

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK ANABİLİM DALI
GENEL GAZETECİLİK BİLİM DALI

**Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik:
Kosova'daki Kadın Gazeteciler Örneği**

Yüksek Lisans Tezi

Adelina AVDULLAHU

**Tez Danışmanı:
DOÇ. DR. Şadiye DENİZ**

İzmir, 2015

JÜRİ ÜYELERİ:

Doç. Dr. Şadiye DENİZ (Danışman)

Doç. Dr. Zühal ÖZEL SAĞLAMTİMUR

Yrd. Doç. Dr. Didem DENİZ (Uşak Üniversitesi)

YEDEK ÜYE:

Doç. Dr. Elif YILDIZ

Yrd. Doç. Dr. Mehmet YAKIN (İzmir Üniversitesi)

YEMİN BELGESİ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum “**Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik: Kosova’daki Kadın Gazeteciler Örneği**” adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

03/06/2015

Adelina Avdullahu

İmza

YÜKSEK LİSANS

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : ADELINA AVDULLAHU

Numarası : 92120000625

Anabilim Dalı : GENEL GAZETECİLİK

Tez Başlığı (Türkçe) : Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik: Kosova'daki

Kadın Gazeteciler Örneği

Tez Başlığı (İngilizce) : Female Labor Force in Media and Sexism : The Example of Women Journalists in Kosovo

Tez Savunma Tarihi : 03 Temmuz 2015

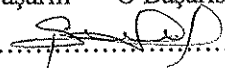
Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık: -----

JÜRI ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Sadık DENİZ

Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza : 

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Zuhra ÖZEL Söplentim

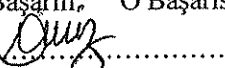
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza : 

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Didem DENİZ

Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme

İmza : 

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle ☒

Oy çokluğuyla ☐

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

☒☐☐

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ

Bu çalışmada; engin hoşgörü ve sabrıyla her aşamada beni yönlendiren tez danışmanım sayın Doç. Dr. Şadiye Deniz'e, bütün okul hayatım boyunca maddi ve manevi her türlü desteği benden esirgemeyen annem Fatime Avdullahu ve babam Avdullahu'ya, her zaman, her konuda, her türlü yardımlarıyla bu tezin oluşmasında büyük emek harcayan canım kardeşlerime, beni destekleyen her zaman yanımda olan ve olmayan sevgili arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Adelina AVDULLAHU
İzmir, Türkiye 2015

KISALTMALAR

AB- Avrupa Birliği

CELSI - Central European Labour Studies Institute (Orta Avrupa İşgücü Etütleri Enstitüsü)

CPJ- Committee to Protect Journalist (Gazetecileri Koruma Komitesi)

EUROSTAT- The Statistical Office of the European Union (Avrupa Birliğinin İstatistik Kurumu)

KTV- Koha Vizioni (Zaman Vizyonu)

MPMS- Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)

M. Ö- Milattan Öncesi

RTK- Radio Televizioni i Kosovës (Kosova'nın Radyo ve Televizyonu)

RTV 21- Radio Televizioni 21 (Radyo ve Televizyonu 21)

SSCB - Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

Vb.- Ve benzeri

Vd.- Ve diğer

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.: Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı 2001- 2010 Yıllar Arasında.....	s.34
Tablo 2.: Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı 2011-2014 Yıllar Arasında.....	s.35
Tablo 3.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2007- 2008 (15-24 Yaş Grubu).....	s.36
Tablo 4.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2009- 2010 (15-24 Yaş Grubu).....	s.36
Tablo 5.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2010- 2011 (15-24 Yaş Grubu).....	s.36
Tablo 6.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2012 Yılında (15-24 Yaş Grubu).....	s.37
Tablo 7.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2013 Yılında (15-24 Yaş Grubu).....	s.37
Tablo 8.: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2014 Yılında (15-24 Yaş Grubu).....	s.38
Tablo 9.: Bölgeye ve Cinsiyet Dağılımına Göre Gazetecilerin Ücret Farkı (2009-2011).....	s.55
Tablo 10.: Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Demografik Özellikleri	s. 61

ŞEKLİ LİSTESİ

Şekil 1.: Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın ve Erkek Gazetecilerin Arasında Ücret Dengesi.....	s.65
Şekil 2.: Kosova'daki Kadın Gazetecilerin İş Yerinde Yaşadıkları Sıkıntı Oranı.....	s.66
Şekil 3.: Kosova'daki Kadın Gazetecilerin Medya Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığına Bakış Açısı.....	s.68
Şekil 4.: Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın Erkek Çalışanların Sayısı.....	s.69
Şekil 5.: Kosova'daki Medya Sektöründe Yönetici Pozisyonları Eşitliği.....	s.70
Şekil 6.: Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın Gazetecilerin Eşit Muamele Bakış Açısı.....	s.71
Şekil 7.: Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın Gazetecilere Sözlü/ Fiili Tacize Durumu.....	s.72

İÇİNDEKİLER

YEMİN BELGESİ.....	3
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI.....	4
TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ.....	5
KISALTMALAR.....	6
TABLO LİSTESİ.....	7
ŞEKLİ LİSTESİ.....	8
GİRİŞ.....	12
I. CİNSİYETÇİLİK KAVRAMI VE KAVRAMA İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	14
1. Cinsiyetçilik Nedir?.....	14
2. Feminist Yaklaşım.....	16
2.1. Liberal Feminizm.....	18
2.2. Sosyalist Feminizm.....	19
2.3. Radikal Feminizm.....	20
2.4. İkinci Dalga Feminist Hareket ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	22
II. ÇALIŞMA HAYATINDA ve MEDYA SEKTÖRÜNDE KADIN.....	26
1. Kadın İstihdamı.....	26
2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı.....	27
2.1. Sanayi Devrimi Öncesi.....	29
2.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadının Çalışma Hayatı.....	31
2.3. İşgücü Piyasasında Cinsiyetçilik.....	38
3. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar.....	41
3.1. Ücret Politikalarında ve Yükselme Süreçlerindeki Eşitsizlik.....	42

3.2. Aile/Özel Hayat Dengesi Ve İş Hayatı.....	43
3.3. Cinsel Taciz.....	44
3.4. Kadın İşgücünü Etkileyen Mesleki Eğitimdeki Eşitsizlikler.....	45
4. Kadın ve Medya.....	47
4.1. Medyadaki Kadın Temsillerinde Cinsiyetçilik.....	47
5. Medya Çalışanları Olarak Kadınlar.....	50
5.1. Kadınların Medya Sektörüne Girişi.....	51
5.2. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Dünyadaki Genel Görünümü	54
5.3. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Kosova'daki Genel Görünümü.....	56
III. KOSOVA'DAKİ KADIN MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME.....	58
1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı.....	58
2. Araştırmanın Yöntemi.....	58
3. Araştırmanın Bulguları.....	61
3.1. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Demografik Özellikleri.....	61
3.2. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Karşılaştıkları Sorunlar.....	63
3.2.1. Ücret Politikalarındaki Eşitsizlikler.....	65
3.2.2. İşe Alınmada ve Yükselmede Karşılaştıkları Eşitsizlikler.....	65
3.3. Medyada Cinsiyet Dayalı Ayrımcı Uygulamalar.....	71
3.4. Çalışma Hayatı ve Özel Hayat Dengesi Bağlamında Karşılaştıkları Sorunlar	73
3.5. Kadın Haklarının Gelişimi ve Medyanın Rolü Konusunda Düşünceler.....	75
3.6. Medya Sektöründeki Cinsiyetçiliğin Ortadan Kalkmasına Yönelik Öneriler.....	79
SONUÇ.....	80
KAYNAKÇA.....	82

ÖZGEÇMİŞ.....	88
ÖZET.....	89
ABSTRACT.....	90
EKLER.....	91

GİRİŞ

Geleneksel roller ve ataerkil düşünce, kadınların toplumun her alanında erkeklerin gerisinde kalmasına sebep olmakta ve bunu söylemleriyle meşrulaştırmaktadır. Kadınların, toplum hiyerarşisinde erkeklerin gerisinde kaldığı en önemli alan ise çalışma hayatıdır. Bunun temel nedeni, kadınların ev içi olan özel alana, erkeklerin ise iktidarın, mücadelenin olduğu kamusal alana ait olduğu düşüncesidir. Kadınların çalışma hayatına katılımı özellikle son yıllarda niceliksel olarak artmasına rağmen, bazı niteliksel sorunlar hala çözülebilmemiş değildir. Bunlar; kadınların mesleki eğitimi içeren nitelikli bir eğitim alamamaları, çalışma hayatında daha alt pozisyonlarda yer almaları ve yönetici kadrolarına atanamamaları, ücret ve sosyal haklar konusunda eşitsiz uygulamalara maruz kalmaları ve çocuk bakımı, ev işi gibi özel alana ait unsurların kadını iş hayatından alıkoymasındır.

Medya sektöründe çalışan kadınlar da, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları genel zorluklarla karşılaşmakta ve daha alt düzeyde işlerde çalışmaktadırlar. Kadınların medya sektörüyle ilişkisi bağlamında literatürde yapılan çalışmalar iki konu üzerine odaklanmaktadır. Birinci konu, daha fazla kadın medya çalışanının kadın hakları konusunda toplumsal bir dönüşümün gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle, medyadaki kadın işgücü ve kadın hakları arasında ilişki kurmaktadır. İkincisi ise, kadının medya sektöründe bizzat çalışan olarak yaşadıkları zorluklara ilişkin yapılan çalışmalardır. Bu tez, ikinci grup çalışmalardan hareketle, medyadaki kadın çalışanların karşılaştıkları zorluklar bağlamında, medya kuruluşlarında görülen cinsiyetçiliğin kadın işgücüne etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Tezin bu ana amacı çerçevesinde alt amaçları ise şunlardır: Medyada çalışan kadınların niteliklerini, medyadaki cinsiyetçiliğin hangi süreçlerde/nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmak, medyada çalışan kadınlar ile medyadaki kadın temsili arasında bağlantı olup olmadığını göstermek ve son olarak da medyada çalışan kadınlara yönelik olan cinsiyetçiliğin çözümüne dair öneriler sunmaktır. Bu bağlamda çalışma, kadınların medya sektöründe cinsiyet ayrımcılığına dayanan uygulamalara maruz kaldığı ve hak ettiği pozisyonlara gelemediği, bunun temel nedenlerinden biri olarak da ev içi alandan tamamen kadını sorumlu kılan ataerkil yapının olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Medya, kadın haklarının geliştirilmesi ve bilinç düzeyinin artırılması konusunda önemli araçlardan biri olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınların medyadaki temsili ile kadının toplumsal statüsünün yükselmesi arasında doğrudan bir ilişki olduğu önkabulü iletişimle ilgili pek çok çalışmada vardır. Ancak medyadaki kadın temsilleri, kadın hakları konusunda bilinçlenmeyi sağlamaktan ziyade, ataerkil ideoloji içinden çıkan söylemlerden beslenmekte, geleneksel rolleri sürdürmektedir. Bu durumun daha fazla kadının medyada çalışması ile sona ereceği düşünülmekteydi. Ancak özellikle 1960'lerden sonra medya sektöründe daha fazla yer almaya başlayan kadınlar, bizzat sektörün cinsiyet ayrımcılığına dayanan politikalarına maruz kaldılar. Medya sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları başlıca sorunlar; ücret eşitsizlikleri, yükselmede ve işe alınmada karşılaştıkları eşitsiz politikalar, aile hayatı ile medya sektörünün zor çalışma koşulları arasında denge kurmaya yönelik sıkıntılar, işyerinde tacize maruz kalma gibi durumlardır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, medya sektöründeki cinsiyetçiliğin kuramsal temelini oluşturan feminist yaklaşımlar incelenecektir. Feminist yaklaşımlar arasında özellikle eşitlikçi feminizm kadın işgücünü temel alan çalışmalarda kuramsal olarak kullanılmaktadır. Bu çalışma, kadınların iş hayatında yaşadıkları zorlukları ve erkeklerin gerisinde kalmasının nedenlerini ataerkil ideoloji ve kadın ile erkeği işlevsel anlamda eşit kılmayan cinsiyetçi yaklaşımlara dayandırmaktadır. Cinsiyetçiliğin sistematik bir şekilde işlendiği ve özellikle toplumsal cinsiyet kavramına atıf yapan İkinci Dalga Feminist kuramlar ve kuramcılar, bu çalışmanın kuramsal boyutunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma hayatında kadının konumu tarihsel perspektifte ortaya konulacaktır. Kadınların çalışma hayatındaki genel görünüşleri, karşılaştıkları sorunlar ve son olarak da medya sektörüne girişleri incelenecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümü; literatürde çalışma hayatında zorluklarla ve cinsiyet ayrımcılığı içeren uygulamalarla karşılaştıkları söylenen kadınların, medya sektöründeki bu deneyimlerini ölçmeye yönelik bir araştırmadan oluşmaktadır. Kosova'da çalışan kadın gazeteler ile derinlemesine mülakat yöntemi ile gerçekleştirildi araştırma ile kadın medya çalışanların yaşadıkları zorluklar tespit edilmeye çalışılacaktır.

I. BÖLÜM

CİNSİYETÇİLİK KAVRAMI VE KAVRAMA İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

1. Cinsiyetçilik Nedir?

Cinsiyetçilik, günümüzde toplumsal alanda tartışılan önemli konulardan biridir. Bu konunun medya sektöründe doğurduğu sorunları incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, öncelikle cinsiyet ve cinsiyetçilik kavramları açıklanacaktır.

“Eşey” ya da “cins” olarak da adlandırılan cinsiyet, erkek ve kadın arasındaki cinsellik temelli biyolojik farklılığı gösterir. Cinsiyet kavramı, bir bireyin sahip olduğu fizyolojik, biyolojik ve genetik özellikleri olarak da tanımlanabilir. Tıp biliminde cinsiyet dişi ve erkek olarak ayrılır. Bu ayrım, bireyler arasında eşitsizliğin oluşması için bir sebep değildir. Bu özellik sadece cinsiyet farkı yaratmaktadır.”¹ Sosyal uzmanlara göre; iki yaşından itibaren çocukların kendi cinsiyetleri hakkında fikirleri oluşmaya başlamaktadır. Yani onlar kız ya da erkek olduğunu bilmektedir. Cinsiyet rolleri küçüklükten başlayarak ailede pekişir. Bu durum bize cinsiyetin sadece biyolojik değil, aynı zamanda da sonradan öğrenilen bir kavram olduğunu göstermektedir. Kadın ya da erkek olmanın hangi tür davranışları gerektiği, neleri yapacağı ya da neleri yapamayacağı toplumsallaşma sürecimizin içerisinde öğrendiğimiz kurallardır. Bu nedenle cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde toplumsal kurumlar çok önemlidir. Önce ailede başlayan bir cinsiyete ait olmanın neleri getirdiğine dair öğrendiğimiz kurallar okulla birlikte devam eder. Cinsiyet rollerini, aileden sonra okul pekiştirir. Okulda aldığımız eğitim, kullanılan ders kitapları, rol model olarak seçtiğimiz öğretmenlerimizin tutumları kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşantıda hangi rollere sahip olduğunu üstü kapalı bir şekilde göstermektedir. “Okulların yapılanmasındaki cinsiyet dağılımı da çocukların düşüncelerini etkileyen faktörlerden biridir. İlkokul öğretmenlerinin çoğunun kadın oluşuna karşın, okul müdürlerinin genellikle erkek

¹ İlker Erdoğan, Medyada Hegomonik Erkek(lik) ve Temsil, İstanbul, Kalkedon, 2011, s. 16.

olması çocukların cinsiyet rolleri hakkında daha katı düşüncelere sahip olması sonucunu doğurmaktadır.”²

Cinsiyet kavramı ile cinsiyetçilik kavramı sıkça karıştırılmaktadır. Cinsiyetçilik cinsiyetin içinden çıkmaktadır ancak, cinsiyetten farklı cinsiyete ilişkin toplum tarafından belirlenen kurallarının tümünü kapsayan düşünce, görüş ve tutumların tümüne verilen addır. Cinsiyetçilik, hayatın her alanına dair bir düzenleme yapma iddiasında olan ataerkil ideoloji içinden çıkar. Bu ideoloji, temelde bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğunu savunur ve bu düşüncenin sürdürülmesine yol açacak söylemlerde bulunur.

Cinsiyetçilik hayatın her alanında, en basit konulardan en karmaşık konulara kadar her alanda söz sahibi olan yaygın bir ideolojidir. Aile içi ilişkileri düzenlenmesinden bir kadının iş başvurusunda bulunacağı zaman karşılaşılabileceği eşitsiz uygulamaların tümü cinsiyetçi politikalardır. Örneğin bir iş başvurusunda, başvuru formunda cinsiyet soruluyorsa ve bu iş kadın ya da erkek sadece bir cinsin yapabileceği türden bir iş değilse, bu cinsiyetçiliktir. “Cinsel işbölümü, en basit anlamıyla belirli iş tiplerinin belirli insan kategorilerine bölüştürülmesidir ve bu bölüştürmenin daha sonraki bir pratiği kısıtlaması ölçüsünde de toplumsal bir yapıdır. Birbiriyle ilişkili çeşitli biçimlerde gerçekleşir. İlkinde, insanlar arasında önceden tasarlanmış bir iş bölümü, insanları işe bölüştüren toplumsal bir kurala dönüşür. Bir firmaya giren işçiye, kadınsa X işi, erkekse Y işi verilir. Bu tür kuralların işleyişine, toplumsal cinsiyet konusunu ele alan ücretli istihdam araştırmalarının hemen hepsinde rastlanır ve bu sadece düşük teknoloji endüstrilerde görülen basit bir takıntı değildir.”³ Cinsiyetçilik bir ideoloji olduğu için en çok dil ile kurulur, söylemle sürdürülür. Örneğin Arnavutçada şahıs zamirlerinde kadınlar ve erkekler için kullanılan hitap kelimeleri farklıdır. ‘Ai’ erkekleri nitelemek için, ‘ajo’ ise kadınları nitelemek için kullanılmaktadır. Farklı uygulamaların referans aldığı temel nokta cinsiyet ise cinsiyetçilik doğar ve dil yoluyla da varlığını sürdürür. Bu nedenle cinsiyetçiliğin, dilden başladığını ve dilde üreyen bir ideoloji olduğunu söyleyebiliriz.

² Keller Light Calhoun, Sociology, The McGraw-Hill Companies, Inc. 1997, s. 134.

³ Connell, R.W. , Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, C. Soydemir (çev), İstanbul, 1998, Ayrıntı Yayınları, s. 29.

Cinsiyetçilik temelli bir toplumsal yapı inşası ile kadın ve erkek arasındaki bütün eşitsizlikler yeniden üretilmektedir. Özellikle işgücü piyasasında cinsiyetçi uygulamaların olması, aslında güç ya da kuvvet gerektiren işlerden kaynaklanmamakta, çoğu zaman, kadının istihdam edilmesinin önünü kesmek için yapılan bir uygulama olmaktadır. Belirli toplumsal kurallar ve kalıplar içerisinde yetiştirilen kadın ve erkek, işe girme, yükselme ve başka diğer süreçlerin tümünde ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadır. “Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrım, kadınların, erkeklerin hükmü altındaki ikincil konumunu kadınların anatomilerine dayandıran genel eğilimle baş etmek için ortaya konmuştur. Yıllar boyunca toplumda kadınlara ve erkeklere atfedilen farklı özelliklerin, roller ve statülerin biyolojik olarak belirlendiğine, bunların doğal, dolayısıyla da değiştirilemez olduğuna inanılmıştır.”⁴ Kadınların bu ayrımcılığa maruz kalması, kadınların erkeklerden biyolojik olarak farklı olduğu dolayısıyla farklı rolleri üstlenmesi gerektiği söylemiyle meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı ne kadar bu eşitsizliğe dikkat çekmek ve önüne geçmek için teorize edildiyse de, ataerkil ideolojiden beslenen kadının anatomik olarak bazı işlere uygun olmadığı teorisi varlığını sürdürmektedir.

2. Feminist Yaklaşım

Cinsiyetçilik konusunu ele alan çalışmalar, genellikle feminist özellikle de ikinci dalga feminist kurama ve toplumsal cinsiyet kavramlarına dayanmaktadır. Bu nedenle bu bölümde, feminizmin temel önermeleri ve toplumsal cinsiyetin argümanları bağlamında cinsiyetçilik kavramı açıklanacaktır.

Feminizmin cinsiyetçiliğe dair konularda kuramsal olarak seçilmesinin temel nedeni; “toplumsal bir hareket olmasının yanı sıra, kadınların ezilmesiyle ilgili çeşitli konuları kamusal alanda gündeme getirmenin yollarını bulmaya çalışmasından kaynaklanmaktadır.”⁵ Feminist hareket sadece siyasi kadrolar ile faaliyet yürütmemekte, kamuoyunda kadınların hakları ile alakalı etkinlikler gerçekleştirmektedir.

⁴ Kamla Bhasin, Toplumsal Cinsiyet, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2003, s.1.

⁵ Schroeder S.K., Popüler Feminizm Türkiye’de ve Britanya’da Kadın Dergileri, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2007, s. 15.

Feminizm genel olarak, “ataerkil ideolojinin kadının evdeki konumunu doğallaştırma ve kadınların kamusal alandaki toplumsal katkılarını görmezden gelme yöntemleri üzerine vurgu yapmaktadır.”⁶ Ataerkil ideoloji, kadın ve sınıf tasvirlerinde kadının evde, erkeğin işte olduğunu belirtmekte ve bunun doğal bir sınıf rejimi olduğunu iddia etmektedir. Bunun için kullanılan yöntemler ile kadınlar üzerindeki baskının görünmez kılması sağlanmaktadır. Feminist çalışmalar görünmezlik ve baskı aygıtlarının durumuna dikkat çekmeye çalışmaktadır.

“Temelde ataerkil toplumsal düzenini eleştiren feminist görüşü bir bütün olarak çözümlemeye imkân tanıyan bir teori geliştirilemediğinden, feminist düşünürler, liberalizm, Marksizm, psikanaliz, varoluşçuluk, radikalizm, sosyalizm gibi düşünce akımlarının etkisinde kalarak oluşturdukları teoriler ile kadın haklarına alternatif çözüm arayışlarını sürdürmektedir. Bu feminist teoriler, kadınların ataerkil toplumsal düzen yapısı içinde değersizleştirildiklerini varsaymakta ve bunun nedenini sorgulamaktadır.”⁷ Feminizm beslendiği bu ideolojiler çerçevesinde bütün çözümlemelerini yapmaktadır. Örneğin liberal feminizm ve radikal feminizm gibi akımlar bu ideolojiler ile girilen etkileşim çerçevesinde doğmuştur. Feminizm ortaya çıktığı çağda var olan toplumsal hareketlerden etkilenmiş ve onların çerçevesinde bir karaktere bürünmüştür.

“Feminizm, kadınların toplumdaki yerini sorgulayan ve kadınların erkekler tarafından tahakküm altına alındıklarını ifade eden felsefi, politik ve etik akımların tümüdür. Feminizm, kadınların toplumdaki ikincil konumlarının farkına vararak, bu durumun doğal ya da kadının biyolojik yapısının bir sonucu olmadığını ifade etmekte; kadının toplumdaki konumunun iyileştirilmesi ve her iki cinsiyet açısından da toplumsal eşitliğin sağlanabilmesi yolunda eylem ve politikalar üretmektedir.”⁸ Feminizm erkek tahakkümünü reddeden ve kadının özgürlüğüne önem veren akımların toplamıdır. Burada bir erkek düşmanlığı yapmayan feminizm, bu eşitsizliğin ve ezilmenin tarihsel ve sosyolojik nedenlerini aramaktadır. Ayrıca, sadece kadınlar için değil bütün cinsler arasında eşitliği ve özgür bir dünyanın temellerini kurmayı amaçlamaktadır.

⁶ A. g. e.

⁷ Yazıcı, Özlem, Yerel Medyada Çalışan Kadın Gazeteciler ve Karşılaştıkları Zorluklar: Antalya Örneği, Y. Lisans Tezi, Antalya, 2012, s.31.

⁸ J. Donovan, Feminist Teori, İstanbul, İletişim Yayınları, 2001, s. 13.

“Feministler, erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü ataerki olarak adlandırırlar. Öte yandan, ataerkillik, yalnızca erkeklerin kadınlar üzerindeki doğrudan egemenliğine işaret etmemektedir. Ataerkillik aynı zamanda, erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliğinin yeniden üretilmesindeki tüm kurumsal ve ideolojik olanakların açıktan açığa ya da üstü örtülü bir biçimde örgütlenmesini de içermektedir.”⁹ Feministler bunun nasıl gerçekleştiğine dair kafa yormuşlar ve medyanın da bu konudaki rollerine değinmişlerdir. Kadının medyadaki temsil biçimleri, ataerki ideoloji üreten ve sürdürün türde söylemlere dayanmaktadır. Kadına ilişkin oluşturulan kategoriler, kadının toplumdaki ikincilliğini beslemekte ve cinsiyet rollerini sürekli olarak yeniden tanımlamaktadır. Çalışma kadının medyadaki temsil biçiminden ziyade medya çalışanı kadınlar üzerine odaklandığı için bu bölümde medya ve kadın konusuna ayrıntılı olarak değinilmemiştir.

Feminizmin, ideolojiler ve onların farklı fraksiyonlarından etkilenecek gelişen ve büyüyen bir ideoloji olduğu daha önceki bölümlerde belirtilmişti. Aşağıdaki bölümlerde bu ideolojilerden en başatı olarak görülen liberal ve sosyalist feminizm üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise ideolojilerden bağımsız daha özerk bir feminist hareket olarak gelişen radikal feminizm konusu anlatılacaktır.

2.1. Liberal Feminizm

“Liberal feminizm, liberal felsefenin ideallerinin sadece erkekler için değil kadınlar için de geçerli olduğunu savunmakta, kadının özel alandan çıkarak birey olarak kendini geliştirecek potansiyele sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.”¹⁰ “Liberal feministler kadınların ezilmelerinin sebeplerini, kadınların kamusal alana girmelerini engelleyen geleneksel ve yasal sınırlamalar ile kadınların kapasitelerine ilişkin klişeler ve önyargılarda (cinsiyetçilik) görmüşlerdir.”¹¹ “Liberal feminist söyleme göre, kadınların eşler ve anneler olarak güya doğal rolleri hakkındaki saçma yargılar ve stereotipler kadınların toplumdaki eşitsiz konumunun göstergeleridirler. Özgürlük ve

⁹ Kamla Bhasin, Nighat Said Khan, Feminizm Üzerine Bazı Sorular, İstanbul, Kadav Yayınları, 2003, s. 4-5.

¹⁰ Özlem Yazıcı, Yerel Medyada Çalışan Kadın Gazeteciler ve Karşılaştıkları Zorluklar: Antalya Örneği, Y. Lisans Tezi, Antalya, 2012, s.31.

¹¹ Kandiyoti D., Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem, Çev. Cangöz N., Sel Yayıncılık, İstanbul, 1995, s.125.

eşitlikle ilgili genel liberal ilkeler kadınlar için de uygulanmalıdır. “Eşit Haklar” ya da “reformcu” feminizm, siyasal tercümesini yasaları değiştirme çabalarında, eşit fırsatlar için yapılan eylem programlarında ve kadınları geleneksel olmayan roller ve mesleklere yönlendiren ve iktidarı ele geçirmek üzere eril niteliklerini geliştirmelerini isteyen teşviklerde bulan ilkelerin diğer etiketleridir.”¹² Liberalizmin en temel ilkelerinden biri yasa önünde eşitliktir. Bu nedenle liberalizmin kadın sorununu genellikle bu düzlem bağlamında çözmeye çalıştığını söylemek yanlış olmayacaktır. Liberal feministlere göre kadın ve erkeği yasa önünde eşit kılmak, işlevsel anlamda bir eşitliği de beraberinde getirecektir. Bu akımın birinci dalga feminist harekette baskın bir şekilde etkin olduğunu söylemek mümkündür. Birinci dalga feminist hareketin temel amacı, oy hakkı gibi siyasal hakların kadınlara teslim edilmesidir. Kadınlara ilişkin yasal sorunlar çözüldüğü zaman, kadın hakları alanında tüm sorunların çözüleceğine inanmışlardır.

Liberal feminist kuram, kadınlar üzerindeki eşitsizliğin tamamen stereotipler ve ön yargılar üzerine inşa edildiğini savunmaktadır. Bir kadın eve kapanır ve dışarı çıkmaz, iş hayatına ve sosyal hayata karışmazsa bu tip yargıların kendisini bırakmayacağını savunmaktadır. Ancak bazı reformlar yapılır ve kadının önü açılırsa bu tip eşitsizlikler ortadan kalkabilir. Bütün kurgu ve reform önerileri bunun üzerine kuruludur.

2.2. Sosyalist Feminizm

“Sosyalist feminizm ataerkil ideoloji kavramını, kadınların konumu ile ilgili olarak yaptığı marksist çözümlemeye dâhil eder, ancak bu kavramın köktenci tutumunu benimsemez.”¹³ Marx'ın kapitalist durum analizi ve komünist tahayyülünde kadın konusunda eksiklik olduğu bazı Marksist ve feminist çevreler tarafından uzun yıllardır dile getirilmektedir. Burada Marksist kuramın köktenci ve sınıf indirgemeci yaklaşımının sorunlu olduğu, kadın meselesine eğilmediği hususu dile getirilmektedir.

“Sosyalist feminist söylemde iktidar, göreceli olarak özerk ideolojik düzeylerde dolayım lansa bile, sosyo-ekonomik yapılar içerisinde konumlandırılmıştır.”¹⁴ Yani sosyalist feminizm içerisinde kadın sorunu, soysal sınıflar ve ekonomi temelli olarak ele

¹² Süleyman İrvan, Medya Kültür Siyaset, Alp Yayınevi, Ankara, 2002, s. 473.

¹³ İrvan, Süleyman, Medya Kültür Siyaset, Alp Yayınevi, Ankara, 2002, s. 478.

¹⁴ A. g. e.

alınmış, bağımsız bir görüş geliştirilmemiştir. Örnek vermek gerekirse, sosyalist feministlere göre işçi olan kadınların burjuva kadınlara oranla daha fazla sorunu bulunmaktadır. “Sosyalist feministler, sınıf esaslı sosyal sistem içerisinde yapısal bir öge olarak eşitsizliğin kadın üzerindeki baskısını vurgularlar.”¹⁵ Sosyalist feministlere göre, kadın sorunu ekonomik bağlamda ele alınmalı ve kadının işgücü piyasası ve kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki ezilmişliği ön plana çıkarılmalıdır. “Patriyarkinin de kapitalizm gibi maddi nitelikli olduğunu savunan ikili sistemler teorisi taraftarı sosyalistler, patriyarkal ideolojinin temelini kadının emeğinin tarihsel olarak erkekler tarafından denetlenmesinde yattığını savunmaktadırlar.”¹⁶ Bu bağlamda sosyalist feministlerin patriyarki konusuna da cinsiyet temelli değil, sınıf temelli yaklaştığı görülmektedir. Patriyarkal ideoloji, kadın emeğini sömürerek kontrol altına alan, kapitalizmin bir uzantısı olarak görülmektedir. Özetle, sosyalist feminizm için tıpkı liberal feminizmde olduğu gibi kendiliğinden oluşmuş bir feminist fraksiyon olduğunu söylemek güçtür. Marksist düşüncenin fikirleriyle bezenmiş bir feminist akımdır.

2.3. Radikal Feminizm

Radikal feminizm, günümüzdeki kadın sorunlarını kendi başına ve diğer tüm ideolojilerden bağımsız bir şekilde dile getiren ve en çok kabul gören feminist fraksiyondur. “Radikal feminist söylemde, tüm erkeklerin tüm kadınları tahakküm altına aldığını ve onlara zulüm yaptığını niteleyen bir kavram olan “ataerki”, kadınların toplumdaki konumunu açıklamak için kullanılmaktadır.”¹⁷ Radikal feminizm kadınların var olan sorunlarını ciddi anlamda tanımlayıp çözüm üretmeye çalışan bir akım olarak ortaya çıkmıştır. Radikal feministler, önceki feminist akımlardan farklı olarak ortak bir ezilmişlikten söz etmezler, onlara göre kadınların ezilmişliğinin sebebi bizihi erkeklerdir. Bu nedenle doğrudan doğruya bir ideolojiden de beslenmezler, eşitlik konusunda söyleme sahip tüm ideolojileri benimserler ve kadın özelinde fikirlerinden yararlanırlar.

¹⁵ Demirebilek S., Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt. 44, No. 511, 2007, s. 19.

¹⁶ Demir Z., Modern ve Post Modern Feminizm, İz Yatıncılık, İstanbul, 1997, s. 76.

¹⁷ Süleyman, İrvan, Medya Kültür Siyaset, Alp Yayınevi, Ankara, 2002, s. 476.

Çeşitli akademik kaynaklarda radikal feminizme eşitlikçi feminizm adı da verilmektedir. “Eşitlik feminizme (radikal feminizm) göre “tipik erkekçe” ya da “tipik kadınca” diye yapılan davranış tanımları doğru değildir. Sosyalleşme ve beraberinde getirdiği görev dağılımında kadın ve erkek arasındaki davranış farklılıkları ortaya çıkar.”¹⁸ Bu davranış üzerinden de kadın ve erkeğin nasıl olacağı konusunda bir dizayn çalışması vardır. Sosyalleşme sırasında kadınlar ve erkekler günlük davranışlarını sergilerken hegemonik düşünce bir kategorizasyona gitmektedir. Ataerkil ideoloji ya da toplumsal cinsiyet denilen baskın düşünce, verili kadın ve erkek rolleri sunmaktadır ve bu durum kadının ikincilliğinin sürmesine yol açmaktadır.

Radikal feminizm, “anneliğin, duygusallığın, özneliğin şefkatin, paylaşımcılık adı altında vericiliğin kadın değerleri olarak yüceltildiği, her tür nesnelliğin, rasyonalitenin ise erkeksilik olarak görüldüğü”¹⁹ toplum görüşüne karşı çıkmaktadır. Radikal feministlere göre, kapitalizmin gelişmesiyle, kadın ve kapitalizm arasındaki ilişkinin daha ticari bir boyut kazanmış ve annelik üzerinden patriyarka inşa edilirken, özellikle kadını sadece üreme aracı bir varlık olarak gören düşünce de yükselişe geçmiştir. Kadın annelik rolleri üzerinden tekrar dizayn edilmektedir.

Radikal feministler, daha önceki feminist akımların çok fazla ilgi göstermediği kadın sorunlarına eğilmişlerdir. “Radikal feministler, kadınlara tecavüz olaylarını teşhir edenlerin ve daha önceleri kişisel olarak nitelenen cinsel şiddet, kadına dayak atma, zina, pornografi ve son zamanlardaki seks turizmi ve kadın ticareti gibi sorunları siyasallaştıranların başında gelmişlerdir.”²⁰ Radikal feministler bu sorunları siyasallaştırmaların sebeplerinin altında bu sorunların altında kapitalist sistemin yer aldığı iddiası yatmaktadır. Kadına şiddet bir erkek tahakküm biçimidir, pornografi ise kadın bedeninin metalaştırılmasının olduğu belirtilir. Bu tip meseleler kapitalist politikalar olduğu için meseleler de doğal olarak siyasileştirilmiştir.

Bu siyasallaştırma da kullanılan en önemli araçlardan biri yayın organları olmuştur. Radikal feminizm çizgisinde yayın yapan çoğu medya organı, genellikle kar etme güdüsü taşımadan çalışan ve sorumlulukları paylaşan gönüllülerce

¹⁸ <http://birseyogren.net/71876/Esitlikcifeminizm>, Son erişim 17 Ekim 2014

¹⁹ <http://birseyogren.net/71876/Esitlikcifeminizm>, Son erişim 17 Ekim 2014

²⁰ Süleyman, İrvan, Medya Kültür Siyaset, Alp Yayınevi, Ankara, 2002, s. 476.

üretilmektedir²¹. Özellikle Türkiye’de 1980’den sonra yayın organları ve sivil toplum kuruluşlarının kadın haklarının ana taşıyıcısı ve yüklenicisi olduğu görülmektedir. Ancak çeşitli görüşler tarafından bu yayın organlarının istenilen sonucu vermediği dile getirilerek eleştirilmektedir. “Radikal medya stratejileri, ilk bakışta göründüklerinden daha sorunluydular: tümü doğuştan iyi insanlar olan kadınların rekabet, hiyerarşi ya da uzmanlaşma olmaksızın birlikte çalışabilecekleri ve gerçek kadınlığın aynı kaynağından yazabilecekleri ya da film yapabilecekleri inancının bir yanılsama olduğu kanıtlandı.”²²

1980’lerin başlangıcında kadın haklarının medyada yer bulmasının tek yolu olarak radikal feminist yayın organları görülüyordu. Ancak daha sonra yaygın medyada çalışan kadın sayısının artması ile medyanın kadın hakları konusundaki duyarlılığının artacağı ve kadın temsili konusundaki sorunlu bakış açısının ortadan kalkacağı inancı gelişti. Ancak bu düşünce de iki açıdan yanılsama yaşadı. Birincisi medya sektöründe çalışmanın zorlu koşulları ile özel hayat arasındaki dengeyi bağdaştırmanın zor olması nedeniyle medyada çalışan kadın sayısında ciddi bir artışın olmadığı görüldü. Örneğin, tezin araştırma konusunu oluşturan Kosova örneği incelendiğinde; medyadaki kadın çalışan sayısının çok az olduğu ve kadınların medyadaki istihdamı konusunda kadın gazetecilerin çarptığı görünmez bir duvarın olduğunu söylemek mümkündür. Kosova’daki genel yayın yönetmeni kadınların sayısı bir elin parmaklarını geçecek kadar azdır. Kosova’daki medyanın cinsiyetçi tutumunu gören feministler, kendi medyalarını kurarak kamuoyu oluşturma konusunda bir adım atmışlardır. Kurdukları medya düzeni ile patriyarka adını verdikleri sistem eleştirilir. İkinci yanılsama yaratan neden ise, medya sektöründe çalışan kadınların da rekabetçi ve piyasacı medya ortamına ayak uydurup, daha sansasyonel haber ve ticari çıkarlar uğruna ideal kadın temsillerini ihlal ettiklerinin görülmesidir.

2.4. İkinci Dalga Feminist Hareket ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Feminizmin tarihi literatürde iki ana dönemde incelenmektedir: Birinci Dalga Feminist Hareket (1969’lar) ve İkinci Dalga Feminist Hareket (1970’ler). Birinci dalga feminist hareket temelde oy hakkı isteği ile doğuş gelişmiş ve bu anlamda da başarıya

²¹ A. g. e, s. 477.

²² A. g. e, s. 478.

ulaşmıştır. Birinci dalga feminist hareket sonunda, dünyanın büyük bir çoğunluğunda erkeklerle eşit siyasal haklar elde etmeyi başarmıştı. “İkinci dalga feminizmin birinci dalgadan esas farkı, kadın-erkek eşitliği perspektifinin ötesine geçerek, bizzat bu eşitliği sağlamanın ancak patriarkal sistemin aşılmasıyla mümkün olacağını öne sürmesidir.”²³

İkinci dalga feminist hareketin en temel kavramlarından biri toplumsal cinsiyettir. “Cinsiyet (sex) kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir. Toplumsal cinsiyet (gender) ise kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenmiş rol ve sorumluluklarını belirtir.”²⁴ Erkeğin işte, kadının evde nasıl davranacağı, hangi mesleklerin kimin tarafından seçileceği toplumsal cinsiyet rollerince belirlenmiştir. “Toplumsal cinsiyet (gender) kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rollerini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıktan değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgilidir”²⁵.

“Her toplum; bir erkek ya da kadını, farklı nitelikleri, davranış modelleri, sorumlulukları, hakları ve beklentileri olan bir erkek ve kadına dönüştürür. Biyolojik olan cinsiyetten farklı olarak erkeklerin ve kadınların toplumsal cinsiyet kimlikleri, psikolojik ve sosyolojik, yani tarihsel ve kültürel olarak belirlenir.”²⁶ Örneğin batı toplumlarında iş bölümüne ve iş hayatına daha çok katılan kadın, doğu toplumlarında iş hayatı yerine evde çalışmak zorunda kalabilir. Burada toplum kültürlerinin de önemli olduğu görülmektedir. Kadının hor görüldüğü, erkekten önce söz hakkı sahip olmadığı ülkelerde bu durum bir saygı olarak adlandırılmaktadır.

“Toplumsal cinsiyetin algılanışı ve sunuluşu kültürel bir olgudur. Cinsiyeti bilindiği andan itibaren, sosyo-kültürel dünya, bebeği eril ya da dişi rollerine uygun olarak sosyalleştirmeye girişir. Başka bir deyişle, yeni doğan çocuğun biyolojik bir cinsiyeti vardır, ama henüz toplumsal bir cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplum da çocuğun önüne cinsiyete uygun kurallar, şablonlar ya da davranış modelleri

²³ <http://birseyogren.net/71876/Esitlikcifeminizm>, Son erişim 17 Ekim 2014

²⁴ Akın, Ayşe, Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık, Toplum Hekimliği Bülteni, Cilt 26, Sayı 2, Mayıs- Ağustos 2007, s. 3.

²⁵ A. g. e

²⁶ Kamla Bhasin, Nighat Said Khan, Feminizm Üzerine Bazı Sorular, Kadav Yayınları, İstanbul, 2003, s. 2.

dizisi koyar. Belirli toplumsallaştırma etkenleri, özellikle aile, medya, arkadaş grupları ve okul, söz konusu bu beklentileri ve modelleri somutlaştırarak çocuğun bunları sahipleneceği ortamlar hazırlar.”²⁷

Çevresinde olup bitenleri idrak etmeye başlayan çocuk, babasından, annesinden, çevresinden ve okuldan gördükleri ile birlikte toplumsal cinsiyet konusunda kendine tarifler ve kurallar çizmeye başlar. Örneğin babanın evde davranışlarını görerek kendine bir baba davranışı çizmeye başlar. Babasını taklit ederek kendi babalık kriterlerini oluşturmaya başlar.

“Kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade eden toplumsal cinsiyet kavramı, toplumlar arasında ve zaman içinde farklılıklar gösterir. Bireyin toplumsal cinsiyeti birçok etken tarafından belirlenmekte, toplumsal cinsiyet de bireylerin yaşamın her döneminde farklı şekillerde de olsa etkilemektedir. Fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetlere erişimde bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapılabilmektedir. Söz konusu ayrımcılıklardan, erkeğe oranla daha dezavantajlı ve daha düşük toplumsal statüye sahip olan kadınlar daha olumsuz etkilenmektedirler.”²⁸

“Kadın ve erkeğin toplumdaki işlevleri, sorumlulukları, hakları, maddi ve manevi olguların üretimi sürecindeki konumları, kişilik özellikleri gibi unsurlar toplumsal cinsiyete göre şekillendirilmekte ve bunun sonucunda kadınlar özel alana, erkekler ise kamusal alana yönlendirilmektedir.”²⁹

Buradaki düşünce bütün toplumsal cinsiyet kodlamalarının sadece kişilik özellikleri üzerinden yapıldığıdır. Kadınlar kişilik yönünden daha duygusaldır, erkekler bütün kötü şeylere rağmen dayanabilecek düzeyde olduğu iddia edilebilir. Kamusal anlamda güçlü olan insanlar her zaman erkekler olduğu iddia edildiği için, kadınlar doğal olarak eve kapanmaktadır.

²⁷ R.W. Connel, Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, Çev. Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1998, s. 255.

²⁸ Kamla Bhasin, Nighat Said Khan, Feminizm Üzerine Bazı Sorular, İstanbul, Kadav Yayınları, 2003, s. 2.

²⁹ Altan Arslan, Şengül, Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 1998, s. 20.

“Kadınlar evde sadece çocukların değil, hasta ve yaşlıların bakımından, çalışan ve meta üretim sürecine, değer üretimine katılan eşin emeğinin yeniden üretiminden, ayrıca evin genel idaresinden de sorumludurlar. Birkaç on yıldan beri kadınlar ve erkeklerin arasındaki iş dağılımında özellikle batı toplumlarında bazı değişiklikler görölse de, bu ücretsiz bakım ve ev idaresi işinin öncelikle kadınlara düştüğü bir gerçektir. Çalışan erkeklerin bir üretici olarak yeniden ve verimli çalışabilmesi kadının evde gerçekleştirdikleri işlere bağlıdır. Dolayısıyla bütün toplumun düzenli işleyişi bu ev işlerinin düzenli yapılmasına bağlıdır; ancak yine de gözden kaçır ve kıymeti bilinmez.”³⁰

Örneğin, işe gitmek için hazır ve iyi uyku alması gereken, temiz kıyafete ihtiyacı olan erkeği, iş hayatına kadın hazırlar. Örneğin evde iyi yemeğin pişmesinden ötürü erkek sağlıklı bir şekilde yaşayabilir. Erkek bu şartlar sağlanırsa, psikolojisi ve fiziki sağlığı düzgün bir şekilde işe gidebilir ve kapitalist üretim sürecine de katılabilir.

“Kadın ve erkeklerin başarıları ve katılımları arasındaki fark, biyolojik farklılıkların değil, toplumsal olarak yapılandırılmış toplumsal cinsiyetin bir sonucudur. Sorgulanması ve değişmesi gereken yalnızca kadınlar değil, toplumsal cinsiyet ilişkileri ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüdür.”³¹

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ise bütün eşitsizlikleri yeniden üreten bir patriyarka düzenidir. Toplumsal cinsiyet rejiminin sonunda ise erkeklerin ve kadınların başarılarını etkileyen bir durum ortaya çıkmıştır.

³⁰ I. M. Young, Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet, Cogito, 2009, Sayı. 58, s.39.

³¹ Kamla Bhasin, Toplumsal Cinsiyet, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2003, s. 51.

II. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ve MEDYA SEKTÖRÜNDE KADIN

1. Kadın İstihdamı

Geleneksel yaklaşım, toplumda kadınların ve erkeklerin rolleri ayrı olduğu ve kadının ev içi alanın bir öznesi olarak kabul edildiği bir düşünceye dayanmaktadır. Gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde geleneksel yaklaşımın bu düşüncesi geçerliliğini korumaktadır. Bu nedenle kadın doğrudan doğruya iş hayatında yer almak yerine, çoğunlukla erkeğin destekleyicisi konumundadır. Avrupa Birliği ülkelerinde ise işgücü piyasasında kadın istihdam oranları yüksektir. AB ülkelerinde kadın ve erkeklerin eşit koşullarda işgücü piyasasına katılımı garantilidir.

Kadın istihdamına yönelik tek sorun kadının işgücüne katılamaması değildir. Bunun yanında kadınların iş yerinde karşılaştığı cinsiyetçi politikalar ve uygulamalar işgücüne dâhil olsa bile, kadınları bekleyen başka sorunları beraberinde getirmektedir. Gelişmemiş ya da gelişmiş ülke ayrımı olmaksızın kadın yöneticilerle ilgili birçok önyargı oluşturulmaktadır. Başka bir ifadeyle kadın çalışanlar ve yöneticiler için kariyerlerini planlama ve sürdürmede bu durum bir sınırlılık yaratmaktadır.

Kadın emeğinin bir başka boyutunu, çoğu zaman fark edilmeyen ve parasal karşılığı olmayan ev içi emek oluşturmaktadır. “Kadın emeği, erkeğin emeğine oranla gözle görülür bir biçimde gayri-resmi, kayıtdışı, ev içi faaliyetlerde yoğunlaşmış olduğu için kadının yaptığı işlerin maddi değerini hesaplamak zorlaşmaktadır.”³²

“Kadınların çalışmadığı ailelerde, erkek para kazanma işlevini, kadınsa ev işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işleri üstlenmiştir ve çalışma ortamı evi olmuştur”³³. Bilhassa evli kadınların iş hayatına katılım oranının bekâr kadınlara göre farklıdır. “Evli kadınların işgücüne katılım oranının bekâr ve boşanmış kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.”³⁴

³² Gülfer Dikbayır, Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin İncelenmesi, İçinde:4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Ege Üniversitesi Yayını, 1998, s.111.

³³ İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, TİSK Yayın No: 242, Mayıs, 2004, s.32.

³⁴ Eyüboğlu, Dilek, Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1999, s. 20.

İşgücü istihdamında cinsiyetler arası fırsat eşitliği demokrasinin de bir unsurudur. “Bugünkü bakış açısıyla kadınlar, ucuz çalışma saatlerine ve kötü iş koşullarına daha kolay razı olan, işte süreklilik ve güvence aramayan, daha kolay kontrol edebilen, kısacası daha ucuz emek ve işgücü piyasasının yedek işgücü ordusu olarak görülmektedir.”³⁵ Fakat bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik, binlerce yıldır süregelen, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışan politik ve hukuki mücadeleler yapılmıştır. Kısaca, toplumda kadınların erkeklerle eşit koşullarda tutulacağı cinsiyet eşitliği demokrasinin görevidir. Üstelik sadece kadınların inisiyatifleriyle değil, herkesin emeğiyle, kadın erkek eşitsizliği, toplumsal cinsiyet ve eşitsiz iş fırsatları beklemediğinden daha hızlı ortadan kalkmaktadır. Son yapılan çalışmalara göre, kadınlara çalışma hayatı içerisinde fırsat eşitliği sağlamak konusunda sivil toplumların desteğiyle çok gelişme görülmektedir.

Günümüzde iş alanları herkese açık olmasına rağmen, kadınların geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle daha az istihdam ediliyor olmalarının nedenleri ortadan kaldırılmalı ve bunun için sosyal politikalar geliştirilmelidir.

2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı

Tarihsel süreç içinde kadın emeği her zaman var olmuş ve farklı alanlarda insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. “XV ve XII yüzyıllar arasında kadın, Ortaçağ Avrupa’sında ayakkabıcılık, fırıncılık, terzilik gibi bir takım iş kollarında görev almıştır.”³⁶ “Kadın ve erkek olmak kategorilerinin içerisinde yer alan farklılık ve çeşitlilikler, yine tarihsel ve sosyal açıdan farklılık göstermektedir.”³⁷ Fakat ilkel toplumlardan itibaren kadınların ekonomik hayatın içerisinde yer almıştır.

“İlk ilkel toplulukların gruplar halinde yaşamaya başlamasıyla, “ilkel komünizm” adında cinsel arası işbölümünün ortaya çıktığı görülür.”³⁸ Bu dönemlerde kadınlar toplayıcı olarak çalışmıştır, erkekler ise avcılıkla uğraşmıştır.

“İlkel insanın, besinin % 65’ini bitkilerden, % 35’ini hayvansal gıdalardan giderdiğini kanıtlayan son çalışmalarla, bu toplumlardaki kadın ve erkeğin üretime

³⁵ KSSGM, Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999, s.16.

³⁶ Giddens, Anthony, Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s. 27.

³⁷ Nicholson, L, Interpreting Gender, Signs, 1994, vol. 20, No. 1, s. 79- 105.

³⁸ Bebel, August, Kadın ve Sosyalizm, Toplum Yayınları, Ankara, 1975, s. 30.

katkısı ve buna bağlı olarak toplumsal işbölümünün günümüzdeki kadının ikincil duruşundan farklı olduğu sonucu çıkarılır.”³⁹

Kadınların ve erkeklerin rolleri farklıydı, çünkü kadınlar kendi ve çocuklarından sorumluydu, erkekler ise yalnız kendinden. “Erkeklerin avda kadınların besin toplama ve evin bakımında uzlaşması çalışmaların üretkenliğini arttırmıştır.”⁴⁰ Kadın yemek konusunda, temizlik, yaşlılarla, ev dışında işlerle, tarla ile ilgilenmiştir. “Kendine yeterli tarım işletmelerinde olduğu gibi, kentte de, küçük girişimcilikte ve enformel sektörde kadınlar evlerinde veya iş yerlerinde parasal karşılığı olan üretimde bulunmaktadır.”⁴¹ “Bu dönemlerde üretim ve tüketim fazlası olmadığından cinsiyetler ya da klanlar arasında herhangi bir üstünlük gelişmez ve bu ilk ortaklaşmacı yaşam zemininde karşımıza çıkan sistem ilkel sosyalizmdir.”⁴² Esas olarak, M. Ö insanın bitkinin üretilmesini bulunmasıyla birlikte kadınların ilk iş ortaklığı ortaya çıkmaktadır.

Bilhassa Paleolitik Çağ’daki kadının imajı güç ve üretmek olarak ifade edilmektedir. “Bir başka ifadeyle, “özel mülkiyetin” gelişmediği Paleolitik Dönem’de, kadın ve erkeğin kolektif işbirliği zorunluluğu yaşamsaldır ve birbirlerini toplumsal ya da ekonomik olarak sömürmezler.”⁴³

Neolitik Devrimde ya da Tarım Devrimde kadının üstlendiği rol ekip biçmeyle sınırlı değildi. “Paleolitik Dönemden Neolitik Devrim ve resmen Tarım Topluma geçiş M.Ö. 10 bin’de gerçekleşir. Kabileler, avcılık ve toplayıcılıktan ibret olan yaşam biçimlerinden resmen tarımsal üretime geçer ve insan faaliyetleri genişleyerek doğaya karşı bağımlılık azalır.”⁴⁴ Yani kadın değerliydi, üstündü ve güçlüydü yalnız otorite bir

³⁹Gözener, Evrim, Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, Üniversitesi(Y. Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 5.

⁴⁰ Karataş, Hülya, İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları, (Y. Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989, s.27.

⁴¹ KSSGM, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, KSSGM Yayınları, Ankara, 2000, s. 8-9.

⁴² Kadınların Kurtuluş Hareketi: Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, Cilt 8, İletişim Yayınları, İstanbul, 1988, s. 2438.

⁴³ Michael, Andre, Feminizm, İletişim Yayınları, İstanbul, 1993, s. 25.

⁴⁴Gözener, Evrim, Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, (Y. Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 6.

rol yoktu. “Sonuç olarak, topluluklar arasındaki refah düzeyi ve neolitik birimler arasındaki ticaretle kadın emeğinin değeri azalmaya başlar.”⁴⁵

Sabanın ve tekerleğin kullanılmasıyla tarım faaliyetlerinde hayvanların kullanılması kentleşmeyi ortaya çıkmıştır. “Bazı ülkelerde çok sayıda erkeğin göç etmesi sonucu kadınlar için daha fazla eğitim ve istihdam fırsatların doğması, doğurganlığın azalmasıyla birlikte çocuk bakımı için daha az zaman ayrılması kadının işgücüne katılımını artırmıştır.”⁴⁶

Gerçek anlamda kadınların iş gücüne katılımı 1. ve 2. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi kadının “işçi” statüsünde ve ücretli çalışmasını ortaya çıkarmaktadır. “Devrim, kadın emeğini tekrar değerlendirse de, kapitalist sistemin kadının üzerine vefasızca oyunlar oynayarak uzun zaman dilimlerinde düşük ücretlerle çalıştırılmasına engel olmaz. Bu durum, sistemin kar mantığıyla işlemesiyle açıklanır.”⁴⁷

Sonuç olarak söylenebilir ki, “tüm bu bulgular, o dönemin koşullarında, kadın ve erkek arasında oluşan bu cinsiyete dayalı fiziksel nitelik farklılığından kaynaklanan işbölümünü son derece açık ve net bir şekilde yansıtırken, kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir.”⁴⁸ Esas olarak, kadınların ve erkeklerin statüleri arasında, demografik, ekonomik, kültürel ve sosyal farklılıkları var olduğunu görülebilmektedir.

2.1. Sanayi Devrimi Öncesi

Sanayi Devrimi öncesi de, kadınlar işgücü piyasasında farklı faaliyetlerde yer almışlardır. Söylenildiği gibi, erkeğe kıyasla kadınların emeği her zaman değersizleştirilmiş ve az görülmüştür. “Tarihsel süreçte mülkiyet, ekonomik gelişmeler, sınıflar arasındaki gelişmelerin ve dinamiklerin üzerinde oluşan ve sürekli değişme uğrayarak gelişen kültür, toplumsal yapının her alanında ve aşamasında etkili olurken,

⁴⁵Kadınların Kurtuluş Hareketi, Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, Cilt 8, İletişim Yayınları, İstanbul, 1988, s. 2440.

⁴⁶TİSK, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, TİSK Yayınları, Ankara, 2004, s. 32.

⁴⁷Gözener, Evrim, Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, (Y. Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 7.

⁴⁸ Aytaç, Serpil, Mustafa Seviktekin, Özlem Işığışok, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiğit. Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s.18.

kadın ve erkeklerin konumlarını ve rollerini belirlemede önemli etkilerde bulunmuştur.”⁴⁹ “Tarihsel gelişim içinde, kadının toplumdaki yeri genel çizgileriyle izlendiğinde; üretim ve dağıtım yöntemlerinin değişmesi sonucu kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ilişkilerin, farklı şekiller aldığı görülmektedir.”⁵⁰ Kadınlar sanayi öncesi hem ev içinde hem ev dışında emek vermiştir, yani hem ev işlerinde ve el sanatlarında hem tarlalarda bulunmuştur. “Kadınlar bu aşamada üretim faaliyetlerinin içinde yer almalarına rağmen buradaki konumları “ücretsiz aile işçiliği” şeklinde idi.”⁵¹ Bu dönemde aile içinde kadının daha çok önemli olduğunu görülmektedir.

Bu dönemde kadınlar ev işleri, temizlik, yemek hazırlığı, çocuk bakımı vb. gibi işler yapmıştır. “Böylece, aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte ataerkil aile düzeninin temelleri atılmıştır.”⁵² Esas olarak kadın- erkek arasındaki uçurumu derinleştirmiştir. Yeni yerleşik yaşam tarzını benimsenmesi, sosyal ve ekonomik açıdan değişimlere yol açmış ve ticareti başlatmıştır. “Üretim araçlarının gelişimi karşısında, üretimden öncelikli olarak çekilmesi gerekenler kadınlar ve yaşlılar olmuştur; toplumun görece güçsüz sayılan kesimi giderek üretimden uzaklaşmış, bunun doğal sonucu olarak kadının toplumdaki yeri değişmeye başlamıştır.”⁵³

XVI. yüzyılda kadınların iş hayatı zorlaştırıldı; istediği mesleklerde çalışmaları yasaklandı; avukat, öğretmen ya da doktor olarak çalışmamıştır. Genel olarak o zamanlarda, kadınlar terzi, şapkacı, ayakkabıcı, temizlikçi kadın, boyacı olarak vb. çalışmışlardır. “Kadınların eğitim ve bireysel meslek sahibi olmalarını engelleyen tüm bu olumsuz koşullarla birlikte, takip eden yıllarda üretim yöntemlerinde meydana gelen yenilikler eski alışkanlıkları alt-üst ederek imalat sürecinin değişmesine ve daha çok sayıda işçi kullanan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.”⁵⁴ Yoksul ve orta sınıf eşleri çok meşgul tutulurken zengin kadınlar da boş kalmadılar. Büyük evlerde evdeki çalışanların düzenlemesi ve denetlemesi zengin kadınların göreviydi.

⁴⁹ Seyhan Bilir- Güler, Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar, (Doktora Tezi), Ankara 2005, s.11.

⁵⁰ Çiftçi, Oya, Kadın ve Çalışma, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, Haziran, 1974, s.45.

⁵¹ Giddens, Anthony, Sosyoloji, Çev. H. Özel, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.338.

⁵² Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, T.İ.S.K Yayın No:219, Mart, 2002, s.18.

⁵³ Füsün Tayanç, Tunç Tayanç, Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın, 1.Baskı Toplum Yayınevi, Ankara, 1977, s.27.

⁵⁴ Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği (T.İ.S.K Yayın No:219,Mart,2002), s. 18.

XVII. yüzyılda, kırsalında çoğu temizlikçi kadınlar kendi işyerleriyle memnunlardır. Bir ev hanımları patronlara ve ev içinde insanlara hizmet etmişlerdir. Yemek konusunda, temizlik, kür pastırması, turşu ve reçelleri yapmaktan sorumluydu. Kırsalında sıklıkla ev hanımı ailelerin mumları ve sabunları yapmıştır. “Hayatta kalabilme mücadelesi veren kadın, kimi zaman bedeni metalaştırılarak nesne konumuna getirilmiş, kimi zaman ücretsiz köle olarak ev içinde çalıştırılmış kimi zamanlar ise, erkeklerle eşit bilgi ve eğitime sahip olduğu halde, daha az ücretle çalıştırılmıştır.”⁵⁵

XVII. yüzyılın ortasında kadınlar için ortaya çıkan gelişmeler sınırlıydı. Fakir kadınlar her zaman yaptığı işi devam ettirmektedir. Ruhban sınıfların kızları okumaya başlayıp onları için akademik konularda ziyade nakış ve müzik gibi 'başarıları' öğrenmek için başarılı hissedilmiştir. Buna rağmen yine de bu dönemde ünlü kadın âlimler vardı. Mesela; 1732 Laura Bassi Bolonya Üniversitesinde profesör olmuştur; Maria Agnesi ünlü bir matematikçiydi ve Emilie du Chatelet ünlü bir fizikçiydi.

Ancak Fransız Devrimiyle (1789) kadınların haklar mücadelesi gerçek anlamda başlamıştır. “Fransız Devrimi’nin dünyadaki demokratik gelişmeye en büyük katkısı Fransız Anayasa’sını hazırlayan kurucu meclis tarafından 1789’da kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” olmuştur.”⁵⁶ Fransız Devrimi bir süre kadın haklar edinmelerini sağlamıştır.

2.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadının Çalışma Hayatı

Sanayi Devrimi XVIII. yüzyılında İngiltere’de başlamıştır. Ekonomik, politik ve sosyal hayatına katkı olmuştur. Kentler büyümeye başlamasına rağmen insanlar kırsalda yaşamayı devam ettirmişlerdir. İş koşulları kolay değildi, fakat kadınlar ve çocuklar koruması için yasal çıkmıştır. 1842 yılında, kadınlar ve erkekler 10 yaş altına işi yasaklanmıştır.

Sanayi Devrimiyle birlikte kadınların emeği para karşılığı görülmeye başlamıştır ve işçi statüsünde katılımı olmuştur. “Endüstrileşme ile birlikte kullanılmaya başlanan makineler, kas gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkararak, çok geçmeden, yaş ve

⁵⁵ Hacer Ansal, Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980’lerde Türk Sanayinde Ücretli Kadın Emeğinin Değişen Konumu, (mak.), Kadın Eserleri Kütüphanesi Arşivi

⁵⁶ N.Y.Yeliseyeva, Yakın Çağlar Tarihi, Konuk Yayınları, Şubat, 1975, s. 71.

cinsiyet ayrımı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini ücretli statüsüne sokmuştur.”⁵⁷

“XVIII. yüzyılda ticaretin gelişmesi, Dünya’da ve ülke içinde pazarların genişlemesi, üretim yöntemlerini ve düşünce sistemlerini alt-üst ederek imalat sürecinin değişmesine ve daha çok sayıda işçi kullanılan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.”⁵⁸ “XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlamış ve toplam işgücünün büyük bir kısmını da kadınlar oluşturmuştur.”⁵⁹

I. Dünya Savaşında, savaşa taraf olan ülkelerde kadınlar, savaştaki erkeklerin yerine istihdam edilmişlerdir. “II. Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda, ekonominin tüm kesimlerinde, kadın işgücü sayısında önemli bir artış gözlenmektedir.”⁶⁰ “I. ve II. Dünya Savaşlarının yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayinde silahaltında bulunan erkek işgücünün yerini aldığı görülmektedir.”⁶¹ Ayrıca II. Dünya Savaşı binlerce erkekler işten uzaklaştırdığı için kadınların işgücü çok artmıştır ve kadınların emeği ihtiyaç duyulmuştur.

1910 yılında çoğu Avrupa ülkelerinde ve Amerika’da kadın haklarına sahip çıkması sebebiyle eylem olmuştur. Buna ek olarak, Finlandiya’da sosyalist kadınlar toplanıp 8 Mart’ı “Uluslararası Kadın Günü” olarak kabul etmiştir. “Kongrede oy birliği ile kabul edilen bu önerinin amacı, kısa vadede, kadınların oylarını bir alanda toplayarak örgütlemek, uzun vadede ise, anne ve çocuğun korunmasını, doğum izni verilmesini, her işyerinde kreş açılmasını, sekiz saatlik işgününün tüm dünyada uygulanmasını ve kadın işgücünün örgütlenmesini sağlamaktır.”⁶² Bundan sonra 8 Mart’ı “Uluslararası

⁵⁷ Kılıç, Hüseyin, Kadının Batı Serüveni-2, Art Yayınları, Ankara, 1998, s. 31.

⁵⁸ Zerrin Gümüş, Kadınların Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze, Adım Yayıncılık, Birinci Baskı, Aralık, 1995, s. 67- 68.

⁵⁹ Kocacık F., Gökkaya V., Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C. Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 6, No. 1, Sivas, 2005, s. 197

⁶⁰ R. Cardinali, Z. Gordon, Woman Power: The Fuel that Propels the Equal Opportunities Engine: Examining the War Years 1941-1945, Equal Opportunities International, Patrinton, Cilt. 21, Sayı. 3, 2002, s. 21-11.

⁶¹ Kılıç, Ayşe, Türk Basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim ve Üretim Kademelerindeki Konumu, (Y. Lisans Tezi), s. 41.

⁶² Dalkıranoglu, Tülin, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, S. B. Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.13.

Kadın Günü” her ülkede kutlamaya başlamıştır. Tarihinde, bu gün kadınların cesareti ve kadın haklarının eylemleri önemli bir rol yansıtmaktadır.

Dünya Savaşlar sırasında birçok kadın önceden yapmadıkları işlerde çalışmaya başladılar, tersaneler, üretim şirketlerde, kauçuk ve savaş malzemeleri üretmek gibi işlenmiştir. Ev hizmetleri, büro çalışmaları, hemşirelik kıyasla daha yüksek maaşla ödenmiştir. Mesela, Amerika’da 1945 yılında kadınların istihdamı 14 milyondan 19 milyona yükseltmiştir (yani % 26’dan- % 36’ya). Avrupa ülkelerinde ise, kadın istihdamı % 26 ile % 55 arasında değişmektedir.

1970 yıllarda başlayan “Sessiz Devrim” olarak bilinen aşaması bugüne kadar devam etmektedir. Kadınlar okumaya devam etmişler; tıp, diş hekimliği, işletme, hukuk meslek gibi girmeye başlamıştır. Buna rağmen, 1970’lerde patlak veren ekonomik kriz ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) dağılması, istihdam konusunda kadın çalışanları çok etkilemiştir. Özelleştirilen fabrikalarda kadınlar kayıtsız, çok düşük ücretle çalıştırmış ya da işten çıkartmışlardır.

Kadınların işgücüne katılımı pek çok ülkede daha düşüktür. Son yıllarda AB ülkelerinde kadınların katılımı işgücüne çoğu güçlü artmıştır. 1970 yıllara kıyasla kadınların işgücüne katılımı daha yüksektir. Ayrıca çocuklu kadınlar arasında, kadın tam zamanlı daha çok çalışmaktadır. Üstelik zaman geçtikçe kadınlar daha yüksek eğitim düzeyleri ulaştığı için istihdam kolaylaşmaktadır.

Günümüzde bütün ülkelerde, teknolojiye bağlı değişiklikler, bazı meslek sahiplerinin yaşadıkları farklı yerden (evden, sokaktan gibi) çalışma yaşamına katılmalarına olanak sağlamıştır. Mesela bilgisayar üzerinden çalışanlar, grafik, çevirme yapanlar, el işi yapanlar gibi kapsamaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde işgücü piyasasında kadınların katılımları her geçen gün artış göstermektedir. Ekonomik ve işsiz açıdan 16- 64 yaş arası toplam nüfus olarak tanımlanmaktadır. Aşağıdaki tabloda, AB ülkelerinde kadın istihdam oranı 2001- 2010 yılları arasında görülmektedir. AB’nin ülkelerinden 2001- 2010 yılları arasında, işgücüne en yüksek katılımlı Danimarkalı ve İskandinav kadınlarıdır; Danimarka (% 78.75), Norveç (% 77.46), İsveç (% 77.17) ve Finlandiya (% 72.46) .

Tablo 1: Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı 2001- 2010 Yıllar Arasında (16-64 Yaş grubu)⁶³

Ülke	Kadın İstihdam Oranı (2001 Yılı)	Kadın İstihdam Oranı (2010 Yılı)
Danimarka	% 70.44	% 78.75
İsveç	% 73.48	% 77.17
Norveç	% 73.75	% 77.46
Finlandiya	% 65.40	% 72.96
Hollanda	% 63.86	% 72.52
Portekiz	% 61.13	% 70.20
Almanya	% 58.76	% 70.05
İrlanda	% 53.99	% 61.44
Belçika	% 51.45	% 61.61
Avusturya	% 47.12	% 54.54
İspanya	% 43.75	% 50.59
Fransa	% 42.20	% 51.63
İtalya	% 41.11	% 50.21
Yunanistan	% 41.14	% 49.37

Son yıllarda yapılan araştırmalara göre, kadın istihdamı konusunda değişimler görülmektedir. Eurostat’a göre, 2011- 2014 arasında kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkeler yine İskandinav ülkeleri olmuştur. Diğer AB ülkelerinde bu denli bir artış görülmemektedir. Tablo 2 Avrupa ülkelerindeki kadın istihdamı oranlarını göstermektedir.

⁶³ Pissarides Ch., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. ve Wasmer E., Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?, (Mak.), s. 98.

Tablo 2: Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranı 2011-2014 Yıllar Arasında (20- 64 Yaş Grubu)⁶⁴

Ülke	Kadın İstihdam Oranı (2011)	Kadın İstihdam Oranı (2012)	Kadın İstihdam Oranı (2013)	Kadın İstihdam Oranı (2014)
Danimarka	% 72.4	% 72.2	% 72.4	% 72.2
İsveç	% 76.5	% 76.8	% 77.2	% 77.6
Norveç	% 77.1	% 77.3	% 77.1	% 77.1
Finlandiya	% 71.9	% 72.5	% 71.9	% 72.1
Hollanda	% 71.4	% 71.9	% 71.6	% 70.7
Portekiz	% 64.6	% 63	% 62.3	% 64.2
Almanya	% 71.3	% 71.6	% 72.5	% 73.1
İrlanda	% 59.4	% 59.4	% 60.3	% 61.2
Belçika	% 61.5	% 61.7	% 62.1	% 62.9
Avusturya	% 69.2	% 69.6	% 70	% 70.1
İspanya	% 56.1	% 54.6	% 53.8	% 54.8
Fransa	% 64.7	% 65.1	% 65.6	% 66.2
İtalya	% 49.9	% 50.5	% 49.9	% 50.3
Yunanistan	% 48.7	% 45.2	% 43.3	% 44.3

Bu çalışmanın araştırma kısmı, Kosova’da çalışan kadın gazeteciler üzerine odaklandığı için, yukarıdaki tablolara ilişkin veriler Kosova örneğinde de verilmiştir.

17 Şubat 2008’de Kosova’nın bağımsızlık ilan edilmiştir. Yeni bir ülke olduğu için, ekonomik ve istihdam konusunda yavaş gelişmektedir. Avrupa’nın en genç nüfus sahip olmasına rağmen, işsizlik görülmektedir. İstihdam iki cinsiyet için kolay değil, fakat cinsiyete göre kadınlar için istihdam oranı düşüktür.

MPMS’ye göre, bağımsızlık öncesi ve sonrası dönemlerinde kadınlar ve erkekler arasındaki istihdam oranları farklılaşmaktadır. Tablo 3 incelendiğinde bağımsızlık yılında kadın istihdam oranının % 36’tan % 26’ya düştüğü görülmektedir. Erkeklerin istihdamında ise bağımsızlıktan sonra bir yükselme gözlenmektedir.

⁶⁴ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem010>, Son erişim 18.04. 2015

Tablo.3: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2007- 2008 Yıllar Arasında (15-24 Yaş Grubu)⁶⁵

İstihdam	İstihdam Oranı (2007)	İstihdam Oranı (2008)
Kadın İstihdamı	% 36	% 26
Erkek İstihdamı	% 64	% 74

Bağımsızlıktan sonra, 2009- 2010 yıllar arasında kadın erkek arasında işgücüne katılımdaki fark etmektedir. Tablo. 4'te yer alan rakamlarla iletecek olursak, 2009'da çalışma yaşındaki erkeklerin % 75'i istihdam edilirken, bu oran kadınlarda % 25'tir. 2010'da kadın istihdam oranı % 25'ten % 35'e yükseltmiştir. Erkek işgücüne katılım oranları ise %75'ten % 65'e düşmüştür. Esas olarak 2009- 2010 yıllar arasında cinsiyet dağılımına göre istihdam oranı çok fark görülmektedir.

Tablo. 4: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2009- 2010 Yıllar Arasında (15-24 Yaş Grubu)⁶⁶

İstihdam	İstihdam Oranı (2009)	İstihdam Oranı (2010)
Kadın	% 25	% 35
Erkek	% 75	% 65

Tablo 5. incelendiğinde görülecektir ki, Kosova'daki cinsiyet dağılımına göre istihdamı oranı büyük bir değişiklik görülmemektedir. 2011'da kadın istihdam oranı % 32'dir, erkek istihdam oranı ise % 68'dir.

Tablo. 5: Kosova'daki Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam Oranı 2010- 2011 Yıllar Arasında (15-24 Yaş Grubu)⁶⁷

İstihdam	İstihdam Oranı (2010)	İstihdam Oranı (2011)
Kadın İstihdamı	% 35	% 32
Erkek İstihdamı	% 65	% 68

⁶⁵ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2008, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2009, s. 20.

⁶⁶ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2010, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2011, s. 19.

⁶⁷ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2011, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2012, s. 30.

Yıllar geçtikçe, Kosova’da iş hayatına kadın katılımı büyük bir yükseltme görmemektedir. Bilhassa 2012 yılında kadın istihdamı % 24’e gerilemiştir. Erkek istihdamı ise % 68’den % 75’e bir yükseltmeye görmüştür. 2012 yılında Kosova’da kadın istihdamındaki düşüş dikkat çekmektedir.

Tablo. 6: Kosova’daki Cinsiyet dağılımına göre İstihdam Oranı 2012 Yılında (15-24 Yaş Grubu)⁶⁸

İstihdam	İstihdam Oranı (2012)
Kadın	% 24
Erkek	% 76

Kosova’da 5 yıl devlet kurulduktan sonra bile kadın işgücünün istihdama katılım oranı artış göstermemiştir. Avrupa ülkeleri ’ye göre Kosova’da genel anlamına kadının işgücü arkadadır. Üstelik sadece kadınlar için değil, erkek istihdamı da için geçerlidir.

Tablo. 7’den kadın ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında, erkek istihdamındaki önde görülmektedir. 2013 yılında erkek istihdamı kadınlara kıyasla iki kat daha yüksektir; kadın istihdamı % 33,6’dır, erkek istihdamı % 66,4’tür.

Tablo. 7: Kosova’daki Cinsiyet dağılımına göre İstihdam Oranı 2013 Yılında (15-24 Yaş Grubu)⁶⁹

İstihdam	İstihdam Oranı (2013)
Kadın	% 33.6
Erkek	% 66.4

Tablo. 8’den ise, kadın ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında, erkek istihdamındaki gene daha önde olduğunu görülmektedir. 2014 yılında erkek istihdamı kadınlara kıyasladığında % 41 daha öndedir; kadın istihdamı % 29,5’dır, erkek istihdamı % 70,5’tir.

⁶⁸ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2012, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2013, s. 38.

⁶⁹ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2013, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2014, s. 37.

Tablo. 8: Kosova'daki Cinsiyet dağılımına göre İstihdam Oranı 2014 Yılında (15-24 Yaş Grubu)⁷⁰

İstihdam	İstihdam Oranı (2014)
Kadın	% 29.5
Erkek	% 70.5

Sonuç olarak, tablolarda görüldüğü gibi, Kosova'da işgücü oranının cinsiyetler arasındaki karşılaştırılmasında, kadın istihdamında yıllar itibariyle gelişmeler görülmemektedir. Esas olarak Avrupa ülkelerinden, Kosova, kadın istihdam oranlarında en düşük artışın yaşandığı ülke konumundadır.

2.3. İşgücü Piyasasında Cinsiyetçilik

İşgücü piyasasında cinsiyetçilik konusundan önce işgücü piyasası kavramını açıklamak yararlı görünmektedir. “En geniş anlamıyla işgücü piyasası, emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenleri bir araya getirerek emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden ne kadar emek arz edildiğinin belirlendiği yerdir.”⁷¹

“Cinsiyet ayrımcılığının kendini gösterme şekillerinden biri olan işlerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması, erkeksi ve kadınsı kavramların karşılıklı bağıllığının hiyerarşik olduğu ve ilk terimin üstün, ikinci terimin ise onun türev olarak algılandığı göstermektedir.”⁷²

“Hem erkekler hem de kadınlar üretim çalışmalarında bulunsalar da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını korur. Erkekler daha nitelikli ve yüksek ücretli işlerde çalışmaktadır. Kadınları üretim faaliyetleri ise evde yaptıkları işlerin bir uzantısıdır. Tarım sektöründe kadının üretici olarak çalışması ekonomik hesaplara yansıtılmaz, çünkü bu ev işlerinin uzantısı olarak görülmektedir. Ataerkil görüşte,

⁷⁰ MPMS- DPP- Kosovë, Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2014, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2015, s. 30.

⁷¹ Ceylan Ataman, B., İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynaklar ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ankara, 1993 Cilt 48, Sayı 1-4, s.7.

⁷² Vincenza Priola, Gender and Female Identities- Women as Managers in a UK Academic Institution, Women in Management Review, Vol.19, No.8, s. 421.

ekmeği kazanan asli unsurun ve ev halkı reisinin erkek olması nedeniyle kadınlar en son işe alınacak olanlardır. Bu nedenle erkeğin istihdamına öncelik verilmektedir.”⁷³

Bütün ülkelerde işgücü piyasasında ayrımcılık olduğu görülmektedir. Bu durum hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde kadın-erkek arasında eşitsizlik bir durum yaratmaktadır. Fakat bazen toplumsal cinsiyet eşitliği ile toplumsal cinsiyet adaleti karıştırılmaktadır. Kadınlara karşı erkeklere olduğu kadar eşit davranmak toplumsal cinsiyet eşitliği demektir. Toplumsal cinsiyet adaleti ise, yasal olarak kadın ve erkek arasında bir fark olmamasıdır.

Emek piyasasında, bilinçli ya da bilinçsiz cinsiyetçilik en basit şeylerden başlamaktadır. “Değişen ve farklılaşan üretim ve rekabet koşulları, işletim faaliyetlerini piyasada karşılaştıkları belirsizlik ve risk ortamında gerçekleştirebilmek amacıyla işletmeleri esnek örgütlenmelere ve çalışma biçimlerine yöneltmiştir.”⁷⁴

Doğrudan ve dolaylı olarak cinsiyetçilik işverenlerden başlar; örneğin işe başvururken. İş başvuru formunda cinsiyet ve medeni hal gibi soruların bulunması arka planında cinsiyetçiliğe dayanmakta ve bu da işgücü piyasasında bir ayrımcılık sayılmaktadır. Çünkü kadın hamile kalabildiği için, birkaç ay sonra işte izinli (raporlu) görünebilmektedir. “Örneğin bir işe girişte kadın yerine erkek başvuruğunun tercih edilmesi, kadın çalışana daha az maaş verilmesi veya hamile kalan kadının işine son verilmesi şeklinde olabilir.”⁷⁵

Ataerkil düşüncesiye göre kadınların becerileri hep ev içinde ve ailenin koruyucusu olarak görülmüştür. Kadın hep güçsüz, hassas, duygusal olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı işlerin ise doğrudan doğruya erkeklerin işi olduğuna dair bir algı vardır. Örneğin, araba tamirciliği, şoför işi (kamyon, ya da otobüs) ya da inşaat işler erkek mesleği olarak sınıflandırır, çünkü kadınların bu işi pek beceremeyeceği düşünülür. Bu durum işgücü piyasasında bir ayrımcılık olduğunu göstermektedir.

Geçmişten bugüne kadar kadının işgücü katılımına ve yönetici görevi için binlerce önyargılar bulunmaktadır. Bilhassa yönetici statüsü için yıllarca süregelen

⁷³ Kamla Bhasin, Toplumsal Cinsiyet, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2003, s. 27.

⁷⁴ İhsan Yüksel, Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, 2004, s. 49.

⁷⁵ Genç, Yasemin, Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yolları, İstanbul, Amargi Yayınları, 2008, s. 46.

önyargılar iş yaşamında kadınların yükselme konusundaki engellerine katkı sağlamaktadır. “Kadınlar, uluslararası alanda da, üst düzey yönetim kademelerine yükselmede erkeklere oranla daha az olanağa sahiptirler.”⁷⁶ “Kadınların üst kademelerde yer alamamalarının nedeni olarak ileri sürülen önyargılar şunlardır:

- Kadınların çocuk büyütmek için kariyer sürecini yavaşlatmaları veya durdurmaları, üst yönetim noktalarına gelmeleri için önemli bir engeldir.
- Kadınlar genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengelemek için uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle üst yönetim için gerekli zamanı ayıramazlar.
- Kadınlar genel olarak işletme ve mühendislik - teknik ve hesap işlerinde becerikli değillerdir. Bu nedenle bu işlerde becerikli olan erkeklerin üst yönetimde olması daha uygundur.
- Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları kadrolarında bulunmayı tercih etmektedirler. Bu da ilerleme şanslarını azaltmaktadır.
- Kadınlar tepe yönetim için gerekli iş becerisine sahip değillerdir.”⁷⁷

Kadınların geleneksel rollerinin değişmesi gerekmektedir. Yani bunlar ev işlerinden başlar, ev içindeki işbölümünün eşit olmalıdır. Eğer bir erkek bir lokantada çalışabilirse; servis, yemek, bulaşık yıkamaya vb. gibi, evde bunları niye yapmaz? Bundan dolayı kadınların rolü işgücü piyasasında güçlenmesi ve biçimlenen eşitsiz rollerin değişmesi gerekmektedir. İşte kadınların işgücü piyasasında güçlenmesinin yollarının şunlar olduğunu söylemek mümkündür:

- Kadınlar kendi aralarında cinsiyete dayalı sendikalar ve dayanışma grupları kurmalı,
- Kadınlar hakkında bütün bilgileri birbiriyle paylaşmalı,
- Kadınlar erkek arasında farkı ücretleri için mücadele etmeli,
- Güvencesiz düşük ücretli çalışmamalı vb.

⁷⁶ Margaret Linehan, Hugh Scullion, James S.Walsh, Barriers to Women's Participation in International Management, European Business Review, Cilt:13, Sayı:1, 2001, s.10-19.

⁷⁷ Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol ve Gönül Budak, İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001, s. 208.

Sonuç olarak, cinsiyet dayalı ayrımcılığın henüz işgücü ve istihdam içinde bulunmayan kadınların çalışma isteklerini etkilediği söylenebilmektedir. Fakat yukarıdaki bahsettiğimiz mücadeleleri vererek, kadın işgücü piyasasında erkeklere karşı daha güçlü olmaya yardım edebilmektedir.

3. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüzün tartışılan konularından biri çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlardır. Kadın ve erkek, hukuksal ve yasal olarak eşit sayılmasına rağmen, kadınların ağır koşullar altında kaldıkları söylenebilir.

“İş hayatında kadın ve erkek arasındaki rol farklılığı, kadının sosyal normlara dayalı olarak yaşadığı aile ve kültürel baskıyla, genellikle, kariyerinde standart bir performans azalmasına sebep olur.”⁷⁸

“Kadınların istihdam sorunları arasında önemli bir konu olan yönetsel pozisyonlara terfi etme sorununa verilen gerekçeler ise, genellikle kadının anne olması ve çocuk bakımından sorumlu olması, kadınların iş ve aile hayatı arasındaki sorumluluklarını dengeleme konusunda yaşadıkları psikolojik buhranlar ve başarılı kadınların kendi işlerini kurmaları, bir başka ifadeyle girişimcilikleri olarak sıralanabilir.”⁷⁹ “Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeniyle kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir.”⁸⁰ Bundan dolayı iş hayatına katılan kadınlar hem çalışma koşullarına hem toplumsal baskıların etkileri altındadır.

Kadın ve erkekler arasında hemen her konuda ayrımcılık var olduğu söylenebilmektedir. “Kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almaları, işyerinde cinsel tacize maruz kalmaları, belirli işlere ve mevkilere özellikle erkeklere özgü sayılanlara alınmamaları ve/ veya engellerle karşılaşmaları, belirli mevkilere gelebilmek için daha fazla çaba göstermek, daha yüksek niteliklere sahip olmak zorunda kalmaları

⁷⁸ Aytaç, Serpil, Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları, Bursa, Ezgi Kitapevi, 2005, s. 367.

⁷⁹ Eryiğit, Süleyman, Kariyer Yönetimi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.6, Sayı. 1, 2000, s. 23.

⁸⁰ Kocacık F., Gökkaya V.B, Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C. Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 6, No. 1, 2005, s. 205.

ve sosyal güvence, sendikal örgütlenme gibi sosyal haklardan erkeklere oranla eşit ölçüde yararlanmamaları, cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma yaşamında kadın işgücü üzerindeki başlıca olumsuz etkileridir.”⁸¹

Bütün toplumlarda kadın erkeğe ilişkin beklentiler ve önyargıları farklıdır. “Kadınların çalışma yaşamına girerken karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kültürel değerlerin kadının çalışmasını engellenmesi,
- Temel ve mesleki eğitimin yetersizliği,
- Eğitimli, genç kızların daha çok “kadına uygun” işlere yönlendirilmesi
- İşlerin sosyal güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşüklüğü, iş saatlerinin düzensizliği, çalışma şartlarının olumsuzluğu,
- İş arama yöntemleri konusunda bilgisizlik ve güvensizlik,
- İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık,
- Köyden kente göç ve kadınların kentte çalışmaya uygun görülmemesi
- Kayıt dışılık (özellikle kadınların çalıştığı alanlarda).”⁸²

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar birkaç gruptandırılabilir:

- Ücret Politikalarında Ve Yükselme Süreçlerindeki Eşitsizlik
- Aile/ Özel Hayat Dengesi Ve İş Hayatı
- Cinsel Taciz
- Kadın İşgücünü Etkileyen Mesleki Eğitimdeki Eşitsizlikler

3.1. Ücret Politikalarında ve Yükselme Süreçlerindeki Eşitsizlik

Her toplumda kadınlar ve erkekler arasında “eşit işe eşit ücret ilkesi” yasalarda bulunmasına rağmen işgücü piyasasında ücret eşitsizliği sorunu devam etmektedir. Genel olarak ifade edildiğinde, kadınlar ve erkekler arasında hem eğitim durumu, ücret

⁸¹ Acar, Ahmet Cevat, Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992, s. 168.

⁸² Seyhan, Bilir- Güler, Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar, (Doktora Tezi), Ankara 2005, s. 42.

farkı, istihdam edildiği sektör, gibi iş hayatında farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumlar cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak ücret politikalarında etkili olmaktadır.

“İş yaşamında kadın erkek eşitliğini savunan politikalar, tarihten ve kültürden gelen ayrımcılıkları ortadan kaldırmaya yetmediği, eşitsizler arası eşitliği savunduğu için kadınlar açısından pek başarılı olmadı.”⁸³ Kadınların işgücünü nerden bakarsak erkekten daha düşüktür, çünkü işveren açısından kadın doğum yapar, ev işleri, çocuk bakımı gibi sebeplerle daha az çalışabilmektedir. Dolayısıyla erkeklerle karşılaştırıldığında kadın düşük bir ücretle çalışmak zorundadır.

Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olan diğer bir faktör çalışma hayatındaki ayrımcılığa kadınların ses çıkarmamasıdır. “Mesleklere giriş, kadın işçiler üzerinde erkeklerin kontrolü olarak ifade edilen ataerkil ilişkiler tarafından belirlenir ve kadınların düşük ödeme yapılan işlerde çalışmalarıyla, erkeklere devamlı bağımlı kalmaları ve ev işlerinde ücret almadan çalışmalarıyla sonuçlanır.”⁸⁴ “Nitekim “eşit işe eşit ücret” ilkesinin birçok işyerinde uygulanmaması, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır.”⁸⁵

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin çıkmasının nedenlerinden biri kadınların kalifiye eleman olmalarını sağlayacak düzeyde bir eğitim alamamış olmalarıdır. Kadınların kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri erkeklere kıyasla daha zordur. Kadın annelik, çocuk ve yaşlı bakımı yaparken, eğitimi tamamlamasıyla da uğraşmaktadır. Bundan dolayı genellikle birinci planda kariyer, ikinci planda ise evlilik olmaktadır. Nitekim eğitim eksikliği azaldıkça, ücretler artmakta ve cinsiyet arasında ücret eşitsizliği azalmaktadır.

3.2. Aile/ Özel Hayat Dengesi ve İş Hayatı

Aile/ özel hayat dengesi ve iş hayatı önemli ve çözümlenmemiş bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girmesiyle kadına sosyal saygınlık, ekonomik bağımsızlık gibi avantaj sağlamaktadır. Geleneksel bir toplum

⁸³ <http://bianet.org/bianet/kadin/75933-kadin-isgucu-istihdami-geriliyor/>, Son Erişim 22 Nisan 2015

⁸⁴ Sinclair, M. Thea. Gender, Work & Tourism. Routledge, 1997, s. 6.

⁸⁵ Türkel Minibaş, Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?, Kadınların Gündemi, (Der: Nejla Arat), İstanbul, Say Yayınları, 1997, s. 104.

anlayışında iş yaşamındaki sorumluluklarının yanı sıra aile içi sorumlulukları da bulunmaktadır. Bir kadın için iş mesai bitikten sonra ikinci mesai başlamaktadır. “Çalışma hayatındaki bir kadının başlangıçta çok yüksek bir motivasyonu ve ailesinin, çalışması yönündeki desteğine rağmen aile içindeki rolü ve sorumlulukları yüzünden üzerinde hissettiği baskı kariyerindeki standart bir performans azalmasına sebep olabilmektedir.”⁸⁶ Bundan dolayı kadın özel hayatı ile çalışma hayatı aynı anda yürütebilmek için çok çabalanmak gerekmektedir.

Çalışan kadınlar için özel hayatı ve çalışma hayatı arasında her zaman bir çatışma bulunmaktadır. “Genel olarak çatışma; bir rolü üstlenen bireyin kendisinden gerçekleştirilmesi beklenen başka roller nedeni ile ortaya çıkan baskıların yarattığı olumsuzluk durumu olarak ifade edilmektedir.”⁸⁷ Çalışan kadınlar iyi bir iş kadını, iyi bir eş, iyi bir anne vd. olabilmek için her taraftan baskı yaşamaktadır. Kadınlar bir taraftan aile sorumluluğu öteki taraftan iş hayatı dengesi çabası içerisindedir. Bundan dolayı kadınlar genellikle öğretmen, bankacılık, hemşire, kuaför gibi meslekler seçmektedir. Medya sektöründe çalışan kadınlar mesai saatlerinin belirsizliği ve uzaması yüzünden, bir kat daha fazla zorluk yaşamaktadır. Bundan dolayı medya sektörü erkek mesleği olarak görülmektedir.

Yapılan araştırmalara göre aile ve iş hayatı arasında dengede çeşitli çatışma noktaları ortaya çıkmaktadır. 1985’te Greenhaus ve Beutell tarafından yapılan çalışmada iş ve aile yaşamı çatışması üç gruba sınıflandırılabilir:

- Zaman- mesleğe göre çalışma mesai değişir
- Gerilim ve
- Davranışa bağlı çatışma.

3.3. Cinsel Taciz

Toplumun bakış açısından dolayı çalışan kadınlar iş hayatında cinsel tacize maruz kalabildiği bilinmektedir. “Cinsel taciz, kendi isteği ya da rızası olmadan kişiye

⁸⁶ Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol ve Gönül Budak, İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001, s. 209.

⁸⁷ Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert Quinn, J. Diedrick Snoek ve Robert A. Rosenthal, Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, John Wiley & Sons, New York, 1964, s. 13.

karşı sözlü ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir.”⁸⁸ Genellikle iş hayatında cinsel tacize uğrayanlar kadınlardır ve bu bir kariyer engeli olarak görülebilmektedir.

Çeşitli yapılan araştırmalara göre, bütün ülkelerde iş hayatında kadınların karşılaştığı en büyük sorun işyerindeki cinsel taciz olduğunu göstermektedir. “Dolayısıyla, kadın açısından bakıldığında işyerinde cinsel taciz hem kadının kişilik haklarına tecavüz edilmesi anlamına gelmekte, hem de kadının çalışma ve ekonomik özgürlüklerine müdahale teşkil etmektedir.”⁸⁹ “Cinsel taciz niteliğindeki hareketler aşağıdaki şekillerde ortaya çıkabilir:

- Fiziksel şiddet, dokunma, gereksiz yakınlık,
- Kişinin görünüşüne, yaşam şekline, cinsel yönelimine ilişkin yorum ve sorular, onur kırıcı telefon görüşmeleri,
- Isık, cinsellik ima eden hareketler, cinsellikle ilgili materyallerin gösterilmesi.”⁹⁰

Genelde işyerinde cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanları, genç, bekâr, düşük eğitim düzeyine sahip, örgüt içerisinde alt kademelerde yer alan kadınlar oluşturmaktadır. Çoğunlukla tacize uğrayan çalışan kadınlar şikâyet etmemektir. “Kuşkusuz, bunun en önemli nedenleri, kadınların, bu yaşantılarını dil getirdiklerinde sosyal açıdan dışlanabileceklerine, dile getirmenin hiçbir şeyi değiştirmeyeceğine, hatta işyerinde boş yere huzursuzluk yarattıkları gerekçesiyle işlerinden bile çıkarılabileceklerine olan inançlarıdır.”⁹¹

3.4. Kadın İşgücünü Etkileyen Mesleki Eğitimdeki Eşitsizlikler

İkinci Dünya Savaşına katılan nüfusun erkek olması, büyük bir işgücü açığını ortaya çıkarmış ve bu durum kadınların istihdam edilmelerinin yolunu açmıştır. Bu dönemde kadın ve erkeğin iş hayatına katılabilmesi anlamında, kadınların işinin erkeklerden iki kat daha zor olduğunu söylenebilmektedir. Fakat geçmişte, geleneksel

⁸⁸ Nuray, Türker, Konaklama işletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı, Anatolia, Yıl: 8, Sayı: 1-2, 1997, s. 74-76.

⁸⁹ Genç, Yasemin, Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yolları. 1. Basım, İstanbul, Amargi Yayınları, 2008, s.66.

⁹⁰ A.g.e, s. 68.

⁹¹ Solmuş, Tarık, İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (MOBBING), İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı: 2, s. 48.

olarak kadınlar ve erkekler arasında eğitim sisteminde eşitsizlik bulunmaktadır. Kızların ev işleri ve tarla işleri ile ilgilenirken; erkekler eğitim alıp iş sahibi olmaları eşitsiz bir eğitim sistemi oluşturulmuştur. “Bu doğrultuda, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir.”⁹²

Zaman geçtikçe kız çocukları eğitim almaya götürülmüştür. Fakat kız çocuklarının belirli dallarda (öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik vb.) eğitim görmeye yönlendirilmiştir. Erkek çocukları ise kızlardan farklı bölümlerde (askerlik, mühendislik, inşaat gibi) götürülmüştür. “Bu bağlamda kadınların eğitimi, ataerkil yapı içinde baskı altında tutularak, yasal ya da toplumsal yollarla eğitimin sağlanması ve ilerlemesi engellenmiştir.”⁹³ Böylece toplumda eğitim cinsiyetçiliği üretilmiştir.

Eğitim cinsiyet ayrımcılığı baktığımız zaman farklı sosyo- ekonomik faktörler ve kır / kent yaşantı etkili olan unsurlardır. Sosyo- ekonomik durumu bozuk olan ailelerde kadının eğitimi ikinci planda kalmaktadır. Çünkü kadının toplumsal rolü nedeniyle (eşlik, annelik gibi) büyük olasılıkla, eğitim için verilen harcı emeğin karşılığını çıkmamaktadır. “Cinsiyet ayrımcılığı üzerine kurumsallaşmış eğitim kadınları, ikincil toplumsal rollere hazırlama ve bunu benimsemelerini sağlama işlevini gerçekleştirmektedir.”⁹⁴

Yapılan araştırmalara göre, işgücü piyasasında meslek cinsiyetçilik arasında iki tür ayrımcılıkla karşılaşmaktayız:

1. Yatay Ayrımcılık
2. Dikey Ayrımcılık

Yatay ayrımcılığa göre kadınlar ve erkekler farklı meslek sektörlerinde/ gruplarında çalışmaktadır. Örneğin kadın gazeteciler erkek gazetecilerle kıyaslandığında spor sektöründe daha fazla erkekler çalışmaktadır. Buna yakın, magazin sektöründe daha fazla kadınlar çalışmaktadır. “Yatay ayrımcılık, yukarıda belirttiğimiz üzere, kadın

⁹² Demirbilek, Sevda, Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2007, Cilt: 44, Sayı: 511, s. 21.

⁹³ Aklan, Türker, Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. 475, Ankara, 1981, s.35.

⁹⁴ Aksu, Bora, Eğitim Yolunda Güçlenme, Kadın Eğitim Toplantısı, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 7 Şubat 2000, s.17.

gazetecilerin tercih edilme gerekçelerine değinirken belirttikleri “sektörel ayrışma” biçiminde ortaya çıkar.”⁹⁵

Dikey ayrımcılığa göre kadınlar ve erkekler farklı hiyerarşik düzeyde çalışmaktadır. Söz konusu yönetim açısından ayrımcılık yapılırsa dikey ayrımcılık demektir. Örneğin bir medyada üst yönetim kadrolarında (müdür ya da redaktörler gibi sadece erkekler olursa) kadınlara karşı dikey ayrımcılık yapmış olmuştur.

4. Kadın ve Medya

4.1. Medyadaki Kadın Temsillerinde Cinsiyetçilik

Medya, günümüzde iletişim açısından insan hayatının vazgeçilmez bir aracı haline gelmiştir. Bu nedenle medyada oluşturulan imajlar, temsiller çok önemlidir. Toplumun diğer grupları gibi kadınlara dair oluşturulan imajlarda da medyanın rolü oldukça fazladır. Kadınların toplumsal hayattaki rolü ve siyasal katılımı medyada farklı biçimlerde temsil edilmektedir. Günümüzde, erkek ve kadın arasındaki farklılıklar azalmasına rağmen, medya hala geleneksel cinsel stereotipleri kullanmaktadır. Dahası, insanların duygularına gönderdiği mesajlarla, onları kötü ve gerçek olmayan durumlara inandırabilir. Medya, güçlü elit düşüncelere uygun olarak mesajlarını sunmakta, manipüle etmekte ve farklı bir gerçek oluşturmaktadırlar.

Medyada, kadınlar hakkında cinsiyetçilik ekseninde biçimlenen kalıpyargılar (sterotipler) oluşturulmaktadır. Yani cinsiyetçi bakış açısı sürdürülmektedir. Örneğin, genellikle kadınlar temizlik yaparken, yemek pişirirken, fedakâr bir anne, iyi bir eş ve ev ürünleri sunarken temsil edilmektedir. Buna ek olarak medyada çoğu zamana kadın cinsel bir obje olarak da sunulmaktadır. Örneğin, televizyonda kadınlar bedenleri sayesinde haber oluşturmaktadır. Bunun yanında, televizyon için sadece haber içeriklerinde kadının bir güzellik ve seks objesi olarak sunulması değil, kadın sunucuların % 90’nın güzel olması gibi çalışan kadınlar açısından da aynı durumun söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Kadınlara karşı medyanın genel tutumu, erkeklere oranla kadınları daha mağdur gösterme üzerinedir.

⁹⁵ Tufan- Tanrıöver, Hülya, Medya Sektöründe Kadın İşgücü, Toplum ve Bilim Dergi, Güz 86, 2000, s. 179.

Medyada kadın ve kadınların bedeni tüketim ve üretim için bir araç olarak kullanılmaktadır.“Feminist medya çalışmaları bir yandan medyadaki eril söylemler ve eril şiddeti kültürel ve yapısal sorunlarla ilişkili olarak deşifre ederken, bir yandan da kadın izleyicinin konumuna yakından bakmak gibi güç bir işi başarmıştır. Kadınların, sanıldığı gibi aksine, medya metinlerini bir “kaçış” güdüsüyle ve pasif bir biçimde tüketmedikleri, bu metinleri son derece aktif bir biçimde kadın deneyiminin ve kadınlararası ilişkinin bir parçası haline getirdikleri bu araştırmalarla açığa çıkmıştır.”⁹⁶

Reklamlar ve dizilerde de kadınların aynı şekilde temsil edildiğini söylemek mümkündür. Genellikle kadınların rolü aile ve evindedir. Reklamlarda erkekler otoriter rollerdedir, kadınlar ise genellikle duygusal, güçsüz, kilo vermek isteyen olarak temsil edilmektedir. Yani, “gerçek bir erkek”, spor yapan, başarılı, profesyonel, güzel kadınları elde edebilen erkek şeklindedir. Yanına marka olan araba ve akıllı telefon bulunmaktadır. Diğer şekillerde, kendi ailesine zaman ayıran ve önem veren erkek tipidir. Ev temizleme tanıtımlarında erkekler çok az görülür. Kitle iletişiminde böyle imajlarla kadınların kimliklerini ve yaşam tarzlarını şekillendirmeye yardımcı olmaktadır.

Medyadaki kadın temsillerine genel olarak değindikten sonra, tezin araştırma kısmında örnek olarak ele alınan Kosova medyasında kadınların durumunu ortaya koymak yararlı görünmektedir. Kadınların medyadaki durumunun genel bir fotoğrafını çekmek için araştırma kısmında örnek olarak alınan Kosova’ya baktığımızda durum şöyledir: Kosova’da medyanın çoğunda, kadın gazeteci sayısı erkek gazeteciler ile karşılaştırıldığında daha fazladır. KTV ve RTV21 hariç, Kosova’da çoğu medyalarda erkekler tarafından yönlendirilmektedir. Ne kadar fazla çalışan kadın gazeteciler varsa da, yönetici konumunda erkeklerdir. Kosova’nın Radyo ve Televizyonu (RTK) kurulunda sekiz kişiden en az iki kadın zorunludur ve kuruldan mutlaka iki kişi maliye ya da işletme yönetimi alanında mezun olmalıdır. “Kosova’da 116 toplam sayısı yayın medyadan, yaklaşık % 10 kadınlar tarafından yönetilmektedir.”⁹⁷

Kosova’da da medyada kadın temsilleri farklılaşmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak Kosova’daki “Express” gazetesinde Aralık 2010 siyasi sürecinde kadının temsili

⁹⁶ Bülent Çaplı & Hakan Tuncel, Televizyon Haberciliğinde Etik, Sevilay Çelenk, Kadınların medyada temsili ve etik sorunlar, Fersa Matbaacılık, Ankara, 2010, s. 232.

⁹⁷ www.imc-ko.org, Son Erişim 30 Nisan 2015

ile ilgili yapılan bir çalışmanın sonuçları ilgi çekicidir. Eleştirel söylem analizi ile yapılan çalışmada, 40 gazete analiz edilmiş ve olağanüstü seçim döneminde medyanın kadınların rolünü ve katılımını nasıl temsil ettiği ortaya konmaya çalışılmıştır.”⁹⁸ Çalışmada, gazetenin haberlerinin cinsiyet bağlamında dağılımına bakıldığında genellikle erkeklere odaklandığı, kadınlar hakkında çok az makaleye yer verdiği söylenmektedir. “Gazetenin eğlence bölümü sayılmazsa, kadınlar ile ilgili sadece üç makale yer almaktadır. Onlardan biri belediye başkan yardımcısının portresidir (C: Birinci Başkan Yardımcısı), ikincisi savaşta dul kalan kadınlardan söz eder (D: Kanundan Acılar), üçüncüsü ise (E: Yasanın Yararları) doğum izni hakkında yazılmıştır.”⁹⁹ Bahsedilen çalışma incelendiğinde; birinci metinde kadınların pasif olarak gösterildiği ve annelik durumuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Kosova medyasında yayınlanan makaleleri ve bilgileri çoğunda kadın figürü mağdurun konumunda esas görüldüğünü fark edilmektedir.

“İkinci metinde, savaş nedeniyle kadın aile içinde dul olarak temsil edilmektedir. Üçüncü metinde, doğum izninden söz edilir ve kadın anne rolüyle profesyonel olarak temsil edilmektedir. Ancak o metinde kadın pek aktif biri olarak tasvir edilmediği gibi, yanı sıra duygusal biri olarak temsil edilmiştir.”¹⁰⁰ Gazetenin söz konusu makalelerinde siyaset, aile ve işgücü piyasası olmak üzere üç alanda stereotip geliştirdiği söylenebilir. Çalışma şu sonuçlara ulaşmıştır: “Nitel ve nicel açısından kadınlar medyada yetersiz temsil edilmektedir. Kosova'daki medya söylemi kadınlarla ilgili farklı stereotipler ve önyargıları kitlelere ulaştırmaya çalışmaktadır. Medya bu stereotipleri ve önyargıları gerçek hale getirmektedir. Medyanın kullandığı dil kadınların imajını farklı yere oturtur; pasif ve toplumda karar veremeyen biri olarak tasvir eder. Dolayısıyla medya cinsiyetçiliğin ve eşitsizliğin oluşmasına katkı sağlamaktadır.”¹⁰¹

Kosova medyasını inceleyen bu çalışmadan yola çıkarak, kadınların medyadaki temsiline yönelik söz konusu sıkıntıları ortadan kaldırmak için şu öneriler geliştirilebilir:

⁹⁸ Media, Lindita Tahiri, Prezantimi i Femres ne Mediat e Kosovës, Prishtinë, Universiteti i Prishtinës, 2012, s. 28

⁹⁹ A. g. e, s. 32.

¹⁰⁰ A. g. e., s. 34.

¹⁰¹ A. g. e., s. 38.

- Toplumda kadınlara destek verilmesi konusunda uzlaşma sağlanmalı,
- Kadınlarla ilgili haberler sadece dizilerle sınırlı kalmamalı,
- Toplumsal cinsiyet uzmanları tarafından cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik yasalar oluşturulmalı,
- Medya dâhil, hükümet ve tüm devlet kurumları tarafından, toplumsal cinsiyet eşitliği önemli görülmeli ve desteklenmelidir.

4. Medya Çalışanları Olarak Kadınlar

Çalışma hayatının içinde yer alan diğer kadınlar gibi medya çalışanı olarak kadınlar da sektörde sorumluluklarla ve zorluklarla karşılaşmaktadır. Her meslekte olduğu gibi, medya sektöründe de çalışan kadınlar için denge kurmaya kolay değildir.

Medya sektöründe çalışma, özellikle kadınların durumu düşünüldüğünde genellikle mesai olmayan bir meslek olarak yargılanmaktadır. Tüm memurlar saat 16'da işlerini bitirirken, medya çalışanları ertesi gün için yeni fikirler düşünmek zorundadır. Gazetecilik mesleği gece gündüzü, yazı kışı tanımamaktadır; 24 saat içinde çevrimiçi olmak isteyen bir meslektir. Her zaman gazeteciler zamanla yarışıp zamanın baskısı altında yazmaktadır. Gazetecilik fedakârlık isteyen bir meslek olduğu için medya çalışanları olarak gazetecilik kadınlara uygun bir meslek olarak görülmemiştir. “Tüm bu nedenlerden ötürü, günümüzde medyada işgücü sorunu, kadın bakış açısından yola çıkan pek çok araştırmaya konu oluşturmıştır ve disiplinler arası yaklaşımları gerekli kılar. Nitekim bu nedenle, ekonomin yanı sıra sosyoloji (özellikle de çalışma sosyolojisi), iletişim bilimleri, hatta metodolojik yaklaşım açısından etnografi alanında yapılan farklı çalışmalar ve bunların tümüne yeni epistemolojik boyutlar kazandıran kadın araştırmaları, medya alanıyla ilgilenmiştir.”¹⁰²

Günümüzde kadınlar gazetecilik eğitim alanında erkeklere göre daha yüksek bir seviyededir. Buna rağmen gazetecilik mesleğin iş koşulları zor olduğundan medya sektöründe erkek işgücü kadınlardan daha yüksek bir orantıdır. Fakat teknoloji gelişimi sayesinde kadınlar için yeni fırsatlar açılmaktadır. Örneğin, gazetecilikte kadınlar tam zamanlı çalışmak zorunda değildir; evden de bağımsız yazar olarak çalışabilmektedir.

¹⁰² A. g. e., s. 174.

Artık kadın gazeteciler sosyal medyayı aracılığıyla uzaktan (iş yerinde olmadan) haber gündemimin takip edebilmektedir. Bu yeni medyanın tüketen yolları kadın gazetecilere yararlanma sağlamaktadır.

Kuşkusuz ki medya, kadınların rolü işgücü piyasası kadar değişmektedir. Fakat çeşitli engeller nedeniyle bunlar arasında uyum sağlamamaktadır. Televizyon dalına bakarsak düşünülür ki çoğu çalışanlar kadınlardır, çünkü kadın gazeteciler en izleyen saatlerde yer almaktadır. Örneğin haber programında, ya sunucu olarak ya muhabir olarak bulunmaktadır. Başka bir ifade ile medya sektöründe kadın işgücü konusunda şeffaf duvarlar var olduğunu gözlenmektedir. “Kadın gazeteciler, tüm güçlükleri göğüsleseler, özveriyle çalışsalar da bu “erkek egemen” toplum, erkek meslektaşları açısından söz konusu bile olmayan yeni engeller koyar önlerine.”¹⁰³

4.1. Kadınların Medya Sektörüne Girişi

Gazetecilik bir meslek haline geldiğinden beri, kadınlar geleneksel düşüncelerle ve kanunla sınırlanmıştır. Kadınlar meslek içinde belirgin ayrımcılığa karşı karşıya kalmışlardır. Bununla birlikte, kadınlar 1890’larda öncesi bile gazeteci, editör, muhabir, spor analist olarak işletmiştir.

Dünya’nın ilk kadın gazeteciler birisinden ve Amerika’nın ilk gazete yayın yönetmeni olarak Elizabeth Timothy bilinmektedir. 1740’larda Amerika’da Elizabeth Timothy’nin gazetesi “South Carolina Gazette” isimli yayınlanmıştır. “Onun ilk gazetesi kısa yerel haberlere ve edebiyat içerikle yazılara yer verilmiştir. Yeni güney yazarlara dramalar, şiir, klasik edebiyat yazdırmıştır. Gazete dört sayfadan oluşturmuş ve öncelikle yazım iki sütun halinde yazılmıştır.”¹⁰⁴

Kadınların medya sektörüne girişte Amerikan gazeteci Elizabeth Jane Cochran ilk büyük bir adım atan olduğunu söylenebilmektedir. Gazetecilik hayatında Nellie Bly olarak tanınmıştır. Nellie Bly soruşturmacı gazetecilik tarihinin efsane gazetecilerinden biriydi. 1887 yılında büyük bir gazetede iş bulma umuduyla, Nellie Bly New York’a gitmiştir. Fakat kadın olduğu için Bly’a oradan hiçbir iş teklifi edilmemiştir. “Bly’ın

¹⁰³ Tufan- Tanrıöver, Hülya, Medya Sektöründe Kadın İşgücü, Toplum ve Bilim Dergi, Güz 86, 2000, s. 183.

¹⁰⁴ America's First Woman Editor-Publisher, <http://www.womenhistoryblog.com/2008/10/elizabeth-timothy.html>, Son Erişim 8 Mayıs 2015

Blackwell Adasında (şimdi Roosevelt Adası) New York'ta itibarsız ruh sağlığı hastanesindeki hastalardan edindiği deneyimleri içeren ilk makalesi “The World” gazetesinde yer almıştır.”¹⁰⁵ Bly deli bir hasta olarak ve 10 gün içerisinde taahhüt edilmiştir. On gün boyunca pis koşullara, çürümüş gıdalara, doktorlar ve hemşireler tarafından yapılan fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Kimliğini saklayan bir gözlemci olarak bütün çektikleri hepsi “10 Days in a Mad House (On Gün Akıl Hastanesinde)” isimli makale içerisinde yer vermiştir. Bundan sonra illeri tetkikleri başlayıp New York yetkileri tarafından hastanedeki insanlar için bakım yoğunlaştı ve daha fazla para yatırılmıştır. Nellie Bly bunun için “Joseph Pulitzer” araştırma gazetecilik ödülü alıp ilk kadın araştırma gazeteci olmuştur.

Nellie Bly “10 Days in a Mad House” makalesinden sonra daha ünlü olmaya başlamıştır. 1889 yılında Phineas Fogg’un kurgusal kitabını “Eighty Days Around the World (Seksen Gün İçinde Dünya Etrafına)” meydan okumaya karar vermişti. “Amerika'nın doğu kıyısındaki üzerinde başladı ve doğuya doğru yola çıktı ve o yetmiş iki gün altı saat ve on dakika içinde eve döndü. Döndüğünde onun adına giyim markası çıkartmış, şarkılar yazılmış, dans isimi koymuşlar ve hatta geçit törenleri düzenlenmiştir.”¹⁰⁶ Böylece kadınların oy hakkı olmadan dönemlerde bile Nellie Bly bir erkeğin işi yapmıştır. Onun inanılmaz hikâyeleri bütün toplumlarda kadınlara bir ilham kaynağı olarak sunabilmektedir.

1900 yıllarında bazı kadın gazeteciler ırkçılık sorunla karşılaşmıştır. Bu konuda medya sektöründe Afrikalı- Amerikalı gazeteci Alice Dunnigan çok emek verdiği için tanınmaktadır. Alice Dunnigan Kentucky Üniversitesinde çalışırken siyah insanların çektikleri görüp öğrencilere söz konusu sorunları için makale yazmayı ödev vermiştir. Öğrencilerle 1939 yılında “Kentucky Fact Sheets (Kentaki'nın Gerçek Sayfaları)” isimli bir makale haline getirmiştir. Fakat siyah bir kadın olduğu için ona pek önem verilmemiş ve yaklaşık 40 yıl sonra yayınlanmıştır. “1982 yılında mucizevî bir şekilde,

¹⁰⁵ <http://www.biography.com/people/nellie-bly-9216680#bellevue-hospital-expos%C3%A9>, Son erişim 6 Mayıs 2015

¹⁰⁶ Women in Journalism: A Triumph over Time, <http://www.inforefuge.com/women-in-journalism-a-triumph-over-time>, Son Erişim 7 Mayıs 2015

siyah Kontaklıların miras ve gelenek hakkında ilginç hikâyesi yayınlanmıştır.¹⁰⁷ Beyaz Sarayında ilk siyah kadın muhabiri ve senatonun ilk siyah kadın üyesi olmuştur.

Bütün gazeteciler için savaş muhabirliği gazeteciliğin zor bir türüdür. Ayrıca kadın gazeteciler için her tür zorluklar ortaya çıkmaktadır. Medya sektöründe hırslı, cesaretli dürüst kadın gazeteci olarak Rus gazeteci Anna Politikovskaya bilinmektedir. “Committee to Protect Journalist (CPJ)” (Gazetecileri Koruma Komitesi)’ne göre 2001 yılında dünyada 37 gazeteci öldürdü (2000 yılında 24 gazeteci öldürüldü ve Irak savaşında üç hafta içinde 12 gazeteci öldürüldü).¹⁰⁸ Dünya’da Gazetecilik mesleğini yapanlar için üçüncü ülke tehlikeli olarak olarak Rusya kabul edilmektedir. “Novaya” gazetesinde Anna Politikovskaya, Putin’in Çeçenistanlılara karşı yürüttüğü zalim savaşa karşı çıkmıştır ve bir süre yazışmalar Çeçenistan savaşı (1999’larda) hakkında yazmıştır. Onun kitabında “Çeçenistan: Rusya’nın Rezilliği”, Çeçenistan’da Putin tarafından yapılan sert politikaları ve aşırı vahşeti ortaya çıkmaktadır. Gazeteci Politkovskaya ölümü hissederken “Reporters Sans Frontiers” uluslararası sempozyumda katılırken ölümü hissedip şöyle demişti: “Bazen düşünceleri yüksek sesle söylemek isteyenler hayatıyla ödemektedir. Hatta öldürebilirler; sırf gerçekleri söylediği için. Yalnız ben bu risk altına değilim, kanıtlayabilirim”. Böylece 7 Eylül 2004 tarihinde, yaşadığı binanın asansöründe bilinmeyen fail tarafından öldürdü. Bugüne kadar hala faili bulunmamaktadır.

Medya sektöründe kadın çalışanlar olarak birçok kadın iz bırakmıştır. Kısaca aşağıdaki listede birkaç isimleri ve ne için ünlü olmuşlar verilmektedir.

- Anne Newport Royall- Amerika’nın ilk basın kadın gazeteci olarak bilinmektedir.
- Sarah Joseph Hale- 1837 yılında ulusal bir derginin ilk kadın editörü olmuştur.
- Cornelia Walter- 1842 yılında “Boston Transcript” gazetesinde ve ABD’de ilk kadın editörü olduğunu bilinmektedir.

¹⁰⁷ A. k.

¹⁰⁸ Deborah Chambers, Linda Steiner and Carole Flemind, Woman and Journalism, Taylor& Francis Group, New York, 2005, s. 174.

- Margaret Fuller- 1846 yılında günlük bir gazete için ilk kadın edebiyat eleştirmeni olmuştur.
- Jane Gray Swisshelm- 1850 yılında “New York Herald Tribune” gazetesinden, Washington’da basın salonunda ilk oturan kadın olmuştur.
- Jane Cunningham Croly- 1868 yılında “New York Tribune” semtten merkeze taşıyan ilk kadın olmuştur.
- Elizabeth Meriwether Gilmer- 1896- 1951 yıllar arasında kişisel önerileri köşe yazarı ilk kadın olduğunu belirtmektedir.
- Dorothy Thompson- 1936 yılında “The New York Herald Tribune” gazetesinde editör sayfasında düzeltme yapabilecek kişi ilk kadın olmuştur.
- Murguerit Higgins- 1952 yılında savaştan muhabirlik (“The New York Herald Tribune” gazetedeki yazışmalar) için Pulitzer Ödülü ilk kazanan kadın olmuştur.
- Judith Crist- 1958 yılında “New York Herald Tribune” gazetesinden drama eleştirmen adına onurlandırmıştır.¹⁰⁹

Günümüzde, kadınlar 1900 yıllarda çektiği zorlukları hala yaşamaktadır. Söz konusu zorlukları, kadınları güçlendirip istekleri gerçekleştirmek için bir neden daha olmaktadır. Yalnız gazetecilik mesleği bazı kadınlardan da erkek mesleği olarak görülmektedir. Fakat Nellie Bly’ın, Alice Dunnigan’ın ve Anna Politkovskaya’nın hikâyeleri gibi gösterir ki bazı kadınlar erkeklerden daha istekli ve güçlüdür. Birçok değişiklikleri yapılmış olsa da cinsiyetler arası eşitlik için daha çok yapılması gerekmektedir.

5.2. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Dünyadaki Genel Görünümü

Birçok ülkede, farklı nedenle gazeteciler ve editörler çoğunluğu erkek kalmaktadır. Son yıllarda medya sektöründe çalışan kadınları için önemli değişiklikler olmasına rağmen kadınlar medya sektöründe hala azınlık olarak görülmektedir.

¹⁰⁹ Women in Journalism: Newspaper Milestones, <http://www.nysl.nysed.gov/nysnp/womenlucy.htm>, Son Erişim: 8 Mayıs 2015

Genellikle bütün ülkelerde kadın gazetecilerin tam sayısı belli olmasına rağmen % 40 olduğunu tahmin edilmektedir. “Gazeteciler konusunda da, sayısal belirsizlik vardır. Hele bir de, bu mesleğin salt günlük yaygın gazetelerle sınırlı olmayıp, süreli yayınlar, yerel ya da bölgesel yayınlar ve haber ajanslarını da kapsadığı düşünüldüğünde, oldukça önemli bir gazeteci kitlesi olduğu düşünülebilir.”¹¹⁰ Fakat günden güne medya sektöründe gazetecilerin sayısı artarken kadın gazetecilerin sayısını düşük düzeyde kaldığı görülmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde medya sektöründe kadın gazetecileri farklı bölümlerde eşitsizlikle karşılaşmaktadır. 2012 yılında “Central European Labour Studies Institute (CELSI)” (Orta Avrupa İşgücü Etütleri Enstitüsü) tarafından yapılan araştırmaya göre ücret konusunda kadın gazeteciler erkek gazetecilerle kıyaslandığında aylık ücreti daha düşük olduğunu öğrenmektedir. “Avrupa Birliğinde kadın gazeteciler erkek gazetecilere göre daha düşük maaş almaktadır; yani - % 16 fark görülmektedir. Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği ülkelerinde ve Güney Amerika’da da cinsiyet ücretlendirme farkı bilindirmiştir.”¹¹¹ Aşağıdaki tabloda daha net görülmektedir.

Tablo 9. : Bölgeye ve Cinsiyet Dağılımına Göre Gazetecilerin Ücret Farkı (2009-2011 Yıllar)¹¹²

Bölge	Erkeklerin Ortalama Ücreti (Dolar)	Kadınların Ortalama Ücreti (Dolar)	Ücret Farkı
Avrupa Birliği	3410	2876	% 16
SSCB	943	855	% 9
Güney ve Orta Amerika	1354	1295	% 4

Tablo 9’den bütün dünyada kadın gazetecilerin statüsü erkeklere göre her kapsamında daha eşitsiz olduğunu görülmektedir. Medya sektöründe kadınlara karşı

¹¹⁰ Hülya Tufan- Tanrıöver, Medya Sektöründe Kadın İşgücü, Toplum ve Bilim Dergi, Güz 86, 2000, s. 176.

¹¹¹ Wage Indicator Global Report, Gender Pay Gap in Journalism, Mart 2012, s.12

¹¹² A. g. e

tüm eşitsizlikleri ve iş hayatı zorlukları ortadan kaldırılması nedeniyle özel politikalar oluşturması gerekmektedir.

5.3. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Kosova'daki Genel Görünümü

Kosova'da Gazetecilik Avrupa gazeteciliği ile karşılaştırıldığında oldukça geç başlamıştır. Hatta İkinci Dünya Savaşı öncesinde, Kosova'da Arnavutça dilinde medya yoktu. “Dünya Savaşı’ndan sonra, 1999 yılına kadar, Kosova’da yalnız bir günlük gazete yayınlanmıştır; “Rilindja” (Rönesans) gazetesi. Geçtiği zorluklara rağmen, Kosova’da Arnavutça dilinde, “Rilindja” gazetesi yirminci yüzyılın gazetecilik geleneği göstermektedir.”¹¹³

Çeşitli nedenlerle kadın gazetecilerin girişi medya sektöründe geç kalmasına rağmen 70’lerde kadınlarla ilgili bir dergi yayınlamaya başlamıştır. “Kasım ayında 1971’de, “Kosovarja” kadınlarla ilgili ilk sosyal dergisi yayınlamıştır.”¹¹⁴ Bu dergi kadınların her tür karşılaştığı sıkıntıları elde alınmıştır.

Kosova’da medya sektöründe ilk kadınlar gazeteci çalışanlar olarak aşağıdaki isimler bilinmektedir: Sanije Shala, Sanije Gashi, Maxhide Murseli, Pranvera Velu, Ymrane Hajra, Hazbije Salihu, Vera Hima, Nahire Gërguri, Fatmire Duraku, Meribane Dushi, Melihate Juniku, Dhurata Kaba, Flora Brovina, Vesta Nura, Fehime Selimi, Nafije Latifi, Mërgime Luzha, Magbule Siçani, Ryve Neziri, Tahire Govori, Rabije Ibraj, Zana Kada, Afërdita Saraçini, Valentina Saraçini, Nezaqete Rukovci, Burbuqe Rushiti, Zyrifa Kçiku, Lidie Kelmendi, Shyhrete Pavata, Hamide Latifi, Drita Gërmizaj, Besa Ceku, Nafije Grainca, Qamile Selimi vd.”¹¹⁵

Bugünlerde Kosova’da yönetici olarak da az yer almaktadır. İki televizyon kurumunda “RTV 21” televizyonunda (Afërdita Saraçini) ve “KTV” televizyonunda (Flaka Surroi) kadın yönetici olmaktadır. Gazetelerde ise sadece “Kosova Sot” gazetesinde kadın yönetici (Margarita Kadriu) bulunmaktadır.

¹¹³ Krasniqi, Milazim, Hyrje në Gazetari, Rozafa, Prishtinë, 2008, s.8-9.

¹¹⁴ <http://www.akllapi.net/t3317-sanije-gashi-modeli-i-femres-dhe-gazetare-shqiptare-ne-kosove>, Son Erişim 13 Mayıs 2015

¹¹⁵ İsimleri Ansiklopedi’nden alındı: Hamit Boriçi, Fjalori Enciklopedik, Gazetarë dhe Publicistë Shqiptarë, Unioni i Gazetarëve Profesionistë të Veriut (UGPV), Tiranë, 2005

Medya sektöründe çalışan kadınların Kosova'daki durumu dünyanın durumundan pek farklı görünmemektedir. Kosova'da medya sektöründe ne kadar kadın çalışanlar var doğru bir sayı bilinmemektedir. Genel olarak, gazetecilik bölümü mezunlarının büyük bir çoğunluğu kadınlardır. Kosova'da gazeteci çalışanlar medya sektöründe bir süre zorluklarla karşılaşmaktadır. En temel düzeyde bakıldığında, Kosova'daki kadın gazetecileri için bir yasanın olmaması, medyanın karşılaştığı maddi zorluklardan dolayı maaşları geç alıp asgari ücretle çalışmaları, çoğunluğunun kadrosuz çalışıyor olması bu zorluklardan bazılarıdır.

III. BÖLÜM

KOSOVA'DAKİ KADIN MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

1. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Araştırmanın konusu “Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik: Kosova’daki Kadın Gazeteciler Örneği”dir. Bu bağlamda çalışmanın kapsamını yalnız Kosova ulusal ve yerel medyasındaki radyo, televizyon, gazete ve elektronik medya (ajans, portal gibi) oluşturmaktadır. Kosova’da medya sektöründe her kademedede çalışan kadınlarla görüşmeler yapılmıştır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, 12 medya kuruluşunda çalışan toplam 40 kadın gazeteci ile derinlemesine görüşme yöntemiyle mülakatlar yapılmıştır. Görüşme yapılan kadın gazetecilerin çalıştığı kurumlarına bakıldığında, 4 farklı medya bölümünün de bulunduğu görülmektedir. Görüşme, aşağıdaki yayın organlarında çalışan kadın gazetecilerle yapılmıştır:

1. Radyo(Radio Kosova, Radio Plus, Radio Dukagjini)
2. Gazete (Zeri, Koha Ditore, Epoka e Re),
3. Televizyon (RTK, RTV 21, KTV)
4. Elektronik Medya/ Portal (KosovaPress, Indeksonline, KosovaLive)

Her görüşme yaklaşık 30 dakika civarında sürmüştür ve medya çalışanlarına toplam 24 soru yöneltilmiştir. Sorular sorulmadan önce kendi isimlerinin çalışma sırasında kullanılmayacağı bilgisi verilmiştir. Görüşme, Eylül 2014’de Kosova’da yapılandırılmış bir şekilde yapılmış, sorular önceden hazırlanmış ve her gazeteciye aynı sorular sorulmuştur.

Görüşmedeki sorular aşağıdaki amaçlara uygun olarak hazırlanmıştır.

- Kosova medyasında çalışan kadınların niteliklerini ortaya çıkarmak,
- Medyadaki cinsiyetçiliğin hangi süreçlerde/nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmak,

- Medyada çalışan kadınlar ile medyadaki kadın temsili arasında bağlantı olup olmadığını göstermek ve
- Son olarak da medyada çalışan kadınlara yönelik olan cinsiyetçiliğin çözümüne dair önerilerini öğrenmek.

Birinci amaç olan medyada çalışan kadınların nitelikleri amacına ilişkin olarak şu sorular sorulmuştur:

- Gazetecilik mesleğine girerken, kadın olmanızdan dolayı, avantajlı ya da dezavantajlı bir durumla karşılaştınız mı?
- Çalıştığınız kurumda, işinizi yaparken kadın olmanızdan dolayı herhangi bir sıkıntı yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu sıkıntılar nelerdir?
- Çalıştığınız kurumun kadın çalışanlarına karşı tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce kadınlara yönelik bir ayrımcılık var mı?
- Özel hayatınızla çalışma hayatınız arasındaki dengeyi nasıl kuruyorsunuz? Çalışma hayatınız özel hayatınızı etkiliyor mu?
- Evli misiniz? Evlenirseniz (ya da evliyseniz) iş hayatınızın sekteye uğrayacağını (ya da uğradığını) düşünüyor musunuz?
- Çocuğunuz var mı? Varsa bu durumun mevcut iş düzeninizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz? Yoksa çocuk sahibi olmanızın işinizi olumsuz etkileyeceğine ilişkin bir kaygı taşıyor musunuz?

İkinci amaç olan medyadaki cinsiyetçiliğin hangi süreçlerde/nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmak amacına ilişkin olarak şu sorular sorulmuştur:

- Çalıştığınız medya kurumunda kadın çalışanlar ile erkek çalışanların sayısı eşit mi?
- Yönetici pozisyonları için kadın ve erkek çalışan sayıları eşit mi?
- Kurumunuzdaki kadın gazeteciler genellikle hangi pozisyonlarda çalışıyor?

- Çalıştığınız kurumda, aynı pozisyondaki erkek meslektaşınızla eşit muamele düşünüyor musunuz?
- Kurumunuzda kadınlara yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?
- Aynı işi yapan kadın ve erkek gazeteciler eşit ücrete tabii tutuluyor mu?
- Kariyer ve yükselme imkânları kadın gazeteciler açısından erkek gazetecilere olduğu kadar açık mı? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?
- Medya sektöründe bugüne kadar herhangi biri tarafından sözlü ya da fiili tacize uğradınız mı? Uğradıysanız tepkiniz ne oldu?
- Çalışma ortamınızda zaman zaman kadınlara yönelik ayrımcılık içeren, kadınları aşağılayan ifadelerin olduğunu görüyor musunuz? Ne sıklıkla bu tarz ifadeler duyuyorsunuz?
- Cinsiyetçi ifadeler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu? Bu ifadeleri kullanan kişileri uyarıyor musunuz? Uyarıyorsanız, bu tepkiniz dikkate alınıyor mu?

Üçüncü amaç olan medyada çalışan kadınlar ile medyadaki kadın temsili arasında bağlantı olup olmadığını göstermek amacıyla ilişkin olarak şu sorular sorulmuştur:

- Size göre medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü var mı?
- Kadın haberleri gazetenizde nasıl ve ne kadar yer buluyor? Size rağmen bu haberler erkek bakış açısıyla mı veriliyor? Neden?
- Bugüne kadar kadınları ilgilendiren bir haberin veriliş şekline hiç itiraz ettiniz mi? Bu itirazınız dikkate alındı mı?
- Medyada kadın haklarının gelişimine katkı sağlamak için neler yapılabilir? Önerileriniz var mı?

Dördüncü amaç olan medyada çalışan kadınlara yönelik olan cinsiyetçiliğin çözümüne dair öneriler amacıyla ilişkin olarak şu soru sorulmuştur:

- Kadınların medya sektöründe ayrımcılığa uğradığını düşünüyorsanız, bu ayrımcılığın ortadan kalkması için neler yapılabilir? Önerileriniz nelerdir?

3. Araştırmanın Bulguları

3.1. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Demografik Özellikleri

Görüşme yapılan kadın gazetecilerin, 13'ünün evli, 27'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Medya sektöründe, evli kadın gazetecilerin çalışma koşulları daha zor olduğu için, bekâr kadın gazeteci sayısı evli kadınlardan daha yüksektir.

Görüşme yapılan 40 medya çalışanı kadın arasında farklı yaş grubuna ait kişiler bulunmaktadır. Görüşülen kadın gazetecilerin yaş ortalaması 28'dir.

Eğitim düzeyine bakıldığında, 28 kadının üniversite mezunu, 12 kadının ise Yüksek Lisans mezunu olduğu görülmüştür. Üniversite ve yüksek lisans mezunu kadın gazetecilerin tümü Gazetecilik bölümü mezunudur. Kadın gazetecilerin % 70'i yabancı dil bildiklerini belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak kadın gazetecilerin nitelikli çalışanlar olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 10 kadın gazetecilere ait demografik bilgileri göstermektedir.

Tablo 10. : Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Demografik Özellikleri

	Medeni Hali	Yaş	Eğitim Düzeyi
K. G. (1)	Evli	35	Üniversite (Lisans)
K. G. (2)	Bekâr	46	Üniversite (Lisans)
K. G. (3)	Bekâr	31	Üniversite (Lisans)
K. G. (4)	Evli	32	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (5)	Bekâr	28	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (6)	Bekâr	24	Üniversite (Lisans)
K. G. (7)	Evli	29	Üniversite (Lisans)
K. G. (8)	Evli	25	Üniversite (Y. Lisans)

K. G. (9)	Evli	58	Üniversite (Lisans)
K. G. (10)	Evli	32	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (11)	Bekâr	34	Üniversite (Lisans)
K. G. (12)	Bekâr	25	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (13)	Bekâr	29	Üniversite (Lisans)
K. G. (14)	Bekâr	25	Üniversite (Lisans)
K. G. (15)	Evli	33	Üniversite (Lisans)
K. G. (16)	Bekâr	24	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (17)	Bekâr	21	Üniversite (Lisans)
K. G. (18)	Bekâr	28	Üniversite (Lisans)
K. G. (19)	Bekâr	28	Üniversite (Lisans)
K. G. (20)	Bekâr	26	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (21)	Evli	32	Üniversite (Lisans)
K. G. (22)	Bekâr	34	Üniversite (Lisans)
K. G. (23)	Bekâr	31	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (24)	Evli	33	Üniversite (Lisans)
K. G. (25)	Evli	26	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (26)	Bekâr	21	Üniversite (Lisans)
K. G. (27)	Bekâr	24	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (28)	Bekâr	23	Üniversite (Lisans)
K. G. (29)	Bekâr	24	Üniversite (Lisans)
K. G. (30)	Bekâr	27	Üniversite (Lisans)
K. G. (31)	Bekâr	24	Üniversite

			(Y. Lisans)
K. G. (32)	Evli	26	Üniversite (Lisans)
K. G. (33)	Evli	32	Üniversite (Y. Lisans)
K. G. (34)	Bekâr	23	Üniversite (Lisans)
K. G. (35)	Bekâr	25	Üniversite (Lisans)
K. G. (36)	Bekâr	25	Üniversite (Lisans)
K. G. (37)	Evli	26	Üniversite (Lisans)
K. G. (38)	Bekâr	25	Üniversite (Lisans)
K. G. (39)	Bekâr	21	Üniversite (Lisans)
K. G. (40)	Bekâr	21	Üniversite (Lisans)

3.2. Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Karşılaştıkları Sorunlar

Her meslekte olduğu gibi medya sektöründeki kadınlar çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. En önemli sorun, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi kurmada yaşanmaktadır. Görüşmelerde “Özel hayatınızla çalışma hayatınız arasındaki dengeyi nasıl kuruyorsunuz? Çalışma hayatınız özel hayatınızı etkiliyor mu?” sorusuna verilen bazı cevaplar şöyledir:

Radio (K. G. 4): “Çalışma hayatımı özel hayatımı olumsuz anlamda etkilemez. Fakat gazetecilik çalışma mesai omayan bir meslektir. Bu nedenle, bazen konular ya da makaleler için evde çalışmaya devam ederim”

Radio (K. G. 5): “Kesinlikle iş hayatı özel hayatıma etkiliyor. Dengeyi korumak için gayet zor oluyor, çünkü gazetecilik mesleği boş zaman bırakmaz. Hatta tatil günleri olduğu zaman bile bazen çalışıyorum. İşte gazetecinin işi yapıyorsan demek ki hayatı koşarken yaşayacaksın.”

Gazete (K. G. 18): “Herhangi bir tür işi özel hayata etki yapar. Fakat ben her zaman iş hayatı özel hayatımdan uzak tutmaya çalışırım. Bu benim prensibim. İş

yerinde yaptıklarım iş yerinde kalır. Özel hayatım sadece bana aittir. Hiçbir iş sorunları eve götürmem ve asla özel hayatımın sorunları iş yerime götürmem. Benim için tek sorun iş yerinde geç saatlerinde kalmaktır. Fakat o da olağanüstü günlerde olur.”

Gazete (K. G. 19): “Bu karşılıklı bir meseledir. Özel hayatı meslekte etkiler, ama aynı zamanda iş hayatı özel hayata etkiler. Neyse ki birbirlerine engel olmaz. Bir gazeteci olmak özel hayatı, aile olmayacak anlamına gelmez. Her şey olacak, yalnız dengeyi korumayı biraz zor olur.”

Televizyon (K. G. 24): “ Çocuklarım küçükken her zaman ailemden yardım istiyordum, çünkü o dönemde işim dışarda oluyordu. Şimdi de aynı zamanda haber sunucu ve gazeteci olarak çalışıyorum. Bazen 5’te uyanmam gerekir. Yani kolay bir iş değil.”

Televizyon (K. G. 25): “Özel hayatını çalışma hayatı arasındaki dengeyi korumak çok zordur. Özellikle kariyerinin ilk yıllarında ailemden kariyerine ve işe daha çok taahhüt ediyordum. Çünkü eğer bir gün 24 saat olarak hesaplamış olursak şöyle bir sonuç çıkar: 8 saat işte, 8 saat uykuda ve 4 saat ders çalışmak için. Kalan saatleri ise ailemle geçiyordum.”

Elektronik Medya (K. G. 35): “Belli ki her işi özel hayatına etkiler. Özellikle Gazetecilik mesleği özel hayatına çok etkiler. Bunlar arasında dengeyi korumak kolay değil. Ancak gazetecilik mesleği severek yaparsan yorgunluk ve zorlukları daha kolay atlarsın. Böylece hem özel hayatı hem iş hayatı için belli saatleri ayırırsın.”

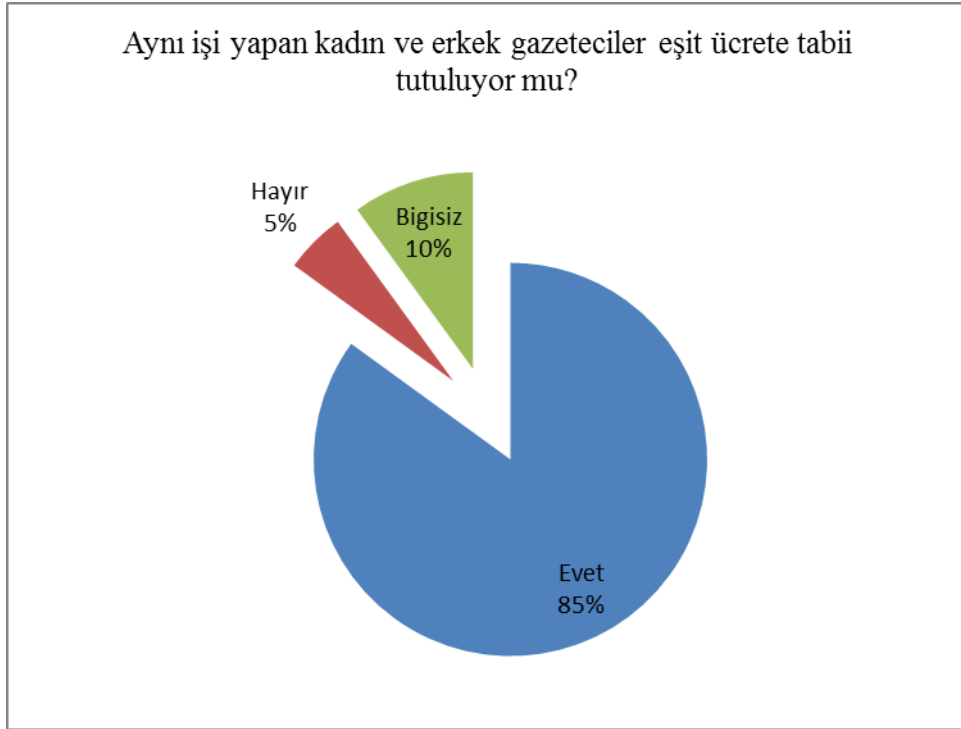
Elektronik Medya (K. G. 40): “Tabii ki de iş hayatı özel hayatıma etkiliyor. Bunlar arasında dengeyi korumak çok zordur. Bunun için biraz daha fazla dikkatli ve sabırlı olmamız gerekiyor.”

Kosova’da görüşme yapılan kadın gazetecilerin de ifade ettiği gibi medya alanında çalışan kadın gazeteciler zorluklar yaşamaktadır. Bunlardan medya sektöründe sürekli uzun ve belirsiz çalışma saatleri gerektirmesi en önemli zorluk olarak görülmektedir.

3.2.1. Ücret Politikalarındaki Eşitsizlikler

Yapılan araştırmaya göre Kosova'daki kadın gazeteler ücret politikalarında eşitsizlik görmediklerini söylemişlerdir. Kadın gazetecilere yönlendiren“ Aynı işi yapan kadın ve erkek gazeteciler eşit ücrete tabii tutuluyor mu?” sorusuna % 85'i eşit olduğu yanıtını vermiş, % 5'i ise eşitsiz olduğunu ifade etmiştir. % 10 kadın gazeteci ise ücret konusunda bilgisi olmadığını söylemiştir.

Şekil 1. : Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın ve Erkek Gazetecilerin Arasında Ücret Dengesi



3.2.2. İşe Alınmada ve Yükselmede Karşılaştıkları Eşitsizlikler

Kosova'daki görüşülen 40 kadın gazeteciden % 95'i mesleğe girerken kadın olduğundan dolayı ayrımcı bir uygulamaya maruz kalmadığını belirtmiştir. Bunlardan ikisinin yanıtı şöyledir:

Televizyon (K. G. 21): “Tabii ki, 14 sene Gazetecilik mesleğinde farklı şeylerle karşılaştım. Bununla birlikte meslek sevgisi, herhangi bir engel ortadan kalkmak yardımcı olmaktadır.”

Televizyon (K. G. 22): “Kurumlarına kolay ulaşım imkânına dışında, başka bir avantajla karşılaşmadım. Fakat bir dezavantaj olarak evlilik meselesi görüyorum”.

Kosova’daki medya kurumlarında, kadın gazeteciler kadın olduğundan dolayı çoğunlukla hiç bir sıkıntı yaşamamaktadır. Görüşme yapılan kadınlar, “Çalıştığınız kurumda, işinizi yaparken kadın olmanızdan dolayı herhangi bir sıkıntı yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu sıkıntılar nelerdir?” sorusuna % 95 oranında sıkıntı yaşamadıkları yanıtını vermişlerdir. Verilen cevaplar arasından seçilen iki örnek şöyledir:

Gazete (K. G. 11): “Kadın gazeteci olarak, özel hayatı ile daha fazla zorluklar yaşabilmekteyiz. Aile yükümlükleri, zamanı ve meslekte genişlemeyi sınırlamaktadır.”

Televizyon (K. G. 24): “Evet, ben sıkıntılar yaşıyorum. Gazetecinin işi yaparken, aynı anda sunucu olarak çalışıyorum. Bizim için koşullar ve uzun çalışma saatleri eksiktir.”

Şekil. 2. : Kosova’daki Kadın Gazetecilerin İş Yerinde Yaşadıkları Sıkıntı Oranı



Araştırmaya göre, kadınlara yönelik bir ayrımcılık ortaya çıkmamaktadır. Görüşülen kadın gazeteciler % 95 oranında medya sektöründe kadınlara yönelik ayrımcılık olmadığını ifade etmişlerdir. % 2'si bir ayrımcılığın olduğunu, % 3'ü ise medya sektöründe kadınlara yönelik bazen ayrımcılık olduğunu söylemiştir. Bazı görüşülen kadın gazeteciler “Kurumunuzda kadınlara yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna şu yanıtları vermişlerdir:

Radyo (K. G. 5): “Hiç bir çalıştığım medyada böyle şeylerle karşılaşmadım.”

Radyo (K. G. 7): “Hayır, çalıştığım kurumda kadınlara yönelik ayrımcılık yok. Birbirimize fazlasıyla saygı duyuyoruz. Hiçbir zaman ayrımcılığa maruz kalmıyoruz.”

Gazete (K. G. 19): “Bu ortamda çalışan kadınların az sayıda olmasına rağmen, kadınlar en iyi bir şekilde muamele etmektedir Şöyle diyebilirim, bu kuruma geldiğimden beri kadınlara yönelik bir ayrımcılık olmadı.”

Gazete (K. G. 20): “Kurumumuzda kadınlar ve erkekler eşittir. Böylece rahat söyleyebilirim, kadınlara yönelik bir ayrımcılık yok.”

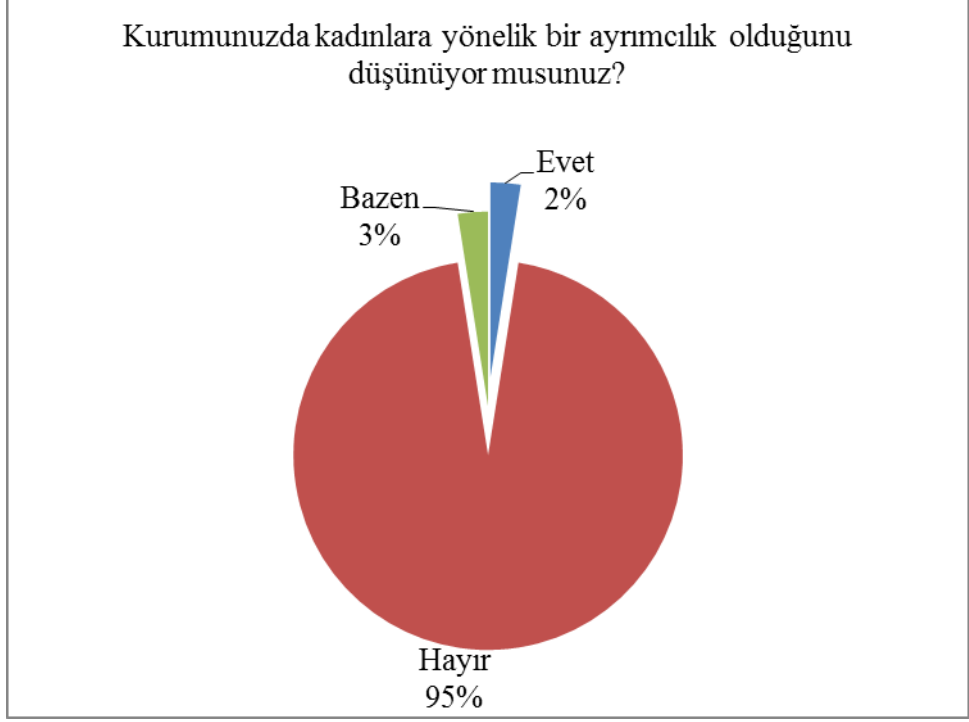
Televizyon (K. G. 23): “Her şey tatmin edici bir düzeydedir. Yani kadınlara hiçbir şekilde ayrımcılık yoktur.”

Televizyon (K. G. 27): “Hayır, bizim çalıştığımız kurumunda, hiçbir şekilde kadınlara yönelik bir ayrımcılık yok. Özellikle, çalıştığım medyada kadınlara yeterince yer verildiğini söyleyebilirim.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Çalıştığım kurumunda hiçbir şekilde ayrımcılık yok. Hepimiz eşit bir şekilde muamele ediliyoruz.”

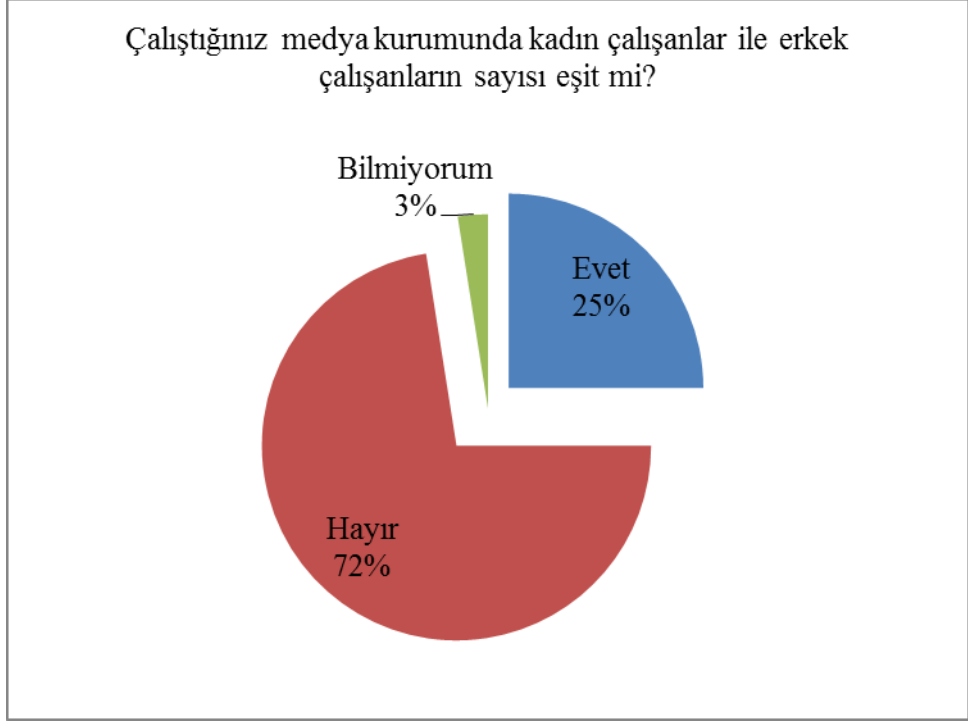
Elektronik Medya (K. G. 35): “Bazen duyorum ki kadınlara yönelik bir ayrımcılık var. Neyse ki bizim kurumumuzda böyle bir şey görmedim.”

Şekil 3. : Kosova'daki Kadın Gazetecilerin Medya Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığına Bakış Açısı



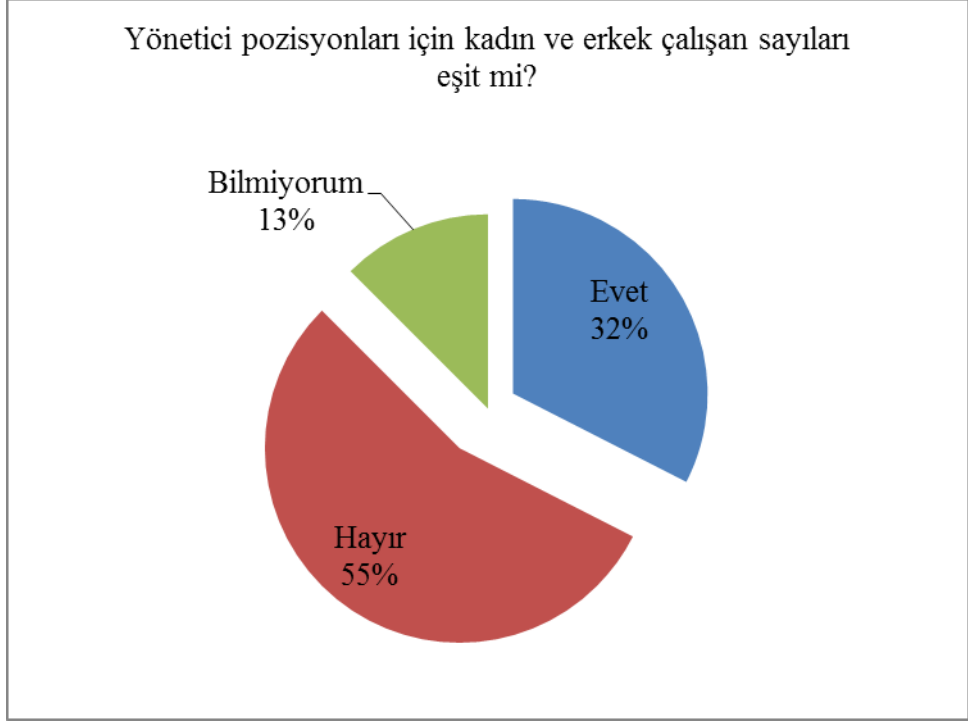
Kosova medyasında çalışanların cinsiyete dair dağılımını gösteren bir istatistiğe yapılan araştırmalara rağmen rastlanmamıştır. Ancak kadınların ciddi oranda, medyada istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Görüşülen kadın gazetecilerin % 72'si medya sektörü çalışanlarının cinsiyete göre eşit dağılmadığını, % 25'i ise eşit dağıldığını ifade etmiştir. % 3'ü ise bilgisinin olmadığını söylemiştir.

Şekil 4. : Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın Erkek Çalışanların Sayısı



Kosova'daki medya sektöründe çalışan kadın sayısı tatmin edici düzeyde olmasına rağmen, yönetici pozisyonunda hep erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Genellikle kadınlar yöneticilik için erkeklere göre daha güçsüz görülmektedir. Görüşülen kadın gazetecilerin, % 55'i medya sektörünün yönetici pozisyonu için dağılımın eşitsiz olduğunu, % 32'si eşit olduğunu ve % 13'ü konu hakkında bilgisi olmadığını söylemiştir.

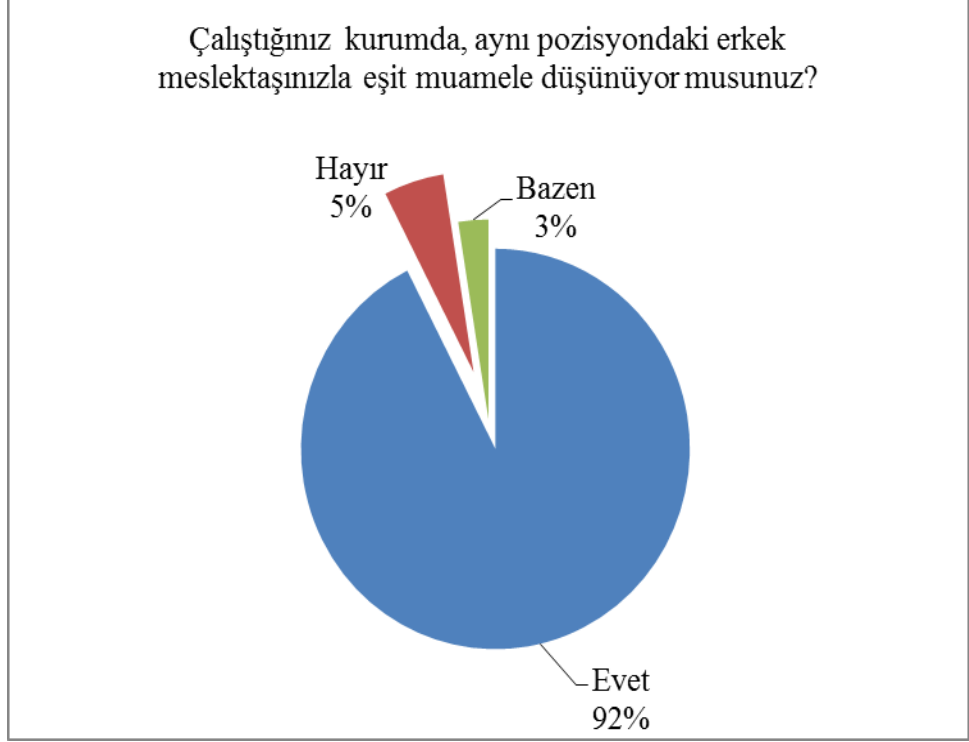
Şekil 5. : Kosova'daki Medya Sektöründe Yönetici Pozisyonları Eşitliği



Kadın gazetecilere kurumunuzdaki kadınlar genellikle hangi pozisyonlarda çalışıyor diye sorulduğunda gazeteci, redaktör, sunucu, teknisyen, yapımcı (produsent), montajcı gibi çalıştıkları ifade etmişlerdir. Hatta bazıları kameraman ve şoför pozisyonlarda da çalışmaktadır.

Araştırmaya göre, Kosova'da medya sektöründe kadın ve erkek gazetecilere eşit muamele yapılmaktadır. Görüşülen kadın gazeteciler çalıştığı kurumda, aynı pozistondaki erkek meslektaşları ile eşit muamele gördüklerini % 92 oranında ifade etmiştir. % 5 oranında erkeklerle eşit muamele edilmediği, % 3 kararsız ve % 3 oranında ise bazen eşit muamele edildiği görüşü ortaya çıkmıştır. .

Şekil 6. :Kosova’daki Medya Sektöründe Kadın Gazetecilerin Eşit Muamele Bakış Açısı



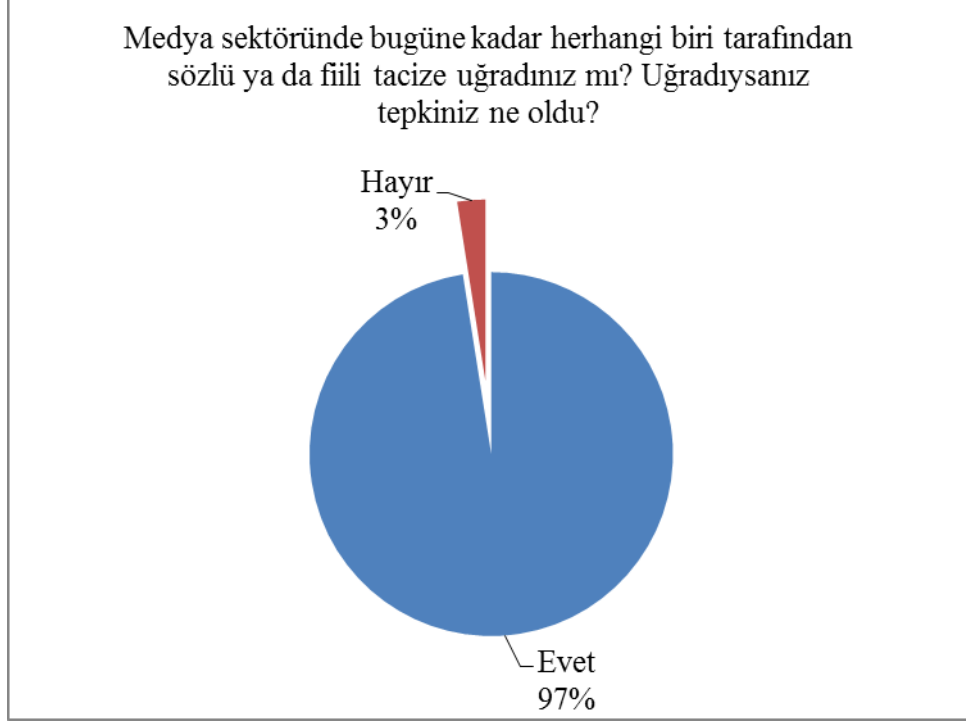
Yapılan araştırmaya göre, Kosova’daki medya sektöründe kariyer ve yükselme imkânları kadın gazeteciler açısından erkek gazetecilere olduğu kadar açıktır. Hatta bazı medya kadınlar yönetmen olduğu için, fazlasıyla imkân verilmektedir. Araştırmaya göre, Kosova’daki medya sektöründe, kariyer ve yükselme imkânları her cinsiyet için eşittir.

3.3. Medyada Cinsiyet Dayalı Ayrımcı Uygulamalar

Kosova’daki medya sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık görülmemektedir. Görüşülen 40 kadın gazeteciden sadece 1’i fiili tacize uğradığını söylemiştir. “Medya sektöründe bugüne kadar herhangi biri tarafından sözlü ya da fiili tacize uğradınız mı? Uğradıysanız tepkiniz ne oldu?” sorulduğunda şu cevabı vermiştir:

Elektronik medya (K. G.39): “Evet, böyle şeylerle karşılaşmıştım. Maalesef, bazen erkek tarafından kadın bir obje olarak görülmektedir. Kurum içinde olmadı, ama bilgi talep istemiş kişilerden. Ben duymamazlıktan gelmişim ve profesyonel bir şekilde davranmayı devam etmişim.”

Şekil 7. : Kosova'daki Medya Sektöründe Kadın Gazetecilere Sözlü/ Fiili Tacize Durumu



Çalışma ortamlarında kadınları aşağılayan ifadelerin olmadığı görülmektedir. Görüşülen kadın gazetecilerin % 93'ü hiçbir zaman aşağılayan ifadeler duymadıklarını, % 7'si ise bazen bu tarz ifadelere maruz kaldıklarını söylemişlerdir.

Araştırmaya göre, % 43 oranında kadın gazeteci cinsiyetçi ifadelerle karşılaşmamış, herhangi bir rahatsızlık duymadığını belirtmiştir. % 37'si ise cinsiyetçi ifadelerin rahatsızlık uyandırdığını, % 7 cinsiyetçi ifadelerden rahatsız olduğunu, % 13'ü ise bu soruya cevap vermek istemediğini belirtmiştir. Alınan bazı cevaplar şöyledir:

Radyo (K. G. 4): “Cinsiyetçi ifadeler rahatsızlık uyandırır. Fakat uyarmaya gerek yoktu, çünkü şimdiye kadar kurumumuzda cinsiyetçi ifadeler duymadım.”

Radyo (K. G. 5): “Bir kadın olarak cinsiyetçi ifadeler rahatsızlık uyandırıyor. İş yerinde cinsiyetçi ifadelerle karşılaşmadım. Fakat günlük hayatında karşılaştım. Tabii ki tepki gösterdim ve tepkimi dikkate alınmıştı.”

Gazete (K. G. 14): “Öyle ifadeler tabii ki si de rahatsız eder. İyi ki karşılaşmadım. Fakat karşılaşılsaydım uyaracaktım.”

Gazete (K. G. 18): “Hayır, cinsiyetçi ifadeler rahatsızlık uyandırmaz. Çünkü sonuçta herkes kendi karakteri gösterir. Fakat çok sık tepkimi gösterdim ve kullanan kişiyi özür diletirdim.”

Televizyon (K. G. 21): “Evet, aşağılık ifadeler rahatsızlık uyandırıyor. Karşılaştım böyle durumlarla ama uyardıktan sonra hemen cezalandırıcı önlemler alındı.”

Televizyon (K. G. 22): “Evet, rahatsızlık uyandırır ve hemen uyarırım. Fakat benim çalıştığım sektöründe (kültür sektöründe) cinsiyetçi ifadeler yer bulunmamaktadır.”

Televizyon (K. G. 24): “Tabii ki cinsiyetçi ifadeler rahatsızlık uyandırır. Kullanan kişiyi uyarırım, fakat tepkimi bazen dikkate alınır bazen alınmaz.”

Elektronik Medya (K. G. 31): “Evet, cinsiyetçi ifadeleri rahatsızlık uyandırır. Fırsatım geldiği zaman uyarırım. Genellikle tepkimi dikkate alınır.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Evet, cinsiyetçi ifadeleri rahatsızlık uyandırır. Fakat çalıştığım kurumda cinsiyetçi ifadeler yer bulunmamaktadır.”

3.4. Çalışma Hayatı ve Özel Hayat Dengesi Bağlamında Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüzde çalışma hayatı ve özel hayat dengesi bağlamında farklı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Kosova’da görüşülen kadın gazeteciler evliliğin iş hayatını sekteye uğratıp uğratmadığı sorusuna farklı yanıtlar vermişlerdir. 12 evli kadından % 22’si iş hayatının sekteye uğramadığını, % 5 evli kadın gazeteci iş hayatının sekteye uğradığını belirtmiştir. Bekâr kadın gazeteciler ise çoğunlukla (% 53) iş hayatının sekteye uğrayacağını düşünmemektedir. Alınan bazı cevaplar şöyledir:

Radyo (K. G. 1): “Evet, evliyim. Hiçbir sıkıntı iş hayatımda ve özel hayatımda yaşamıyorum.”

Radyo (K. G. 2): “Evli değilim. Fakat eğer evlilik iş hayatıma sekteye uğrarsa evliliği bitirceğim”.

Gazete (K. G. 12): “ Hayır, evli değilim. Fakat olsaydım da iş hayatımın sekteye uğrayacağını düşünmüyorum. Ancak zaman ayrımı daha zor olacak, yani ne kadar zaman evde geçerebileceğim ve ne kadar zaman iş yerinde geçireceğim. Bunlar Gazetecilik mesleğinden dolayı ortaya çıkmaktadır.”

Gazete (K. G. 13): “Hayır, ben evli değilim. Fakat evlenirsem iş hayatımın sekteye uğrayacağını düşünüyorum. Bu yüzden hala evlilik meselesi çözemiyorum.”

Televizyon (K. G. 21): “Evet, evliyim. Benim durumumda iş hayatımı hiçbir zaman sekteye uğramadı. Fakat Kosova’daki kadın gazetecileri elde edilirse, iş hayatı sekteye uğrayacağını düşünüyorum. Çünkü sosyo- ekonomik faktörler etkilenebilir. Gazetecilik mesleği öyle bir meslek ki eşin ve ailenin desteği olmadan yapılamaz.”

Televizyon (K. G. 22): “Hayır, ben evli değilim. Fakat umarım evlendikten sonra da iş hayatımı sekteye uğrayamayacak.”

Elektronik Medya (K. G. 38): “Hayır, ben evli değilim. Fakat evlenirsem de iş hayatımın sekteye uğrayacağını düşünüyorum.”

Elektronik Medya (K. G. 39): “Hayır, evli değilim. Fakat iş hayatımın sekteye uğrayacağını izin vermeyecektim.”

Geleneksel yaklaşıma göre çalışan kadın aile yaşamı ve sorumluluklarını da ihmal etmemelidir. Özellikle annelik iş düzenini olumsuz etkilemektedir. Genellikle bunlar arasında dengeyi kurmak sıkıntılıdır. Çocuk sahibi olmanın kariyeri etkilemesi konusunda farklı yanıtlar verilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır:

Radyo (K. G. 3): “Çocuk sahibi değilim. Fakat çocuk sahibi durumu iş hayatıma olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.”

Radyo (K. G. 8): “Hayır, çocuk sahibi değilim. Fakat kısa bir süre içinde anne olacağım. Bu benim için bir motif daha iş hayatıma daha başarılı olmak için olacaktır.”

Gazete (K. G. 15): “Evet, çocuklarım var. Kolay değil ve bazen çalışma mesai yüzünden ailemden yardım etmeyi istemem lazım.”

Gazete (K. G. 17): “Hayır, çocuk sahibi değilim. Fakat düşünüyorum ki anne olduktan sonra çocuğu sahibi durumu iş hayatıma olumsuz etkileneceği düşünüyorum.”

Televizyon (K. G. 21): “Evet, ben çocuk sahibiyim. Bir çocuğun annesiyim. Gazetecilik çalışma mesai olmayan bir meslektir. Hatta böyle günler vardı ki çocuklarımı sadece uyuyorken görmüştüm. Böylece evde ve ailede benim varlığı azdır. Fakat evde olduğum zaman çocuklarımla çok ilgileniyorum.”

Televizyon (K. G. 22): “Hayır, benim çocuklarım yok. Fakat çocuk sahibi olmak iş hayatıma olumsuz etkileneceği düşünüyorum.”

Elektronik Medya (K. G. 31): “Hayır, çocuk sahibi değilim. Çocuk sahibi olduğum zaman sadece daha fazla yorulacağım, o kadar yani. Ama iş hayatıma olumsuz etkileneceği düşünmüyorum.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Çok kısa bir süre içinde anne olacağım. Çocuk sahibi olmayı iş hayatıma olumsuz etkileneceği düşünmüyorum. Hatta bence iş hayatıma çocuk sahibi olmayı, olumlu etkileneceği düşünüyorum. İş hayatımı ve çocuklarla geçeceğim zamanı iyi bir şekilde koordine edeceğim.”

3.5. Kadın Haklarının Gelişimi ve Medyanın Rolü Konusunda Düşünceler

Günümüzde her alanda medyanın rolü çok büyüktür. Kadın haklarının gelişimi konusunda faydalı görülmektedir. Görüşülen kadın gazetecilere “Size göre medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü var mı?” sorusu yöneltildiğinde, % 95 medyanın rolü olduğunu, % 5 ise cevap vermek istemediğini belirtmiştir. Bu bağlamda bazı kadın gazeteciler medyanın rolü hakkında şöyle ifade etmişlerdir:

Radyo (K. G. 1): “Evet. Medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü çok büyüktür.”

Radyo (K. G. 9): “Evet, var. Hatta medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü çok önemli olduğunu söyleyebilirim.”

Gazete (K. G. 12): “Evet, var. Medya, kadın ve erkekler eşit olduğunu toplumda kitleye iletebilmektedir.”

Gazete (K. G. 14): “Evet, var. Bu konuda medya önemli bir rol oynamaktadır. Yalnız kadın haklarını gelişimi konusunda değil, aynı zaman herkesin hakları teşvik etmektedir.”

Televizyon (K. G. 23): “Evet, var. Ayrıca medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda özel bir rol oynamaktadır. Örneğin, başarılı kadınların hikayeleri sunulurken, diğer kadınlara örnek olmaktadır.”

Televizyon (K. G. 27): “Evet, var. Medyanın rolü çok önemlidir. Çünkü medya kadınların yaptığı işleri sunmaktadır. Bu bağlamda başarılı kadınlar cesartli olmayan kadınlara güzel bir örnek olabilmektedir.”

Elektronik Medya (K. G. 38): “Evet var. Medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü olumludur.”

Elektronik Medya (K. G. 40): “Evet var. Medya dördüncü güç olarak bilinip her açıdan müdahale etmeye hazırdır.”

Kosova’da medyada kadın haberlerinin verilmesi konusunda, kadın gazeteciler farklı bir uygulamaya gitmemektedir. Yüzde 70’i kadın haberi/erkek haberi ayrımı yapmadığını, yüzde 17’si yaptığını ve yüzde %13’ü cevap vermek istemediğini belirtmiştir. Araştırmadan seçilen bazı cevaplar şöyledir:

Radyo (K. G. 4): “Kadın haberleri yeterli alan almaktadır. Hayır, hiçbir zaman kadın haberleri erkek bakış açısından verilmedi.”

Radyo (K. G. 9): “Çalıştığım kurumda, kadınlar hakkında özel bir program yok. Fakat kadın haberleri asla erkek bakış açısından verilmez.”

Gazete (K. G. 11): “Haberler aynı şekilde yazılmaktadır. Hatta şöyle söyleyebilirim ki bazen kadınlara daha fazla yer verilmektedir.”

Gazete (K. G. 16): “Genellikle kadın haberleri önemli bir yer almaktadır. Kadın haberleri her zaman doğru bir şekilde verildi. Cinsiyete dayalı olmadan yazılır.”

Televizyon (K. G. 24): “Kadınlara yeterli alan verilmemektedir. Daha önce kadınlar hakkında bir program vardı, fakat o da çok geç (saat 23’te) veriliyordu. Kadın haberleri erkek bakış açısından verilmez. Develet bir kurum olarak, haber verilen şekiline çok önem veriyoruz.”

Televizyon (K. G. 25): “RTV 21 kadınlar için daha fazla haber yanıştan medylarından biridir. Hatta bazen feminist bir bakış açısıyla bir araç olarak

görünebilmektedir. Çünkü kadınlara yeterli yer verilmektedir. Hiçbir zaman kadın haberleri erkek bakış açısından verilmez.”

Elektronik Medya (K. G. 31): “Kadın haberleri belirli bir alan verilmemektedir. Fakat haberler her zaman doğru ve düzgün bir şekilde verilmektedir. Hiçbir zaman herhangi bir eğim fark görmedim. Medyamızda kadın haberleri erkek bakış açısından verilmez.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Çalıştığım kurumda kadın haberleri yeterli yer alınmamaktadır. Fakat verilen kadın haberleri bütün haberler gibi doğru ve düzgün bir şekilde verilmektedir. Yani kadın haberleri erkek bakış açısından verilmez.”

Görüldüğü gibi, Kosova medyasında kadın haberleri doğru ve düzgün bir şekilde yer almaktadır. Böylece kadınları ilgilendiren haberlerin verilmiş şekline itiraz etmeye ihtiyaç duyulmamaktadır. Bazı kadın gazeteciler kadınları ilgilendiren bir haberin verilmiş şekline ve onlara itiraz hakkında şöyle görüş ifade etmişlerdir:

Radio (K. G. 5): “Çalıştığım kurumda kadınları ilgilendiren haberlerin şekline itiraz etmeyi gerek yoktu, çünkü her zaman bu konuda dikkatliyiz.”

Radio (K. G. 9): “Çalıştığım medyada öyle bir ihtiyaç duyulmamıştır.”

Gazete (K. G. 12): “Öyle bir haber hala karşıma çıkmadı, yani öyle bir haber okumadım. Bundan dolayı itiraz etmeye gerek yoktu.”

Gazete (K. G. 19): “Evet, bir kez olmuştu. Kadınları ilgilendiren haberlerin verilmiş şekline itiraz etmiştim. Fakat arkadaş/ melektaş olarak konuştuktan sonra şekliyi değiştirdik ve itirazımı dikkate alındı.”

Televizyon (K. G. 21): “Hayır itiraz etmeye gerek yoktu, çünkü hiçbir zaman kadınlar ilgilendiren haberleri yanlış bir şekilde verilmedi. En azından şimdiye kadar kadınlarla ilgili haberleri düzgün bir şekilde verildi.”

Televizyon (K. G. 29): “ Hayır, itiraz etmedim. Çünkü böyle bir haberle karşılaşmadım.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Hayır itiraz etmedim. Çünkü çalıştığım kurumda kadınlara karşı ya da verilmiş şekli yanlış verilmez. Haberlerin verilmiş şekli düzgündür. Haberin cinsiyeti yoktur.”

Elektronik Medya (K. G. 38): “Tabii ki itiraz etmiştim ve itirazımı hemen dikkate alınmıştı. Bütün ülkelerde Kosova’da da bazen cinsiyetçi haberler yapılır. Fakat kadın olarak biz bunlara karşı çıkmaya çalışıyoruz.”

Medyada kadın haklarının gelişimine katkı sağlamak için çok şey yapılabilmektedir. Kosova’daki görüşülen kadınların bazı önerileri şunlardır:

Radyo (K. G. 9): “Erkekler farkında olmalı ki kadın ve erkek eşittir. Şu en önemli noktadır.”

Radyo (K. G. 10): “Kadınlar kendi haklarına sahip çıkmalıdır. Hiç kimseden beklenmesinler.”

Gazete (K. G. 19): “Bu bağlamda bana göre en önemli rolü kadınlara aittir. Hangi meslekte olursa olsun kadınlar sürekli kendi haklarına sahip çıkmalıdır. Yani kadın olduğundan değil sadece hak ettiği işi yapsın.”

Gazete (K. G. 20): “Devlet tarafından bütçe ayrılmalıdır. Kadınlarla ilgili organizeler devletten desteklenmelidir. Ayrıca, kadınların ayrımcılığa karşı sıkı tedbirler alınmalıdır.”

Televizyon (K. G. 22): “Medyada kadın daha çok mevcut. Böylece toplumda kadınların rolü farkındalıktır”.

Televizyon (K. G. 25): “Her kadın evlendikten sonra bile kadınların haklarını geliştirmek için devam etmelidir. Çünkü bazı kadınlar doğal olarak evlendikten sonra hedeflerinden ve hırslarından vazgeçerler. Böylece toplumda kadınların rolü daha pasif haline gelir ve bunlara biz karşı çıkmalıyız.”

Elektronik Medya (K. G. 31): “Kadınlar erkekler kadar eşit hak olmalıdır. Hak ettiği kadar onun haklara sahip çıkmalıdır. Bütün zorluklara rağmen kadın iş hayatından vazgeçmemelidir. Kadın erkekler tarafından ezilen hissedilmesi için mümkün olduğu kadar eğitim görmelidir.”

Elektronik Medya (K. G. 33): “Kadın hakları kadınlar tarafından kourmaya başlamaktadır. Kadınların hakları bize tabağa servis olarak yapılmaz, kendi haklarımız için sahip çıkmalıyız. Kendi hakları bilen kadınlar, haklarına sahip çıkarlardır.”

3.6. Medya Sektöründeki Cinsiyetçiliğin Ortadan Kalkmasına Yönelik Öneriler

Kosova'daki medya sektöründe cinsiyetçilik yaygın görülen bir tutum değildir. Fakat yine de kadın gazetecilerin bunu önlemeye yönelik önerileri alınmıştır, öneriler şöyledir:

Radyo (K. G. 5): "Medya sektöründe toplumsal cinsiyet ya da herhangi bir cinsiyetçilik olduğunu sanmıyorum. Tüm medyada arkadaşlarım çok iyi pozisyonlarda çalışıp iş yerindeki erkek meslektaşları destek vermektedir. Hayatın diğer sektörlerde ayrımcılık olur. Bu durumda medya kadınların haklarını koruyor ve korumaya devam etmelidir."

Radyo (K. G. 5): "Kadınlar kendi haklarına sahip çıkması için sessiz kalmamalıdır. Yani cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine herhangi bir yol istifade etmelidir."

Gazete (K. G. 13): "Öncelikle kadınlar kendi hakları korumalı ve ondan sonra toplum tarafından da hakları korulacaklar."

Gazete (K. G. 20) "Sorumlu olan kişilerine isteği göndermelidir. Sorumlu olan kişilerden ceza edilmelidir."

Televizyon (K. G. 23): "Kadınlar serbest bırakılmalıdır. Kadının toplumdaki rolü hakkında daha çok bilinçlendirme kampanyalar yapılmalıdır. Devlet kurumları kadınlarla ilgili daha çok projeler yapmalıdır. Yani sıra bu konuda sivil toplum katkısını vermelidir."

Televizyon (K. G. 25): "Bütün olgular rapor edilmelidir. Çünkü kadınlar aile içi şiddet gibi sessizlik içinde bırakılırlar. Fakat öyle olmaz, çünkü rapor edilmezse çözüm bulunamaz. Esas olarak böylece kadınların medya sektöründe ayrımcılığa uğradığını hayır diyebileceğiz."

Elektronik Medya (K. G. 33): "Medya sektöründe cinsiyetçilik yoktur. Meslekler cinsiyete göre sınıflandırmamaktadır. Yaptığımız iş için hepimiz eşitiz."

Elektronik Medya (K. G. 36): "Belirli kurumlar tarafından cezalandırıcı önlemler alınmalıdı ve hiçbir şekilde kadınlar sessiz kalmamalıdır."

SONUÇ

Günümüzde kadınların, toplum hiyerarşisinde erkeklerin gerisinde kaldığı en önemli alanlardan biri çalışma hayatıdır. Çalışma hayatı ve özel hayat dengesi bağlamında farklı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımı özellikle son yıllarda niceliksel olarak artmasına rağmen, bazı niteliksel sorunlar hala çözülebilmemiş değildir. Bazı kadınlar, evlendikten sonra iş hayatının biteceğini düşündüğü için engelleri kendileri koymaktadır. Geleneksel bakış açısında çalışan kadın aynı zamanda evini, eşini ve çocuğunu da ihmal etmemeli düşüncesi hâkimdir. Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra, çocuk bakımı iş hayatını etkilemekte ve genellikle bunlar arasındaki dengeyi kurmak güçleşmiştir.

Her meslekte olduğu gibi medya sektöründe de çalışan kadınlar çalışma hayatına çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Çalışmanın araştırma kısmı, karşılaşılan bu zorlukların genellikle işin niteliğinden kaynaklandığını göstermektedir. Kosova mediasında çalışan ve görüşülen kadınlar, iş hayatında zorluklarla karşılaştıklarını belirtmelerine rağmen, bu zorluklar arasında, evliliğin iş hayatını sekteye uğrattığı düşüncesine sahip olan kadın gazeteci sayısı oldukça düşüktür. Medya sektörünün niteliğinden kaynaklanan zorluklar ise, sürekli uzun ve belirsiz çalışma saatleri gerektirmesi ve bu nedenle de kadınlara uygun bir alan olarak görülmemesidir.

Kosova’da medya çalışanları arasında cinsiyete dayalı bir istatistiğe yapılan araştırmalarda rastlanmamıştır. Ancak, medya sektöründe kadınların azımsanmayacak bir oranda istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Fakat bu oran medya yöneticileri pozisyonuna görünür bir şekilde yansımamaktadır. Genellikle kadınlar yönetici pozisyonları için erkeklere göre daha güçsüz görülmektedir.

Yapılan araştırmaya göre, görüşülen kadın gazeteciler, kadın - erkek gazeteciler arasında ücret politikalarındaki eşitsizlik görülmediklerini belirtmişlerdir. Kosova’daki medya kurumlarında, kadın gazeteciler kadın olduğundan dolayı çoğunlukla hiç bir sıkıntı yaşamamaktadır. Araştırmanın sonuçlara göre Kosova’daki kadın gazeteciler, kadın olduğundan dolayı herhangi bir avantaj ya da dezavantajla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Görüşmelerde ortaya çıkan bu sonuç Kosova’da medya sektörüne girişte ve çalışma yaşamı boyunca kadınların cinsiyetçi bir uygulamaya maruz kalmadıklarını

göstermektedir. Görüşülen gazeteciler, Kosova’da medya sektöründe kadın ve erkek gazetecilerin eşit muamele gördüklerini ve çalışma ortamlarda kadınları aşağılayan ifadeler/davranışlarla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma yaşamında yükselme konusunda da, yapılan araştırmaya göre, Kosova medyasında istihdam edilen kadınların erkeklerle eşit şansa sahip oldukları görülmüştür.

Yeni teknolojinin gelişimi sayesinde her alanda medyanın rolü çok büyüktür. Ayrıca kadın haklarının gelişimi konusunda da medya faydalı görülmektedir. Çalışan kadın gazetecilerin, kadınlara ilişkin haberlerin verilmesi konusunda gösterilmesi gereken özen ve kadının statüsünün yükseltilmesine katkıları ile ilgili olarak görüşleri sorulduğunda, gazetecilerin kadın haberlerinin verilmesinde pozitif ayrımcı bir tutumlarının olmadığı, nötr davrandıkları görülmüştür. Kosova medyasında yeterli sayıda kadın gazeteci çalışmaktadır. Ancak görüşülen kadın gazeteciler, haberlerin verilmesi konusunda tarafsız olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında Kosova medyasında kadınlara ilişkin haberlerin etik ilkeler çerçevesinde ideal gazetecilik kriterlerine göre verildiği görülmüştür.

Sonuç olarak; Kosova’da medya sektöründe kadın işgücünün önemli bir payı olduğunu ve cinsiyetçi uygulamaların az rastlanan bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Yine de kadın gazetecilerin yaşadığı kısmi zorlukları engelleme ve kadınların medyadaki temsiline yönelik sıkıntıları ortadan kaldırma konusunda şu önerileri sunmak mümkündür:

- Toplumda kadınlara destek verilmesi konusunda bir görüş birliğini olanaklı kılacak farkındalık yaratma projeleri geliştirilmelidir.
- Kadınlara ilgili haberler sadece sadece magazinsel düzlemlerde değil, siyasi, toplumsal düzlemlerde de yayın organlarında yer almalıdır.
- Toplumsal cinsiyet uzmanları tarafından cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik yasalar oluşturulmalıdır. Kadınlar ve erkekler kadın hakları konusunda eğitilmeli ve bilinçlendirilmelidir.
- Medya dâhil, hükümet ve tüm devlet kurumları tarafından, toplumsal cinsiyet eşitliği önemli görülmeli ve desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, Ahmet Cevat, **“Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”**, (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992
- Altan Arslan, Şengül, **“Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik”**, Ankara, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 1998
- Akın, Ayşe, **“Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık”**, Toplum Hekimliği Bülteni, Cilt 26, Sayı 2, Mayıs- Ağustos 2007
- Aytaç, Serpil, Mustafa Sevrüktekin, Özlem Işığışok, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiği, **“Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği”**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002
- Aytaç, Serpil, **“Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi”**, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları, Bursa, Ezgi Kitapevi, 2005
- Bebel, August, **“Kadın ve Sosyalizm”**, Toplum Yayınları, Ankara, 1975
- Bülent Çaplı & Hakan Tuncel, **“Televizyon Haberciliğinde Etik”**, Sevilay Çelenk, Kadınların medyada temsili ve etik sorunlar, Fersa Matbaacılık, Ankara, 2010
- Erdoğan, İlker, **“Medyada Hegomonik Erkek(lik) ve Temsil”**, İstanbul, Kalkedon, 2011
- Calhoun, Light, Keller, **“Sociology”**, The McGraw-Hill Companies, Inc. 1997
- Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol ve Gönül Budak, **“İnsan Kaynakları Yönetimi”**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001
- Ceylan Ataman, B., **“İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynaklar ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ankara, 1993 Cilt 48, Sayı 1-4
- Connell, R.W. , **“Toplumsal Cinsiyet ve İktidar”**, C. Soydemir (çev), Ayrıntı Yayınları İstanbul, 1998
- Çiftçi, Oya, **“Kadın ve Çalışma”**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, Haziran,1974
- Dalkıranoğlu, Tülin, **“Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama”**, Anadolu Üniversitesi, S. B. Enstitüsü, Y. Lisans Tezi, 2006

- Deborah Chambers, Linda Steiner and Carole Flemind, **“Woman and Journalism”**, Taylor& Francis Group, New York, 2005
- Demiryontan T., **“Kadının Görünmeyen Emeği”**, Kardelen Yayınları, İstanbul, 1992
- Demirbilek S., **“Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”**, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt. 44, No. 511, 2007
- Demir Z., **“Modern ve Post Modern Feminizm”**, İz Yayıncılık, İstanbul, 1997
- Eryiğit, Süleyman, **“Kariyer Yönetimi”**, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.6, Sayı. 1, 2000
- Eyüboğlu, Dilek, **“Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler”**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1999
- Füsün Tayanç, Tunç Tayanç, **“Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın”**, 1.Baskı Toplum Yayınevi, Ankara, 1977
- Hacer Ansal, **“Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980’lerde Türk Sanayinde Ücretli Kadın Emeğinin Değişen Konumu”**, (mak.), Kadın Eserleri Kütüphanesi Arşivi
- Tufan- Tanrıöver, Hülya, **“Medya Sektöründe Kadın İşgücü”**, Toplum ve Bilim Dergi, Güz 86, 2000
- Genç, Yasemin, **“Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yolları”**, İstanbul, Amargi Yayınları, 2008
- Giddens, Anthony, **“Sosyoloji”**, Çev. Hüseyin Özel, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000
- Gülfer Dikbayır, **“Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin İncelenmesi”**, İçinde:4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı, Ege Üniversitesi Yayını, 1998
- Gözener, Evrim, **“Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma”**, (Y. Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012
- Hamit Boriçi, **“Fjalori Enciklopedik: Gazetarë dhe Publicistë Shqiptarë”**, Unioni i Gazetarëve Profesionistë të Veriut (UGPV), Tiranë, 2005
- I. M. Young, **“Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet”**, Cogito, 2009, Sayı: 58
- İrvan, Süleyman, **“Medya Kültür Siyaset”**, Ankara, Alp Yayınevi, 2002
- J. Donovan, **“Feminist Teori”**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2001

- Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert Quinn, J. Diedrick Snoek ve Robert A. Rosenthal, **“Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity”**, John Wiley & Sons, New York, 1964
- Kamla Bhasin, **“Toplumsal Cinsiyet”**, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul: 2003
- Kamla Bhasin, Nighat Said Khan, **“Feminizm Üzerine Bazı Sorular”**, Kadav Yayınları, İstanbul, 2003
- Karataş, Hülya, **“İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları”**, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989
- Kadınların Kurtuluş Hareketi, **“Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi”**, Cilt 8, İletişim Yayınları, İstanbul, 1988
- Kılıç, Hüseyin, **“Kadının Batı Serüveni-2”**, Art Basın Yayın, Ankara, 1998
- KSSGM, **“Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi”**, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999
- Nicholson, L., **“Interpreting Gender”**, Vol. 20, No. 1 Signs, 1994
- KSSGM, **“Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”**, KSSGM Yayınları, Ankara, 2000
- Kocacık F., Gökkaya V., **“Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”**, C. Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 6, No. 1, Sivas, 2005
- Krasniqi, Milazim, **“Hyrje në Gazetari”**, Rozafa, Prishtinë, 2008
- Margaret Linehan, Hugh Scullion, James S.Walsh, **“Barriers to Women’s Participation in International Management”**, European Business Review, Cilt:13, Sayı:1, 2001
- Michael, Andre, Feminizm, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993
- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2008”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë
- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2010”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2011
- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2011”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2012

- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2012”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2013
- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2013”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2014
- MPMS- DPP- Kosovë, **“Puna dhe Punësimi- Raporti Vjetor 2014”**, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Prishtinë, 2015
- Minibaş, Türkel, **“Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?”**, Kadınların Gündemi, (Der. Nejla Arat), İstanbul, Say Yayınları, 1997
- Nuray, Türker, **“Konaklama işletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı”**, Anatolia, Yıl: 8, Sayı.1-2, 1997
- N. Y. Yelisseyeva, **“Yakın Çağlar Tarihi”**, Konuk Yayınları, Şubat, 1975
- Pissarides Christopher, Garibaldi Pietro, Olivetti Claudia, Petrongolo Barbara ve Wasmer Etienne, **“Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?”**, (Mak.)
- R. Cardinali, Z. Gordon, **“Woman Power: The Fuel that Propels the Equal Opportunities Engine: Examining the War Years 1941-1945, Equal Opportunities International”**, Patrington, Cilt. 21, Sayı. 3, 2002
- R.W. Connel, **“Toplumsal Cinsiyet ve İktidar”**, Çev. Cem Soydemir, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1998
- Schroeder S.K., **“Popüler Feminizm Türkiye’de ve Britanya’da Kadın Dergileri”**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2007
- Seyhan Bilir- Güler, **“Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar”**, (Doktora Tezi), Ankara, 2005
- Solmuş, Tarık, **“İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (MOBBING)”**, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı: 2
- Sevda Demirbilek, **“Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”**, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2007, Cilt: 44, Sayı: 511
- Sinclair, M. The., **“Gender”**, Work & Tourism, Routledge, 1997
- Tahiri, Lindita, **“Prezantimi i Femres ne Mediat e Kosovës”**, Media 4 Dergisi, Prishtinë, Universiteti i Prishtinës, 2012

- T.İ.S.K, **İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, T.İ.S.K Yayın No: 242, Mayıs, 2004
- T.İ.S.K, **“Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”**, T.İ.S.K Yayın No:219, Mart, 2002
- Vincenza Priola, **“Gender and Femine Identities- Women as Managers in a UK Academic Institution”**, Women in Management Review, Vol.19, No.8
- Wage Indicator Global Report, Gender Pay Gap in Journalism, Mart 2012
- Yazıcı, Özlem, **“Yerel Medyada Çalışan Kadın Gazeteciler ve Karşılaştıkları Zorluklar: Antalya Örneği”**, Y. Lisans Tezi, Antalya 2012
- Yüksel, İhsan, **“Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”**, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, 2004
- Zerrin Gümüş, **“Kadınların Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze”**, Adım Yayıncılık, Birinci Baskı, Aralık, 1995

İNTERNET SİTELERİ

<http://birseyogren.net/71876/Esitlikcifeminizm>, Son Erişim 17 Ekim 2014

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem010>, Son Erişim: 22 Mart 2015

<http://bianet.org/bianet/kadin/75933-kadin-iscucu-istihdami-geriliyor/>, Son Erişim 10 Nisan 2015

www.imc-ko.org, Son Erişim: 30 Nisan 2015

America's First Woman Editor-Publisher,

<http://www.womenhistoryblog.com/2008/10/elizabeth-timothy.html>, Son Erişim: 6 Mayıs 2015

<http://www.biography.com/people/nellie-bly-9216680#bellevue-hospital-expos%C3%A9>, Son erişim: 8 Mayıs 2015

Women in Journalism: A Triumph over Time, <http://www.inforefuge.com/women-in-journalism-a-triumph-over-time>, Son Erişim: 9 Mayıs 2015

Women in Journalism: Newspaper Milestones,

<http://www.nysl.nysed.gov/nysnp/womenlucy.htm>, Son Erişim: 9 Mayıs 2015

<http://www.akllapi.net/t3317-sanie-gashi-modeli-i-femres-dhe-gazetare-shqiptare-ne-kosove>, Son Erişim 13 Mayıs 2015

ÖZGEÇMİŞ

Adı: Adelina

Soyadı: Avdullahu

Doğum Yeri- Tarihi: 05.03.1990- Prishtinë/ Kosova

EĞİTİM BİLGİLERİ

- 2009- 2012– University of Prishtina, Gazetecilik Bölümü (Burslu)
- 2005–2009: “28 Nëntori” Teknik Meslek Lisesi

Staj Deneyimi: 2012’de “RTK” televizyonunda; 2011’da “Radio Evropa e Lirë” radyosunda, 2009’da “Infopress” gazetesinde

İş Tecrübesi: 2012’de “Paqja” Dergisinde, 2010-2011 Sivil Toplum “INPO”, PrishtinëKosova Gözetim Görevlisi

BECERİ VE YETENEKLER

Bilgisayar: Adobe Premier 4, Adobe Premier 5 Microsoft Office 2003, Microsoft Office 2009, Microsoft Office 2011, SPSS vb.

Ana Dili: Arnavutça

Yabancı Dil

- İngilizce
 - Almanca
 - Türkçe
-

DIĞER BİLGİLER

Kişisel Özellikler

- Sosyal
- Takım çalışmalarına uyumlu
- Analitik ve yaratıcı düşünebilen
- Öğrenileni kolay uygulayabilen

ÖZET

Medya sektöründe çalışan kadınlar da, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları genel zorluklarla karşılaşmakta ve daha alt düzeyde işlerde çalışmaktadırlar.

Bu tezinin birinci bölümünde, medya sektöründeki cinsiyetçiliğin kuramsal temelini oluşturan feminist yaklaşımlar incelenecektir. Tezinin ikinci bölümünde çalışma hayatında kadının konumu tarihsel perspektifte ortaya konulacaktır. Kadınların çalışma hayatındaki genel görünümüleri, karşılaştıkları sorunlar ve son olarak da medya sektörüne girişleri incelenecektir. Tezinin üçüncü bölümü; literatürde çalışma hayatında zorluklarla ve cinsiyet ayrımcılığı içeren uygulamalarla karşılaştıkları söylenen kadınların, medya sektöründeki bu deneyimlerini ölçmeye yönelik bir araştırmadan oluşmaktadır. Kosova’da çalışan kadın gazeteciler ile derinlemesine mülakat yöntemi ile gerçekleştirildi araştırma ile kadın medya çalışanların yaşadıkları zorluklar tespit edilmeye çalışılacaktır.

Tezin temel amacı, kadın medya çalışanlarının sektörde yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunları ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmektir.

Anahtar Kelimeleri: Medya, Kadın İşgücü, Cinsiyetçilik

ABSTRACT

The employed women in the media sector are facing common challenges they face in work- life and women are working in lower-level jobs.

In the first part of this thesis, will be examined feminist approaches form the theoretical basis of sexism in the media sector. In the first part of this thesis will be reviewed the base of feminist approach that creates sexism in the media sector. In the second part of the thesis the will be placed on the position of women in work- life in historical perspective. In that part will be analyzed also women's overview in life-work, problems faced by women and the entry of them into the media sector. The third part of the thesis told the challenges they face in life and gender studies in the literature applications involving discrimination of women, in the media sector consists of a research to measure their experience. It will be tried to describe the difficulties faced by women journalist with the depth interviews realized with women journalists in Kosovo.

The main aim of the thesis was to find out issues that arise gender discrimination faced by women journalists in media sector and propose solutions for them.

Keywords: Media, Female Labor Force, Sexism

EKLER

EK 1: KADIN GAZETECİLERLE GÖRÜŞME SORULARI

Adınız- Soyadınız/ Emri- Mbiemri:

Mesleğiniz/ Profesiioni:

Çalıştığınız Medya/ Media ku punoni:

Yaşınız/ Mosha:

Medeni Hali/ Gjendja Civile:

Eğitim Düzeyi/ Përgatitja Shkollore:

1) Neden gazetecilik mesleğini seçtiniz?/ *Pse e keni zgjedhur profesionin e Gazetarisë?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) Ailenizde gazeteci olan başka biri var mı?/ *A keni ndonjë anëtarë tjetër të familjes që është gazetar?*

.....

3) Kaç yıldır gazetecilik yapıyorsunuz?/ *Qe sa vite e ushtroni /bëni profesionin e Gazetarisë?*

.....

4) Gazetecilik mesleğine girerken, kadın olmanızdan dolayı, avantajlı ya da dezavantajlı bir durumla karşılaştınız mı?/ *Duke u futur në profesionin e Gazetarisë, fakti që jeni femer a jeni ballafaquar me ndonjë avantazh apo disavantazh?*

.....

.....

.....

.....

5) Çalıştığınız kurumda, işinizi yaparken kadın olmanızdan dolayı herhangi bir sıkıntı yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu sıkıntılar nelerdir?/ *Duke bërë punën tuaj në institucionin ku ju punoni, a po përjetoni ndonjë vështirësi si femer? Nëse po përjetoni, cilat janë ato vështirësi?*

.....

.....

.....

.....

6) Çalıştığınız kurumun kadın çalışanlarına karşı tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce kadınlara yönelik bir ayrımcılık var mı?/ *Si e vlerësoni qëndrimin ndaj femrave në institucionin ku ju punoni? Sipas jush a ka ndonjë diskrimin gjinor ndaj femrave?*

.....

.....

.....

.....

.....

7) Özel hayatınızla çalışma hayatınız arasındaki dengeyi nasıl kuruyorsunuz? Çalışma hayatınız özel hayatınızı etkiliyor mu?/ *Si e bëni balancin ndërmjet jetës private dhe punës? A ndikon puna në jetën tuaj personale?*

.....

.....

.....

.....

.....

8) Evli misiniz? Evlenirseniz (ya da evliyseniz) iş hayatınızın sekteye uğrayacağını (ya da uğradığını) düşünüyor musunuz?/ *A jeni e martuar? A mendoni se nëse martoheni (ose jeni e martuar) do të ketë ndalesa për punën tuaj?*

.....

.....

.....

9) Çocuğunuz var mı? Varsa bu durumun mevcut iş düzeninizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz? Yoksa çocuk sahibi olmanızın işinizi olumsuz etkileyeceğine ilişkin bir kaygı taşıyor musunuz?/ *A keni fëmijë? Nëse keni, a mendoni se ka ndikim pozitiv ose negativ në orarin e punës juaj? Nëse nuk keni, a mendoni që të qenurit prind do të ketë ndikim negativ në punën tuaj?*

.....

.....

.....

.....

.....

10) Çalıştığınız medya kurumunda kadın çalışanlar ile erkek çalışanların sayısı eşit mi?/ *Në median që ju punoni, a është i barabartë numri i femrave dhe i meshkujve?*

.....

11) Yönetici pozisyonları için kadın ve erkek çalışan sayıları eşit mi?/ *A është i barabartë numri i femrave dhe meshkujve për poziten e udhëheqësit?*

.....

12) Kurumunuzdaki kadın gazeteciler genellikle hangi pozisyonlarda çalışıyor?/ *Në përgjithësi në çfarë pozita punojnë gazetaret e institucionit ku ju punoni?*

.....
.....
.....

13) Çalıştığınız kurumda, aynı pozisyondaki erkek meslektaşınızla eşit muamele düşünüyor musunuz?/ *Në institucionin ku ju punoni, a mendoni se trajtoheni barabartë me kolegët meshkuj që janë në të njëjta pozita sikur ju?*

.....
.....
.....

14) Kurumunuzda kadınlara yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?/ *Në institucionin tuaj, a mendoni se ndaj femrave bëhet ndonjë diskriminim?*

.....
.....
.....

15) Aynı işi yapan kadın ve erkek gazeteciler eşit ücrete tabii tutuluyor mu?/ *A e kanë pagën e barabartë si një gazetare (femer) ashtu edhe një gazetar (meshkull) për punën e njëjtë që e bëjnë?*

.....

16) Kariyer ve yükselme imkânları kadın gazeteciler açısından erkek gazetecilere olduğu kadar açık mı? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?/ *Në aspektin e ngritjes në karrierë, a janë mundësitë e hapura sikur për femrat ashtu edhe për meshkujt?*

.....
.....
.....

17) Medya sektöründe bugüne kadar herhangi biri tarafından sözlü ya da fiili tacize uğradınız mı? Uğradıysanız tepkiniz ne oldu?/ *Deri më sot në sektorin e medias, a keni vuajtur nga ndonjë ngacmim verbal apo fizik? Nëse keni vuajtur, cili ishte reagimi juaj?*

.....
.....
.....

18) Çalışma ortamınızda zaman zaman kadınlara yönelik ayrımcılık içeren, kadınları aşağılayan ifadelerin olduğunu görüyor musunuz? Ne sıklıkla bu tarz ifadeler duyuyorsunuz?/ *Gjatë orarit të punës, a vëreni ndonjë diskriminim ndaj femrave, a gjen vend përdorimi i shprehjeve poshtëruese?*

.....
.....
.....

.....
.....

19) Cinsiyetçi ifadeler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu? Bu ifadeleri kullanan kişileri uyarıyor musunuz? Uyarıyorsanız, bu tepkiniz dikkate alınıyor mu?/ *A ju shqetësojnë shprehjet diskriminuese? A ua tërhiqni vërejtjen personave që i përdorin këto shprehje? Nëse ua tërhiqni vërejtjen, a mirret parasysh reagimi juaj?*

.....
.....
.....
.....
.....

20) Size göre medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü var mı?/ *Sipas jush, a ka zhvillim për rolin e të drejtave të femrave në media?*

.....
.....
.....
.....
.....

21) Kadın haberleri gazeten nasıl ve ne kadar yer buluyor? Size rağmen bu haberler erkek bakış açısıyla mı veriliyor? Neden?/ *Si bëhen lajmet për femra në gazetën tuaj dhe sa shumë zënë vend? Edhe pse jeni ju aty, a jipen këto lajme në perspektivë mashkullore? Pse?*

.....
.....
.....
.....
.....

22) Bugüne kadar kadınları ilgilendiren bir haberin veriliş şekline hiç itiraz ettiniz mi? Bu itirazınız dikkate alındı mı?/ *Deri më sot a keni reaguat/ kundërshtuar për mënyrën në të cilën është dhënë ndonjë lajm në lidhje me femrat? A është marr parasysh reagimi/ kundërshtimi juaj?*

.....
.....
.....
.....
.....

23) Medyada kadın haklarının gelişimine katkı sağlamak için neler yapılabilir?

Önerileriniz var mı?/ *Çfarë duhet të bërë që të ketë zhvillim në mbrojtjen e të drejtave të femrave? A keni propozime?*

.....
.....
.....
.....
.....
.....

24) Kadınların medya sektöründe ayrımcılığa uğradığını düşünüyorsanız, bu

ayrımcılığın ortadan kalkması için neler yapılabilir? Önerileriniz nelerdir?/ *Nëse mendoni se në sektorin e medias femrat ballafaqohen me diskriminim, çka duhet të bërë që të mos jetë prezent diskriminimi? Cilat janë propozimet tuaja?*

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ADI – SOYADI : ADELINA AVDULLAHU

NUMARASI : 092120000625

ANABİLİM DALI : Genel Gazetecilik

TEZ DANIŞMANI : DOÇ. DR. Şadiye DENİZ

TARİH:



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS



18

GÖRÜŞME SORULARI

Tez Başlığı/ Titulli i Tezës:

Medyada Kadın İşgücü ve Cinsiyetçilik: Kosova'daki Kadın Gazeteciler Örneği/

Fuqia Punëtore e Femrës në Media dhe Diskriminimi Gjinator: Shembulli i gazetareve (femra) në Kosovë

*** Verdiğiniz bilgiler sadece tez için kullanılacak ve gizliliğiniz ve verilerinizin güvenliği korunacaktır.**

Adınız- Soyadınız/ Emri- Mbiemri:

Mesleğiniz/ Profesionit: GAZETARE

Çalıştığınız Kurum/ Mediumi: EPOKA E RE

Yaşınız/ Mosha: 28

Medeni Hali/ Gjendja Civile: E PAMARTUAR

Eğitim Düzeyi/ Përgatitja Shkollore: BACHELOR NË GAZETARI

1) Neden gazetecilik mesleğini seçtiniz?! Pse e keni zgjedhur profesionin e Gazetarisë?

Që rrjetet në një rrjet gazetaresh dhe të mos m'u kotetesh nga ta për mua është absolutisht e pamundur. Tek punimi im si gazetare mëndë se rol parësor ka pasur m'u kime i familjes, por edhe që më ka mundësuar të mëson të mëson të mëson e kështu profesionin dhe dëshira për të mëson më për të vërtetën dhe shumë pakta të tjerë.

2) Ailenizde gazeteci olan başka biri var mı?! A keni ndonjë anëtarë tjetër të familjes që është gazetar?

Jemi katër gazetare në familje

3) Kaç yıldır gazetecilik yapıyorsunuz?! Qe sa vite e ushtroni/ bëni profesionin e Gazetarisë?

Gjaf moshës 15 kam punuar në radio. Pas një pauze dy vjetecare merrem aktivisht me gazetari. Përvoja totale diku 10 vite.



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS



4) Gazetecilik mesleğine girerken, kadın olmanızdan dolayı, avantajlı ya da dezavantajlı bir durumla karşılaştınız mı?/ Duke u futur në profesionin e Gazetarisë, fakti që jeni femer a jeni ballafaquar me ndonjë avantazh apo disavantazh?

Të tjerët të trajtojnë arsyë si të ushejor. Megjithatë unë më
amje moment të jetës nuk jam ndier inferiorë që jam femer
nuk më ka ndodhur të më trajtojnë ndryshe. Jam e bashkëbort
me meshkujt dhe nuk lëviz të më gje fakti që jam femer as të më
përqesh për or të më jap përpapreni.

5) Çllohtëjnjëz kurumda, işinizi yaparken kadın olmanızdan dolayı herhangi bir sıkıntı yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu sıkıntılar nelerdir?/ Duke bërë punën tuaj në institucionin ku ju punoni, a po përjetoni ndonjë vështirësi si femer? Nëse po përjetoni, cilat janë ato vështirësi?

Jo.

6) Çllohtëjnjëz kurumun kadın çalışanlarına karşı tutumunu nasıl değeriendiriyorsunuz? Sizce kadınlara yönelik bir ayrımcılık var mı?/ Si e vlerësoni qëndrimin ndaj femrave në institucionin ku ju punoni? Sipas juash a ka ndonjë diskrimin gjinor ndaj femrave?

Jam të gjithë njerëz.

7) Özel hayatınızla çalışma hayatınız arasındaki dengeyi nasıl kuruyorsunuz? Çalışma hayatınız özel hayatınızı etkiliyor mu?/ Si e bëni balancin ndërmjet jetës private dhe punës? A ndikon puna në jetën tuaj personale?

Edo llog punë që bëj ka ndikim, por cdo herë funksionoj
me parimin që t'i mëtoj larg njerëz të tjerë që janë dhe jetoj private.
Ajo që bëj në punë më bën të punë, jetoj private edhe vetëm e i njëjta.
Ajo që bëj në punë më bën të punë, jetoj private edhe vetëm e i njëjta.
Ajo që bëj në punë më bën të punë, jetoj private edhe vetëm e i njëjta.
Ajo që bëj në punë më bën të punë, jetoj private edhe vetëm e i njëjta.

8) Evli misiniz? Evlenirseniz (ya da evliyseniz) iş hayatınızın sekteye uğrayacağını (ya da uğradığını) düşünüyor musunuz?/ A jeni e martuar? A mendoni se nëse martoheni (ose jeni e martuar) do të ketë ndalesa për punën tuaj?

Jo, nuk jam e martuar. Sigurisht që planifikoj të martohem
por për mua nuk bëj që të profesioni do të përvetësohet
përvetësohet. Këtë e them edhe duke marrë parasysh të munda
të munda gazetare që janë nënë dhe ia dalin për mrekulli.



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS



9) Çocuğunuz var mı? Varsa bu durumun mevcut iş düzeninizi olumlu ya da olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz? Yoksa çocuk sahibi olmanızın işinizi olumsuz etkileyeceğine ilişkin bir kaygı taşıyor musunuz?/ A keni fëmijë? Nëse keni, a mendoni se ka ndikim pozitiv ose negativ në orarin e punës tuaj? Nëse nuk keni, a mendoni që të qenurit prind do të ketë ndikim negativ në punën tuaj?

Jo. Në pyetjen paraprake e thashë që nga shembulli i mikave të mia nuk mendoj se do të ketë ndikim negativ.

10) Çalıştığınız medya kurumunda kadın çalışanlar ile erkek çalışanların sayısı eşit mi?/ Në median që ju punoni, a është i barabartë numri i femrave dhe i meshkujve?

Nuk është numri i barabartë por nuk është fakt që tregonditëri minin

11) Yönetici pozisyonları için kadın ve erkek çalışan sayıları eşit mi?/ A është i barabartë numri i femrave dhe meshkujve për poziten e udhëheqësit?

Jo.

12) Kurumunuzdaki kadın gazeteciler genellikle hangi pozisyonlarda çalışıyor?/ Në përgjithësi në çfarë pozita punojnë gazetaret e institucionit ku ju punoni?

Jen mbledhjen e qendrës së shtetit, politikë, arsim, ekonomi.

13) Çalıştığınız kurumda, aynı pozisyonadaki erkek meslektaşınızla eşit muamele düşünüyor musunuz?/ Në institucionin ku ju punoni, a mendoni se trajtoheni barabartë me kolegët meshkuj që janë në të njëjta pozita sikur ju?

Po.

14) Kurumunuzda kadınlara yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?/ Në institucionin tuaj, a mendoni se ndaj femrave bëhet ndonjë diskriminim?

Nuk kam vërejtur.

15) Aynı işi yapan kadın ve erkek gazeteciler eşit ücrete tabii tutuluyor mu?/ A e kanë pagën e barabartë si një gazetare (femer) ashtu edhe një gazetar (meshkull) për punën e njëjtë që e bëjnë?

Jemi të barabartë në çdo aspekt.



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS



16) Kariyer ve yükselme imkânları kadın gazeteciler açısından erkek gazetecilere olduğu kadar açık mı? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?/ Në aspektin e ngritjes në karrierë, a janë mundësitë e hapura sikur për femrat ashtu edhe për meshkujt?

Po

17) Medya sektöründe bugüne kadar herhangi biri tarafından sözlü ya da fiili tacize uğradınız mı? Uğradıysanız tepkiniz ne oldu?/ Deri më sot në sektorin e medias, a jeni vuajtur nga ndonjë ngacmim verbal apo fizik? Nëse keni vuajtur, cili ishte reagimi juaj?

Me të qiri. Jam përballur edhe me ngacmime verbale për fizike.

18) Çalışma ortamınızda zaman zaman kadınlara yönelik ayrımcılık içeren, kadınları aşağılayan ifadelerin olduğunu görüyor musunuz? Ne sıklıkla bu tarz ifadeler duyuyorsunuz?/ Gjatë orarit të punës, a vëreni ndonjë diskriminim ndaj femrave, a gjen vend përdorimi i shprehjeve poshtëruese?

Wommu kor kete me qime...

19) Cinsiyetçi ifadeler sizde rahatsızlık uyandırıyor mu? Bu ifadeleri kullanan kişileri uyarıyor musunuz? Uyarıyorsanız, bu tepkiniz dikkate alınıyor mu?/ A ngjallin shqetësim te ju shprehjet diskriminuese? A ua tërhiqni vërejtjen personave që i përdorin këto shprehje? Nëse ua tërhiqni vërejtjen, a mirret parasysh reagimi juaj?

Huk me shqetësim tek fundit secili e tregon veten por me melodi shprehje te reagim dhe ti detyroje te me kerkone falje.

23) Size göre medyanın kadın haklarının gelişimi konusunda rolü var mı?/ Sipas jush, cili është roli i medias në zhvillimin e të drejtave të femrave?

Media ka ndikim në krijimin e opinionit. Padyshim që media ka punë dhe ka ndikim në zhvillimin e të drejtave të femrave, ndonjë në zërat e tyre.

20) Kadın haberleri gazetenizde nasıl ve ne kadar yer buluyor? Size rağmen bu haberler erkek bakış açısıyla mı veriliyor? Neden?/ Si bëhen lajmet për femra dhe sa shumë zënë vend në gazetën tuaj? Edhe pse jeni ju aty, a jipen këto lajme në perspektive mashkullore? Pse?

Lajmi tek me mrek ka qimi.



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS



21) Bugüne kadar kadınları ilgilendiren bir haberin veriliş şekline hiç itiraz ettiniz mi? Bu itirazınız dikkate alındı mı?/ *Deri më sot a keni reaguat/ kundërshtuar për mënyrën në të cilën është dhënë ndonjë lajm në lidhje me femrat? A është marr parasysh reagimi/ kundërshtimi juaj?* *Jo*

22) Medyada kadın haklarının gelişimine katkı sağlamak için neler yapılabilir? Önerileriniz var mı?/ *Çfarë duhet të bëjë që të ketë zhvillim në mbrojtjen e të drejtave të femrave? A keni propozime?*

Jecila të punojë për të drejtat e tyre.

22) Kadınların medya sektöründe ayrımcılığa uğradığını düşünüyorsanız, bu ayrımcılığın ortadan kalkması için neler yapılabilir? Önerileriniz nelerdir?/ *Nëse mendoni se në sektorin e medias femrat ballafaqohen me diskriminim, çka duhet të bëjë që të mos jetë prezent diskriminimi? Cilat janë propozimet tuaja?*

Nga të sedot me koleget me kom dequar te diskriminohen.

ADI – SOYADI : ADELINA AVDULLAHU
NUMARASI : 092120000625
ANABİLİM DALI : Genel Gazetecilik
TEZ DANIŞMANI : DOÇ. DR. Şadiye DENİZ

TARİH: 12. 09. 2014