butler, J. (1989). "The Body Politics of Julia Kristeva", *Hypatia*, 3(3), sf. 104–118.

Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and Conducting Mixed*

Methods Research. Thousand Oaks, CA: Sage

Daniels, D.H. (1985). "The Significance of Blues for American History", *The Journal of Negro History*, 70(1/2), sf. 14–23.

European Expert' Network on Culture (2021). *Towards Gender Equality in the Cultural and Creative Sectors*. Lüksemburg: Avrupa Birliği.

European Institute for Gender Equality (2016). *Gender in Culture*. Lüksemburg: Avrupa Birliği.

Flick, U. et al. (2012). "I Can't Prescribe Something Just Because Someone Asks for It...: Using Mixed Methods in the Framework of Triangulation". *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), sf. 97-110.

Jagose, A. (2015). *Queer Teori: Bir Giriş*. Çeviren A. Toprak. İstanbul: Notabene Yayınları (ilk yayım tarihi 1997)

Ministère français de la Culture (2014). *Observatoire de l'égalité entre Femmes et Hommes dans la Culture et la Communication*. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication.

Mulvey, L. (1975). "Visual Pleasure and Narrative Cinema", *Screen*, 16(3), sf. 6–18.

Pujar, S. (2016). *Gender Inequalities in the Cultural Sector*. Brüksel: Culture Action Europe.

TÜİK (2021). "İşgücü İstatistikleri 2020". TÜİK. <https://data.tuikgov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484> (1 Ocak 2022 tarihinde erişildi.)

UNDP (2020). *Tackling Social Norms: A Game Changer for Gender Inequalities*. New York: UNDP.

UNESCO (2014). *Gender, Equality, Heritage and Creativity*. Paris: UNESCO.

UNESCO (2022). *Re-Shaping Policies For Creativity: Addressing Culture as a Global Public Good*. Paris: UNESCO. <https://cultureactioneurope.org/knowledge/reshaping-policies-for-creativity-the-unesco-global-report/380474eng/> (9 Şubat 2022 tarihinde erişildi.)

UNWOMEN (2021). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında İlerleme: Toplumsal Cinsiyete Hızlı Bir Bakış*. New York: UNWOMEN.

Woolf, V. (2017). *Kendine Ait Bir Oda*. Çeviren E. Taboğlu Özkulahçı. İstanbul: İndigo Kitap (ilk yayım tarihi 1929).

8 RAPORUN YAZARI

Prof. Dr. Itır Erhart Boğaziçi Üniversitesi'nde İngiliz Dili Edebiyatı ve Felsefe okumuş; Yüksek Lisans (M.Phil) derecesini Cambridge Üniversitesi'nden, doktorasını Boğaziçi Üniversitesi'nden almıştır. 2001 yılından beri İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet, insan hakları, sivil toplum, sanat için kaynak yaratma üzerinde dersler vermektedir. Kültür için Alan: Kültür Yönetimi Eğitim Programı ve Sahne 2.0 projelerine eğitmen olarak katılmıştır.

2004 yılında sosyal fayda için maraton koşmaya başlamış; 2008 yılında 5 arkadaşıyla birlikte, bugün 100.000 üyesi olan ve spor aracılığıyla 120 STK için 100 milyon TL kaynak sağlamış Adım Adım'ı kurmuştur. Şeffaflık ve hesap verebilirlik platformu Açık Açık'ın ve Açık Açık Sosyal Girişim'in de kurucularındandır. Türkiye'nin ilk sürdürülebilir müzik festivali olan Festtogether'ın organizasyonunu yapan ekibin içinde yer almıştır.

2014 yılında Ashoka Fellow seçilmiştir. Ashoka Türkiye Yönetim Kurulu, Tiyatro Kooperatifi ve Yayındayız Derneği Danışma Kurulu, Inogar Kooperatifi Yönetim Kurulu, Bego Jeans Yönetim Kurulu ve TEGV Mütevelli Heyeti üyesidir.

Dahil olduğu projeler:

2020-2021 UK, AHRC, Exploring the Potential of 5G for the Game and Performing Arts Sector

2018-2019 Turkey, British Council, Social Entrepreneurship in Turkey

2016-2017 UK, AHRC, The Aesthetics of Protest

EK 1 YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞMELERE VE ANKET ÇALIŞMASINA YÖN VEREN SORULAR

- Toplumsal cinsiyet eşitliği sizce nedir?
- Türkiye'yi cinsiyet eşitliği bağlamında nerede görüyorsunuz?
- Sizce Türkiye'de erkek olmamak ne demek?
- Ücretli çalışmadığınız, profesyonel hayatınız dışında kalan zamanlarda nelerle meşgul oluyorsunuz? Bu diğer sorumluluklarınız iş yaşamınızı nasıl etkiliyor?
- Çalıştığınız sektörde erkek olmadığınız için yaşadığınızı düşündüğünüz dezavantajlar var mı?
- Sizce çalıştığınız sektördeki tüm kadınlar kendi aralarında eşit mi?
- Son beş yılda profesyonel gelişiminiz için destek aldınız mı?
- Çalıştığınız kurumda/sektörde kadınların profesyonel gelişimine yönelik destek mekanizmaları var mı?
- Kadınların profesyonel gelişimine yönelik dahil olduğunuz destek ağları/STK'lar var mı?
- Çalıştığınız kurumda/sektörde cinsiyetçi tutum ve davranışlarla karşılaşılıyor musunuz?
- Çalıştığınız kurumda/sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadınız mı?
- Böyle bir durumla karşılaşırsanız nereye/kime gitmeniz, ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?
- Çalıştığınız kurumda/sektörde tecrübe ettiğiniz ve/veya gözlemlediğiniz cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı neler yapılmalı? Aklınıza gelen iyi uygulamalar var mı?

EK 2 ODAK GRUP GÖRÜŞMESİNE YÖN VEREN SORULAR

- Kendinizden biraz bahseder misiniz?
- LGBTİ+ sanatçıların Türkiye'deki durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Toplumsal önyargılar, ön kabuller ve hiyerarşiler konusunda neler söylemek istersiniz?
- Ayrımcılık en çok nerede, nasıl yaşanıyor?
- Türkiye'de queer sanat üretmenin ne gibi zorlukları var?
- Siz neler yaşadınız/yaşıyorsunuz?
- Oynadığınız karakterler, yazdığınız oyunlar nedeniyle olumsuz tepkiler alıyor musunuz?
- Nelerin değişmesini istersiniz?
- Daha kapsayıcı bir kültür-sanat ekosistemi için önerileriniz nelerdir?

**İSTANBUL KÜLTÜR SANAT VAKFI (İKSV)
KÜLTÜR POLİTİKALARI ÇALIŞMALARI HAKKINDA**

İKSV Kültür Politikaları Çalışmaları departmanı, bireylerin kültürel yaşama erişme, katılma ve katkı sağlama hakkını odağa alan bir yaklaşımla araştırmalar yürütüyor ve vakfın tüm faaliyetlerini veriye dayanan çalışmalarla destekliyor. Bu doğrultuda yayımladığı raporları ve politika metinlerini kültür-sanat aktörleri arasında tartışmaya açıyor, İKSV'nin üç yıllık stratejik planlarını oluşturuyor, İKSV Alt Kat'ta başta çocuklar ve gençler olmak üzere tüm dezavantajlı gruplara yönelik yaratıcı bir etkinlik programı sunuyor ve İKSV'nin farklı birimlerinin bir arada yürüttüğü uluslararası projelerin stratejik planla uyumlu olarak tasarlanması için koordinasyonu sağlıyor. Son yıllarda kültür yönetimi alanında etkin bir tartışma ortamı yaratmak adına, ulusal ve uluslararası kurumların işbirliğiyle eğitim programları, konferanslar ve atölyeler düzenlemeye devam ediyor.

Avrupa Birliği bünyesindeki, kültür politikaları alanında rol oynayan birçok kurum ve kuruluşla işbirlikleri yürüten İKSV, 28. Dönem Genel Kurul Üyesi olarak yer aldığı UNESCO Türkiye Millî Komisyonu ve 2019 yılındaki kuruluşundan bu yana dahil olduğu ICCRA (International Cultural Relations Research Alliance) gibi ağlarda kültür politikaları alanındaki çalışmalarını uluslararası ölçüğe taşıyor.

İKSV'nin kültür politikaları çalışmaları kapsamında hazırlanan bu rapora ve daha önce yayımlanan tüm raporlara [web sitesinden](#) ve İKSV Kitaplık uygulamasından ulaşabilirsiniz.

Sorularınız ve daha fazla bilgi almak için iletişim adresimiz:

kultur.politikalari@iksv.org

İKSV'nin kültür politikaları çalışmaları kapsamında hazırlanan bu rapora ve daha önce yayımlanan aşağıdaki tüm raporlara iksv.org web sitesinden ve İKSV Kitaplık uygulamasından ulaşabilirsiniz.



Anketin yaygınlaştırılmasına verdikleri destek için teşekkür ederiz
(Alfabetik sırayla)
Atom Film
Boğaziçi Gösteri Sanatları Topluluğu (BGST)
Beşiktaş Kültür Merkezi (BKM)
Cem Ece
DasDas
Elif Sözen
Esra A. Aysun
Filiz Ova
Gedik Sanat
Gizem Gezenoğlu
İstanbul Bilgi Üniversitesi Sinema Bölümü
İstanbul Caz Festivali
İstanbul Müzik Festivali
Müzik Platformu
Meşher
Nuray Muştı
Oyuncular Sendikası
Salt
Sinema TV Sendikası
Tiyatro Kooperatifi
Türkiye Caz Ağı
Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrası
Uçan Süpürge Kadın Filmleri Festivali
Zorlu Performans Sanatları Merkezi
#SusmaBitsin Platformu

Yazar
Prof. Dr. Itır Erhart

Proje Ekibi
Özlem Ece, İKSV Kültür Politikaları Çalışmaları Direktörü
Dr. Can Sezgin, İKSV Kültür Politikaları Çalışmaları Araştırma Koordinatörü
Hande Diker, GfK Türkiye
Berçem Demirel, GfK Türkiye
Burcu Kurt, GfK Türkiye
Mert Ofluoğlu, Asistan

Saha Araştırması Ekibi
(Alfabetik sırayla)
Ayperi Eyiakar
Berfu Çopur
Didenur Kapucu
Dilara Böke
Gökçenur Aksu
İdil Su Yonat
Oya Berru Cihan
Sıla Göçer
Şevkican Eren

Grafik Tasarım
Bülent Erkmen

Grafik Uygulama
Burcu Kayalar

Veri Görselleştirme
Pınar Kuyucu Soğancı, Veri Much

Düzeltilen
Didem Ermiş Sezer
Erim Şerifoğlu

İletişim Ekibi
(Alfabetik sırayla)
Ayşe Bulutgil
Ayşegül Öneren
Coşku Atalay
Elif Ekinci
Emre Barış Ünel
Esra Kurmuş
Gizem Güngör
İhsan Dindar
Meriç Yirmili
Talin Gidici

İstanbul Kültür Sanat Vakfı'nın kültür politikaları çalışmaları kapsamında hazırlanmıştır. Kaynak göstermek kaydıyla doğrudan veya dolaylı olarak kullanılabilir.

İKSV Kültür Politikaları Çalışmaları ile ilgili daha fazla bilgi için [tıklayın](#).

© İstanbul Kültür Sanat Vakfı
Nejat Eczacıbaşı Binası
Sadi Konuralp Caddesi No: 5
Şişhane 34433 İstanbul
T: 0212 334 07 00 (pbx)
F: 0212 334 07 02
info@iksv.org
iksv.org

İstanbul, Nisan 2022

**İSTANBUL
KÜLTÜR
SANAT
VAKFI**

