

Yerel Medyada Kadın Gazeteci Olmak

Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Yazarlar
Dilek İçten
Yunus Erduran



MEDYA ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ (MEDAR)



MEDAR

Medya Araştırmaları Derneği
Media Research Association

Dilek İçten medya ve kültürel çalışmalar üzerine disiplinler arası araştırmalar yürüten bir saha araştırmacısı ve gazetecidir. Çalışmalarında gazetecilerin ifade ve basın özgürlüğü pratiklerini ve medyada dezavantajlı gruplar ile azınlıklara yönelik ayrımcılık ve nefret söylemini incelemektedir. Medya ve Göç Derneği'nde kurucu yönetim kurulu üyesi ve kreatif içerik koordinatörlüğü görevini üstlenmektedir.

Yunus Erduran; araştırmacı, sosyal girişimci, yazar ve belgesel yapımcısı. 25 yıldır Türkiye'de çok farklı konularda sosyal araştırmalar yürütüyor. Yeni/alternatif medya alanında yurttaş gazetecilerini bir araya getiren sosyal girişimlere öncülük yapıyor. Medya Araştırmaları Derneği (MEDAR)'ın Araştırma Direktörü olarak yurttaş haberciliği, araştırmacı gazetecilik, veri gazeteciliği ve alternatif medya trendleri üzerine çeşitli projeler yürütmekte. Bu alanlarda yürüttüğü çalışmaları 3 kitap ve farklı makaleler ile yayınlamıştır. Açık Radyo ve İmeceTV'de sunduğu dünyada ve Türkiye'de yapılan araştırmaları konuşan araştırma programı serisine şimdi @Araştırmaca isimli podcast ile devam ediyor.

Bu araştırma “**Medya Araştırmaları Derneği (MEDAR)**” tarafından “**Uluslararası İnsan Hakları Çerçevesine Uyumun İzlenmesi için Etkiniz AB Programı**” desteğiyle yürütülmüştür. Araştırma raporunun Türkçe'den İngilizce'ye çevirisi Sebla Küçük ve raporun görsel tasarımı Mbsays tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan tüm kadın gazetecilere deneyimlerini bizlerle paylaşarak sundukları katkı için teşekkür ederiz.



Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Medya Araştırmaları Derneği (MEDAR) sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Rapor tasarımında yer alan görsellerin tümü www.shutterstock.com sitesinden, telif ödemesi yapılarak kullanılmıştır.

GİRİŞ

TABLO VE GRAFİK LİSTESİ	3
KISALTMA LİSTESİ	3
• GİRİŞ	4
• ARAŞTIRMA TASARIMI	7
1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	7
2. ÖRNEKLEM VE KATILIMCI SEÇİMİ	8
3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE SAHA ARAŞTIRMASI	10
4. ANALİZ VE RAPORLAMA	11
• ARAŞTIRMA BULGULARI	12
1. KATILIMCI PROFİLİ VE DEMOGRAFİK BİLGİLER	13
2. YEREL MEDYA VE SORUNLAR	14
3. YEREL MEDYADA ÇALIŞMA KOŞULLARI: CİNSİYETE DAYALI SEKTÖREL ENGELLER	15
3.3.1 İşe Alım ve Cinsiyete Dayalı İstihdam	16
3.3.2 Yerel Medyada Kurumsal Yaklaşım ve Cinsiyet Eşitliği	17
3.3.3 İş Sözleşmesi, Sosyal Güvence ve Özlük Hakları	18
3.3.4 Mesai, İş Yükü ve Görevlendirme	19
3.3.5 Maaş, Terfi ve Mesleki Gelişim	20
3.3.6 Mobbing, Haksız işten çıkarma ve Maaş Kesintisi	21
3.3.7 Yerelde Siyasi ve Ekonomik Baskılar, Sansür ve Otosansür	21
3.4. YEREL MEDYADA TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIK VE ENGELLER	25
3.4.1 Yerel Medyada Kadın Gazeteciler ve Sahada Olmak	25
3.4.2 Yerelde Kadın Gazetecilik ve Mesleki Yetkinlik Mücadelesi	28
3.4.3 Yerel Aktörler, Kadın Gazetecilik ve Toplumsal Baskı	30
3.4.4 Yerelde Kadın Gazetecilik, Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Kişisel Yaşam	31
3.4.5 Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Güvenlik Tehditleri	32
• SONUÇ VE ÖNERİLER	36
• KAYNAKÇA	38
• EK: GÖRÜŞME FORMU	40

TABLO VE GRAFİK LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların İl Dağılımı	9
Tablo 2: Araştırma Zaman Planı	10
Tablo 3: Yerel Medyadaki Genel Sorunlar	15
Tablo 4: Yerel Medyada Avantajlar ve Dezavantajlar	24
Grafik 1: Katılımcıların Bölge Dağılımı	9
Grafik 2: Katılımcıların Yaş Dağılımı	12
Grafik 3: Katılımcıların Eğitim Seviyes	12
Grafik 4: Katılımcıların İhtisas Alanları	12
Grafik 5: Katılımcıların İş Deneyimi	13
Grafik 6: Katılımcıların Görev Alanları	13
Grafik 7: Katılımcıların Görev Pozisyonları	13
Grafik 8: Katılımcıların Maaş Seviyeleri	13

KISALTMA LİSTESİ

BİK	-	Basın İlan Kurumu
CEİD	-	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
CEDAW	-	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi)
ILO	-	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPI	-	International Press Institute (Uluslararası Basın Enstitüsü)
KSGM	-	Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
MEDİZ	-	Medya İzleme Grubu
PWC	-	PricewaterhouseCoopers
TEPAV	-	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TGC	-	Türkiye Gazeteciler Cemiyeti
TGS	-	Türkiye Gazeteciler Sendikası
TÜİK	-	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	-	United Nations Development Program (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
WEF	-	World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
WMTN	-	Who Makes The News (Haber Kim Yapıyor Platformu)



GİRİŞ

Temel bir insan hakkı olan “toplumsal cinsiyet eşitliği” belirli bir toplumda erkekler ve kadınlar için uygun sayılan, toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyete ilişkin roller, davranışlar ile koşulları kapsayan “toplumsal cinsiyet” kavramına ve bireylerin bu kavram üzerinden ayrımcılığa uğramadan toplumsal yaşamın her alanında eşit olarak yer alması, temsil edilmesi ve aktif katılımının sağlanmasına dayanmaktadır (UN,1979; UNDP 2018; ILO 2018). Cinsiyet fark etmeksizin her insanın ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal alanlarda eşit koşullarda var olabilmesini sağlayan bu hak, ülkemizde de insan haklarına dair temel uluslararası belgeler, sözleşmeler ve yasalar aracılığıyla koruma altına alınmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini koruma altına alan bu yasal altyapıya rağmen, Türkiye’de kadınlar toplumsal hayatın her alanında cinsiyet temelli pek çok ayrımcılığa maruz kalmaktadır (UNDP, 2018). Kadınların en çok cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığı toplumsal alanların başında ise iş yaşamı gelmektedir (TEPAV, 2018; ILO, 2018; PWC, 2018). Dünya Ekonomik Forumu’nun Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’na göre Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliği açısından 149 ülke arasında 130. sırada bulunmaktadır (WEF, 2020). Kadın ve erkek arasındaki toplumsal fırsat eşitliği, kadınlara sağlanan sağlık ve eğitim imkanları, kadının siyasal hayatta güçlendirilmesi gibi kriterlerin incelendiği raporda, Türkiye’de kadınların ekonomiye katılımını engelleyen toplumsal cinsiyet temelli sektörel ayrımcılıkların fazlalığına dikkat çekilmektedir (WEF, 2020). Benzer şekilde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sağlanan verilere göre, Türkiye nüfusunun neredeyse yarısı kadınlardan oluşmasına rağmen, kadınların işgücüne katılım oranı (%34,5) erkeklere göre (%71,8) oldukça kısıtlı kalmaktadır (TÜİK, 2019).

Bu alanda yürütülen çalışmalar ise Türkiye’de kadınların yalnızca istihdam edilmesinde ve sektöre girişte değil, çalışma hayatları esnasında kayıt dışı istihdam, terfi ve maaş eşitsizliği, adaletsiz iş yükü ve mesai saatleri gibi toplumsal cinsiyet temelli sektörel ayrımcılıklarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (ILO, 2018; PWC, 2018).

Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini en çok deneyimlediği iş sektörlerinden biri ise medyadır (TGC, 2016; CEİD, 2018). Türkiye’de kadın çalışanların medya sektörüne girişi 1950’li yıllardan itibaren gerçekleşmiştir (Asker, 1990; Karaman, 2006). Bu yıllarda artış gösteren medya kuruluşları ve gazetecilik okulları ile birlikte gazeteciliğin mesleki kapasite ile etki alanı genişlemiş ve kadınların sektöre girişinin önü açılmıştır (Karaman 2006; Dursun, 2010). 1970’den itibaren uluslararası düzeyde ivme kazanan kadın hareketleri 1980’li yılların başında Türkiye’de de etkili olmaya başlamış ve diğer iş kollarında olduğu gibi kadınların gazetecilik alanındaki temsiliyeti de güçlenmiştir (Dursun, 2010). 1980 sonrasında Türkiye’de dergi ve televizyon yayıncılığının artmasıyla genişleyen medya sektörü kadın gazeteciler için yeni iş ve uzmanlık sahaları oluşturmaya başlamıştır (Asker, 1990; Timisi, 1996). Bu dönemde kadın gazeteci ve medya çalışanı sayısında ciddi bir artış gerçekleşmiş, kadın haberciliği ve kadınlara yönelik yayın türleri geliştirilmiş ve kadınların medyadaki görünürlüğü her açıdan gelişim göstermiştir (Karaman, 2006). 1990’lı yıllara gelindiğinde artık gazeteciliğin pek çok kolunda aktif olarak faaliyet gösteren kadınlar, medya kurumları içinde yükselmiş ve gazete künyelerinde kadın yöneticiler yer almaya başlamıştır (Karaman, 2006). 2000’li yıllarda da sektördeki çeşitli pozisyon ve uzmanlık alanlarında kısmen yükselmeye devam eden kadın gazetecilerin mesleki görünürlüğü, dijital medya platformlarının sektörde yayımlanmasıyla daha da güç kazanmıştır (MEDİZ, 2008).

1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (10 & 41. Madde)

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair 6284 Sayılı Kanun (2012)

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (2016)

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1954)

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (2000)

Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (2002)

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (2003)

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (2011)

Türkiye’de kadın gazeteciliğin 1950’lerden beri süregelen bu gelişimine rağmen, medya sektöründeki cinsiyet dağılımı ve çalışma koşullarına dair veriler, kadın ve erkek çalışanlar arasında ciddi eşitsizlikler olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun medyada cinsiyet dağılımına dair sağladığı verilere göre, Türkiye’de yazılı basında çalışan 40.586 personelin yalnızca 15.704’ü kadın çalışmandan oluşmaktadır (TÜİK, 2016). Benzer şekilde, Basın İlan Kurumu (BİK) tarafından yayımlanan en son verilere göre yazılı basında çalışan toplam 7.204 fikir işçisinin yalnızca 2.341’i kadındır (BİK, 2020). Yazılı, görsel ve dijital medyayı kapsayan araştırmalar ise Türkiye’deki gazetecilerin sadece %17’sinin kadın olduğunu; kadın çalışanların oranının yazılı medyada %20, televizyon yayıncılığında ise %16 ile sınırlı kaldığını göstermektedir (WMTN, 2015). İş gücündeki bu orantısız cinsiyet dağılımı, toplumsal cinsiyet ile ilişkili fırsat eşitsizliklerini ve cinsiyet temelli ayrımcılığı medyada yaygın bir sorun haline getirmektedir. Bu doğrultuda kadın gazetecilerin medyada karşılaştığı sektörel eşitsizlikler iki açıdan ele alınmaktadır: birincisi medya sektöründe istihdam, kurumsal örgütlenme ve çalışma koşullarına yönelik karşılaşılan cinsiyet temelli (dikey) ayrımcılıklardan oluşurken, ikincisi mesleki faaliyet ve içerik üretim süreçlerinde karşılaşılan cinsiyet temelli (yatay) ayrımcılıklardan oluşmaktadır (KSGM, 2008; TGC,2016; CEİD, 2018).

Bu kapsamda “dikey ayrımcılık”, kadın çalışanların kurum içi istihdam, kıdem artışı ve terfi açısından toplumsal cinsiyet kalıpları ile ilişkili olarak erkek çalışanlar ile eşit koşullara sahip olmaması, diğer bir deyişle, “cam tavan” olarak tanımlanan cinsiyet temelli mesleki engellerle karşılaşmalarıdır (KSGM, 2008; Kuyucu, 2013, s. 41-43). Medya İzleme Grubu (MEDİZ)’nin yürüttüğü araştırmaya göre, Türkiye’deki gazete künyelerinde yer alan yöneticilerin yalnızca %21’i kadın gazetecilerden oluşmakta, editöryel yönetim kadrolarında ise kadınlar nadiren (%10) yer almaktadır (MEDİZ, 2008). Aynı şekilde, Tahaoğlu’nun 2014’te Türkiye’deki ulusal medya kurumları üzerine yürüttüğü “Medyanın Künyesi: Kaç Kadın Kaç Erkek?” isimli araştırma, medya yöneticilerinin büyük çoğunluğunun (%90) erkeklerden oluştuğunu ve

kadınların yönetsel pozisyonlarda eşit şekilde yer alamadığını ortaya koymaktadır (Tahaoğlu, 2014). Üst düzey kadrolardaki bu cinsiyet eşitsizliği, kadın gazetecilerin toplumsal cinsiyetleriyle ilişkili olarak yöneticilik için yeterince “yetkin” bulunmadıklarını, sektör içinde orta düzey pozisyonlara hapsedildiklerini, ya da özellikle belli bir yaştan itibaren sektör dışına itildiklerini göstermektedir (Karaman, 2006).

Kadın gazetecilerin medyada erkeklere göre hem iş gücünde hem de yönetsel pozisyonlarda eşit koşullarda yer almamaları, medyadaki kadın temsiliyetini baskılayarak erkek egemen anlayışın sektörde yaygınlaşmasına temel hazırlamaktadır (Timisi 1996; Dursun, 2010; Bilecen, 2020). Bu hâkim anlayış kadın gazetecilerin medyada “yatay ayrımcılıklara” maruz kalmalarına, diğer bir deyişle kadın gazetecilerin sektör içinde belirli çalışma alanları ve mesleki görevlendirmelere itilmelerine sebep olmaktadır (Kuyucuoğlu, 2013, s.41-43). Araştırmalar, kadın gazetecilerin genellikle ofis içi pozisyonlara ve “sağlık, aile yaşamı, moda, magazin, kültür sanat” gibi habercilik alanlarına yönlendirildiğini ve mesleki görünürlüğü daha fazla olan “siyaset, ekonomi, politika, asayiş, spor” gibi alanlarda erkek gazetecilerin daha aktif olduğunu ortaya koymaktadır (Asker, 2004; Karaman 2006). Toplumsal cinsiyet rollerine göre belirlenen bu mesleki görevlendirmeler, kadın gazetecilerin sektör içindeki mesleki gelişimlerini sınırlandırmakta, hatta sektör içindeki bazı meslek alanlarına erişimlerini tamamen engellemektedir (MEDİZ, 2008; TGC, 2016).

Kadınlar yıllar içinde sektörde daha çok yer kazanmasına rağmen medyada toplumsal cinsiyete dayalı bu iş bölümü, kadın gazetecilerin mesleki gelişimleri önünde cinsiyet temelli ayrımcılık ve engeller yaratmaya devam etmektedir. Zira yapılan araştırmalar, Türkiye’de kadın gazetecilerin medyanın her alanında toplumsal cinsiyetleriyle ilişki olarak “maaş eşitsizliği, sözleşme ve sosyal güvence eksikliği, adaletsiz iş yükü, mesai ve görevlendirme, mobbing, cinsel taciz ve şiddet” gibi hak ihlallerine maruz kaldıklarını doğrulamaktadır (TGC, 2016; TGS, 2019; CEİD, 2018).

Ulusal basında gözlemlenen toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayalı sektörel anlayışın yerel medyada da mevcut olduğu görülmektedir (Arslan ve Arslan, 2017; Bilecen 2020; Sarışın, 2020). Türkiye’deki yazılı basının büyük çoğunluğunu (%91,3) oluşturan yerel medya kurumları (TÜİK, 2019); iletişim, ifade ve haber alma / verme özgürlüğünün yerel ölçekteki temel uygulayıcıları olarak yerelde demokrasi, insan hakları ve özgürlüklerinin denetimi açısından kilit rol oynamaktadır (Gezgin 2007; Girgin, 2007). Yerelde demokrasi açısından üstlendiği bu toplumsal role rağmen, medyadaki erkek egemenliğine dayanan mesleki yapılanmanın yerel medya kurumlarında da hâkim olduğu ve toplumsal cinsiyet temelli mesleki eşitsizliklerin bu alana da taşındığı görülmektedir (Bilecen 2020; Sarışın, 2020). Tıpkı ulusalda olduğu gibi, yerel medyada da kadın gazeteciler mesleki faaliyetleri esnasında cinsiyet temelli engel ve ayrımcılıklarla karşılaşmakta, hatta yerel medyada son dönemde görülen sektörel gerilemenin bu cinsiyetçi engellerin kapsam ve etkisini daha da artırdığı gözlemlenmektedir (Arslan ve Arslan, 2007; Bilecen 2020). Dolayısıyla “mobbing, taciz, haber kaynağına ulaşmada zorluk, haber üretim sürecinde maruz kalınan mesleki küçümseme ve dışlanma,

ücret politikalarındaki eşitsizlik, yönetim kadrolarına yükselme önündeki engeller” kadın gazetecilerin yerel medyada en sık karşılaştığı cinsiyet temelli sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır (Arslan ve Arslan, 2007, s.223). Ancak yerel medyada kadın gazetecilerin sıklıkla karşılaştıkları bu mesleki hak ihlalleri bu alandaki araştırma ve verilerin kısıtlılığı sebebiyle kamusal alanda yeterince görünürlük kazanamamaktadır.

Bu nedenle, bu araştırmanın temel amacını yerel medyada faaliyetlerini sürdüren kadın gazetecilerin uğradığı toplumsal cinsiyet temelli hak ihlallerini tespit etmek ve bu ihlallere maruz kalan kadın gazetecilerin mesleki sorun ve ihtiyaçlarını ortaya koymak olarak belirledik. Bu durum tespiti ve ihtiyaç analizi ile yerel medyadaki kadın temsiliyetine dair somut veriler ortaya koymayı ve Türkiye’deki yerel medyadaki kadın gazetecilerin mesleki görünürlüğünü güçlendirmeyi hedeflemekteyiz. Bu bakımdan, çalışma kapsamında elde edilen verilerin medya sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunması ve bu alanda geliştirilecek hak temelli politikalara ve mevzuata rehberlik etmesini amaçlıyoruz.



ARAŞTIRMA TASARIMI

2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın ana çerçevesi, yerel medya kurumlarında aktif olarak çalışan kadın gazetecilerin mesleki deneyimlerine dair kapsamlı bir durum tespiti yapmayı temel almaktadır. Bu doğrultuda araştırma, kadın gazetecilerin yerel medyada karşılaştıkları cinsiyet temelli mesleki engel ve ayrımcılıklar ile ilişkili deneyimlerinin derinlemesine analizine odaklanmaktadır. Araştırmanın kişisel mesleki deneyimleri merkeze alan çerçevesi göz önüne alındığında, “günlük hayata dair siyasal, ekonomik ve sosyo-kültürel koşulları kişilerin bireysel deneyimleri ve bakış açıları” üzerinden inceleyen nitel araştırma ve analiz yöntemleri, çalışmaya en uygun araştırma metotları olarak öne çıkmaktadır (Berg, 2001). Nitel araştırma yöntemlerinin “araştırma öznesine göre şekillenen” ve “araştırılan kavramlara dair öznel alt anlam ve bağlamları” keşfetmeye olanak tanıyan yapısı, araştırmanın yerel medyada kadın gazetecilik deneyimine dair kapsamlı ve detaylı bir inceleme sağlamaktadır. (Denzin ve Lincoln, 2000; Snape ve Spencer, 2003). Benzer şekilde, en bilinen nitel veri toplama yöntemi olan derinlemesine görüşmeler araştırma öznelinin “günlük hayattaki deneyimlerine dair oluşturdukları bakış açıları, düşünceler, duygular ve davranışları kendi cümleleri ve anlatım biçimleri” üzerinden aktarabilmesine imkân sağlamaktadır (Rapley, 2004; Seale, 2004). Nitel metotlara dair bu özellikler doğrultusunda, çalışmanın araştırma metodu nitel veri toplama ve analiz yöntemleri kapsamında yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler ve tematik analiz yöntemi olarak belirlenmiştir.



2.2. ÖRNEKLEM VE KATILIMCI SEÇİMİ

Araştırma spesifik bir meslek grubunu (yerel medyadaki kadın gazeteciler) ve bu gruba dair çeşitli kriterleri (mesleki zorluk ve engeller) incelemeyi hedeflediği için çalışma kapsamındaki katılımcıların belirlenmesinde “amaçlı /tipik durum örneklem yöntemi” tercih edilmiştir (Walliman, 2006). Bu doğrultuda, çalışmanın ilk etabında Türkiye’de faaliyet gösteren ve oldukça dağınık olan yerel medya kurumları ve bu kurumlarda görev alan kadın gazetecilerin tespiti için kapsamlı bir tarama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın ilk adımında bugüne kadar yerel medya ve kadın gazeteciler üzerine oluşturulmuş tüm araştırma, rapor ve dokümanlara ulaşılmış, kapsamlı bir literatür incelemesi yürütülmüştür. İkinci adımda, Türkiye’de aktif olarak faaliyet gösteren yerel medya kurumlarının tespiti için bu alanda veri tabanı oluşturulmuş, ilgili kuruluşlar (kamu kuruluşları, mesleki birlikler, sivil toplum kuruluşları, araştırma kurumları, medya organizasyonları vb.) ile iletişime geçilmiş ve yerel medya kurumları hakkında detaylı verilere ulaşılmıştır.

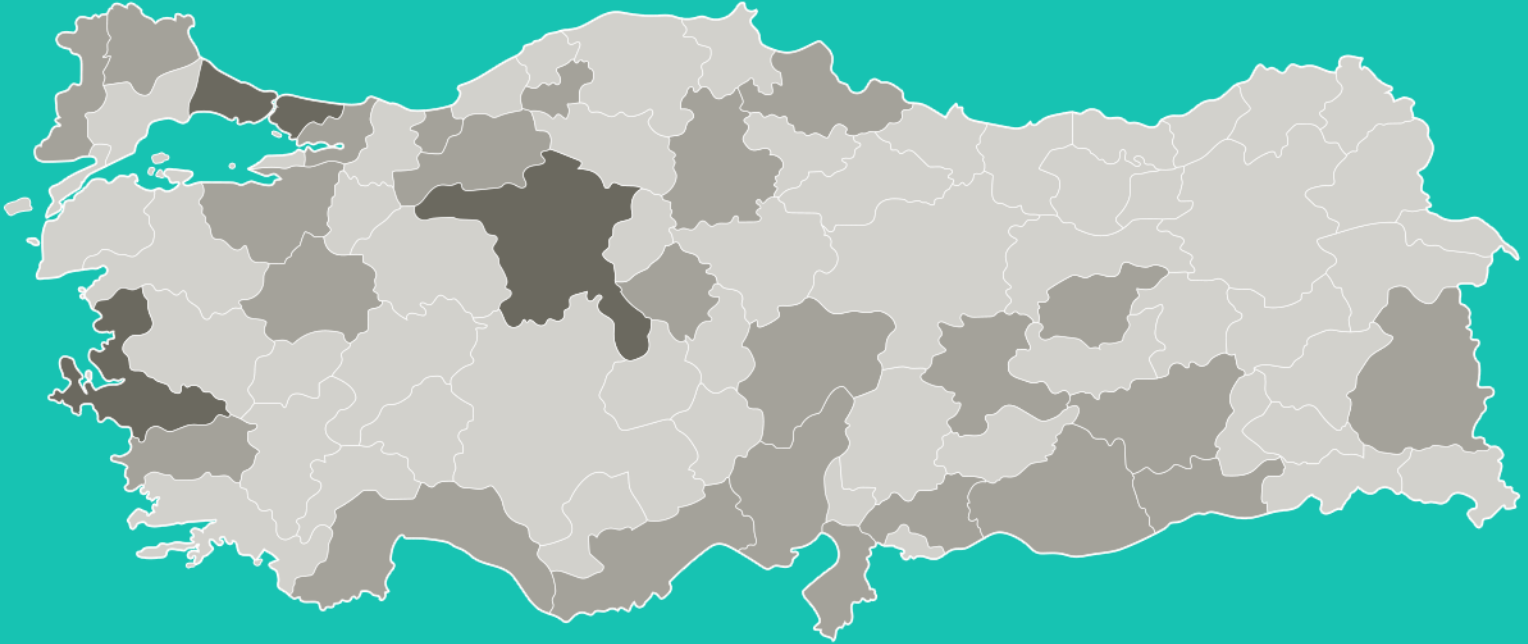
Kapsamlı bir masaüstü taramadan geçirilerek bu verilerin doğrulukları ve güncellikleri teyit edilmiştir. Taramalar sonucunda Türkiye’deki yerel medya kurumlarının güncel bir listesi oluşturulmuş ve listedeki kurumlar belirlenen kategorilere (kurum türü, kurumun bulunduğu bölge ve şehir, kurumun yayın kapasitesi, içeriği ve aktifliği, kurum kadrosundaki kadın gazeteci sayısı ve çalıştıkları pozisyonlar) göre sınıflandırılmıştır. Ardından, her coğrafi bölgeyi temsilen (Bkz. Grafik 1: Katılımcıların Bölge Dağılımı, Tablo 1: Katılımcıların İl Dağılımı) sınıflandırma içinde öne çıkan medya kurumları belirlenmiş ve bu kurumlarda çalışan kadın gazetecilere araştırma daveti iletilmiştir. Bu süreçte araştırmaya katılım göstermeyi kabul eden kadın gazeteciler arasında araştırmanın temsiliyetini güçlendirecek kriterler (mesleki pozisyon, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, görev ve uzmanlık alanı vb.) göz önüne alınarak 30 aday belirlenmiş ve yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler bu katılımcılarla gerçekleştirilmiştir.



Tablo 1: Katılımcıların İl Dağılımı

Şehir	Katılımcı Sayısı	Şehir	Katılımcı Sayısı	Şehir	Katılımcı Sayısı
Adana	1	Edirne	1	Kocaeli	1
Ankara	2	Gaziantep	1	Kütahya	1
Antalya	1	Hatay	1	Malatya	1
Aydın	1	İstanbul	2	Mardin	1
Bolu	1	İzmir	2	Mersin	1
Bursa	1	Karabük	1	Samsun	1
Çorum	1	Kayseri	1	Şanlıurfa	1
Diyarbakır	1	Kırklareli	1	Tunceli	1
Düzce	1	Kırşehir	1	Van	1

Grafik 1: Katılımcıların Bölge Dağılımı



2.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE SAHA ARAŞTIRMASI

Çalışmanın saha araştırması süreci, temel veri toplama yöntemi olarak belirlenen derinlemesine görüşmeler için yarı-yapılandırılmış görüşme formlarının hazırlanması ile başlamıştır. Bu süreçte, yerel medya ve kadın gazeteciler üzerine oluşturulmuş araştırma, rapor ve akademik literatür incelenerek görüşme formunun teorik altyapısı ve temel kategorileri belirlenmiştir. Belirlenen bu temel kategoriler doğrultusunda, yarı yapılandırılmış bir taslak görüşme formu oluşturulmuş ve bu taslak form, 3 katılımcıyla yürütülen pilot çalışmayla test edilmiştir. Pilot çalışmada elde edilen veriler ışığında görüşme formunun ana kategorileri, akışı ve süresi belirlenmiş ve yarı-yapılandırılmış görüşme formu son haline getirilmiştir (Bkz. EK: Görüşme Formu). Saha araştırması, örneklem seçimi esnasında belirlenen katılımcı adaylarıyla iletişime geçilmesi ve görüşme takviminin oluşturulması ile başlamıştır (Bkz. Tablo 4: Araştırma Zaman Planı) Görüşmeler öncesinde adaylara araştırma kapsamı ve araştırma sırasında toplanacak kişisel verilerin gizliliği ve korunmasına dair bilgilendirici bir katılımcı formu sunulmuştur. Ardından, veri toplama süreci katılımcılarla telefon veya online görüşme formatında yürütülen, 30-45 dakika aralığında süren 30 adet yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler katılımcıların rızasıyla ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış, görüşme esnasında katılımcıları ötekileştirebilecek, baskı altında bırakabilecek veya olumsuz etkileyecek durumların oluşmamasına özen gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Zaman Planı

Araştırma Aşamaları	Zaman Planı
Proje Ekibinin Kurulması	Haziran 2020
Yerel Medya Ön Tespit Çalışması ve Katılımcı Örnekleminin Oluşturulması	1 Temmuz -15 Temmuz 2020
Literatür Taraması	1 Temmuz-15 Temmuz 2020
Araştırma Görüşme Formunun Oluşturulması	15 Temmuz-20 Temmuz 2020
Saha Araştırması Ön Hazırlığı / Katılımcı Listesi ve Görüşme Takviminin Oluşturulması	10 Temmuz- 20 Temmuz 2020
Pilot Çalışma	20 Temmuz-23 Temmuz 2020
Saha Araştırması	25 Temmuz- 10 Ağustos 2020
Veri Analizi ve Raporlama	10 Ağustos – 1 Eylül 2020

2.4. ANALİZ VE RAPORLAMA

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bilindiği üzere tematik analiz yöntemi, özellikle derinlemesine görüşmeler aracılığıyla elde edilmiş nitel verilerin analizinde verilerdeki benzer kavram ve temaların tespit edilmesi ve ana eğilimleri gösteren kapsayıcı kategoriler altında sınıflandırılabilmesini sağlamaktadır. (Boeije, 2010; Clarke ve Braun, 2013).

Tematik analiz yönteminin uygulanmasında Boeije (2010), tarafından önerilen “kodlama”, “kavramlaştırma”, “kategorileme/temalaştırma” yöntemleri esas alınmıştır (s.96). Bu süreçte ilk olarak araştırma sırasında yapılan görüşmelerin deşifreleri çıkartılmış ve nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri analiz programı ATLAS.ti'ye aktarılmıştır. Ardından, tematik analizin ilk adımı olan kodlama aşamasına geçilmiş ve görüşme metinlerinde öne çıkan deneyimler açıklayıcı kodlar kullanılarak saptanmıştır. İkinci aşamada, ilk tarama sırasında oluşturulan veri kodları, aralarındaki anlamsal ilişkiler göz önüne alınarak betimleyici kavramlar altında sınıflandırılmıştır. Son olarak, saptanan kavramların aralarındaki hiyerarşi ve nedensellik bağları tespit edilmiş ve bu tespit doğrultusunda araştırma verilerini betimleyen temel “kategoriler/temalar” oluşturulmuştur (Boeije,2010).

Raporlama aşaması ise, veri analizi esnasında yerel medyada kadın gazetecilerin deneyimlerine dair saptanan ortak bulgular ekseninde yürütülmüştür. Bu bulgular, analiz aşamasında ortaya çıkan temel kategoriler / temalar altında başlıklandırılmış ve katılımcıların deneyim ve bakış açlarına dair detaylarla desteklenmiştir.



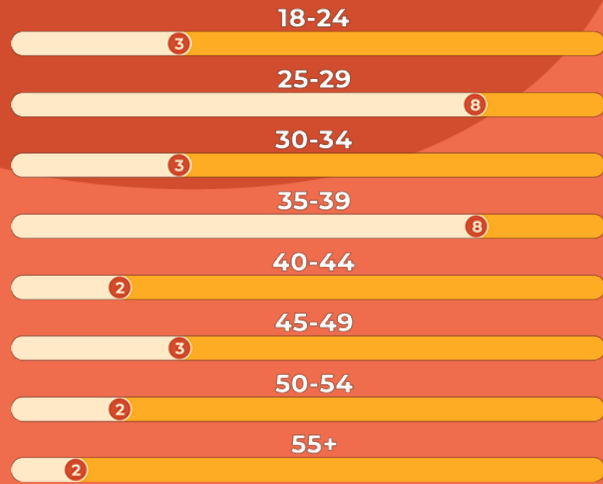
ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. KATILIMCI PROFİLİ VE DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaş

Araştırma kapsamında yer alan kadın gazetecilerin yaş aralığı 18-60 yaş arasında değişim göstermektedir.

Grafik 2: Katılımcıların Yaş Dağılımı



Tüm katılımcılar içerisinde: 30 Kadın Gazeteci

Eğitim Durumu

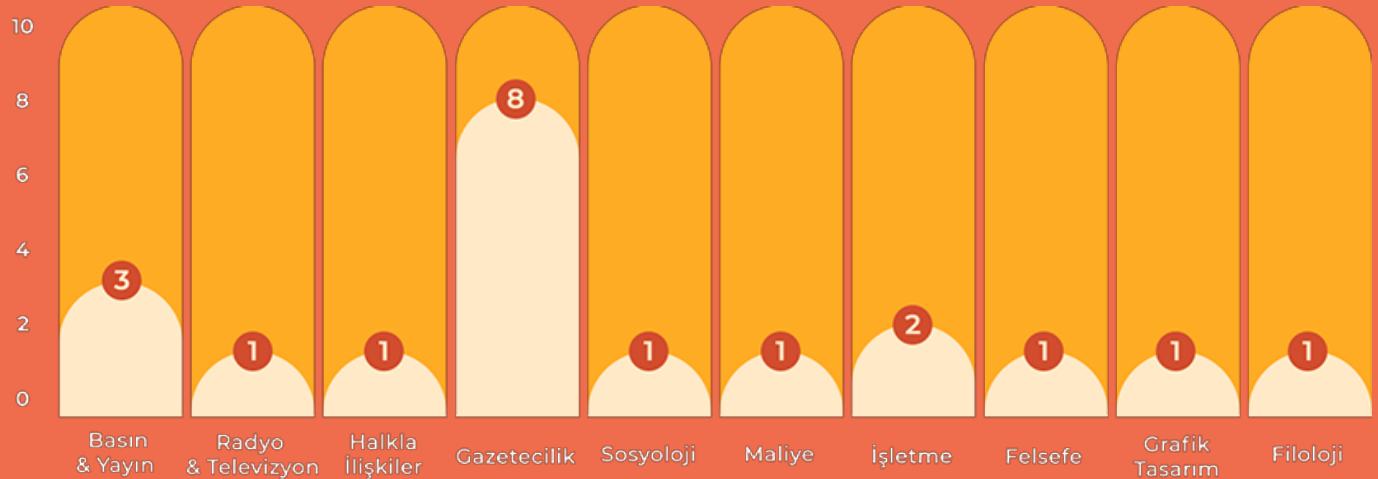
Araştırmadaki kadın gazetecilerin çoğunluğunu üniversite mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu eğitimlerini iletişim ve gazetecilik üzerine tamamlamış, kalan katılımcılar ise iktisadi ve idari bilimler veya fen ve edebiyat ile ilgili alanlarda eğitim görmüştür.

Grafik 2: Katılımcıların Yaş Dağılımı



Tüm katılımcılar içerisinde: 30 Kadın Gazeteci

Grafik 4: Katılımcıların Tamamladıkları Üniversite Eğitimi

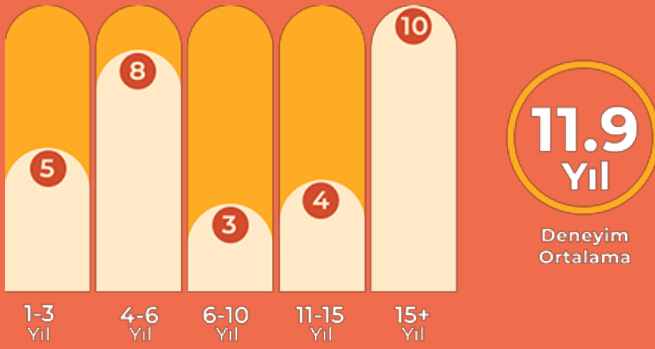


Tüm katılımcılar içerisinde: 18 Kadın Gazetecinin Cevapları

Mesleki Pozisyon, Tecrübe ve Maaş

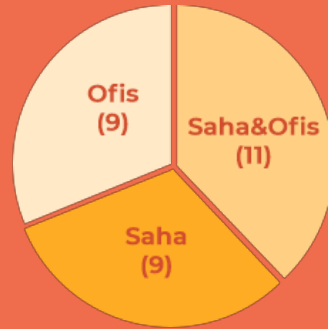
Katılımcılar çalıştıkları yerel medya kurumlarında üst düzey (imtiyaz sahibi, genel yayın yönetmeni vb.) ve orta düzey (yazı işleri müdürü, haber müdürü, editör vb.) pozisyonların yanı sıra, ofis ve saha görevlerinde aktif olarak yer almaktadır. Katılımcıların gazetecilikteki ortalama iş tecrübesi 10 sene ve üzerindedir.

Grafik 5: Katılımcıların İş Deneyimi (Yıl)



Tüm katılımcılar içerisinde: 30 Kadın Gazeteci

Grafik 6: Katılımcıların Görev Alanı

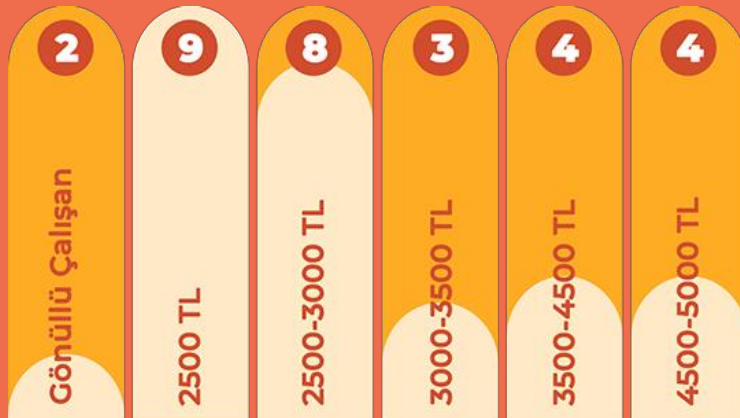


Tüm katılımcılar içerisinde: 29 Kadın Gazeteci



Tüm katılımcılar içerisinde: 30 Kadın Gazeteci

Katılımcıların çoğunluğu çalıştıkları yerel kurumlarda asgari ücret veya biraz üzerinde maaş almaktadır. Ortalama maaş aralığı katılımcıların görev aldıkları yerel medya kurumu ve kurumdaki pozisyonlarına göre artış gösterebilirken, özellikle mesleğe yeni başlayan katılımcıların asgari ücretin altında maaşlarla ya da ücret almadan gönüllü olarak çalıştıkları görülmektedir.



Tüm katılımcılar içerisinde: 30 Kadın Gazeteci

3.2. YEREL MEDYA VE SORUNLAR

Türkiye'nin 1954 yılında imzaladığı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. Maddesinde belirtildiği üzere herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir ve bu hak kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü, haber ve görüş alma ve verme özgürlüğünü kapsar (ECHR, 1954).

Bu kapsamda yerel medya, iletişim, ifade ve haber alma/verme özgürlüğünün yerel ölçekte temel uygulayıcıları olarak, yerel bölgelerde demokrasi, insan hakları ve özgürlüklerinin işleyişi ve denetimi açısından kilit bir rol oynamaktadır (Gezgin 2007; Girgin, 2007). Yerelde yaşanan “toplumsal, ekonomik, kültürel ve sosyal gelişmeleri” toplum bireylerine ulaştıran temel kaynak olan yerel medya kuruluşları bu açıdan yerelin sosyo-kültürel özelliklerini yansıtan bir “ayna” işlevi görmektedir (Bilecen, 2020, s. 163). Bu çerçevede, Gezgin (2007) yerel basını “otoritenin merkezden uzaklaşmasına ve insanı gözetilen bir yapının yaratılmasına olanak sağlayan dinamik bir unsur” olarak tanımlamaktadır (s. 177).

Ancak, yerel medyanın ulusal medyaya göre farklılık gösteren koşulları, bu önemli misyonu sürdürebilmesi açısından çeşitli engeller yaratmaktadır. Yerel medyada karşılaşılan bu engeller genellikle “iç faktörler (kadro, teknoloji, yönetim ve organizasyon yapısı, çalışma koşulları, ilke ve politikalar, içerik, ekonomik güç)” ve “dış faktörler (okur, yerel yönetim, ekonomideki gelişmeler, reklam verenler, rekabette olduğu diğer yayın kuruluşları, bulunduğu coğrafi bölge, kentin yapısal ve kültürel özellikleri) üzerinden sınıflandırılmaktadır (Vural, 1999, s.140). Bunlara ek olarak, yerel medya kurumlarının son dönemde yaşadığı “tiraj sorunu, reklam gelirlerinin azlığı, nitelikli personel eksikliği, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı, sahiplik yapısı, haber kaynakları ile olan ilişkiler, ajansa bağımlı yayıncılık, yaygın basının bölge ekleri, basım ve dağıtım sisteminde yaşanan sorunlar” gibi meseleler yerelde gazetecilik yapmanın önündeki engellere yeni boyutlar kazandırmaktadır (Arslan ve Arslan, 2017, s.223).

Diğer bir yandan, Uluslararası Basın Enstitüsü (IPI)'nin 2019 yılında yayımlandığı rapor, yerel medya kurumlarının son dönemde artan siyasi ve finansal baskılar altında ezildiğini, dolayısıyla ekonomik ve editöryel bağımsızlıklarının azaldığını ortaya koymaktadır. Gerileyen ulusal ekonomi ve medya sektörünün yaşadığı finansal daralma ile son dönemde siyasi baskılarla ilişkili olarak yayın lisansı ve resmi ilan iptallerindeki artış, para cezaları ve kapatma kararları sebebiyle yerel medya kurumlarının sayılarında ciddi oranda düşüş olduğu görülmektedir (IPI, 2019). Hatta, Türkiye’de kritik önem arz eden bazı şehir ve bölgelerde yerel yayın yapan hiç medya kurumu (gazete, kanal, radyo) kalmadığı veya var olan kurumların birleşme kararı alarak kurum sayılarında azalmaya girdiği gözlemlenmiştir (IPI, 2019). Bu koşullar altında pek çok yerel medya çalışanı işsizlik, yetersiz maaş, ağır çalışma koşulları, teknik ve mesleki imkansızlıklar sebebiyle ifade özgürlüğü pratiklerini gerçekleştirememektedir. Dolayısıyla, siyasal baskılar, kurumsal maddi yetersizlikler, teknik ve mesleki imkansızlıklar yerel medya çalışanlarının ifade özgürlüğü hakkına erişimlerini hem kurumsal hem de bireysel ölçekte kısıtlamaktadır.



Bu araştırmanın verileri de benzer şekilde, son dönemde yerel medyada görülen sektörel gerilemenin bu kurumlardaki çalışma koşullarını olumsuz etkilediğini doğrulamaktadır. Araştırma kapsamındaki katılımcıların tümü çalıştıkları yerel medya kurumlarındaki finansal sıkıntılarla (ilan gelirlerinin yetersizliği, tiraj düşüklüğü, yayın maliyetlerinin artması vb.) ilişkili olarak maaş miktarı, kadro ve çalışan sayılarının yetersiz kaldığını, bu sebeple mesai saatleri ve iş yüklerinin arttığını ifade etmektedir. Diğer yandan, araştırmaya katılan tüm kadın gazeteciler, yerel medya kurumlarındaki finansal yetersizliklerin kurumların teknik kapasite ve donanımlarını da sınırladığını, dolayısıyla yayınların hem içerik hem de çeşitlilik açısından tekdüzeleştiğini ve gazetecilerin mesleki gelişim ve uzmanlaşma imkanlarının da azaldığını dile getirmiştir (bkz. Tablo 3: Yerel Medyadaki Genel Sorunlar).

“Yerel medya kurumları belediyeler, kamu kurumlarının desteğiyle, resmi ilanlarla ayakta kalmaya çalışıyor. Ama bunun gazeteciye hiç katkısı yok. Tam tersine kurumlar küçülüyor, 5 kişinin yapacağı işi 1 kişi yapıyor ve geriye kalan 4 kişi işsiz kalıyor. Çalışırsanız da asgari ücrete mahkûm ediliyorsunuz. Bunun yanında da hayatınızı idame ettirmek için ek işe başlıyorsunuz.”

**Editör, Mersin,
20 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Tablo 3: Yerel Medyadaki Genel Sorunlar

- Yetersiz maaş
- Eksik kadro ve çalışan sayısı
- Orantısız iş yükü ve kurum içi görevlendirme
- Belirsiz ve yasal sınırları aşan mesai saatleri
- Teknik donanım ve ekipman eksikliği
- Haber kaynağına ulaşım ve mobilite sınırlılıkları
- Mesleki yetkinlik ve uzmanlaşma alanı kısıtlılığı
- Yetersiz dijitalleşme ve yeni iletişim teknolojilerine uyum



3.3.YEREL MEDYADA ÇALIŞMA KOŞULLARI: CİNSİYETE DAYALI SEKTÖREL ENGELLER

3.3.1. İŞE ALIM VE CİNSİYETE DAYALI İSTİHDAM

Basın İlan Kurumu'nun 2020 yılı için yayınladığı verilere göre yazılı basında çalışan 7.204 fikir işçisinden yalnızca 2.341'i kadın çalışanlardan oluşuyor (BİK, 2020). Kadın erkek çalışan sayıları arasındaki bu dengesizlik, kadın gazetecilerin medya sektöründe çalışırken maruz kaldıkları ayrımcılıkların yanı sıra, sektöre giriş esnasında da cinsiyete dayalı engellerle karşılaştıklarına işaret ediyor. Araştırma verileri, kadın gazetecilerin istihdamına yönelik bu cinsiyet ayrımcılığının yerel medyada da yaygın olduğunu gösteriyor. Çoğu kadın gazetecinin deneyimlerine göre, yerel medyada işverenler kadın gazetecilerin işe alımı esnasında genellikle kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rolüyle ilişkili mesleki dezavantajlara odaklanıyor ve işe alım kararlarını bu doğrultuda veriyor. İşverenlerin yerel medyada kadın gazetecileri işe almama sebepleri arasında "Evlenir, çocuk sahibi olur çalışamaz.", "Geç saate kadar mesaiye kalmaz.", "Sahada her yere habere gidemez." vb. sebepler ön plana çıkıyor:

İşe alım esnasında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşan katılımcılar, cinsiyet eşitliğini desteklemeye yönelik 4857 sayılı İş Kanunu ve 212 Sayılı Basın İş Kanunu'nda² kadın çalışanlara tanınan yasal hakların (evlilik izni, doğum izni, süt izni ve emzirme ödeneği vb.) yerel medyada kadın gazetecilerin aleyhine işleyebildiğini ifade ediyor:

"Devlet bu hakları vererek kadını destekliyor ama sektörde pratiğe yansımaları öyle değil. Mesela doğum izni veriyor ama patron diyor ki 'Kadın doğum iznini kullanacak, benim işim aksayacak.' ya da 'Evlenip işi bırakırsa kıdem tazminatı alır sıkıntı yaratır.', böyle böyle iş 'Kadın gazeteci almayalım!' a kadar geliyor."

Haber Müdürü, Antalya,
4 senedir gazetecilik yapıyor.

"Biz, kadın gazeteciler olarak, birçok yere başvurduğumuzda erkek değilsin, gece yarısı habere gidemezsin diye kapıdan çevriliyoruz. Bunu diyen o kadar çok kurumla karşılıyoruz ki(...) Yerelde kadın daha çok eziliyor. Çünkü yerelde daha çok "Gazeteci erkek olur." bakışı hâkim. Bildiğimiz birçok ulusal ajans bile yerelde özellikle erkek muhabir tercih ediyor."

Yazı İşleri Müdürü,
Antalya, 4 senedir gazetecilik yapıyor.

"İşverenler ne kadar iyi bir gazeteci olup olmadığınızdan çok sizi 'çocuk doğurup izin kullanır mı, mesaiyi aksatır mı?' şeklinde değerlendiriyor... Şu an çalıştığım kuruma alınırken mülakatta sorulan ilk iki sorulardan biri "Evli misiniz ve ileride çocuk düşünüyor musunuz?" oldu. Ee diyelim siz bekarsınız, işe başladınız sonradan evlenme veya çocuk sahibi olma kararınızı işvereniniz ile paylaşmak gerilim konusu olur...Erkek gazetecilere bunlar asla sorulmuyor."

Muhabir, Ankara,
5 senedir gazetecilik yapıyor.

²4857 sayılı İş Kanunu ([74. ve 88. Madde](#))

212 sayılı Basın İş Yasası ([16. Madde](#))

Diğer yandan, katılımcıların deneyimleri yerel medyanın işe alım süreçlerinde bölgesel dinamiklerin de etkili olabileceğini gösteriyor. Örneğin; Edirne, Kırklareli ve Kocaeli'deki yerel gazetelerde çalışan katılımcılar işe alım süreçlerinde cinsiyet farkı gözetilmediğini, hatta eşitlikçi bir yaklaşımın hâkim olduğunu dile getiriyor. Çorum, Samsun, Antalya, Şanlıurfa ve Diyarbakır'da görev alan katılımcılar ise kendi illerinde kadın gazetecilerin yerel medya sektörüne girişte daha çok zorlandığını belirtiyor. Bu katılımcılar tarafından gözlemlenen en yaygın durum, yerel medya kurumlarının gazeteciliğe yeni başlayan kadın gazetecilerin mesleğe genelde ücretsiz veya düşük maaşlarla, ağır iş yükü ve mesai koşulları altında çalıştırılarak giriş yapıyor olmaları. Katılımcılara göre bu koşullar altında yıpranan ve hevesi kırılan genç kadın gazeteciler ya mesleği bırakmayı düşünüyor ya da ulusal medya ajanslarına geçiş yapmayı tercih ediyor.

“Biz, kadın gazeteciler olarak, birçok yere başvurduğumuzda erkek değilsin, gece yarısı habere gidemezsin diye kapıdan çevriliyoruz. Bunu diyen o kadar çok kurumla karşılıyoruz ki(...) Yerelde kadın daha çok eziliyor. Çünkü yerelde daha çok “Gazeteci erkek olur.” bakışı hâkim. Bildiğimiz birçok ulusal ajans bile yerelde özellikle erkek muhabir tercih ediyor.”

**Yazı İşleri Müdürü,
Antalya, 4 senedir gazetecilik yapıyor.**



3.3.2. YEREL MEDYADA KURUMSAL YAKLAŞIM VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Bugüne kadar yapılan çalışmaların ortaya koyduğu üzere, Türkiye'deki kadın gazeteciler mesleki deneyimleri esnasında sıklıkla cinsiyet temelli "maaş eşitsizliği, orantısız iş yükü ve çalışma saatleri, mobbing, adaletsiz terfi ve kurum içi görevlendirme" ile karşı karşıya kalıyor (TGS, 2019; CEİD, 2018). Hem ulusal hem de yerel medyada karşılaşılan bu cinsiyet temelli engellerin oluşmasında medya kurumlarındaki yönetsel yaklaşım ve cinsiyet eşitliğine dair tutumun belirleyici etkenler olduğu görülmektedir (Kuyucuoğlu 2013; Bilecen 2020). Diğer bir ifadeyle, yönetsel kararların cinsiyet eşitliğine dayandığı kurumlarda kadın gazeteciler daha iyi koşullarda çalışırken, bunun benimsenmediği kurumlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıklar daha sık görülmektedir.

Bu araştırmaya katılan kadın gazetecilerin tamamı çalıştıkları yerel medya kurumlarında cinsiyet temelli bir kurumsal ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını, aksine kurumlarında cinsiyet eşitlikçi ve kadın gazetecileri mesleki olarak destekleyici bir yönetim anlayışının olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların tecrübeleri kurum içi cinsiyet eşitlikçi yaklaşımın oluşmasında iki temel dinamiğin etkili olduğunu göstermektedir:

- **Kadın Gazetecileri Destekleyici ve Güçlendirici Kurumsal Anlayış**

Farklı şehirlerden katılımcıların tecrübeleri kurum yöneticileri tarafından uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken yönetsel yaklaşımın yerel medyada cinsiyetçi engelleri ortadan kaldırılabildiğini göstermektedir. Genellikle daha az kurumsal ve aile anlayışını benimseyen kurumlarda görülen bu yönetsel yaklaşım, kadın çalışanların tercih ettikleri habercilik alanlarında uzmanlık imkânı sağlanması, çalışma koşulları ile çalışan sayısının cinsiyet eşitliği temellinde düzenlemesi ve karşılaşılan cinsiyet temelli ayrımcılıklara (mobbing, istismar, taciz ve güvenlik tehdidi vb.) karşı kurumsal desteğin sağlanması gibi yönetsel kararlarla kendini göstermektedir. Katılımcıların deneyimlerine göre bu yönetsel yaklaşım, yerel medyada kadın gazetecilerin mesleki kapasite ve yetkinliklerinin gelişmesinde büyük rol oynamaktadır.

- **Kurumsal Karar Alma Mekanizmalarında Kadın Yönetici ve Çalışanların Yer Alması**

Katılımcıların tecrübelerine göre kurum için yönetsel yaklaşımın toplumsal cinsiyet eşitliği temelli olarak oluşturulmasında kadın medya çalışanlarının kurumsal karar alma mekanizmalarında aktif olması belirleyici bir fark yaratmaktadır. Özellikle kadın çalışanların yönetim kadrolarında bulunduğu yerel medya kurumlarında çalışan katılımcıların (İstanbul, Hatay, Gaziantep, Kütahya, Tunceli, Malatya, Van) tecrübeleri, bu kurumlarda çalışma koşullarının kadın gazeteciler için daha eşitlikçi ve destekleyici şekilde oluşturulduğunu göstermektedir.



3.3.3. İŞ SÖZLEŞMESİ, SOSYAL GÜVENCE VE ÖZLÜK HAKLARI

Çalışmaya katılan tüm gazeteciler tarafından belirtildiği üzere, yerel medya kurumlarının temel finansal kaynakları çoğunlukla resmi ilanlardan elde edilen gelirlere dayanmaktadır. Basın İlan Kurumu (BİK) yönetmeliğine göre, resmi ilan almak isteyen yazılı basın kuruluşlarının buldukları şehre ve bağlı oldukları ilan dağıtım idaresine (valilik veya Basın İlan Kurumu şubesi) göre belirlenen asgari kadro koşullarını³ sağlaması gerekmektedir. Araştırmada yer alan kadın gazetecilerin deneyimleri, yerel medya kurumlarındaki çalışanların belirlenen asgari kadro koşullarına uygun olarak, genellikle 212 sayılı Basın İş Yasasında belirtilen iş sözleşmeleri altında kadrolu olarak çalıştıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda, araştırmadaki kadın gazetecilerin tümü çalıştıkları yerel medya kurumlarında basın iş sözleşmesiyle kadrolu olarak çalışma imkânı sağlandığını ve yasal olarak kendilerine tanınan⁴ sosyal güvence ile özlük haklarından (sağlık sigortası, sarı basın kartı sahipliği, kıdem tazminatı, yıllık izin, ölüm, evlilik, doğum ve süt izni vb.) yararlanabildiklerini belirtmiştir.

3.3.4. MESAI, İŞ YÜKÜ VE GÖREVLENDİRME

Katılımcıların ortak deneyimlerine göre, yerel medyada kadın gazetecilerin iş yükü ve sorumlulukları genellikle kurum içinde görev aldıkları mesleki pozisyon ile ilişkili olarak belirlenmektedir. Ancak gazeteciler, yerel medya kurumlarında yaygın bir problem olan yetersiz kadro ve çalışan sayısının iş yükü ve sorumlulukları artırdığını söylemektedir. Çoğu gazeteci, kendi pozisyon ve uzmanlık alanlarıyla ilişkili veya ilişkisiz birçok alandaki pek çok görevi (haber üretimi, sayfa düzeni ve dizaynı, redaksiyon, görsel tasarım, websitesi ve sosyal medya yönetimi, muhasebe, evrak ve vergi işlemleri vb.) üstlenip aynı anda yürüttüğünü ifade etmektedir. Katılımcılara göre bu çok boyutlu görevlendirme, kadın gazetecilerin kurum içi iş yükünü ve günlük çalışma saatlerini de aynı şekilde ağırlaştırmaktadır. Yerel medyada çalışan kadın gazeteciler çalıştıkları yerel medya kurumlarında kanunda öngörülen⁵ yasal çalışma saati (günlük 8 saat) ve yaygın mesai aralıklarının (09.00- 17.00) uygulandığını ancak yetersiz çalışan sayısı ile bağlantılı olarak çalışma saatlerinin belirsizleştiğini ve iş temposunun da ağırlaştığını belirtmektedir. Özellikle saha görevlerinde çalışan kadın gazetecilerin deneyimleri, yerel medyada haber üretim sürecine göre farklılık gösteren düzensiz mesai saatleri ve ağır iş yükünün kadın gazetecilerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

“*Eleman azlığından ötürü mesai saatlerimiz çok yoğun geçiyor, bazen 5-6 saat yerimizden kalkmadan çalıştığımız oluyor (...) Ofiste olan çalışanlar neredeyse her işi yapmak mecburiyetinde kalıyor. Ben, mesela, yazı işleri müdürüyüm ama sayfa tasarımı yapıyorum, haber düzenliyorum, ofisteki tüm fatura ve evrak işlerini de yapıyorum. Dolayısıyla yaptığım sadece yazı işleri müdürlüğü olmaktan çıkıyor.*”

Yazı İşleri Müdürü, Kırklareli, 5 senedir gazeteci olarak çalışıyor .

“*Yerelde gazetecilik asgari ücrete mahkûm olduğunuz, neredeyse günde 18 saat bilfiil çalıştığınız ama 24 saat telefonunuzun açık olması gereken; çaycılığın, temizlikçiliğinden, şoförlüğüne kadar kurumdaki her zihinsel ve fiziksel işçiliği yürüttüğünüz bir iş.*”

Editör, Mersin, 20 senedir gazeteci olarak çalışıyor

³Basın İlan Kurumu Resmi İlan ve Reklamlar ile Bunları Yayınlayacak Süreli Yayınlar Yönetmeliği (64. ve 65. Madde)

⁴212 sayılı Basın İş Yasası: 5953 numaralı Basın İş Kanununun Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

⁵212 sayılı Basın İş Yasası: 5953 numaralı Basın İş Kanununun Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

3.3.5. MAAŞ, TERFİ VE MESLEKİ GELİŞİM

Kurum içi iş yükü ve görevlendirme dinamiklerinde olduğu gibi, katılımcıların maaş ve terfi açısından yaşadığı problemler de yerel medya kurumlarında yaşanan finansal zorlukların altını çizmektedir. Kadın gazetecilerin büyük çoğunluğu, çalıştıkları kurumda maaş ve terfi açısından cinsiyet temelli bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını ancak kurumlarındaki finansal daralma sebebiyle maaşların artmadığını, yetersiz kadro ile çalıştıklarını ve personel sayılarının daralmasının da çalışma koşullarını ağırlaştırdığını dile getirmektedir.

“Asgari ücretle çalışıyorum ve başka hiçbir giderim karşılanmıyor. Sahada yeme, içme giderleri bizden ve zaten aldığımız maaşın yarısı ulaşım ücretlerine gidiyor. Bu masrafları kısmak için gidip kahvehanelerde oturuyoruz. ”

**Muhabir, Edirne,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Yerel medyada finansal yetersizliklerle ilişkili olarak altı çizilen bir diğer problem ise, kurumlardaki maaş yükünün azaltılması için liyakata dayalı olmayan ve “kağıt üzerinde” yapılan kadro görevlendirmeleridir. Genellikle iş veren yakınları üzerinden gerçekleştirilen bu kağıt üzeri görevlendirmeler, katılımcılara göre kadın gazetecilerin yerel medyadaki mesleki görünürlüğünü de olumsuz etkilemektedir:

“Yerel medyada “riya’katten” gelen kadın yöneticiler var ve aslında aktif olarak çalışmıyorlar. Bu, Akadın gazetecilerin durumunu daha da geriletıyor. Kurum içinde imtiyaz sahibinin karısı, çocuğu pozisyonlarında takılı kalıyorlar. ”

**Haber Müdürü, Antalya,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Yukarıdaki durumdan farklı olarak gördüğümüz gazetecilerden bazıları ise kadın gazetecilerin yerel kurumlarda terfi imkanlarına ulaşabildiğini düşünmekte. Bu gazeteciler, aldıkları terfi çalıştıkları kurumlardaki daha az kurumsal ve aile

yaklaşımını benimseyen yönetsel anlayışla ilişkilendirmektedir. Bu deneyimlere göre, yerel medya kurumlarındaki söz konusu hâkim yönetsel anlayış cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışan emeğinin takdir gördüğü ve cinsiyet eşitliğini temel alan bir yaklaşım barındırmaktadır:

“1989’da Türkiye’nin ilk kadın genel yayın yönetmeni oldum ve bunda aile geleneği olan bir gazetede çalışmamın büyük katkısı oldu. Yerelde aile gazetelerinin kadına bakış açısı ulusaldan farklı, kadının başarılı olması için her desteği ve ortamı sağlayan bir yönetim anlayışı hakim(...) Meslek hayatım boyunca böyle bir gazetede çalışıyor olmanın çok büyük avantajını yaşadım. ”

**Genel Yayın Yönetmeni,
Gaziantep, 36 yıldır gazeteci olarak çalışıyor**

Yerel medyada kadın gazetecilerin mesleki yükselişini güçlendiren diğer bir dinamiğin ise kurumsal karar alma mekanizmalarında aktif olan kadın yöneticiler olduğu görülmektedir. Üst düzey pozisyonlarda (imtiyaz sahibi, genel yayın yönetmeni, haber müdürü, yazı işleri müdürü vb.) kadın yöneticilerin bulunduğu kurumlarda çalışan katılımcıların deneyimleri, bu kurumlarda kadın gazetecilerin çalışma ve özlük haklarından yararlanma koşulları ile mesleki gelişim imkanlarının daha cinsiyet eşitlikçi belirlendiğini yansıtmaktadır.



Araştırma verileri arasında öne çıkan bir diğer dinamik ise kadın imtiyaz sahiplerinin yerel medyada kadın gazetecilerin mesleki görünürlüğünün geliştirilmesi için katkı sağladığını göstermektedir. Bazı yerel gazetelerde imtiyaz sahibi olarak çalışan katılımcıların, genellikle şehirdeki tek kadın gazeteci olarak mesleki varoluş mücadelesi yürüttükleri ve bu mücadeleyi, kendi kurdukları yerel medya kurumları üzerinden kadın gazetecilerin güçlenmesi için sürdürdükleri gözlemlendi. Bu katılımcılar, bir kadın gazeteci olarak karşılaştıkları cinsiyet temelli mesleki engellerin kendi kurumlarında ortadan kalkması için çaba gösterdiklerini ve kadın çalışanlarının mesleki gelişimlerini her açıdan desteklemeye çalıştıklarını belirtmekte:

“Mesleğe ilk başladığımda şehirdeki tek kadın gazeteci bendim. Gazeteyi kurduktan sonra 16 yıl boyunca hiç erkek çalışan almadık. Tüm muhabirleri kadınlardan oluşan ve kadınlar tarafından yürütülen bir gazete olduk. Bölgede ihtiyaç sahibi pek çok kadın için kurtuluş imkânı oldu. Bir medya kurumundan çok bir sivil toplum vakfı gibi çalıştık.”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni, Tunceli,
22 yıldır gazeteci olarak çalışıyor**

“Ben evlendim, ardından da çocuk sahibi oldum. Hamileliğimden doğuma kadar hep işteydim. Lohusalığımyın 20. gününde bile çalıştım ama benim kadın çalışanlarımyın hepsi doğum iznini kullandılar; doğum sonrası ve süt izinlerini de kullandılar. Kendim yapamadığımyı gazete sahibi olarak onlara hep sağladım.”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni, Kütahya,
33 yıldır gazeteci olarak çalışıyor**

Yukarıdaki bulgular yerel medya kurumlarındaki ulusala göre daha az kurumsal ve aile yaklaşımına dayalı yönetim tarzının kadın gazetecilerin yereldeki mesleki gelişimi açısından önemli rol oynadığını gösteriyor. Kadın gazetecilerin ortak deneyimleri, ulusal medyadaki yaygın “cam tavan engeli” ve “maaş eşitsizliği” gibi cinsiyet temelli mesleki ayrımcılıklarla yerel medya kurumlarında aynı sıklıkta karşılaşılmadığını, aksine kadın gazetecilerin terfi ve kıdem yükselişi imkanlarına göreceli olarak ulaşabildiğini göstermekte. Bu imkanlar doğrultusunda, mesleki gelişimlerini sürdürüp üst düzey pozisyonlara yükselen kadın gazetecilerin yerelde kadın gazeteciliğın güçlendirilmesi için önemli adımlar attığı ve sektördeki cinsiyetçi engellerin aşılmasına katkı sağladığı da gözlemleniyor. Ancak yerel medya kurumlarında genel bir problem olan finansal yetersizliklerin, kadın gazetecilerin maaş, terfi ve mesleki gelişim olanaklarını olumsuz etkileyen temel bariyer olduğu anlaşılıyor.



3.3.6. MOBBING, HAKSIZ İŞTEN ÇIKARMA VE MAAŞ KESİNTİSİ

Araştırma kapsamında görüşülen gazetecilerin çoğu, şu an çalıştıkları yerel medya kurumlarında mobbing, haksız işten çıkarma veya maaş kesintisi ile karşılaşmadıklarını belirtmektedir. Ancak, bazı katılımcılar daha önce çalıştıkları yerel kurumlarda mobbing, haksız işten çıkarma ve maaş kesintileri ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu gazetecilerin deneyimleri, finansal daralmalar ile ilişkili olarak kadın gazetecilerin istifaya zorlanması, haksız işten çıkarmalar ve maaş kesintisi/ gaspi durumları ile karşılaştığını ortaya koyuyor.

Diğer yandan katılımcıların pek çoğu, bugüne kadar çalıştıkları yerel kurumlarda kadın yönetici ve meslektaşlarından mobbing, zorbalık, mesleki olarak küçümsenme ve yıldırma teşebbüsüne maruz kaldıklarını altını çizmektedir. Katılımcılar, “kadının kadına uyguladığı ayrımcılık” olarak tanımladıkları bu yaklaşımı, medya sektöründeki yaygın ataerkil ve rekabetçi bakış açısının bir sonucu olarak görmektedir:

“Şu hayatta kadınların kadınlara verdiği zararı erkekler vermiyor. Çünkü ataerkil zihniyetle yetişince kadınlar başarılı hemcinslerini rakip olarak algılıyor, kendi ellerindeki imkanları çalmaya gelmiş gibi görüyor(...) Mesela şehirdeki basın müdiresi kadındı. Çalışanlarım aracılığıyla ‘Ona ilan çıkmaz. Boşuna uğraşmasın!’ diye mesajlar gönderirdi (...) Sırf bu yüzden 3 ayda alınabilen ilan iznini 9 ayda alamadık.”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni,
Tunceli, 22 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

“Bazen kadın meslektaşlarımızla daha çok sorun yaşıyoruz. Medyada çokça kadın kadının düşmanı... Mesela kadın bir haber şefim vardı. Habere giderdim. Yazdığım hemen hemen her habere ‘Böyle haber mi yazılır? Haber yazmasını öğren öyle gel!’ diye çıkışlarda bulunurdu. Bu çıkışlar artarak mobbing’e dönüştü. Üç kez istifa mektubu verdim. İlk önce haber servisimi değiştirerek çözmeye çalıştılar ama sonrasında yine de istifa etmek zorunda kaldım.”

Yazı İşleri Müdürü,

Adana, 24 senedir gazeteci olarak çalışıyor

3.3.7. YERELDE SİYASİ VE EKONOMİK BASKILAR, SANSÜR VE OTOSANSÜR

Türkiye’de son yıllarda ciddi oranda gerileyen basın özgürlüğünün temel sebebi olarak medya kurumları üzerindeki artan siyasi ve ekonomik baskılar gösterilmektedir (IPI, 2019). Araştırma bulguları, bu baskıların yalnızca ulusal ölçekte değil, yerel medyada da editöryel bağımsızlığı olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Yerel medyanın ana finansman kaynağını ilan ve reklam gelirleri oluşturmaktadır. Büyük çoğunluğu kamu kurumları (şehir göre valilik veya Basın İlan Kurumu şubeleri) tarafından belirlenen resmi ilanlardan elde edilen bu finansal kaynağın kalan kısmı yerel aktörlerin (ticari kurumlar, yerel işletme sahipleri, yerel siyasi partiler, siyasetçiler vb.) verdikleri ticari ilanlar ile desteklenmektedir. Katılımcıların çoğunun deneyimlerine göre, kamu kurumları ve siyasi/ekonomik yerel aktörlerle kurulan bu ticari ilişki yerel medya kurumları ve yerel gazetecilerin haber üretim süreçlerini dış baskılara açık hale getirebilmektedir:

“Genelde BİK veya basınla alakalı kamu kurumlarından, kendileriyle ilgili gelişmeleri içeren metinler gönderiliyor. Bu metinlerin hemen haberleştirilip yayına sunulması bekleniyor. Hatta bazen yayımladığınız haberi taratıp göndermeniz bile isteniyor. Bu ricadan çok editöryel baskıya dönüşüyor.”

**Muhabir, Ankara,
5 senedir gazetecilik yapıyor.**

“Geçtiğimiz senelerde valilik siyasi sebeplerle şehirdeki tüm yerel gazetelere ilan kesme politikası uyguladı... 35 yıl boyunca günlük 3 gazete çıkaran bir kurumduk ama o dönemde ikisini birden satmak mecburiyetinde kaldık.”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni,
Kütahya, 33 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

“Mesela bir kurumla ilgili haber yapıyorsunuz. Sonra haber müdürünüz geliyor ve ‘Bu haberi yayınlamasak daha iyi olur çünkü biz bu kurumdan ilan alıyoruz.’ diyor (...) Mecburen ya dili yumuşatmak zorunda kalıyorsunuz ya da yayından çıkarıyorsunuz.”

**Muhabir, İzmir,
3 Senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Bazı gazeteciler ise yerel medyaya uygulanan bu siyasi baskı ve yasal müdahalelerin hem kurumsal editöryel bağımsızlığı hem de gazetecilerin haber üretim süreçlerini etkilediğini, sansür ve otosansür pratiklerinin artışı tetiklediğini belirtmiştir. Ancak katılımcıların bu konuda farklılık gösteren deneyimleri, yerel medya kurumları üzerindeki siyasi baskı ve yasal müdahalelerin bölgeye göre değişebileceğini göstermektedir. Örneğin; katılımcıların çoğu, şehirlerinde yerel medya üzerindeki siyasi baskı ve yasal müdahalelerin varlığını doğrularken, bazı gazeteciler ise (Aydın, Bolu, Edirne, Düzce, Kırklareli, Kırşehir, Samsun) yerel siyasi aktörler tarafından baskıya uğramadıklarını, hatta haber üretim süreçlerinde siyasetle ilişkili konularda editöryel bağımsızlığa sahip olduklarını ifade etmektedir.

“Yerel medya gazete sahipliği -muhalifsen tepene binerler- misali işliyor (...)Her hafta şikâyet edilip karakola ifadeye çağırılıyorduk. O dönemin belediye başkanıyla ilişkimiz artık şikayetçi/sanık pozisyona dönüşmüştü.”

**Yazı İşleri Müdürü,
Adana, 24 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Valilikle ya da emniyetle ilgili bir haber yaptığınızda yazdığınız her şey satır satır, kelime kelime takip ediliyor ve ‘yasal süreç başlatılır’ diye dönüş yapılıyor, sürekli tehdit ve baskı altında kalıyorsunuz. Bu artık olağan bir şey haline geldi. Bir noktadan sonra zaten kendiniz otosansür uygulamaya başlıyorsunuz.”

**Yazı İşleri Müdürü,
Adana, 24 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Siyasi partilerden bir baskı görmüyoruz. Siyasi aktörlerle iletişim genellikle seçim dönemlerinde artıyor ama bu tarafsızlığı etkileyebilecek bir boyutta değil, hepsiyle eşit mesafeyi koruyabiliyorsunuz(...)Biz yerel basını avucumuzun içine alalım ve sadece bizi yazsın anlayışı burada yok(...)”

**Yazı İşleri Müdürü, Kırklareli,
5 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**



Yerel medyada editöryel bağımsızlık özelinde dikkat çekilmesi gereken bir diğer dinamik ise “yereldeki toplumsal baskılar” olarak öne çıkmaktadır. Pek çok katılımcı ulusal medyaya kıyasla, yerelde kurum ve gazetecilerin toplumsal görünürlüğü ve ulaşılabilirliğinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla katılımcılar, özellikle küçük bölgelerde yerel aktörlerin (siyasi veya bürokratik temsilciler, ticari işletme sahipleri, izleyiciler, şehirde ikamet eden vatandaşlar vb.) gerek iletişim kanalları gerek de fiziksel ziyaretler aracılığıyla kurum ve gazetecilere kolaylıkla ulaşabildiğini, bu ulaşılabilirliğin haber üretim süreçlerini baskılamak için suistimal edilebildiğini aktarmaktadır:

“ Küçük taşra şehirlerinde sokağa çıkıp rastgele biriyle tanışın, illa ki bir yerden akraba çıkarsınız. Herkes birbirini tanır ve herkes birbirinin ya tanıdığı ya akrabasıdır. Dolayısıyla yerel gazetecilerin üzerinde bu baskı var; ‘Kötü bir şey yazarsam tüm sülalesi üzerime çullanır.’ diye düşünülüyor. Böyle bir korku duvarı oluşmuş. ”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni,
Tunceli, 22 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“ Yerelde herkes birbirini tanıyor. O yüzden ulaşmak isteyen kolayca arayıp bulabiliyor, hatta direk gazeteye bile gelebiliyor. Mesela biri gelip ‘Bu haber bizi rencide etti; kaldır!’ diyebiliyor. ”

**Genel Yayın Yönetmeni, Çorum,
24 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

Bu veriler, ulusal medyada sıklıkla gözlemlenen siyasi ve ekonomik baskıların yerel medya kurumları üzerinde de etkili olduğunu doğruluyor. Bölgeye ve kuruma göre değişiklik gösteren bu baskıların yerel medyada hem kurumsal hem de bireysel ölçekte editöryel bağımsızlığı engelleyebildiği, gazetecilerin haber üretim süreçlerinde haber alma ve verme özgürlüğünü gölgeleyen pratiklere (sansür ve otosansür) yol açtığı görülmekte. Diğer yandan, katılımcıların yereldeki toplumsal baskı üzerine deneyimleri, yerel medyada editöryel bağımsızlık önündeki engellerin çok boyutlu ve çok aktörlü bir yapısı olduğunu ortaya koyuyor.



Yerel Medyada Çalışma Koşulları: Avantajlar ve Dezavantajlar

Araştırma kapsamında, yerel medyadaki çalışma koşullarının kadın gazeteciler tarafından nasıl deneyimlendiği ve ulusal medyaya kıyasla nasıl konumlandırıldığına anlaşılabildiği için katılımcılara yerel medya çalışanı olmanın avantajları ve dezavantajları sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar, yerel medyada çalışma deneyimlerinin gazetecilerin çalıştıkları kurumların dinamiklerine ve bu kurumların faaliyet gösterdiği illere göre farklılaştığını göstermektedir. Bu farklı görüşler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 4: Yerel Medyada Avantajlar ve Dezavantajlar

Yerel Medyada Çalışmak Daha Avantajlı çünkü:

- Daha düzenli çalışma saatleri, orantılı iş yükü ve kurum içi görevlendirme
- Gazetecilerin yerelde daha hızlı görünürlük ve mesleki saygı kazanabilmeleri
- Ulusal medya kurumları ve büyük şehirlerde yaşayarak çalışmaya göre maaşların daha orantılı, sözleşmeli çalışma ve özlük haklarından yararlanabilme ve terfi imkanlarının daha fazla olması
- Kurumsal ve bölgesel dinamiklere bağlı olarak, ulusal kurumlardakine göre, kadın gazetecilere gösterilen mesleki desteğin daha fazla olması
- Haber kaynaklarına ulaşım ve haber üretim sürecinin daha kolay olması
- Üretilen haberlerin görünürlüğü ve toplumsal etki kapasitesinin yerelde daha fazla ve doğrudan olarak gözlemlenebilir olması
- Yerelde gazetecilikten alınan mesleki tatminin daha yüksek olması
- Ulusal medyaya kıyasla, yerelde kurum içi editöryel politikaların daha bağımsız ve özerk olması

“Yerelde yaptığınız haberin direkt etkisini görebiliyorsunuz. Mesela şehirle alakalı bir sorunu gündeme taşıyorsunuz ve bu belediye, valilik tarafından direkt fark ediliyor ve bu sorunun giderilmesi için gerekli adımlar atılabiliyor. Yerelde gazeteciliğin insanlara dokunan bir tarafı var. Ulusalda etki gücünüz bu kadar fazla değil. ”

**Muhabir, İzmir,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

Yerel Medyada Çalışmak Daha Dezavantajlı çünkü:

- Yerel medya kurumlarındaki kısıtlı finansal kapasitelerin yarattığı engeller (yetersiz maaş, eksik kadro ve çalışan sayısı, orantısız ve çok boyutlu iş yükü, yetersiz teknik ekipman ve mesleki gelişim).
- Yerelde kurum ve gazeteciler üzerindeki siyasi, ekonomik ve toplumsal baskıların daha fazla ve doğrudan deneyimlenmesi
- Yerelde haber üretim sürecinde editöryel bağımsızlığın sağlanamaması
- Ulusala göre yerel kurumlarda mesleki yetkinlik ve gelişim şansının azlığı
- Yerelde özel habercilik dallarında uzmanlaşma imkanının az olması
- Yerelde gazetecilerin yüksek kamu görünürlüğü sebebiyle toplumsal baskı, şiddet ve güvenlik tehditlerine daha çok maruz kalması

“Ana akım medyayı belirleyen genelde yerel medya oluyor ama ne yazık ki bunun kıymeti bilinmiyor. Mesela bir haber yapıyorsunuz, ertesi gün ajanslar veya TV kanalları sizin yaptığınız haberi geliştirerek kullanıyorlar. Ama arka planda biz görünmüyoruz, emeğimiz fark edilmiyor... ”

**Yazı İşleri Müdürü, Diyarbakır,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

3.4 YEREL MEDYADA TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIK VE ENGELLER

3.4.1. YEREL MEDYADA KADIN GAZETECİLER VE SAHADA OLMAK

Kadın gazetecilerin saha erişimi önündeki engeller medya sektöründeki en yaygın cinsiyet temelli ayrımcılık olarak kabul görmektedir (Asker, 2004; Karaman 2006; Kuyucuoğlu, 2013). Toplumda kadına atfedilen cinsiyet rolü üzerinden şekillenen bu ayrımcılık, kadın gazetecilerin sektör içinde genellikle ofis içi pozisyonlara ve belirli habercilik alanlarına (magazin, sağlık, aile ve çocuk, kültür sanat vb.) yönlendirilmesi şeklinde açığa çıkmaktadır (Kuyucuoğlu, 2013). Buna karşılık, aktif saha görevi içeren (siyaset, ekonomi, asayiş, spor vb.) habercilik alanları kadınların mesleki kapasitelerinin sınırlı olduğu alanlar olarak tanımlanmakta ve bu tanımlamanın kadın gazetecilerin sektördeki mesleki gelişimleri için ciddi engeller oluşturduğu görülmektedir. (Asker, 2004; Karaman 2006).

Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, ulusal medyaya olduğu gibi kadın gazetecilerin yerel medyada da sahada çalışmaya erişim açısından cinsiyet temelli engellerle karşılaştığını ortaya koymaktadır. Katılımcılar arasındaki yaygın görüş, yerel medyada kadın gazetecilerin toplumsal cinsiyet rolü ile ilgili sınırlamalar (gece geç saate kadar çalışma, ağır ekipman kullanma ve taşıma, taciz ve güvenlik tehditleri vb.) öne sürülerek sahada çalışmak için yetersiz bulduklarına işaret etmektedir. Sektör içinde cinsiyet ayrımcılığını tetikleyen bu yaygın anlayış sebebiyle, pek çok katılımcı yerel medyadaki saha deneyimleri sırasında çeşitli cinsiyetçi baskı ve önyargılarla karşılaştığını belirtmişlerdir.

“ Sahadayken asayiş, adliye ya da toplumsal kitle hareketleriyle ilgili haberlerde siz önerilmiyorsunuz çünkü ‘Kadınsın, itilirsın, kakılırsın...’, ‘Oradan haber çıkaramazsın!’, ‘Ağlayarak geri dönersin!’ bakış açısı var. ”

Editör, Mersin,
20 senedir gazeteci olarak çalışıyor.

“ (...)Kadın gazeteciler hep zayıf görünüyorlar insanların gözünde. İşte şunu yapamaz, şu habere gidemez, sahaya çıkamaz(...) Mesela bir kadın gazeteci neden spor haberi yapamasın? Ne engel var? Ancak ‘Kadın futboldan ne anlar!’ deniliyor ve bir köşeye atılıyor. ”

Yazı İşleri Müdürü, Adana,
24 Yıldır Gazetecilik yapıyor.

“ Türkiye’de kadın olmak zor, kadın gazeteci olmak daha da zor. Sahaya çıktığınızda genellikle şöyle uyarılarla karşılaşıyorsunuz: ‘Sen kadın muhabirsin, şu mahallelerdeki haberlere gitme, şu saatlerde habere çıkma; başına kötü şeyler gelebilir. ”

Muhabir, İzmir,
3 Senedir gazeteci olarak çalışıyor.

Farklı şehirlerde çalışan yerel medya mensubu kadın gazetecilerin benzer tecrübeleri, sahada aktif habercilik alanlarında yetkinlik kazansalar dahi, cinsiyet temelli ayrımcılıklarla karşılaşmaya devam ettiklerini de göstermektedir. Katılımcılar tarafından medya sektöründeki yaygın cinsiyetçi yaklaşımın yansıması olarak yorumlanan bu ayrımcılıklar, genellikle kadın gazetecilerin sahada haber yapan diğer aktörlerle (meslektaş, haber kaynağı, izleyiciler vb.) etkileşimleri esnasında ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, basın açıklamaları, konferanslar ya da kitlesel hareketler gibi toplumsal haber üretim süreçlerinde kadın gazetecilere erkeklerle eşit fırsatlar tanınmadığı, aksine bu alanlarda erkek meslektaşlarının baskın hale gelmesiyle kadın gazetecilerin (küçümsenme, dışlanma, taciz vb.) cinsiyet temelli ayrımcılıklara maruz kaldığı ifade edilmektedir:

“Bu mesleki küçümsenmeyi en çok meslektaşlarımızdan görüyoruz. Kameramanlar ya da foto muhabirleri genelde cüsseli erkeklerden seçiliyor. Siz tabii kadın olarak, onlardan ufak halinizle aralarından sıyrılıp kareyi yakalamaya çalışıyorsunuz(...) Ancak olur da kadrajlarına girerseniz azar yiyorsunuz(...) Mesela o sizin önünüze geçiyor. Siz aynı tepkiyi verdiğinizde ‘Gerek yok, ben senin için çekerim.’ diyor. Hayır, çekemezsin efendim! Ben oradayken benim yerime niçin çekesin? Ama o şekilde düşünmüyorlar. Bunun ayrımcı değil yardımcı, babacan, koruyan bir tavır olduğu düşüncesindedir.”

Muhabir, Ankara,
5 senedir gazeteci olarak çalışıyor.

“Bir gün ödül töreni haberine gittim. Yaklaşık 10-15 erkek muhabir vardı. Bir noktadan sonra tacizi engellemek için çantamı arkama takarak kendimi korumak mecburiyetinde kaldım. Eğilip fotoğraf çekerken size yaslanmaya, dokunmaya çalışan o kadar erkek muhabir var ki... Ve bu insanlar senelerdir sahada gazetecilik yapan insanlar!”

Haber Müdürü, Antalya,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor



Katılımcılara göre kadın gazeteciler özelindeki bu cinsiyetçi yaklaşım yalnızca sektör içindeki aktörlerde değil, saha gazeteciliği sırasında etkileşime geçilen toplumsal aktörlerin (haber kaynakları ve izleyiciler) yaklaşımlarında da gözlemlenmektedir. Bu ayrımcı yaklaşım sebebiyle, katılımcılar sahadayken haber üretim süreçlerini zorlaştıran cinsiyetçi önyargı veya ayrımcılıklarla karşılaştıklarını ve mesleki üretimlerinin sıklıkla cinsiyet kalıpları üzerinden yargılandığını dile getirmektedir:

“Röportaja gitmek için haber kaynağı ile iletişime geçiyorsunuz sonra gittiğinizde adam diyor ki: ‘Abla ben seni oranın sekreteri filan sandım, gazeteci dediğin erkek olur. ’”

**Yazı İşleri Müdürü, Diyarbakır,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Mesleğe ilk başladığım dönemlerde şehirdeki futbol takımı ile ilgili eleştirel bir haber kaleme aldım. (...) Altına fanatik bir taraftardan yorum geldi: ‘Siz kadınsınız, gidin kozmetik üzerine, magazin üzerine yazın. Spor sizin neyinize!’ şeklinde. Yaptığınız işin sadece cinsiyetiniz üzerinden yorumlanması gerçekten çok üzücü. ’”

**Muhabir, Şanlıurfa,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor**



3.4.2. YERELDE KADIN GAZETECİLİK VE MESLEKİ YETKİNLİK MÜCADELESİ

Kadınların çalışma hayatında önüne çıkan toplumsal cinsiyet kalıpları içinde dış görünüşe ve mesleki yeterliliğe dair baskılar en başta gelmektedir (CEİD, 2018). Hemen hemen her sektörde kadın çalışanlar tarafından deneyimlenen bu baskıların gazetecilik gibi kamu görünürlüğü ve toplumsal etkileşimi yüksek meslek dallarında daha yaygın olabildiği görülmektedir. (TGC, 2016; TGS, 2019). Özellikle ulusal medya ve televizyon yayıncılığı üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, kadın gazetecilerin medya sektöründe sıklıkla dış görünüşleriyle ilgili dayatmalara maruz kaldığını ve mesleki kapasitelerinin dış görünüşleriyle bağlantılı olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır (WMTN, 2015; TGS, 2019). Yerel medyada çalışan kadın gazetecilerle yapılan görüşmeler, kadın gazetecilerin dış görünüşüne yönelik baskıların yerel medyada da yaygın olduğunu, hatta yerel ölçekte bu baskının hem iş hem de kişisel yaşamı kapsayarak çok boyutlu deneyimlediğini doğruluyor. Katılımcıların neredeyse tamamı, yerel medyada taşıdıkları mesleki profilin önemine ve kadın gazetecilik özelinde bu profilin çalıştıkları kurumlar, meslektaşları ve diğer yerel aktörlerle ilişkilerini etkilediğine dikkat çekmektedir. Örneğin; bazı katılımcılar (Antalya, Edirne, Bursa, Mardin) kurum yöneticilerinden veya meslektaşlarından kendi görünüş veya giyinişlerine yönelik yorum ve uyarılar geldiğini belirtmektedir. Buna ek olarak çoğu katılımcı, haber kaynakları veya diğer yerel aktörler (siyasi veya bürokratik temsilciler) ile etkileşimleri esnasında mesleki mesafeyi suistimal eden davranışları engellemek adına daha ciddi ve resmi bir dış görünüş sergilemeye özen gösterdiklerini söylemiştir:

“ Kadın gazeteci olduğunuzda kişisel hayatınıza da dikkat etmek zorunda kalıyorsunuz. İşte görüşmelerinizi gündüz yapmak zorunda kalıyorsunuz, giyiminize kıyafetinize dikkat etmek zorunda kalıyorsunuz(...)Yerelde kadın gazeteci olduğunuz zaman hep örnek ve mükemmel bir profil oluşturmak zorundasınız çünkü herkes bir açığınızı yakalamaya çalışıyor. ”

**Yazı İşleri Müdürü, Adana,
24 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

“ Kılık kıyafetiniz, duruşunuz hatta kahkahanız üzerinden bile yargılanıyorsunuz(...) Bir erkek meslektaşınızın görev sırasında rahatlıkla sergilediği bir hareketi siz sergilediğinizde çok farklı bir anlam kazanıyor. ”

**Editör, Mersin,
20 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**



Yerelde kadın gazeteci profiline dair en büyük problem ise kadın gazetecilerin mesleki yetkinliklerine dair gösterilen “küçümseyici yaklaşım” olarak tanımlanmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğuna göre yerel medyadaki hâkim anlayış, gazeteciliği “erkek mesleği” olarak tanımlanmakta; kadın gazetecilerin bu meslek kolu için yeterli mesleki kapasite ve vasıflara sahip olmadığını düşünmektedir. Bu doğrultuda, katılımcılar sıklıkla cinsiyetleriyle ilişkili olarak mesleki yetkinliklerinin küçümsendiği veya beceri ve tecrübelerinin sorgulandığı durumlarla karşılaştıklarını belirtmiştir.

“Yerelde kadın gazeteci olduğun zaman senin zekana inanmıyorlar. Küçümseme var(...) Mesela bu işin okulunu okumuş, üniversite eğitimi almış ve senelerdir çalışan deneyimli kadın gazeteciler bile saygı görmüyor. Gösterilirse çalıştığı kurum üzerinden saygı görüyor. Kişisel birikimi veya tecrübesine değer gösterilmiyor. ”

**Genel Yayın Yönetmeni,
Çorum, 24 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Yazı işleri müdürüyüm. Çalıştığım kuruma gelen ziyaretçileri karşıladığımda beni çay kahve yapan görevli zannediyorlar. Direkt “Hanımefendi bir çay alabilir miyim?” diyenler bile var(...) Gazeteci kadın görmeye alışık bir toplum değiliz. ”

**Yazı İşleri Müdürü,
Diyarbakır, 4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Sosyal medya üzerinden gelen yorumlarda ya da hesabınıza atılan mesajlarda kadın olmanız üzerinden hakarete maruz kalıyorsunuz: ‘Sen kadınsın, ne anlarsın! Bu senin konuşabileceğin, anlayabileceğin bir konu değil’. ‘Kadın daha yumuşak başlı olmalı bu kadar sert konuşamaz, eleştiremez.’ baskısı dayatılıyor. ”

**Editör, Mersin,
20 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Bulgular, kadın gazeteciler üzerindeki bu cinsiyet temelli mesleki küçümsenmenin katılımcılar üzerinde mesleki gelişime dair baskı yarattığını göstermektedir. Katılımcıların pek çoğu kadın gazetecilere dair önyargılarla kendilerini meslekte çok yönlü ve birden çok uzmanlık alanında geliştirmeye çaba göstererek mücadele ettiklerini belirtmektedir. Katılımcılar tarafından ‘güçlü kadın gazeteci profili oluşturma’ olarak betimlenen bu yönelim, yerel medyada kadın gazetecilerin mesleki küçümsenmeyi ancak “sert mizaçlı, gözü pek, elinden her iş gelen, pes etmeyen ve hata yapmayan” bir mesleki profil yaratarak aşabildiklerine işaret etmektedir. Katılımcıların üzerine gazetecilikte birden fazla mesleki alanda (haber üretimi, foto muhabirliği, dijital ve görsel tasarım, web yönetimi, sayfa tasarımı ve dizgi, redaksiyon, muhasebe işlemleri vb.) uzmanlaşma sorumluluğu getiren bu yönelim aynı zamanda yerel kurumlarda kadın gazetecilere “joker çalışan” sıfatını da yüklemektedir. Özellikle yönetsel pozisyonlarda (imtiyaz sahibi, genel yayın yönetmeni, yazı işleri müdürü, haber müdürü, editör vb.) çalışan veya saha görevlerinde uzmanlaşan katılımcılar yerel medyada bir kadın gazeteci olarak başarı ve yetkinlik kazanabilmelerini, mesleki gelişim için gösterdikleri bu istikrarlı çaba ve özveri ile ilişkilendirmektedir.

“Her sektörde olduğu gibi medyada da kadın iki kez daha fazla çalışmak zorunda ve iki kez daha fazla başarılı olmak zorunda. Tek başarı bazen yetmiyor çünkü bize hep ikinci sınıf insan statüsü yükleniyor. (...) Dolayısıyla, her kadın gazeteci gibi, ben de alana çıktığımda kendimi kanıtlama mücadelesi vermek durumunda kalıyorum. ”

**Haber Müdürü, Ankara,
15 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Taşrada ne yazık ki kadın gazeteci çok az (...) Buna rağmen siz çalışmaya devam edip, sektörde yetkinliğinizi kanıtlayınca bir yerden sonra ‘erkek gibi’ görülüp o mertebeye çıkma hakkı kazanıyorsunuz. ”

**Muhabir, Kayseri,
11 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

3.4.3. YEREL AKTÖRLER, KADIN GAZETECİLİK VE TOPLUMSAL BASKI

Önceki bölümlerde incelendiği üzere, yerel medya kurumları üzerindeki siyasi, finansal ve toplumsal baskılar hem editöryel politikaları hem de gazetecilerin bireysel mesleki deneyimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak, araştırma verileri yerel medya kurumları ve gazeteciler üzerindeki bu baskıların deneyiminde cinsiyet temelli farklılıklar olabileceğini göstermektedir. Bazı katılımcıların deneyimlerine göre, yerel aktörler (siyasi veya bürokratik temsilciler, yerel işletme sahipleri, şehirde ikamet eden vatandaşlar vb.) tarafından uygulanan baskılar kadın gazeteciler özelinde cinsiyet temelli şekillenmektedir. Katılımcılar bu yerel baskıların kadın gazetecilere yönelik tutum ve önyargılarla bağlantılı olarak cinsiyetçi bir boyut kazanabildiğini ve kişisel yaşamlarına dair ayrıntılar (dış görünüş, özel hayat, siyasi görüş vb.) üzerinden baskıya maruz kalabildiklerini doğrulamaktadır. Ayrıca, katılımcılar kadın gazetecilerin erkek meslektaşlarına göre bu baskılarla daha sık karşılaştıklarını ve daha kolay hedef gösterildiklerini düşünmektedir:

“2016’da çalıştığım yerden ayrılıp kendi gazetemi kurdum(...) Gazetem muhalif ve eleştirel bir editöryel çizgisi vardı(...)Sonrasında bir müteahhütlik firması hakkında haber yaptık. Sahibi ofisimize adeta baskına geldi. Adam beline silahı koymuş, tehdite gelmiş(...)Kadın olduğunuz için işte ‘Gidip tepesine bineriz.’, ‘Bu yazılan haberleri sildiririz.’ cesaretine bürünebiliyorlar.”

**Yazı İşleri Müdürü, Adana,
24 yıldır gazeteci olarak çalışıyor.**

“Yaşadığımız şehirde çok fazla pavyon var ve belediye açılış kapanış saatlerine kısıtlama getirdi(...)Tepki olarak pavyon işletmecileri de belediyeye baskın yaptılar ve belediye başkanıyla kavga ettiler(...)Orada tek bir muhabir vardı o da bendim. Herkes, erkek muhabirler dahi çekindi bu haberi yapmaya ama ben çekinmedim hatta haberi kendi adımla yayımladım. Bu gerçekten tepki çektik ve bana ‘Evlendiğinde kocan ilerde pavyona gitse ne yapacaksın?’ diye cinsiyetimin üzerinden yüklenildi.”

**Muhabir, Edirne,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Bir basın açıklamasına, eyleme ya da bir toplantıya habere gittiğinizde bir ruj sürmüşseniz, biraz bakımlı gözüküyorsanız siz oraya gazeteci olarak habere değil de bir ‘kadın olarak’ gezmeye gelmişsiniz gibi aşağılayıcı, ötekileştirici, mesleki dışlanmaya sebep olan bir tavır takınıyor.”

**Editör, Mersin,
20 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

Katılımcılar tarafından iletilen bu deneyimler, yerelde medya kurumları ve gazeteciler üzerindeki siyasi, finansal ve toplumsal baskıların cinsiyet ayrımcılığı üzerinden gelişimini gözler önüne sermektedir. Elde edilen bu veriler, yereldeki mesleki engellerin sadece sektörel ve çalışma koşullarıyla ilgili dinamiklerden oluşmadığını, aksine sektör dışı (siyasi, finansal ve toplumsal) baskıların kadın gazetecilerin mesleki aktivitelerine ket vurabildiğini, hatta cinsiyet temelli taciz ve güvenlik tehditleri oluşturabileceğini ortaya koymaktadır.

3.4.4. YERELDE KADIN GAZETECİLİK, TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ VE KİŞİSEL YAŞAM

Kadın gazetecilerin kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rolü ve mesleki gelişimleri arasındaki çatışmayı en çok deneyimledikleri alanların başında kişisel yaşam ve aile hayatı gelmektedir. Yerel medya kurumlardaki ağır çalışma koşullarının (çok boyutlu iş yükü, geç saatlere kadar çalışma, saha görevleri ve şehir dışı görevlendirmeleri vb.) kadın gazetecilerin kişisel yaşamları ve aile hayatlarıyla ilişkili cinsiyet temelli engelleri tetiklediğini gösteriyor. Tüm katılımcılar, çalıştıkları yerel kurumlarda 4857 sayılı İş Kanunu'nun kadın çalışanlara tanıdığı yasal haklardan (evlilik izni, doğum, süt izni, emzirme ödeneği vb.) yararlanabildiklerini belirtmekte, ancak diğer yandan bazı katılımcılar evlilik veya annelik sebebiyle mesleğe ara vermeyi ya da saha görevinden ofis pozisyonlarına geçiş yapmayı tercih ettiklerini de belirtmektedirler. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadın gazeteciler, iş hayatı ve kadınlara anne ve eş rolü üzerinden yüklenen toplumsal sorumluluklar arasında denge kurmakta zorlandıklarını söylemektedir:

“Kadın olarak üzerimize yüklenen pek çok sorumluluk var. Bu, toplum tarafından yüklenmiş bir şey, eve erken gitmek, yemek yapmak, çocuk bakmak (...)Bunların yanında gazeteci olduğunuzda ve bir de ev işlerine yetişemediğinizde direkt 'Bu daha çok erkek işi.' deniliyor(...)Mesela gecenin bir yarısı habere gitmeniz gerekiyor, bu sefer 'Sen nasıl anne olacaksın?' baskısı doğuyor çevreden.”

Muhabir, İzmir,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor

“Ataerki zihniyetle büyümüş bir erkek 'Kadın dediğin evinde oturur, yemeği hazırlar, çamaşır yıkar.' diye düşünüyor (...) Siz gecenin 3'ünde haberdan döndüğünüzde sorun oluyor.”

Haber Müdürü,
Antalya, 4 senedir gazeteci olarak çalışıyor

“Sahada uzmanlaşmaya çalışsak da üzerimizden atamadığımız bir rol var; o da eş ve anne olmak (...) Mesela deplasman maçları oluyor, şehir dışına gitmeniz gerekiyor. Benim bunu yapabilme olasılığım yok. Tabii ki eşim destek oluyor ama yine de bir erkek gazeteci kadar rahat olamıyorsunuz (...) Bizi meslek hayatımızda mesleğin kendisinden çok bir kadın olarak üstlendiğimiz roller zorluyor.”

Yazı İşleri Müdürü,
Düzce, 6 senedir gazeteci olarak çalışıyor

“Yerelde gazetecilik sadece bir iş değil yaşam biçiminiz haline geliyor. Sabah 9'da çıkıp, akşam 12'de eve zor girdiğimiz günler oluyor. Eşim de gazeteci olduğu için anlayış gösteriyor ama olmasaydı bunu anlayamayabilirdi.”

Yazı İşleri Müdürü, Aydın,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.

Katılımcıların karşılaştığı bu zorluklar, kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer gelişimi açısından getirdiği dezavantajların altını çizmektedir. Dolayısıyla, kadın gazeteciler hem iş hem de kişisel yaşamlarında erkek meslektaşlarına göre daha fazla cinsiyet temelli kısıtlama ve engelle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin; katılımcıların çoğu kadın gazetecilerin düzensiz iş temposu ve aileye dair sorumlulukları sebebiyle mesleği erkeklere göre daha erken yaşta bıraktıklarını veya sektörde daha pasif ve düşük rütbeli görevleri tercih ettiklerini onaylamaktadır. Bu durum, ulusal medya özelinde sıkça karşılaşılan cinsiyet temelli mesleki eşitsizliklerinin yerel medya da yaygın olduğuna işaret etmektedir.

3.4.5. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE GÜVENLİK TEHDİTLERİ

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde (2000) en temel hak ve özgürlük ihlali olarak kabul gören "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet" kadına kadın olmasından dolayı uygulanan ve kadınları orantısız biçimde etkileyen şiddet olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, kadına yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak toplumsal cinsiyet temelli şiddet, kadın ile erkek arasında olduğu varsayılan farklılıklar temelindeki eşitsiz güç ilişkileriyle bağlantılı olarak "ister kamusal isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma" anlamına gelmektedir. Bu kapsamda kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türleri aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır⁶.

Fiziksel şiddet bireyin vücut bütünlüğüne zarar veren, ona acı çektiren her türlü saldırı olarak tanımlanmaktadır. Bireyin fiziksel olarak zarar görmesine neden olan her türlü eylemi kapsayan fiziksel şiddet, sağlıksız koşullarda yaşamaya mecbur bırakmadan töre ve namus cinayetine kadar uzanmaktadır.

Cinsel şiddet birini istemediği yerde, zamanda veya şekilde cinsel ilişkiye zorlamak; kişinin rızası olmaksızın cinsel nitelikli eylemlerde bulunmak; cinselliği bir tehdit, sindirme ve kontrol etme aracı olarak kullanmaktır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından cinsel şiddet "cinsel eylem gerçekleştirmek amacıyla girişim, istenmeyen cinsel içerikli konuşmalar, birini cinsel amaçlı kullanmak, mağdur ve fail arasındaki ilişkinin niteliğine bakmaksızın, ev ya da iş ortamında kişinin cinselliğine yönelik zorlayıcı yaptırımlar" olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik şiddet mağdur üzerinde bağırma, korkutma, tehdit, küfür, hakaret, küçük düşürme, hareketlerini, giyimini, başkalarıyla ilişkilerini ve hareket özgürlüğünü sınırlama ve değersizlik duygusu uyandırma gibi sistematik saldırılarla duygusal baskı yaratan eylemleri kapsamaktadır.

Ekonomik şiddet ekonomik kaynakların kadın üzerinde tehdit ve kontrol aracı olarak kullanılmasına neden olan, kadının para harcamasının kısıtlanması, zorla çalıştırılması veya çalışmasına izin verilmemesi, ekonomik konulardaki kararların erkek tarafından tek başına alınması veya iş yerinde olay yaratmak suretiyle kadının işten atılmasına neden olunması, kadının iş bulmasını kolaylaştırıcı becerilerinin geliştirilmesinin engellenmesi gibi eylemleri kapsamaktadır.

"Dijital Şiddet" çevrimiçi/çevrimdışı dijital iletişim kanalları ve sosyal medya platformları üzerinden kadınların cinsiyetlerine, cinsiyet kimliklerine, güvenliklerine doğrudan saldıran nefret içerikli konuşma, çevrimiçi mesaj, metin veya yorumlar ve siber takip gibi eylemler üzerinden cinsiyetçi tehdit veya istismara maruz kalması olarak tanımlanmaktadır.

⁶ Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (2011, madde: 3/d)



Bu tanımlar doğrultusunda, araştırma verileri yerel medyadaki kadın gazetecilerin mesleki faaliyetleri esnasında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türlerine maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Yerel medyada katılımcılar tarafından sıklıkla deneyimlenen toplumsal cinsiyete dayalı şiddet biçimleri “fiziksel şiddet ve güvenlik tehditleri”, “cinsel istismar ve taciz”, “iletişim kanallarının suistimali” ve “dijital şiddet ve zorbalık” olarak öne çıkmaktadır. Bu deneyimlerdeki şiddet uygulayan tarafları ise kadın gazetecilerin görevleri esnasında sıklıkla etkileşimde bulunduğu meslektaşları, haber kaynakları, izleyiciler ve diğer yerel aktörler (siyasi veya bürokratik temsilciler, kamu görevlileri, yerel işletme sahipleri, şehirde ikamet eden vatandaşlar vb.) oluşturmaktadır.

Araştırma verileri kapsamında, “cinsel istismar ve taciz” yerel medyadaki kadın gazetecilerin en çok deneyimlediği toplumsal cinsiyete dayalı şiddet biçimi olarak öne çıkmaktadır. Özellikle saha görevlerinde çalışan kadın gazeteciler, haber üretim süreçleri sırasında etkileşimde buldukları meslektaşları, haber kaynakları, siyasi ve bürokratik aktörler ile kamu görevlileri tarafından, mesleki ilişki ve iletişim kanallarının sıklıkla suistimal edildiğini; iletişimin cinsel istismar ve tacize varan boyutlara ulaştığını aktarmaktadır. Diğer yandan, gazeteciliğin yerelde kamu görünürlüğü yüksek bir meslek olması, katılımcılara göre kadın gazetecilerin şiddete meyilli odaklar tarafından ulaşılabilirliğini artırıyor ve cinsel şiddet tehditlerine açık hale getiriyor:

“2016’da çalıştığım yerden ayrılıp kendi gazetemi kurdum(...) Gazetemin muhalif ve eleştirel bir editöryel çizgisi vardı(...)Sonrasında bir müteahhitlik firması hakkında haber yaptık. Sahibi ofisimize adeta baskına geldi. Adam beline silahı koymuş, tehdite gelmiş(...)Kadın olduğunuz için işte ‘Gidip tepesine bineriz.’, ‘Bu yazılan haberleri sildiririz.’ cesaretine bürünebiliyorlar.”

**Yazı İşleri Müdürü, Adana,
24 yıldır gazeteci olarak çalışıyor.**

“Gazeteciliğe yeni başladığım dönemlerdi. Şehirde kadınlara musallat olan bir sapıkla ilgili bir haber yapmıştım. Daha sonra bu sapıktan bana mesajlar gelmeye başladı. ‘Gece hangi saatte dışarı çıktığını, köpeğini nerede gezdirdiğini biliyorum.’ şeklinde (...) Polise şikâyet etmek mecburiyetinde kaldım.”

**Muhabir, Edirne,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Biriyle haber için iletişime geçiyorsunuz, kişisel telefonunuza gecenin bir yarısında ‘Nasılınız X hanım?’ şeklinde mesajlar atıyor. Önce ‘Haber güzel olmuş, elinize sağlık.’ şeklinde, sonrasında da farklı bahanelerle iletişimi sürdürmeye çalışıyor (...)Bu hiçbir erkek meslektaşımızın başına gelmiyorsa mesela.”

**Yazı İşleri Müdürü, Aydın,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Mesela biriyle röportaj yapacaksınız, adam sizi özellikle akşam yemeğine davet ediyor. Evet bir gazeteci haber kaynağı ile akşam da buluşabilir, bu mesleki standartlar çerçevesinde ya ofiste gerçekleştirilir ya da kamuya açık bir yer seçilir. Fakat bu teklifler renk değiştiriyor ve seviye bir anda “Seni nereden alayım?”, “Gece müsait misin?” gibi yerlere varıyor.”

**Muhabir, İstanbul,
13 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

Kadın gazetecilerin yerel medya kurumlarında görevlerini yürütürken sıklıkla “fiziksel şiddet ve güvenlik tehditlerine” de maruz kaldıkları görülmektedir. Özellikle sahada aktif olarak çalışan gazetecilerin aktardığı deneyimler, yerel aktörlerin haber üretim sürecini baskılayabilmek için kadın gazetecileri tehdit ve fiziksel şiddet teşebbüsleri üzerinden mesleki olarak yıldırımaya çalıştığını göstermektedir.

“ Bir olay üzerine haber için sahaya gittiğinizde özellikle taraflardan biri erkeğe size daha kolay saldırabileceğini ve buna gücünün yetebileceğini düşünüyor. Bugüne kadar olay yerlerinde yediğim küfürler, tükürükler, tekmeler saymakla bitmez (...) Sıkça tehdit aldığım, hatta evimin kurşunlandığı bile oldu. ”

**Genel Yayın Yönetmeni, Kocaeli,
18 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“ 2004’te günlük bir yerel gazete kurdum (...) Şehirdeki diğer iki yerel gazete bizi rakip görmeye başladı (...) Tehditler göndermeye başladılar (...) Bir gün gazete sahiplerinden biri çıkmış gelmiş bizim gazetenin önünde ‘Çık dışarı!’ diye bağıyor. Dövecekmiş (...) Beni kişisel olarak tanıımıyordu, aldım içeri karşıma oturttum, gazetemizin sahibiyle derdiniz ne diye sordum: ‘Kadın başıyla geldi bizim rantımıza ortak oldu.’ dedi. ”

**İmtiyaz Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni,
Tunceli, 22 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“ (...) Kaç kez arabamın lastikleri indirildi, camları kırıldı. Sıkça tehditler aldım, aranıp ‘Evraklarınızı ofisteki kasada mı saklıyorsunuz? Dikkat edin belki kontak kaçağı olabilir, ofisiniz yanabilir.’ şeklinde alttan alta tehdit edildim. ”

**Yazı İşleri Müdürü, Adana,
24 yıldır gazeteci olarak çalışıyor.**

Ulusal ölçekte olduğu gibi yerel medyada da dijitalleşme, online platform ve sosyal medya kullanımının yaygınlaşması gazetecilerin kamu görünürlüğü ve ulaşılabilirliğinin de artmasına sebep olmaktadır. Araştırma kapsamındaki veriler, yerelde artan bu dijital görünürlüğü kadın gazetecilere yönelik cinsiyet odaklı dijital şiddet vakalarını arttırdığını gösteriyor. Pek çok katılımcı tarafından aktarılan benzer deneyimler, dijital iletişim kanallarının sıklıkla cinsel taciz ve istismara sebep olacak şekilde suistimal edildiğini ortaya koymaktadır:

“Haber yaparken karşılaştığım ve kimliğimi kontrol eden polisin daha sonrasında beni sosyal medyadan bulup taciz ettiğine şahit oldum. ”

**Haber Müdürü, Antalya,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“Mesela erkek gazeteciler sizi kişisel sosyal medya hesaplarınızdan ekliyor, meslekaş olduğunuzu gözeterek kabul ediyorsunuz (...) Sonrasında her paylaşımınızın altına yorum yapıyor, sürekli mesaj atıyor, özel numaranızı istiyor. İş bir anda iletişimden tacize varıyor. ”

**Muhabir, Ankara,
5 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“ Telefon numaraları çok hızlı yayılıyor çünkü ister istemez yerelde ulaşamadığınız yerde telefonla iletişime geçiyorsunuz (...) Üç kez numaramı değiştirmek zorunda kaldım çünkü ‘Ya bir kadın gazeteci tanıyorum, ararız konuşuruz’ diye sabaha karşı arayanlar oluyordu (...) Yine benzer sebeplerden sosyal medya hesaplarımda bile adımları kısaltarak kullanmıyorum çünkü adımları aratarak fotoğrafımdan tanıyıp bir şekilde kişisel hesaplarımı buluyorlar. ”

**Yazı İşleri Müdürü, Diyarbakır,
4 senedir gazeteci olarak çalışıyor.**

“ Yerelde gazeteci olarak herkesle aranızı iyi tutmak ve iletişim kurmak zorundasınız çünkü herkes sizin haber kaynağınız olabiliyor. Ama bu kaynaklar iletişim kanallarını mesela gecenin 3’ünde mesaj veya görüntülü arama isteği göndererek suistimal edebiliyor ‘Bir haber var, bildireceğim.’ bahanesiyle... Bu tarz problemleri bazen işverenimize yansıtmadan çözmemiz gerekiyor çünkü bu sefer işveren erkek muhabir arayışına girebiliyor (...) ”

**Muhabir, Edirne,
3 senedir gazeteci olarak çalışıyor**

Katılımcılar tarafından aktarılan bu deneyimler, yerel medyada kadın gazetecilerin karşılaştıkları en büyük mesleki engellerden birinin toplumsal cinsiyet odaklı şiddet olduğunu göstermektedir. Yaşanan bu deneyimler kadın gazetecileri hem mesleki olarak yıpratmakta hem de fiziksel ve zihinsel bütünlüklerini tehdit ederek temel hak ihlallerine sebep olmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu toplumsal cinsiyet temelli şiddet vakaları ile karşılaştıklarında çalıştıkları kurum yönetimi ve meslektaşlarının gereken desteği sağladığını ifade etse de, medyada kadına karşı şiddet ve güvenlik tehditlerinin önüne geçilebilmesi için sektörel bir denetleme ve yaptırım mekanizmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında Türkiye'nin farklı illerindeki yerel medya kuruluşlarında çalışan 30 kadın gazeteci, yapılan görüşmelerde yerel medyada karşılaştıkları sorunları ve mesleklerini daha iyi icra edebilmelerinin önündeki engelleri dile getirdi. Bu görüşmelerde, kadın gazetecilerin yerel medyanın günümüzde içinden geçtiği çalışma koşullarını belirli açılardan benzer, bazı konularda ise birbirlerinden oldukça farklı şekilde deneyimledikleri gözlemlendi. Araştırma bulgularının geneline bu gözle bakıldığında, en temel sonuçlardan birinin yerel medyada çalışan kadın gazetecilerin işlerini yaparken cinsiyet temelli engel ve ayrımcılıklarla karşılaştığı ve yerel medya çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yol açtığı gerçeği olduğu görülüyor. Bu bulgular arasında kadın gazetecilerin hemfikir oldukları yerel medyada toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olan sorun ve engeller şu şekildedir:

- Yerel medyada istihdam koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda belirlenmiyor ve kadın gazeteciler karşılaştıkları cinsiyet temelli fırsat eşitsizlikleri ve ayrımcılıklar nedeniyle sektörde eşit koşullarda var olamıyor.
- Yerel medyanın kendi içinde yaşadığı finansal sorunlar ve kurumsal kapasitenin azalması, kadın gazetecilerin mesleki gelişim ve çalışma koşullarını olumsuz etkiliyor. Yetersiz maaş, kısıtlı kadrolar ve az sayıda kişi ile birçok işin yapılmaya çalışılması, orantısız iş yükü, fazla mesai ve teknik imkân eksiklikleri gibi pek çok sorunla baş etmek zorunda kalan kadın gazeteciler mesleki faaliyetlerini zorlukla sürdürebiliyor.

- “Kadın gazetecilik” özelindeki yaygın cinsiyetçi tutum ve önyargılar yerel medyada kadın gazetecilerin belli habercilik alanları ve saha görevlerine erişimini sınırlıyor, bu engeller aşılsa dahi kadın gazeteciler mesleki kapasite ve yetkinliklerine dair küçümsenme ve cinsiyet temelli baskılar ile karşı karşıya kaldıklarını söylüyor. Kadınlara toplum tarafından atfedilen cinsiyet rolleri ile birlikte düşünüldüğünde, yerel medyada çalışan kadın gazeteciler üzerindeki baskıların arttığı ve mesleki gelişimlerinin engellendiği görülüyor.
- Kadın gazeteciler işlerini yaparken etkileşimde buldukları yerel aktörler ile iletişimlerinde cinsiyetçi önyargı ve ayrımcılıklar ile karşılaştıklarını ve cinsiyet temelli şiddet ve güvenlik tehditlerine maruz kaldıklarını belirtiyor.



Araştırmanın son bölümünde katılımcılara, yerel medyanın sorunlarına ve kadınların bu alanda karşılaştıkları engellere yönelik çözüm önerileri soruldu. Araştırmaya katılan kadın gazetecilerin tümü yerel medyada toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem yapısal hem de sektördeki mesleki etik ve davranışlara yönelik kapsayıcı düzenlemeler ile sağlanabileceğinin altını çizdi. Bu görüşler arasında öne çıkan ve kamuoyu nezdinde görünürlük kazanması gereken çözüm öneriler aşağıdaki gibidir:

- Yerel medyadaki çalışma koşulları ve mesleki haklara dair yasal düzenlemelerin uygulanması ve iyileştirilebilmesi için sektörel denetim kurulları ve kuralları oluşturulmalı; mesleki hak ihlallerine dair sektör içi şikayet ve destek mekanizmaları kurulmalıdır.
- Yerel medyanın finansman sorununun çözülebilmesi için, çoğu kurumun temel finans kaynağını oluşturan basın ilan sistemindeki kısıtlayıcı bazı kural ve düzenlemeler yeniden ele alınmalıdır. (Resmi ilan kriterlerinin azaltılması, ilan alımda ücret, miktar ve sıklığın artırılması, kredi ve borçlanma koşullarının kolaylaştırılması vb.)
- Nitelikli yayın ve kurum sayısının artırılabilmesi için yayın sahipliği ve lisans alımı süreçlerine mesleki eğitim ve tecrübeyi şart koşan düzenlemeler getirilmelidir.
- Yerel medya kurumlarındaki nitelikli çalışan sayısının artırılması için kadro ve çalışan alımında mesleki eğitim ve tecrübeyi şart koşan yasal düzenlemeler güçlendirilmeli; medya ve iletişim ile ilgili fakültelerde mesleki pratik ve alanda uzmanlaşmaya yönelik müfredat genişletilmelidir.
- Sektörde toplumsal cinsiyet eşitlikçi istihdamın sağlanması için kurumlardaki kadın çalışan ve yönetici sayısının artırılmasına yönelik yasal düzenlemeler getirilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet temelli hak ihlallerine dair sektör içi şikayet ve destek komisyonları kurulmalı, hem kurumsal hem de bireysel ölçekte mesleki yaptırımlar uygulanmalıdır. (Yayın lisansı iptali, meslekten men etme vb.)
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair mesleki etik ilkelerin geliştirilmesi için medya ve iletişim ile ilgili fakültelerde toplumsal cinsiyet, medyada cinsiyet eşitliği ve hak temelli haberciliğe yönelik zorunlu eğitim modülleri oluşturulmalıdır.
- Kadın gazetecileri güçlendirmeye yönelik destekleyici ve mesleki dayanışmayı arttıran özel mesleki birlik ve sivil toplum örgütleri oluşturulmalıdır.
- Var olan mesleki birlikler ve sivil toplum örgütlerinde cinsiyet eşitliğine dayalı temsiliyetin sağlanması için kadın üyelerin sayısı arttırılmalı ve karar alma mekanizmalarına daha çok kadın gazeteci dâhil edilmelidir.
- İlgili mesleki birlikler ve sivil toplum örgütleri tarafından yerel medyada toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli hak ihlallerine dair mesleki eğitimler düzenlenmeli ve farkındalık faaliyetleri (rapor, kılavuz, konferans, seminer vb.) yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Arslan, B., & Arslan, E. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında yerel basın ve kadın çalışanlar. Current Debates In Public Relations, Cultural & Media Studies, 1.

Asker, A. (1991). Türk basınında kadın gazeteciler. İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti.

Asker, A. (2004). Medyada cinsiyetçilik ve kadın gazeteciler. Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, 1-4 Mart Sempozyum Bildiri Metinleri. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi,1.Baskı, cilt 2, s.81

Basın İlan Kurumu (BİK). (2020). Basın ilan kurumu 2020 basın çalışanları İstatistikleri. Ağustos 20, 2020 tarihinde <https://www.bik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/08/haber-eki-2020.pdf?x20583> adresinden alındı.

Berg, B. (2001). Qualitative research methods for social sciences. Massachusetts: Pearson.

Bilecen, N. (2020). Yerel basında kadın çalışanların konumu ve sorunları: Giresun yerel basın örneği. Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi. doi: 10.38155/ksbd.691952

Boeije, H. (2010). Analysis in qualitative research. London: SAGE

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD), 2020. Medyada toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması. Ankara: CEİD YAYINLARI.

Clarke, V., & Braun, V. (2013). Successful qualitative research: A practical guide for beginners.

London: SAGE.

Denzin, N., & Lincoln, Y. (Eds.). (2000). Handbook of qualitative research (2nd ed.). Thousand Oaks, Calif.: Sage

Dursun, Ç. (2010). Türkiye’de 1975-2010 arasında haber, habercilik ve gazetecilik çalışmalarında kadın sorunlarına bakış ve feminist yaklaşımlar. <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/%C3%87iler-DURRUN-T%C3%BCrkiye%E2%80%99de-1975-2010-Aras%C4%B1nda-Haber-Habercilik-ve-Gazetecilik.pdf> adresinden ulaşıldı.

Gezgin, S. (2007). Türkiye’de yerel basın. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

Girgin, A. (2008). Türkiye’de yerel basın. Der Yayınları.

International Press Institute (IPI). (2019). It won’t always be like this: how to prepare Turkey’s journalists for a freer era.

Karaman, D. (2006). Türk basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim Kadrolarında Temsili (Yüksek Lisans). İstanbul Üniversitesi.

Kuyucu, M. (2013). Medyada kadın olmak: medya işletmelerinde çalışan kadınların sorunları. Uluslararası Hakemli Beşeri Ve Akademik Bilimler Dergisi, 2(6).

Medya İzleme Grubu, MEDİZ. (2008). Medyada kadınların temsil biçimleri araştırması. <http://www.haberdetoplumsal-cinsiyet.org/arastirma-ve-analizler/arastirma-ve-raporlar/medyada-kadinlarin-temsil-bicimleri-arastirmasi/> adresinden ulaşıldı.

PricewaterhouseCoopers (PwC), 2018. Çalışma hayatında cinsiyet eşitliği araştırması.

Rapley, T. (2004). Interviews. In Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., & Silverman, D. Qualitative research practice (pp. 16-34). London: SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781848608191

Sarışın, M. (2020). Medya sektöründe çalışan kadınların konumu ve yaşadıkları zorluklar: ordu yerel medyasında çalışan kadınlar ve ulusal gazete künyelerinin incelenmesi. Journal Of Research In Pharmacy, 1(4), 16-29. doi: 10.35333/mukatcad.2020.213

Seale, C. (2004). Qualitative research practice. London: SAGE.

Snape, D., & Spencer, L. (2003). The foundations of qualitative research. In Ritchie, J., &

Lewis, J. (Eds.), Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers. London: Sage. (2003).

Tahaoğlu, Ç. (2014). Medyanın künyesi: kaç kadın, kaç erkek?. BİANET Bağımsız İletişim Ağı. http://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/001/114/original/gazete_kunyeler.pdf?1395849981 adresinden ulaşıldı.

Timisi, N. (1997). Medya'da cinsiyetçilik. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). "Kadın ve Medya" Politika Dokümanı.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV). (2018). Karşılaştırmalarla 81 il için toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi.

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC). (2016). Kadın ve medya- toplumsal cinsiyet eşitlikçi haber kılavuzu. İstanbul: TGC Akademi.

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS). (2019). Şiddet deneyim paylaşım grubu raporu.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2016). Yazılı medya istatistikleri. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24673> adresinden ulaşıldı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). İş gücü istatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden ulaşıldı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2018). Kadınlar için daha çok ve iyi işler için çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim rehberi. Ankara.

United Nations (UN). (1979). The Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#intro> adresinden ulaşıldı.

United Nations Development Programme (UNDP). (2017). Turkey gender equality strategy 2017-2020.

Vural, A. (1999). Yerel basın ve kamuoyu. Eskişehir [Turkey]: T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Walliman, N. (2006). Social research methods (Sage course companions). London: SAGE

Who Makes The News (WMTN). (2015). The global media monitoring project report.

World Economic Forum (WEF). (2020). Global gender gap report 2020.

KATEGORİ A: Çalışma Hayatı ve Demografik Bilgiler

- Demografik Bilgiler
 - İsim & Soyadı
 - Doğum tarihi
 - Medeni Hal
- Bugüne kadar gazetecilik alanında aldığınız eğitimlerden ve kazandığınız iş deneyimden bahsedebilir misiniz?
- Eğitim durumu
 - Mezun olunan en sol okul / üniversite & bölüm
 - (Yoksa) İletişim alanında alınan eğitimler
- Geçmiş iş deneyimi
 - Çalışılan kurumlar
 - Çalışılan birim ve pozisyonlar
 - (Varsa) Üzerine uzmanlaşılan gazetecilik dalı
- Biraz şu anki çalışma hayatınızın koşullarından bahsedelim:
 - Güncel olarak çalışılan kurum
 - Görev ve pozisyon
 - Çalışma saatleri ve koşulları
 - Maaş miktarı
 - İş sözleşmesi ve sosyal güvence durumu
 - Çalışılan kurumda özlük haklarından (Doğum, evlilik, süt izni, kreş desteği vb.) yararlanma durum

KATEGORİ B: Yerel Medya

- Yerel gazeteciliği nasıl tanımlıyorsunuz?
- Ulusal ve yurttaş gazeteciliğe kıyasla yerel medyayı nasıl tanımlıyorsunuz?
- Yerel gazeteciliğin geleceğini nasıl görüyorsunuz?

KATEGORİ C:

Medya & Toplumsal Cinsiyet

- İçinde yaşadığınız toplumda kadın gazeteci olmak hakkında genel olarak ne düşünüyorsunuz? Avantajları ve dezavantajları var mı, abunları nasıl deneyimliyorsunuz?
- Kadın gazeteci olmaya yönelik gözlemediğiniz / karşılaştığınız bir toplum baskısı mevcut mu ? Bunu nasıl deneyimliyorsunuz?
 - Bu kapsamda şehir / taşra özelindeki farklılıkları nasıl deneyimliyorsunuz?
 - Ulusal medya/ yerel medya da kadın gazeteci olarak çalışmak bu açıdan nasıl farklılıklar yaratıyor?
- Kadın olduğunuz için yerel medyada mesleki olarak ciddiye alınmadığınız durumlar oluyor mu? Bunu nasıl deneyimliyorsunuz?
- Çalıştığınız alanda kadın gazetecilerin dış görünüşüne yönelik baskılar olduğunu düşünüyor musunuz? Bu konudaki deneyimleriniz ve gözlemleriniz nelerdir?
- Bu sorunların deneyimlenme ölçeğinde ulusal medya/ yerel medya arasında nasıl farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz? Kıyaslayınız.

C.1.Şiddet & Güvenlik Sorunları

- Çalıştığınız alanda cinsiyetiniz ile ilişkili gözlemediğiniz / deneyimlediğiniz güvenlik sorunları var mı? Bunları nasıl deneyimliyorsunuz?
 - Saha araştırmaları ve haber kaynağına ulaşım esnasında bir kadın gazeteci olarak nasıl engeller & sorunlar ile karşılaşılıyorsunuz ?
 - Erkek meslektaşlarınızla kıyasladığınızda bu engelleri / sorunları deneyimlemede nasıl farklılıklar var?
 - Bu engellerin deneyiminde ulusal medya / yerel medya özelinde nasıl farklılıklar var? Kıyaslayınız.
- Çalıştığınız alanda kadın gazetecilerin cinsiyete dayalı şiddet durumları ile karşılaşılıyor mu? Sıklıkla karşılaşılan durumlar nelerdir? Bu durumlar nasıl deneyimleniyor?
 - Ne tip şiddet biçimleri (psikolojik, fiziksel, cinsel, şiddet, dijital şiddet ve zorbalık, mobbing) deneyimleniyor?
 - Şiddet kaynaklarını genellikle kimler veya neler oluşturuyor? (haber kaynakları, meslektaşlar ve okuyucular tarafından)
- Bu durumların deneyimlenmesinde size göre ulusal medya / yerel medya arasında nasıl farklılıklar var?
- Erkek meslektaşlarınızla kıyasladığınızda kadın gazetecilerin bu tarz şiddet ve zorbalık deneyimlerinde nasıl farklılıklar var?

C.2. Sektörde Çalışma Durumu & Cinsiyete Dayalı İstihdam

- İşe alım & iş arama süreci sırasında cinsiyetinize dayalı nasıl bir ayrımcılık gözlemlediniz veya deneyimlediniz mi?
 - Kadın olduğunuz için özellikle işe alınmadığınız oldu mu?
 - Kadın olduğunuz için özellikle işten çıkarıldığınız oldu mu?
 - Erkek meslektaşlarınızın iş bulma / işten çıkarılma açısından daha avantajlı bir konumda olması hakkında ne düşünüyorsunuz?
 - Bu açıdan bir kadın gazetecinin önünde nasıl engeller var?
 - Bu engellerin deneyiminde ulusal medya / yerel medya özelinde nasıl farklılıklar gözlemliyor/ deneyimliyorsunuz?

KATEGORİ D: Kurum içi Ayrımcılık

- Çalıştığınız kurumda cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık konusunda spesifik bir yaklaşım / politika mevcut mu? Bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Çalıştığınız kurumda adaletli görev & çalışma yükü dağılımı mevcut mu? Bu konudaki tecrübeleriniz nasıl?
- Bir kadın olarak bu konuda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı hissettiğiniz & deneyimlediğiniz durumlarla karşılaşıyor musunuz?
 - Diğer (erkek) meslektaşlarınıza göre size daha fazla iş ve sorumluluk yüklendiğini deneyimliyor musunuz?
 - Gazetecilikte uzmanlaşmak istediğiniz çalışma alanlarında görev alabilme kapasiteniz nasıl? Odaklandığınız çalışma konuları genel veya belirli alanlarda (magazin, sağlık vb.) kısıtlı kaldığını deneyimliyor musunuz?
 - Masa başı (ofis) görevlerini mi aktif saha araştırması içeren görevleri mi tercih ediyorsunuz? Tercihiniz çalıştığınız kurumda önemsenme ve dikkate alınma seviyesi nasıl?
 - Görev almak istediğiniz bir çalışmaya katılımınızın (örn: sahada aktif görev/ araştırma yapmak) cinsiyetiniz sebebiyle engellendiği durumlarla karşılaşıyor musunuz?
- Kurumunuzdaki diğer (erkek) meslektaşlarınızın sizden daha çok uzmanlaşma & çalışma ve kariyerini geliştirme fırsatı yakaladığına dair düşünceleriniz var mı? Varsa neler?
- Eğer bu konuda ayrımcılığa maruz bırakıldığınızı düşünüyorsanız, nasıl koşullar ve nasıl bir karar mekanizması sizin için daha adaletli ve eşitlikçi olurdu? Bu konudaki beklentileriniz ve önerileriniz nelerdir?

D.1. Maaş & Terfi

- Aldığınız maaşın görev tanımınız ve iş yükünüz ile orantılı ve adil olduğunu düşünüyor musunuz? Düşünmüyorsunuz sebepleriniz nelerdir?
- Maaşınız belirlenmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı maruz kalıyor musunuz? Nasıl ayrımcılıklara maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz?
 - Kurumunuz bu konuda nasıl bir tutum ve politika sergiliyor?
 - Diğer (erkek) meslektaşlarınızın sizinle veya diğer kadın çalışanlarla aynı koşullarda çalışıp sizden daha fazla maaş aldığı durumlarla karşılaştınız mı ?
- Terfi ve kurum içindeki pozisyon yükselişinizde ayrımcılığa maruz kaldığınız durumlarla karşılaştınız mı? Nasıl durumlarla karşılaştınız?
 - Kurumunuz bu konuda nasıl bir tutum ve politika sergiliyor?
 - Diğer (erkek) meslektaşlarınızın sizinle veya diğer kadın çalışanlarla aynı koşullarda çalışıp size oranla daha fazla terfi aldığı olduğu durumlarla karşılaştınız mı?
 - Aynı koşullardaki erkek meslektaşlarınızın sizin veya bir kadın çalışanın yerine yüksek bir pozisyon için özellikle tercih edildiği durumlarla karşılaştınız mı?
- Terfi, maaş ve kariyerde yükseliş açısından kadınların medya kurumlarında cam tavan engeliyle karşılaşması hakkında ne düşünüyorsunuz?
 - Bu bağlamda ulusal medya sektörü hakkındaki düşünceleriniz nelerdir ?
 - Bu bağlamda yerel medyayı nasıl değerlendiriyorsunuz ?

D.2.Sansür & Baskı & Şiddet

- Kadın bir gazeteci olarak yerel yönetim odaklarından gelen bürokratik/siyasi baskı ve engellere maruz kalıyor musunuz? Bunu nasıl deneyimliyorsunuz?
 - Cinsiyetiniz bu baskı ve engellerin deneyiminde nasıl farklılıklar yaratıyor?
- Medyada politik paralellik ve siyasi kutuplaşma (bağımsız & tarafsız gazetecilik önündeki engelleri) hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu kapsamda nasıl deneyimleriniz oldu?
 - Cinsiyetiniz bu baskı ve engellerin deneyiminde nasıl farklılıklar yaratıyor?
 - Bu deneyimde ulusal medya/ yerel medya ayrımı nasıl farklılıklar getiriyor? Kıyaslayınız.
- Çalıştığınız kurumda editöryal baskı veya sansüre maruz kaldınız mı? Nasıl deneyimleriniz oldu?
 - Karşılaştıysanız, bunun özellikle cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı gerçekleştiği durumlar deneyimliyor musunuz?
 - Baskı & sansürün deneyimlenmesinde kadın ve erkek çalışanlar arasında nasıl farklılıklar görüyorsunuz?
- Oto sansürü tercih etmek mecburiyetinde kaldığınız durumlarla karşılaşıyor musunuz, bu durumları nasıl deneyimliyorsunuz?
 - Cinsiyetiniz bu tecrübe üzerinde nasıl bir etki yaratıyor?
 - Oto sansürün deneyimlenmesinde kadın ve erkek çalışanlar arasında nasıl farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?
- Şu an çalıştığınız kurumda / ya da daha önce çalıştığınız yerel medya kurumlarında tanık olduğunuz / deneyimlediniz herhangi bir cinsiyete dayalı şiddet durumu oldu mu?
 - Ne tip şiddet biçimleri (psikolojik, fiziksel, cinsel şiddet, dijital şiddet & zorbalık, mobbing) deneyimleniyor?
 - Eğer böyle bir deneyiminiz olduysa bu süreç size neler hissettirdi? Sizi güçlü/çaresiz hissettiren neler oldu?
 - Bu süreçte bir başa çıkma mekanizması geliştirme şansınız oldu mu? Geliştirdiğiniz çözümler varsa paylaşınız.
- Eğer bu konuda deneyimlediğiniz / tanık olduğunuz ayrımcılık ve şiddet içeren durumlar varsa;
 - Kurum içinde nasıl koşullar ve nasıl bir mekanizma olsaydı bu süreç sizin için daha kolay olurdu?
 - Bu konudaki beklentileriniz ve önerileriniz nelerdir?