



www.turkishstudies.net/turkishstudies

**Turkish Studies**

eISSN: 1308-2140

*Research Article / Araştırma Makalesi*



INTERNATIONAL  
BALKAN  
UNIVERSITY  
Sponsored by IBU

## **Türkiye’de Dizi Sektöründe Dijital Aktivizm Bağlamında Değişen Çalışma Koşulları**

*Changing Working Conditions in the context of Digital Activism in the Turkish TV Sector*

Zeynep Banu Dalaman\* - Mine Demirtaş\*\*

**Abstract:** Today, the women's movement has moved to a different dimension with digital activism. Women have created a new activism by bringing issues such as equal pay for the same work, improvement of working conditions and harassment in the workplace to digital platforms and social media, and this activism movement has also moved to the TV series and film industry all over the world. The movements that started against sexual harassment and attacks in the American cinema industry turned into a digital women's activism with the *#MeToo* and *#TimesUp* hashtags, and gender equality was promoted by condemning sexual harassment on social networks. Although the patriarchal perspective of women continues to be underrepresented in the media and especially in television series, it has been argued that the *#TimesUp* movement should increase the number of women in front of and behind the camera and the effects of social movements should be placed in media productions. In this context, by supporting the *#MeToo* movement with the hashtags *#susmabitsin* (speak up to end) and *#sendeanlat* (tell your story) in Turkey, the issue was also carried to the TV series and film industries in Turkey. The aim of this study is to examine how digital activism, which is formed by both women's movements *#MeToo* and *#TimesUp*, is effective on the scenarios of television series and set working environments in Turkey. As a method in the research, the TV series "Yasak Elma" (Forbidden Apple) and "Evlilik Hakkında Her Şey"(All about Marriage), two of the most watched women-themed TV series in Turkey, were discussed, and it has been questioned from a feminist perspective, how the *#MeToo* movement and the *#TimesUp* organization has had an influence on the work conditions in the TV series industry in Turkey. In-depth interviews were conducted with the actors, producers and directors of these series by making observations on the sets of the aforementioned TV series. Approval was obtained with the 26/06/2022 dated and 2022/05 numbered ethics committee decision of Istanbul Topkapı University Academic Research and Publication Ethics Committee on the conduct of this study.

**Structured Abstract:** Today, women's movements have moved to a different dimension with digital activism. Women have created a new activism by bringing issues such as equal pay for the same work, improvement of working conditions and harassment in the workplace to digital platforms and social media, and this activism movement has also moved to the TV series and film industry all over the world. The movements that started against sexual harassment and attacks in the American cinema industry turned into a digital women's activism

\* Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Topkapı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü.

Corresponding Author: Asst. Prof. Dr., İstanbul Topkapı University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Department of Political Science and International Relations.

ORCID 0000-0002-6691-0782

banudalaman@topkapi.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Beykent Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Medya ve İletişim Bölümü.

Prof. Dr., Beykent University, Faculty of Communication, Department of Media and Communication.

ORCID 0000-0003-1157-1012

minedemirtas@beykent.edu.tr

**Cite as/ Atıf:** Dalaman, Z. B. & Demirtaş, M. (2022). Türkiye’de dizi sektöründe dijital aktivizm bağlamında değişen çalışma koşulları. *Turkish Studies*, 17(6), 1313-1332. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.63027>

**Received/Geliş:** 17 June/Haziran 2022

Checked by plagiarism software

**Accepted/Kabul:** 25 December/Aralık 2022

© Yazar(lar)/Author(s) | CC BY- NC 4.0

**Published/Yayın:** 30 December/ Aralık 2022

with the #MeToo and #TimesUp hashtags, and sexual harassment was condemned on social networks and gender equality was promoted. As the stereotyped perceptions of femininity and masculinity are reproduced in TV scenarios, the patriarchal order too continues in the TV sets.

While the conditions that have been ongoing with the Yeşilçam tradition continue, working conditions have been rearranged by new generation producers and directors, especially with the introduction of digital platforms such as Netflix, Exxen, Gain, and BluTV. Although the patriarchal perspective of women continues to be underrepresented in the media and especially in television series in Turkey, the number of women in front of and behind the camera has increased with the #TimesUp movement, and it has been argued that the effects of social movements should be placed in media productions. In this context, by supporting the #MeToo movement with the hashtags #susmabitsin (speak up to end) and #sendeanlat (tell your story) in Turkey, the issue was moved to the TV series and film industries in Turkey. The patriarchal perspective prevents the creation of a safe, fair and dignified working environment for women in the TV and film industry as well as in all sectors. The aim of this study is to investigate whether men and women are equal in working conditions behind and in front of the camera on TV movie sets and whether they are safe from sexual harassment and attacks. In this context, it has been researched how effective the #MeToo women's movement and the #TimesUp organization that emerged after the sexual harassment disclosure in the USA in 2018 were effective in the TV and film industry in Turkey.

As a method in the research, in-depth interviews were conducted with the actors, producers and directors on the sets of the aforementioned TV series, and participant observations were made by being in the set environments. The TV series "Yasak Elma" (Forbidden Apple) and "Evlilik Hakkında Her Şey"(All about Marriage), two of the most watched women-themed TV series in Turkey, were discussed, and it has been questioned from a feminist perspective, how the #MeToo movement and the #TimesUp organization has had an influence on the work conditions in the TV series industry in Turkey. In addition, in the study, platforms, social media campaigns and websites created by employees in the TV series and cinema industry in Turkey after 2018 were examined.

There are many production companies in the TV series and film industry in Turkey. In general, the working conditions of these companies are determined by the policies of these companies. Although the handling of two production companies and two series in this study causes important findings on the subject, they are among the limitations of the study. The universe of the research is the TV series industry in Turkey, and digital platforms that are on the rise in Turkey as well as all over the world, were excluded from this study.

As a result of the research, it is observed that digital activism, as a part of the fourth wave women's movement, also has an impact on the TV series industry in Turkey. Both #MeToo and #TimesUp have made an impact in Turkey with platforms created as a part of digital activism by women's movements and hashtags #susmabitsin. This activism is also reflected in the scenarios, working conditions and set environments of television series in Turkey. Despite the positive developments for women, those working in the TV series and film industry still do not find the set environments safe, fair and dignified. It is important to increase women in managerial positions. Recently, the demand for trained staff in the sector has increased the number of women and it has been observed that the number of women has increased in every environment except technical set work, which requires physical strength.

It is observed that acting organized is a very important factor. The effects of the awareness created by TimesUp organizations and international digital platforms such as Netflix, are also being perceived in the industry. In addition, the development of digital platforms has both led to improved working conditions and increased awareness of sexual harassment and attacks.

The impact of the #MeToo movement in the TV series and film industry all over the world, the wannatalkaboutit.com series of the digital platform Netflix, the films and TV series with sexual harassment content, and the content created in 36 regions, cultures and languages on this issue increase awareness.

The #MeToo movement paved the way for an organized opposition to sexual harassment and attacks on TV series and industry workers. These efforts were embodied by the establishment of the Unit for Combating Gender Inequality and Workplace Harassment and Mobbing in 2018 at the Actors' Union. The testimonial "The Policy on Combating Violence and Harassment Against Women" they prepared shows that the #MeToo women's movement and #TimesUp organizations have an important takeaway. It is stated in the testimonial that they will stand with those who state that they have been subjected to violence or harassment

while working in the sector, that the woman's statement will be essential, and that solidarity will be provided in the execution of judicial and administrative processes in order to reveal the material truth. As a result, it is seen that the digital activism movements that have made an impact in the Cinema and TV Series sector in the world are also effective in Turkey, and there are significant changes and reforms in the working conditions, especially in the TV series industry, where the new generation of actors, directors and producers who are trained in the field are present, as in every process.

**Keywords:** Digital activism, TV Serial Industry, Turkey, feminism, gender equality, sexual harassment

**Öz:** Kadın hareketi günümüzde dijital aktivizm ile farklı bir boyuta taşınmıştır. Kadınlar aynı işe eşit ücret, çalışma koşulların iyileştirilmesi ve işyerinde uğradıkları taciz gibi konuları dijital platformlara ve sosyal medyaya taşıyarak yeni bir aktivizm oluşturmuşlar ve bu aktivizm hareketi tüm dünyada dizi ve film sektörüne de taşınmıştır. Amerikan sinema sektöründe cinsel taciz ve saldırılara karşı başlayan hareketler #MeToo ve #TimesUp etiketleriyle dijital bir kadın aktivizmine dönüşmüş, sosyal ağlarda cinsel taciz kınanarak toplumsal cinsiyet eşitliği teşvik edilmiştir. Medyada ve özellikle televizyon dizilerinde ataerkil bakış açısıyla kadınların yetersiz temsili devam ediyor olsa da, #TimesUp hareketi ile kamera önündeki ve arkasındaki kadın sayısının artırılması ve toplumsal hareketlerin etkilerinin medya prodüksiyonlarına yerleştirilmesi gerektiği savunulmuştur. Bu bağlamda, #susmabitsin #sendeanlat etiketiyle #MeToo hareketine destek verilerek, konu Türkiye’deki dizi ve film sektörlerine de taşınmıştır. Gerek #MeToo gerekse #TimesUp kadın hareketleriyle oluşan dijital aktivizmin Türkiye’de televizyon dizilerinin senaryolarına ve set çalışma ortamlarına ne denli etkili olduğunun incelenmesi, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada yöntem olarak, Türkiye’de en çok seyredilen kadın temalı iki televizyon dizisi olan “Yasak Elma” ve “Evlilik Hakkında Her Şey” adlı diziler ele alınmış, feminist bakış açısıyla #MeToo akımının ve #TimesUp organizasyonunun Türkiye’de dizi sektöründe çalışma koşullarını nasıl etkilediği sorgulanmıştır. Adı geçen dizilerin setlerinde gözlem yapılarak, bu dizilerin oyuncularını, yapımcılarını ve yönetmenleriyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu çalışmanın yürütülmesi hususunda, İstanbul Topkapı Üniversitesi Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafınca 06/2022 tarihli ve 2022/05 sayılı etik kurul kararı ile onay alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital aktivizm, TV Dizi Sektörü, Türkiye, feminizm, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsel taciz

## Giriş

Televizyon egemen ideolojik ve kültürel simgelerin dolaşıma sokulmasına olanak sağlayan egemen ideolojiye hizmet eden bir kitle iletişim aracıdır. Televizyon programları izleyen kitleye, olayların gerçekliğini değil, sembolik bir ifade edilmiş biçimini sunmakta ve egemen ideolojilerde süregelen gelenek ve davranış biçimleri değiştirilmek ya da dönüştürülmek yerine korunmakta ve yeniden üretilmektedir. Bu bağlamda kadınlığa ya da erkeklığe ilişkin yargı kalıplarının oluşumunda medyanın çok önemli etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bireylerin medyada temsil edilmiş biçimleri, onların toplumdaki konumlarını belirlemekte, medya çıktılarını toplum tarafından kabul görmekte ve içselleştirilmektedir. Medya tarafından da desteklenen ve üretilen bu yargı kalıpları kadını erkeğe bağlı bir konuma getirmekte, seks objesi olarak kadın kimliği üzerinde tahakküm kurulmaktadır. Topluma medya aracılığıyla aktarılan bu kurgusal rollerle kadın kimliği, erkeğe bağımlı hale getirilerek, anne, seks objesi, genç, yaşlı ya da ötekileştirilmiş olarak temsil edilmekte ve sıradanlaştırılmaktadır.

Amerikan sinema sektöründe cinsel taciz ve saldırılara karşı başlayan hareketler #MeToo ve #TimesUp etiketleriyle dijital bir kadın aktivizmine dönüşmüş ve Hollywood ve iş dünyasında Aktivistler hashtag'leri ve diğer formları cinsel tacize karşı öfkelerini ifade etmek amacıyla kullanmışlardır. Bu beyaz cis-hetero bireyler, yapılan yanlışlara karşı çıkmak amacıyla dünya çapında örgütlenip, sosyal ağlarda cinsel tacizi kınayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden söylemler üretmişlerdir.

Ancak medyada ve özellikle televizyon dizilerinde ataerkil bakış açısıyla kadınların yetersiz temsili devam etmiş, #TimesUp hareketi ile kamera önündeki ve arkasındaki kadın sayısının artırılması ve toplumsal hareketlerin etkilerinin medya prodüksiyonlarına yerleştirilmesi gerektiği savunulmuştur. Bu bağlamda yapılan araştırmada, Türkiye’de en çok seyredilen kadın temalı iki Televizyon dizisi olan “Yasak Elma” ve “Evlilik Hakkında Herşey” adlı diziler ele alınmıştır. Kalıplaşmış kadınlık ve erkeklik algıları dizi senaryolarında yeniden üretilirken dizi setlerinde de ataerkil düzen devam etmektedir. Yeşilçam geleneği ile süregelen koşullar devam ederken, özellikle Netflix, Exxen, Gain, BlueTV gibi dijital platformların devreye girmesiyle çalışma koşulları yeni nesil yapımcılar ve yönetmenler tarafından yeniden düzenlenmiştir. Bu bağlamda çalışmada, Türkiye’de dizi sektöründe çalışanların çalışma koşulları, feminist bakış açısıyla incelenerek, #MeToo akımının ve #Timesup organizasyonunun senaryo ve dizi akışına etkileri araştırılmış ve adı geçen dizilerin yapımcıları, yönetmenleri ve oyuncularını ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

### **Amaç ve Yöntem**

Ataerkil bakış açısı tüm sektörlerde olduğu gibi TV ve film sektöründe de kadınlara güvenli, adil ve onurlu bir çalışma ortamının oluşmasına engel olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, TV film setlerinde kamera arkası ve önündeki çalışma koşullarında kadın ve erkeklerin eşit olup olmadıklarını, cinsel taciz ve saldırılara karşı güvende olup olmadıklarını araştırmaktır. Bu bağlamda, ABD’de 2018 yılında ortaya çıkan cinsel taciz ifşasının ardından ortaya çıkan #MeToo kadın hareketinin ardından oluşan #TimesUp organizasyonunun Türkiye’de TV ve film sektöründe set çalışma ortamlarına ne denli etkili olduğu incelenmiştir.

2021-2022 yayın döneminde Türkiye’de ana akım televizyon kanallarında *prime time* olarak adlandırılan, en çok izlenen 20:00-23:00 saat diliminde yayınlanan ve reytinglerde (total reyting) ilk ona girmeyi başaran diziler arasından kadın temalı “Yasak Elma” ve “Evlilik Hakkında Her Şey” diziler seçilmiştir. Araştırma yöntemi olarak nitel bir yöntem olarak derinlemesine görüşmeler ve katılımcı gözlem ile gömülü teoriden yola çıkılarak söylem analizi kullanılmıştır. Çalışmada, dizilerin yapımcıları, yönetmenleri ve oyuncularıyla açık uçlu sorular rehberliğinde derinlemesine görüşmeler yapılmış, set ortamında katılımcı gözlem yöntemi izlenmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın yapılmasına ilişkin İstanbul Topkapı Üniversitesi Akademik Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 26/06/2022 tarih ve 2022/05 sayılı etik kurul kararı ile onay alınmıştır. Ek olarak, 2018 yılı sonrası Türkiye’de dizi ve sinema sektöründe çalışanların oluşturdukları platformlar, sosyal medya kampanyaları ve internet siteleri söylem analizi yapılarak incelenmiştir.

### **Kavramsal Çerçeve: Dördüncü Dalga Kadın Hareketi ve Dijital Aktivizm**

Feminizmlerin tarihsel olarak nasıl geliştiğine dair anlatılar genellikle "dalgalar" metaforu kullanılarak yapılandırılmaktadır. Feminist uygulamaların tutarlı bir toplumsal hareketin varlığının öncesine dayandığı anlaşılabilirken, çağdaş feminizm, daha önceki tarihsel aktivizm ve teori anları bağlamına dayanarak ve geçmiş kadın hareketleri ile bağlantılı olarak anlaşılmaktadır. Bu anlatı, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında konumlanmış bir 'birinci dalga' ile başlamakta, ardından 1960'larda ve 1970'lerde ikinci bir dalga, 1980'lerde ve sonrasında üçüncü bir dalga ve şu anda ortaya çıkmakta olan varsayılan bir dördüncü dalga gelmektedir (Munro, 2013).

Erken dönem Kuzey Amerikalı ve Avrupalı feminist aktivistler ve düşünürler genellikle oy hakkı ve mülkiyet haklarına odaklanan ve her iki alanda da (kısmi de olsa) kadın haklarında kayda değer başarı elde eden kişiler olarak konumlandırılmaktadır. 20. yüzyılın ortalarında, ikinci dalga başta ABD olmak üzere dünyanın birçok yerinde sivil haklar aktivizmiyle birlikte büyümüştür. Bu dalga genellikle işyerinde ve eşit ücret, doğum kontrolü veya kürtaja erişim ve cinsiyete dayalı şiddetten özgür olma hakkı biçimindeki üreme haklarına odaklı olarak temsil edilmektedir.

Ancak bazı kadın alanında çalışan akademisyenler dalga metaforunu karmaşık, gerçekleri basitleştirmesi, tartışmaları kapatması ve deneyimleri homojenleştirilmesi nedeniyle sorunlu

bulmaktadır (Gillis vd., 2007). Genel olarak dalga metaforu ile anılan kadın hareketlerinin Küresel Kuzey dediğimiz gelişmiş ülkelerdeki beyaz orta sınıf kadınlarını kapsadığı dile getirilmektedir. Bu durum, kadınların sorunlarını tek tipleştirilen, basitleştiren ve farklı zamanlarda, farklı yerlerde ve mekanlarda birden çok sesi görmezden gelen "orta sınıf beyaz kadınları"ni temsil ettiği konusu tartışılmaya başlanmıştır. Geleneksel doğrusal kronolojik anlatıya göre, hem ilk hem de ikinci dalgalar genellikle "beyaz kadınların sorunlarını" tartışmaktadır. Bu durum kesişimsel teori (Crenshaw, 1991; Hooks, 1991) ve ulusötesi feminizmde (Mohanty, 2003) temellenen analizin gelişimini tetiklemiştir. Çoğunlukla Afrikalı Amerikalı feministler tarafından geliştirilen kesişimsel teori, zengin bir eleştirel kültürel analiz dizisi için temel sağlamıştır. Bu yaklaşım, cinsiyet, ırk, sınıf gibi çeşitli baskı matrislerinin kadınların deneyimlerinde kesiştiğini göstermektedir.

Dünyanın farklı bölgelerinde kadınlar sosyal statü, ırk ve bazen dinlerine göre farklı hayat deneyimleriyle başka kadın sorunları ile mücadele etmektedirler. Feminist ve sivil haklar aktivisti Audre Lorde (2007, s. 138) konuyu şu sözlerle özetlemektedir: 'tek sorunlu bir mücadele diye bir şey yoktur çünkü tek sorunlu hayatlar yaşamıyoruz'. Ulusötesi feminizm, ulusal ve diğer sınırlar boyunca feminist dayanışma, karşılıklılık, hesap verebilirlik ve ortak çıkarların tanınmasının, bilginin sömürsüzleştirilmesini ve anti-kapitalist eleştiriyi nasıl mümkün kılabileceğine dikkat çekmektedir (Mohanty, 2003).

Bu gelişmelere paralel olarak, feminizm üçüncü dalgasında daha bireyci kimlik odaklı aktivizm ve teorileştirme ile karakterize olmuştur. Feminizmin özelliklerini uzun süredir karakterize eden kolektivist yönelimin, genellikle bu dönemde postfeminist söylemlerin yükselişiyle bağlantılı bir yönelim tarafından baltalandığı ve tek bir nedenin yokluğunda uyum eksikliğine işaret ettiği görülmektedir. Burada feminizmin karmaşıklığı, çokça tartışılan "postfeminizm" terimiyle belirtildiği gibi önemli ölçüde genişlemektedir (Lewis, 2014). Postfeminizmi çevreleyen tartışmalar, onun tarihsel bir değişimi, epistemolojik bir konumu veya teorik bir hareketi ifade edip etmediğine odaklanmaktadır (Gillis vd., 2007).

Ampirik olarak, postfeminizm, kendini gerçekleştirme ve cinsel farklılık söylemleri aracılığıyla bir güçlendirme aracı olarak, feminizmi oldukça spesifik bir şekilde inşa eden bir "duyarlılığı" teşvik ederek analitik bir nesne olarak yorumlanmaktadır (Gill, 2007). Bu bireycilik, kolektif düşünce ve aktivizm üzerinde seçim ve benliğe yapılan vurguda kendini göstermektedir. En önemlisi, 'cinsiyetçiliğin üstesinden gelme sorumluluğunun bireye devredilmesi adına yapısal cinsiyet eşitsizlikleri reddedilmektedir.' (Liu, 2019, s.1).

Günümüzde feminizm dendiğinde kadınların artık otonom bireyler veya evrensel bir toplumsal kategorinin üyeleri olarak anlaşılmadığı açıkça görülmektedir. Feminizm artık toplumsal cinsiyetin, siyasi, sosyal ve örgütsel yaşamın tüm alanlarında ırk ve etnisitenin yanı sıra sosyal sınıfla nasıl kesiştiğine dair bir bakış açısı sağlamaktadır (Ahmed, 2017). Bu nedenle feminizm "beyaz" olma halinin Küresel Kuzey’de baskın ancak konuşulmayan norm olarak nasıl ve neden kaldığını açıklamaya yardımcı olmaktadır (Nkomo ve Al Ariss, 2014).

Bu bakış açısı, feminizmin ne olduğu ve neler yapabileceği konusundaki tartışmaları değiştirmiştir. Artık birçok feminizmden bahsedilebilmektedir ve feminizm(ler) çok çeşitli biçimler almaktadırlar, hatta bazen kadın ve erkeklere yönelik ayrımcı sosyal ilişkileri rasyonelleştiren ve meşrulaştıran ataerkil ideoloji olarak cinsiyetçiliğe karşı ortak bir mücadelede birleştirmektedirler (Manne, 2018). Aynı zamanda, post-feminist söylemler, mevcut toplumsal cinsiyet rejimini tanımlamak için kültürel kaynaklar olarak bugün de güçlü olmaya devam etmektedir (GillJane, 2017). Neoliberal postfeminist bir özne inşa etmek için kullandıkları işyerinde cinsiyete dayalı eşitsizlik, popüler hesaplarda öne çıkmaktadırlar (Rottenberg, 2014).

Dolayısıyla feminizm, farklı türdeki kadınların (ve erkeklerin) farklı koşullarda kendi başına günlük deneyimlerini takdir etmenin birçok yolunu ve aynı zamanda özgürleştirici potansiyeli

tanımının temelini oluşturmaktadır (Walby, 2011). Feminizmin birincil önemi, adlandırma, analiz etme ve ayrımcılığa, cinsiyetçiliğe ve kadın düşmanlığına karşı bir dil, bir kelime dağarcığı ve bir gramer sunmaktan kaynaklanmaktadır. Ayrımcılık özellikle etnisite ve sosyal sınıf gibi niteliklerle birleştirildiğinde, çoğunlukla cinsiyete dayalı kategorizasyona dayalı farklı muamele olarak deneyimlenmektedir. Bu tür eşitsiz muamele, sömürü ve baskı uygulamalarını haklı çıkaran rasyonelleştirici ideoloji cinsiyetçiliktir (Manne, 2018). Hem kadınlar hem de erkekler için günlük yaşamda çeşitli deneyimler olsa da, bugün neredeyse tüm toplumlarda var olan baskın cinsiyet rejimi, kadınların sistematik olarak marjinalleştirilmesi, ezilmesi ve sömürülmesiyle sonuçlanan şekillerde cinsiyetçidir.

Feminist dildeki diğer bir anahtar sözcüksel terim, özellikle kadınlar konuşma veya eylemde erkeklerle eşit haklar talep ettiğinde, bir grup olarak kadınlardan duyulan korku veya nefretin ifade edilmesi olarak tanımlanan kadın düşmanlığıdır. Manne'nin (2018, s. 78-79) tanımına göre, kadın düşmanlığı, erkek/eril egemenliğini sürdürme girişimlerinde cinsiyetçi normları ve beklentileri zorlamaya çalıştığı için, ataerkilliğin göstergesidir.

Ayrımcılık, cinsiyetçilik ve kadın düşmanlığı, maddi, dilsel veya sembolik biçimlerinde deneyimlenmekte ve analiz edilebilmektedir. Örneğin kadın düşmanlığı, kadınlara saldırmak ve susturmak için yeni bir platform sağlayan sosyal medya da dahil olmak üzere, birçok platformda sözlü veya yazılı olarak sıklıkla kendini göstermektedir (Jane, 2014; Mantilla, 2013; Poland, 2016).

Sembolik olarak, cinsiyete dayalı kimlikler, kadınların dilsel olarak "duygusal" veya "hassas" olarak küçültülmesi, korunması ve kısıtlanması gereken kişiler olarak inşa edilirken, erkek ve eril kimlikleri "düzen" veya "yönetim" gibi otoriter terimlerle genişletilebilmekte veya çoğaltılabilmektedir (Höpfl, 2007). Feminist teori, bu tür toplumsal cinsiyete dayalı ilişkilere benzersiz analitik bir bakış açısı sağlamaktadır.

### **Cinsel Taciz ve Saldırlara Karşı Kadın Dayanışması**

Şiddetli cinsel tacizi bildiren son medya hikayeleri, çok çeşitli kurumsal ve profesyonel bağlamlarda bu yolla erkek egemenliği ve kadınların baskı altına alınması konusunda farkındalığın artmasına yardımcı olmuştur. En yüksek profilli işlerden biri, film endüstrisi gibi yaratıcı sanatlarda devam eden cinsiyetçi baskının gecikmiş kabulünü içermektedir. Bu model, diğer birçok örgütsel bağlamda yankılanmaktadır. Örneğin, 2018'de kayıtlı bir yardım kuruluşu olan President's Club tarafından Londra'da düzenlenen yıllık 'sadece erkekler' bağış toplama yemeğinde, kadınlar etkinlikte ev sahibi ve masa görevlisi olarak çalışmak üzere istihdam edilmiştir. Kadınlar, üst düzey erkek işadamları, politikacılar ve finansörler tarafından el yordamıyla taciz edilmiş, cinsel tacize uğramış ve ahlak dışı tekliflere maruz kalmışlardır (Financial Times, 2018). Bazı açılardan bu olaylar ve bağlamlar istisnai olarak görülse de, kurumsal ortamlarda devam eden şiddet içerikli cinsel taciz yaygınlığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, erkeklerin sosyal bir kategori olarak, cinsel istismara ve sistematik ayrımcılığa yol açan ataerkillik ilişkileri yoluyla örgütsel yapılara ne ölçüde hükmetmeye devam ettiğini de göstermektedir. Bunun yanında feminizme neden acilen ihtiyaç duyulduğunun bir hatırlatması niteliğindedir.

Sheena Vachhani ve Alison Pullen, feminist örgütlenmenin iki modunu birleştiren bu çevrimiçi sosyal hareketin etkinliğinin temeli olarak "duygusal dayanışmaya" (Hemmings, 2012) dikkat çekmektedir: – deneyim siyaseti ve empati. Vachhani ve Pullen'in makalesindeki gündelik işlerle ilgili cinsiyetçilik hikayeleri, hem gündelik bayağılıkları hem de istisnai şiddetleriyle dikkat çekmektedir.

Vachhani ve Pullen'in gözlemlediği gibi, çevrim içi ortamlar, diğerlerinin cisimleşmiş hali olarak "bilinen yabancılarla" karşılaşmaların mümkün olduğu, kamusal ve özel alanlar arasında bir alan yaratmaktadır. (McLean ve Maalsen, 2013). Bu alan, çevrimiçi kadın örgütlenmesi ve dijital aktivizm için yeni bir meca olan sanal kamusal alan olarak adlandırılabilir (Dalaman, 2021, s. 39).

Sanal kamusal alanda eksik olan feminizmin diğer aktivizm odaklarıyla nasıl bağlantı kurduğunu vurgulayarak, maddi 'bedenlerin kolektif bir araya gelmesi' olarak yorumlanabilir (Butler, 2015, s. 153). Florida'daki Pulse gece kulübünde yapılan toplu çekimden sonraki Kadın Yürüyüşleri ve nöbetlerinin, cinsiyetçiliğe (Kadın Yürüyüşleri) ve homofobiye (nöbetler) karşı bir arada durmanın bir biçimi olarak kolektif asamblajlar olarak nasıl çalıştığını göstermektedir. Bu iki makale, feminist örgütlenmenin yeni biçimlerinin anlamı ve önemi ve bunların teorik önemi hakkında zengin bir fikir vermektedir.

Feminizm, kamusal yaşamda liderlik ve görünürlük pozisyonlarında kadınlara yönelik cinsiyetçi saldırılara bir yanıt olarak da yorumlanabilir. Kadınların liderlikteki medya temsilleri, iş ve liderlik için “uygunsuz” olduğunu düşündüren şekillerde bedenlerine odaklanmaya devam etmektedir (Bell ve Sinclair, 2016; Sinclair, 2013). Profesyonel çalışma hayatında kadınlar, hegemonik eril normlardan farkı gizlemek için bedenlerini bireysel olarak yönetmekten genellikle sorumlu kabul edilmektedirler (Kenny ve Bell, 2011). Burada birkaç güncel örnek vermek gerekirse, 2018'in başlarında, Yeni Zelanda başbakanı Jacinda Ardern, ile yapılan röportaj ele alınabilir. Ardern'i ne kadar 'çekici' bulduğunu tekrar tekrar iletmek için bir fırsat olarak gören deneyimli Avustralyalı gazeteci Charles Wooley röportajda (The Guardian, 2018) işine devam etme ve aynı anda bebeğini büyütme yeteneğini sorgulama cüretini göstermiştir. Farklı bir kültürel bağlamda, Finlandiya Cumhurbaşkanı Sauli Niinistö'nün 69 yaşında baba olduğu haberine tepki gösteren yerel medya, geç yaşta baba olmasının işi yapma yetkisini ve kabiliyetini etkileyip etkilemeyeceğini hiçbir şekilde sorgulamamıştır. Geç babalığın, gücün kanıtı olarak yorumlanan erkekliği gösterdiği görüldüğünden, bu şaşırtıcı değildir. Bu zıt örnekler, çağdaş kamusal yaşamda cinsiyetçi normların ve değerlerin iş ve organizasyonlardaki yaşanmış deneyimleri etkileyecek şekillerde yaygınlığını göstermekte ve günümüzde feminizmlerin önemine daha fazla tanıklık etmektedir.

### **Dünyada Sosyal Medyada #MeToo Etiketle Büyüyen Dijital Aktivizm ve #TimesUp Organizasyonları**

Feminist aktivizm ve feminist teori küreselleşmenin etkisiyle yeni bir döneme girmiştir. Cinsiyetçi baskıya maruz kaldıklarını ifşa edenler çoğaldıkça ve aktif olarak buna direndikçe, feminist aktivizm ve örgütlenmenin yeni biçimleri ortaya çıkmaktadır. Sosyal medya ve diğer çevrimiçi alanlar, deneyimlerin paylaşılmasında ve kadınların ırk ve sosyal sınıf ayrımlarını ve cinsel yönelimlerini aşan çok sayıdaki deneyim adına feminizmi harekete geçirmede temel araçlar haline gelmiştir. Bu çabalara yeni feminist dayanışma pratikleri eşlik etmektedir: #MeToo (Ben de), #TimesUp (Zaman doluyor) ve 1 Milyon Kadın bunlara örnektir. Bu aktivizm televizyon ve sinema sektöründe kamera önü ve arkasında çalışma koşullarını da yeniden sorgulanmasına neden olan bir örgütlenme biçimi ortaya çıkmıştır

Sırasıyla 5 ve 15 Ekim 2017'de The New York Times ve The New Yorker'da, Harvey Weinstein'a karşı üç tecavüz suçlaması da dahil olmak üzere onlarca yıllık cinsel taciz iddialarını detaylandıran iki yazı yayınlanmıştır. Bu iki rapordan sonra 100'den fazla kadın Weinstein'ı 1980'lerden 2015'e kadar cinsel taciz, saldırı veya tecavüzle suçlamıştır. 15 Ekim 2017'de aktör ve aktivist Alyssa Milano, sosyal medyada MeToo (ben de) paylaşımı yaparak taciz veya taciz hikayelerini paylaşmaya teşvik etmiştir (Zhang ve Luo, 2020, s. 7). Daha önce de belirtildiği gibi, bu orijinal sosyal medya paylaşımı çeşitli sosyal medya platformlarında tepkilerin artmasına neden olmuş ve ardından Hollywood'da ve ötesinde çok sayıda cinsel suistimal vakasını ortaya çıkarmıştır.

Bu dalganın eyleme dönüştüğü bir başka konu da dünyaca ünlü çok sayıda Hollywood oyuncusunun bir araya gelerek "Me Too" (Ben de) kampanyasının devamı niteliğinde "Time's Up" (Zaman Doldu) hareketini kuralmaları olmuştur.

"Time's Up", kurucularının deyimiyle "bir daha hiç kimsenin ' Me Too (Ben de)' dememesi için" özellikle de maddi nedenlerle uğradıkları istismar karşısında seslerini çıkaramayan kurbanlara maddi ve hukuki destek vermek amacıyla kurulmuştur.

"Time's Up", kurucularının deyimiyle "bir daha hiç kimsenin 'Ben de' dememesi için" özellikle de maddi nedenlerle uğradıkları istismar karşısında seslerini çıkaramayan kurbanlara maddi ve hukuki destek vermek amacıyla kurulmuştur (BBC, 2018). Sosyal medyada hızla yayılan bu kampanya sonucunda birçok kadın ve bazı durumlarda da erkekler, "#MeToo" etiketi altında uğradıkları tacizi anlatmıştır. Ancak bu kez geçmişteki benzer örneklerden farklı olarak, bu anlatımların somut sonuçları da ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bu kampanyalar sonucunda geçmişte "güç sahibi ve hatta dokunulamaz" görülen birçok erkek, kendileri hakkındaki iddiaları kabul etmek, özür dilemek ve hatta ellerindeki görevleri bırakmak zorunda kalmıştır. Bu kişiler arasında oyuncular, siyasetçiler, gazeteciler ve hatta hükümet üyeleri de bulunmaktadır.

Hollywood'un yönetmen, yazar ve oyuncularını, sinema sektörü başta olmak üzere kadınlara karşı cinsel tacizle mücadele etmek için Time's Up adlı bir kampanya başlatmıştır. Bu kampanya giderek bir organizasyona dönüşmüştür.

Cate Blanchett, Reese Witherspoon, Natalie Portman, Eva Longoria, Emma Stone gibi kadın oyuncuların destek verdiği kampanya ile ayrıca 'cinsiyete dayalı ücret adaletsizliğinin ortadan kaldırılması ve kadınlara kamuya ilgili tüm kurumlarda daha fazla yer ayrılması' çağrısı yapılmıştır (Elle Online, 2018).

İlk etapta 13 milyon dolar bağışta bulunulan kampanyanın hedefi 15 milyon dolar toplamak olmuştur. Bu para, iş yerlerinde cinsel istismara maruz kalanlara yasal destek sağlamak için kullanılacak ve projeye öncelikli olarak, toplanacak yardımlarla, tarım sektöründe, fabrikalarda çalışan, bakıcılık ya da garsonluk yapan ve kendini savunmak için yeterli maddi kaynağı bulunmayan kurbanlara destek olunacaktır (Bianet, 2018).

### **Türkiye'de Dizi Sektöründe Kadın Temsili**

Türkiye'de televizyon izleyicisi dizi filmlerle 1970'li yılların başında tanışmıştır. Bu yıllarda ekrana gelen dizilerin büyük çoğunluğu ABD yapımı olup, televizyon yayın süreleri oldukça kısıtlı ve Türkiye'nin küçük bir bölümüne yayın yapma olanakları bulunmaktaydı.

TRT'de 1974'de yayınlanmaya başlayan ve Sitcom'un ilk örneklerinden biri olarak kabul edilen "Kaynanalar" dizisi, aynı zamanda Türkiye'nin ilk yerli televizyon dizisidir. Uzun yıllar yayınlanan bir kültür komedisi olan "Kaynanalar", geleneksel örf ve adetlere göre yaşayan bir aile ile yaşam tarzı tamamen zıt bir ailenin çocuklarının evlilik macerasını ve bu iki zıt ailenin uyum maceralarını konu alan ve ana karakterlerde kadın oyuncuların daha dikkat çekici olduğu bir dizidir. İkinci yerli dizi ise 1975 yılında çekilen Halid Ziya Uşaklıgil'in aynı adlı eseri olan Aşk-ı Memnu'dur.

İzleyiciler Türk dizilerinde birçok unutulmaz kadın karakteri, erkek yazarların kaleminden tanımıştır. Çalıkuşu'nun Feride'si, Yaprak Dökümü'nün Ferhunde'si, Leyla'sı, Necla'sı, Fatih-Harbiye'nin Neriman'ı, Sözde Kızlar'ın Mebrure'si ve bütün bir alemin onun yörüngesinde döndüğü, haliyle romana da adını veren Nilgün. Bu romanlardaki kadın karakterler tehlikeli, baştan çıkarıcı, ahlak düşkün, her ne kadar kurnaz da olsalar "duygularının esiri olarak" hata yapmaktan kaçamayan, batı hayranlığı olan hafif meşrep karakterler (Cantek ve Özcan, 2015) olarak tasvir edilmiştir.

Yerli diziler 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren ekranlarda öne çıkmaya ve Türk seyircisinin ilgisini çekmeye başlamıştır. Bunun en önemli nedeni yerli dizilerin içeriğinin Türkiye'ye özgü olması ve karakterlerin de günlük hayatta Türkiye'de her zaman karşılaşılabilecek bireylerden oluşmasıdır. O dönemlerde dizi oyuncularını, herkesin tanıdığı Sinema ve Tiyatro



sanatçılarından oluşmakta, o gelenekleri benimsemiş kişiler bu sektörde yer almaktaydı. Türkiye’de dizi film yapımıcılığı 2000’li yıllarla birlikte önemli bir aşama kaydetmiş ve sektör endüstrileşmeye başlamıştır (Doğanay ve Aktaş, 2021, s. 870). O dönemlerde sinema filmi çeken şirketler de dizi film yapımıcılığına başlamış, sektöre yeni yapım şirketleri de girerek, yapım kaliteleri artmış, yeni oyuncular dizi filmlerde rol alarak yerli diziler seyircilerin önemli derecede beğenisini kazanmıştır. O yıllarda Sinema sektöründen gelen yapım şirketleri, yapımcılar ve yönetmenler sektöre hakim olduğu için kadın oyuncular, Yeşilçam alışkanlığı ve düşüncesinin bir sonucu olarak, bir meta ya da bir seks objesi olarak görülmüşler, ancak zamanla sektöre yeni nesil yönetmenler, senaristler, oyuncular ve yapımcıların katılmasıyla kadınlar söz sahibi olmaya başlamış, o eski düşünceler yok olmuştur. Artık sektörün her kademesinde kadınlar çalışmakta ve başarılı işlere imza atmaktadır.

TÜSİAD’ın 2018 yılında yayınladığı ve 1-31 Mayıs 2017 tarihlerinde, 6 ulusal kanalda yayınlanan 12 diziyi incelediği “Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” araştırması bulgularına göre; reytingi yüksek olan dizilerde kadınların ekranda görünürlük oranı % 46, erkeklerde %54 olarak saptanmıştır (TÜSİAD, 2017). Erkek karakterlerin görünürlüğü en çok izlenen dizilerde kadın karakterlere göre üçte ikilik bir orana sahiptir. Yerli dizilerde kadın ve erkeklere yöneltilen birtakım sıfatlar söz konusu olup, kadınlar için “uysal/çekingen”, “duygusal”, erkek karakterler ise “agresif” özellikleri ile temsil edilmektedir. Yerli dizilerde “hayalperest” olarak temsil edilen kadın karakterlerin oranı ise %77 olarak belirlenmiştir (Büyükbayrak, 2021). Genç kadın karakterlerin, erkek karakterlere oranla 2,5 kat daha fazla olduğunu gösteren araştırma bulguları, “kadın gibi” olmanın, kadınlar için dahi %62 oranında aşağılama ifadesi olarak kullanıldığı, ağlama ve hüznün içeren sahnelerin ise %73 gibi bir çoğunlukla kadınlar için, şiddet ve tehdit içeren sahnelerin %79’unun ise erkekler için yazıldığı ortaya koymuştur. Kadınlar fiziksel özellikleriyle ön planda görülmekte, fiziksel özelliğe dair yapılan yorumların ¾’ü kadınlara yöneltilmektedir. Dizilerde toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını yeniden üreten bir temsiliyet olduğu görülmektedir. Araştırmalara göre yerli dizilerde ön plana çıkan erkek karakterler büyük çoğunlukla yönetim aşamasında karar veren kişi, bilgili, zengin, bağımsız görüntüsünü vermekte, kadınlar ise söz sahibi olmaktan uzak, entrikacı, anaç davranış sergileyen karakterler olarak temsil edilmektedir (TÜSİAD, 2017).

Televizyon programları denince akla; filmler, diziler, haberler ve haber programları, eğlence programları, yarışma programları, spor programları, açık oturum ve tartışma programları, belgeseller, çocuk programları, magazin programları gelmektedir. Yapım şirketleri bu program türlerini üretmekte, ancak Türkiye’de televizyon yapımıcılığı denilince akla diziler gelmektedir. Diğer programları yayıncılar ya kendileri yapmakta ya da bu konuda uzmanlaşmış yapım şirketlerine yaptırmaktadır. Program türlerine göre uzmanlaşmış yapım şirketleri yapımlarını anlaştıkları televizyon kanallarına sözleşme yaparak satmaktadır. (Doğanay ve Aktaş, 2021, s. 853). Türkiye’de televizyon yayıncılığı uzun yıllar kamu hizmeti yayıncılığı şeklinde devam ederken radyo-televizyon mevzuatı ve anayasada yapılan değişikliklerle tecimsel yayıncılığın başlaması, dolayısıyla sermaye gruplarının da radyo ve televizyon sahibi olması için yapılan düzenlemeler sonrası, televizyonlarda program türlerinde ciddi değişimler yaşanmıştır. En çok izleyici çeken bir tür olan televizyon dramalarının yapımı için ciddi bütçeler ayrılmıştır. Dolayısıyla televizyon dramalarının kalitesi artmıştır (Özmen, 2013, s. 16-18). 2000’li yıllarda ise Türk dramalarının yurtdışına satılmaya başlanmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Kanal sayısının ve rekabetin artış gösterdiği bu yıllarla birlikte dizi yapımıcılığı da yeni bir döneme girmiştir. Bu yıllarda yapımların sayısında ve konu çeşitliliğinde de önemli bir artış olmuştur. Yabancı dizilerin başarılı Türkiye uyarlamaları da ekranlara gelmiş ve seyircinin beğenisini kazanmıştır. Son yıllarda önemli sayıda Güney Kore dizisinin uyarlamaları yapılmaktadır. Bu uyarlamaların konu çeşitliliğinin sağlanmasına da önemli derecede katkısı olmuştur (Doğanay ve Aktaş, 2021, s. 859). Kore dizilerinin yükselişi ve küresel anlamda yayılmasının bir nedeni, birbirleriyle yarışan Kore televizyon kanallarının oluşturduğu iç rekabet nedeniyle, dizilere çok yatırım yapılması ve dolayısıyla dizilerin kalitesinin artmasıdır. (Kim,

2011, s. 622, 630). Bu dramalar, dil ve kültürel engellere rağmen tüm dünyadan izleyicileri etkileyerek Asya'nın dışına uzanmıştır. Burada şaşırtıcı olan, doğu Asya'da bu kadar küçük bir ulusta üretilen dramaların hızla yerelden, bölgesel ve küresel bir fenomene dönüşmesidir. Bu hareket içerisinde Türkiye'de bulunmaktadır. Ancak ülkemizde bu dramaların orjinallikten çıkartılıp, yeniden üretiminin gerçekleştirilmesinden dolayı oyuncular, çekim teknikleri ve proje yatırımları (Ingyu, 2017, s. 232) öngörüldüğü gibi olmayıp yerleştirilmekte ve yeniden üretilmektedir. Türkiye ile benzeşen kültürel boyutlara sahip olan Kore'de yapılan dramalardan yeniden üretilen bu dizilerde kadınların temsili açısından da aynı özelliklerin görülmesi mümkündür.

### **Yeşilçam Geleneği ve Kadınlar**

Yeşilçam ismini Beyoğlu'nda bulunduğu sokaktan almaktadır. 1960'lı yıllarda televizyonun ve dolayısıyla dizi sektörünün henüz yaygınlaşmadığı dönemde en büyük eğlence sektörü olan sinemadır. Amerikan sineması Hollywood yani "kutsal ağaç" a öykünerek "Yeşilçam", döneminin bütün yapım şirketlerinin de Beyoğlu'nda bulunduğu düşünülürse dönemin film sektörüne verilen addır.

Yeşilçam sineması tartışılan bir konu olmasının yanı sıra aslına "güç ilişkilerinin" olduğu ve tamamı erkek yapımcıların denetiminde bir sektör olarak ön plana çıkmıştır. Dönemin çalışma koşulları ve kadınların durumu çokça konuşulsa da "başrol" olmak için yapımcıların her türlü tacizini kabul etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir.

Yeşilçam sinemasının dört yoncası kabul edilen önemli kadın başrolleri Türkan Şoray, Filiz Akın, Fatma Girik ve Hülya Koçyiğit o dönem yaşadıklarını hiçbir zaman anlatmasalar da yaşam öykülerine baktığımızda, hepsinin dönemin ünlü yapımcıları ile evlendikleri düşünülürse, o dönemlerin mevcut durumu ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşulları kadınların setlerde kendilerini taciz ve saldırılardan korumanın tek yolunun "güçlü erkek" yapımcıların kanatları altına girmekten geçmektedir. Bu şekilde bir koruma bulamayan kadın oyuncuların durumları tarihin karanlık bilinmeyenleri arasına girmiştir. Bu konuda akademik çalışmaların olmaması tabii konulardan olduğunun da bir göstergesidir.

Dönemin ünlü oyuncularından Hülya Koçyiğit'in bir yüksek lisans tezi için yaptığı görüşme notlarında tacizin varlığının ama tacize uğransa bile susmanın kural olduğunun ipuçları görülmektedir:

"Bunların yanında maalesef az gelişmiş ya da gelişmiş ülkelerde örneklerini gördüğümüz şiddet, cinsel taciz söz konusu. Bu şiddet çalışma hayatında 'mobbing' olarak karşımıza çıkıyor. Ama tacize uğradığı halde sırf pozisyonunu kaybetmemek ya da o pozisyona girebilmek adına sektörün güçlü insanları tarafından taciz edilen kadınların, artık sustuklarını değil, bugün seslerini çıkarttıklarını biliyoruz". (Yağanoğlu, 2019, s. 159)

Benzer sözlerle kadınların yaşadıkları zorlukların izlerini aynı yüksek lisans tezinde Filiz Akın ile yapılan görüşmede de yakalanmaktadır:

"Ben dünyanın en güzel kadını falan değilim. Bana sinemada yıllarca güzel kadın karakterlerini oynattıkları için, seyircinin gözünde böyle bir algı yerleşmiş olsa gerek. Türkiye'de kadın olma konusuna gelince; ben kadın olduğum için çok memnunum. Ama ben sinema oyuncusu olmak gibi bir avantajla kadımsın. Buna rağmen bu konuyla birçok zorlukla elbette karşılaştım. Ama genelinde Türkiye'de kadın olmak gerçekten zor. Kadın cinayetleri, kadına taciz, ikinci sınıf muamelesi, eşitsizlik zirvede. ". (Yağanoğlu, 2019, s. 163)

Yeşilçam filmlerinin konularına bakıldığında, kadının sosyal yaşamda gözler önüne serilen ikincil konumu ve ataerkil düzenin varlığı görülmektedir. Kadınlarda bireyselliğin görmezden gelinerek, bedenlerinin metalaştırılarak karşı cinse sunulduğu Yeşilçam filmlerinde, erkekler kendi üstünlüklerini bedenleri üzerinden yönetip bu şekilde göstergeleştirmektedir. Kaba kuvvet olarak

görülebilecek şiddet içerikli cinsellik görülmektedir. Erkeğin kadın üzerindeki hâkimiyeti ve kaba kuvvete dayalı şiddet gösterisine kadının ses çıkarmamasıyla kadın ve erkeğin toplumdaki yeri belirtilmekte ve de kadınların kişisel özgürlüklerini engelleyen güç gösterisinin normal olduğu iletilmektedir (Yağanoğlu, 2019, s. 108).

Günümüzde Yeşilçam sinemasının bu durumu dizi setlerine de yansımaktadır. Ancak durum sektörde yönetici pozisyonunda olan kadınların varlığı ile olumlu yönde değişmektedir.

### **Türkiye’de Dizi Sektöründe #Metoo ve #Timesup Etkileri**

Türkiye’de 2018 yılında tam da #MeToo hareketinin dünyayı sarstığı ve Amerikan sinemasının ünlü isimlerinden art arda ifşalarının ardından Türkiye’de “Yasak Elma” dizisinin 19 yaşındaki kostüm asistanı dizinin başrol oyuncusu Talat Bulut tarafından taciz edildiğini söylemiş ve oyuncu hakkında ceza davası açmıştır (CNNTürk, 2018). Ardından #sende etiketiyle birçok ifşa ortaya çıkmıştır. Özellikle Talat Bulut ile ilgili başka taciz iddialarının yanında Hande Ataizi’nin 18 yıl öncesine ait ifşası dikkat çekmiş, kendisinin de aynı oyuncu tarafından taciz edildiğini söylemişti:

“Dünyada tacize karşı bir ayaklanma var. Kadınlar artık daha cesur. Ben de o dönem o tarz şeyler yaşadım. Bu emekçi kız, korkmamış dava açacağını söylemiş, helal olsun.” (Cumhuriyet, 2018)

Ancak Talat Bulut tüm iddiaları reddetmiş, tacizin kanıtını bulmak neredeyse imkansız olduğu için takipsizlik kararıyla sonuçlanmıştır. Bunun sonucunda aklandığını düşünen oyuncu kendisine yönelik cinsle taciz iddiasını yaygınlaştıran 43 ünlü isim hakkında dava açtı.

### **Mor Yapımcılar ve Susma Bitsin Platformu**

Sinema, TV, tiyatro dünyasından pek çok kadın yaşadıkları taciz ve şiddeti açıkladı, açıklamaya devam ediyor, birlikte mücadele etmektedir. Tartışılan sadece setlerdeki cinsel taciz meselesi değil, çalışma saatleri, setteki cinsiyete dayalı iş bölümü, dizlerdeki kadın rolleri de sorgulanmaya başlamıştır. Oyuncu Elit İşcan’ın dizideki rol arkadaşının kendisine tacizde bulunduğu ifşası ile dizi setlerinde yaşanan olaylar daha çok sorgulanmaya başlanmıştır.

Türkiye film ve televizyon alanında çalışan kadın yapımcıların bir araya geldiği yeni bir platform olarak “Mor Yapımcılar” kurulmuştur. Yeni nesil bir örgütlenme olarak hiyerarşi reddeden oluşum dernek, vakıf veya resmî oluşum olmaktan kaçınılmaktadır. Sektörün içerisinde yaşanan tacizlere ve ayrımcılığa karşı yaptırım olabilecek adımlar atmak için çalışmakta, sektörde çalışan kadınlar için bir dayanışma alanı oluşturmaktadır.

“Elimizden geldiği kadar ve uzun vadede hazırlayacağımız projeler aracılığıyla sektördeki her nevi ayrımcılığa karşı mücadele etmeyi hedefliyoruz. Amacımız, özellikle bu tip olaylarda tacize uğrayanın kendini yalnız hissetmemesi için elimizden geleni yapmak ve var gücümüzle tacizecinin hiçbir şey olmamış gibi davranmaması için uğraşmak, tacize uğrayanların yalnız olmadıklarını hissettirmek ve sesleri çıktıkça daha güçlü hissetmelerini sağlamak için bir zemin yaratmak.” (K24, 2018)

Bu oluşum Kasım 2018 yılında “Sinema/TV Sektöründe Çalışan Tüm Kadınlara Çağrımızdır!” başlığıyla bir çağrı yapıp örgütlenmeyi hedeflemiştir. Aynı grup #susmabitsin etiketiyle yine 2018 yılında sosyal medyada bir hareket başlatmıştır. Bir grup kadın sinemacının setlerdeki cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele etmek üzere kurduğu Susma Bitsin platformuna dönüşmüş, yarattığı kolektif güç ve destekle birçok taciz mağdurunun haklarını aramaya başladığı bir döneme girmiştir. Bu dönemde kurgu asistanı İlay Arıkan, görev yaptığı Akıncı (2021) adlı dizinin çalışmaları sırasında kendisine cinsel saldırıda bulunduğunu, sarkıntılık yaptığını ve kendisini tehdit ettiğini beyan ettiği kurgu yönetmeni Mertkan Bozkurt’tan şikayetçi olmuştur ve davası devam etmektedir (Altyazı Fasikül, 2022).

‘Susma Bitsin’ hiyerarşik bir sistemin olmadığı, kadınlar ve LGBTİ+lar için televizyon, sinema ve tiyatro sektörünü eşit, özgür ve daha iyi hale getirmeyi hedeflemektedir:

“Tacize, mobbinge ve saldırıya maruz kalan herkesin yanındayız. Setlerimizde, sahnelerimizde, stüdyolarımızda kadına, LGBTİ+ bireylere karşı her türlü şiddet sona erene kadar susmayacağız” (Dadanizm, 2021).

### Araştırmanın Evreni ve Sınırlılıkları

Türkiye’de dizi ve film sektöründe pek çok yapım şirketi bulunmakta, genellikle çalışma koşullarını bu şirketlerin politikaları belirlemektedir. Bu çalışmada, 2021-2022 yayın döneminde Türkiye’de ana akım televizyon kanallarında prime time olarak adlandırılan, en çok izlenen 20:00-23:00 saat diliminde yayınlanan ve reytinglerde (total reyting) ilk ona girmeyi başaran diziler araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini olarak yapımcı, yönetmen ve başrol oyuncularının kadınlardan oluştuğu ve ayrıca çok sevilen ve izlenen diziler arasında yer alan “Yasak Elma” ve “Evlilik Hakkında Her Şey” alınmıştır. Bu iki dizide, başrollerin kadın oyuncular üzerine kurulu ve yönetmenlerinin kadın olması, dolayısıyla her aşamasında kadın çalışanların var olması, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

### Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın temelini oluşturan saha çalışması, 2022 yılının başlarında Türk televizyonlarında halen seyredilen kadın konulu iki dizinin setlerinde yapılan katılımcı gözlemler yanı sıra, sektörden 8 kişi ile yapılan derinlemesine mülakatları kapsamaktadır. Görüşmeler yapımcılar, yönetmenler ve oyuncularla yapılmıştır. Katılımcılar için Oyuncu 1, Yapımcı 1 veya Yönetmen 1 gibi kısaltmalar kullanılarak, isimler gizlenmiştir (Tablo 1). Setlerin dinamik ve değişken yapısına ek olarak çekim planları ve mekânlarının sıkça değişebilmesi, görüşmelerin yapımı sırasında en önemli engelleri oluşturmuştur.

**Tablo 1:** Katılımcı Profilleri

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim
Oyuncu 1	Erkek	40	Üniversite Mezunu + oyunculuk eğitimi
Oyuncu 2	Kadın	31	Üniversite Mezunu + oyunculuk eğitimi
Oyuncu 3	Erkek	45	Konservatuar Tiyatro Mezunu
Oyuncu 4	Kadın	38	Üniversite Mezunu + oyunculuk eğitimi
Yönetmen 1	Kadın	40	Üniversite Mezunu (Radyo TV Sinema)
Yönetmen 2	Kadın	41	Üniversite Mezunu (Radyo TV Sinema)
Uygulayıcı Yapımcı 1	Kadın	45	Üniversite Mezunu (Radyo TV Sinema)
Uygulayıcı Yapımcı 2	Erkek	35	Lise mezunu, çıraklıktan

Son dönem Türkiye’de dizi sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunun üniversite düzeyinde eğitilmiş olması sektör açısından önemli bir gelişmedir. Yeşilçam geleneğinin usta-çırak ilişkilerinden gelen bir jenerasyonun giderek yerini hem kamera önünde, hem kamera arkasında “eğitilmiş” çalışanlara bıraktığı gözlenmektedir.

### Dizi sektöründe çalışan kadın sayısının artması

Dizi ve film sektöründe çalışan kadınların sayısının artması dikkat çekmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri de bu sektörde artık eğitilmiş kişilerin aranmasıdır. Yeşilçam geleneğinde görülen kamera arkası olsun, kamera önünde genelde usta çırak ilişkisi gelişen iş bölümü artık eğitilmiş kadroların gelmesi ile farklı bir noktaya ulaşmıştır. Türkiye’de iletişim fakültelerinin ve ilgili

bölmelerin açılmasıyla artık “alaylı” değil, “eğitilmiş” set çalışanlarının her pozisyonda sektörde olduğu görülmektedir.

“Sektörde kadın sayısı son 10 yılda artmıştır. Kamera arkasında kadın sayısı sadece teknik işlerde yani erkek gücü gerektiren işlerde az. Gerçi onun da istisnaları var”. (Yönetmen 1, Görüşme, İstanbul, 08 Nisan 2022)

Sektörde pozitif ayrımcılık olmaması, yönetici pozisyonlarda kadınların hala sorgulanıyor olması sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Hala kadın yönetmen sorgulanıyor, erkek yönetmen sorgulanmıyor. Küçük kızımın sete gidiyordum. Bakışları üzerimde görüyordum: Bu kadın acaba bu işi yapabilir mi? Bir de çocuğu ile gelmiş? Yeterince ilgilenebilir mi işle? Yönetmenliği erkekleşerek değil, kadın olarak yapabilmeliyiz hiç önyargı olmadan.” (Yönetmen 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Dizi çekim/yapım faaliyetlerinde senaryo yazarları (senarist), yönetmen, müzisyen, oyuncu, sanat, kostüm, makyaj grubu, görüntü, ses, ışık, set grubu, yapım sorumluları ve stüdyo ve laboratuvar grubu çalışanları da görev almaktadır. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın dizi sektöründe çalışanlarla ilgi hazırladığı raporda 34 yapımçı firmaya ait 169 dizi işyeri ve alt işveren denetlenmiş olup, teftişi yapılan işyerlerinde 2.094 erkek, 672 kadın, 2 çocuk işçi olmak üzere toplam 2.768 işçiye ulaşılmıştır. Bu rapora göre istihdam edilen işçilerin %76’sının erkek, %24’ünün kadın olduğu belirlenmiştir (2018, 28). Yapılan görüşmeler ve gözlemler geçen bu süre içinde dizi sektöründe kadın sayısının arttığı yönünde bir durum oluşturmuştur. Sadece fiziki güç gerektiren ışık ve set grubunda kadınlar yok denecek kadar az olduğu belirtilmiştir.

### **Eşit Ücret Politikaları**

Son beş yıldır yapım şirketlerinin ücret politikalarında kadın erkek ayrımını yapmamaya özen gösterdiği görülmüştür. Ücretler belirlenirken kriterlerin, deneyim, alanında iyi olmak ve harcanan emek ile doğru orantılı olduğu görülmektedir.

“Son beş yıldır bakış açısı değişti. Paralar eşitlendi. Fiyat uçurumları da yok artık. Oyuncular da deneyim ve rolün büyüklüğü yani ne kadar süre rolünüz varsa onunla hesaplanıyor. Set arkası teknik ekipte de ayrım yok.” (Oyuncu 1, Görüşme, İstanbul, 07 Nisan 2022)

“Dizileri daha çok kadınlar seyrettiği için eskiden erkek oyuncuların daha fazla aldığı bir gelenek vardı. Artık böyle bir durum yok. Başrolseniz ve daha fazla repliğiniz varsa kadın olarak daha iyi ücret alabiliyorsunuz. Kadınların ön plana çıktığı dizi ve filmlerin artmasının da bunda etkisi çok oldu.” (Oyuncu 2, Görüşme, İstanbul, 08 Nisan 2022)

Özellikle uzun çalışma saatleri, güvenceli iş, eşit ücret politikaları ve insani çalışma koşullarının yaratılması için sektörde ivedilikle yapılması gerekenlere yönelik sendikalar çalışmaktadır. Sinema Televizyon Sendikası bu konuda en aktif çalışan sendikalardan bir tanesidir. Dizi sektöründe çalışanların en büyük sorunu diziler yayında kaldığı sürece sigortalımları ve ücret almaları olarak tespit edilmiştir.

### **Çalışma Koşulları ve Sendikalaşma**

Son 10 yılda çalışma koşullarında iyileşme gözlemlenmektedir. Tüm yapım şirketleri ve dizi setlerinde 5 gün 12 saat çalışma koşulları getirilmiş olduğu görülmüştür. Bir başka çalışma şartlarında iyileşme de artık sigortasız kimsenin çalışmıyor olmasıdır. Bunda son dönemde sendikalaşmanın ve örgütlenmenin büyük faydası olduğu gözlemlenmiştir.

“Çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve sigorta sektöründe son 10 yılın en büyük kazanımlarından bir tanesi oldu. Oyuncular sendikası, Sinema TV sendikası var ben de

üyeyim. Bunlar etrafında örgütlenmenin büyük etkisi oldu”. (Yönetmen 1, Görüşme, İstanbul, 08 Nisan 2022)

“Çalışma koşulları daha iyileşti. Örneğin tuvalet karavanı büyük bir hizmet. Doğada çekim yaptığımızda eskiden belli saatlerde kadınlar tuvaleti olan yerlere götürülürdü. Erkekler bu konuda rahattılar. Şimdi tuvalet karavanı ile biz kadınlar da daha rahat hareket edebiliyoruz.” (Yönetmen 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Çalışma koşullarının iyileşmesinde bir önemli faktör de dijital platformların gelişmesidir. Bu platformlar süresi belli işler olduğu için çalışma koşullarının iyileşmesine yol açmıştır.

Susma Bitsin gibi platformlar dizi ve film sektöründe çalışanlarının hem hiyerarşik sömürü düzenin karşısında durulması, hem de cinsel tacizler karşısında bir tavrın gelişmesine öncül olmuşlardır.

“Sigortalarımız tam ödeniyor. Bu büyük yapım şirketlerinde yapıyor. Küçük yapım şirketlerinde sigortalar asgari ücretten gösteriliyor. O yüzden sendikaya büyük rol düşüyor. Birçok çalışan bölüm başı çalışıyor. Bu en büyük sorunumuz. Bu durumun düzeltilmesi gerekiyor.” (Yapımcı 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Sendikalaşma sektörde sigortaların tam ödenmesi, çalışma saatlerinin azaltılması gibi iyileştirmelere ön ayak olsa da, çalışma koşulları ile ilgili önemli sorunlar devam etmekte olduğu gözlemlenmiştir. İşlerin sürekliliğinin, dizinin devamlılığı ve kanalda yayınlanması ile doğru orantılı olduğu için sektör çalışanları kendilerini tam bir güvence içinde hissetmemektedir.

ABD’de dizi ve sinema sektöründe yaşanan taciz olaylarının ardından kurulan bir dernek olarak her kadın için güvenli, adil ve onurlu çalışma ortamı yaratmak için örgütlenmelerini söylemektedir (TimesUp, t.y). Türkiye’de dizi sektöründe bu koşulların olup olmadığını sordüğümüzda katılımcılar tamamı Türkiye’de çalışma şartlarının güvenli, adil ve onurlu olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 2). Çalışma koşullarının bu yönde gelişmekte olduğu ancak henüz tam olarak oluşmadığını söylemektedirler. Sadece bir katılımcı çalışma koşullarının onurlu olduğunu ve bunu çalışanların kendi duruşlarıyla sağlayabildiklerini düşünmektedir. Bu şartların gelişmesi için aileden başlayan eğitimin önemini vurgularlarken örgütlenmenin de bir başka yol olduğunu düşünmektedirler. Sendikalaşma bunun en önemli parçası olarak görülürken bireysel ve ani olaylar karşısında anlık örgütlenmelerin de yerleşmesi gerektiğini söylemektedirler.

“Bireylerin bazı değerlere sahip olarak örgütlenmesi çok önemli. Mesala kalabalık bir dizi çekiyorduk. Oyunculardan biri şiddete uğradı. Buna tepki olarak tüm set işi bıraktık. Yapımcı gereğini yapmak zorunda kaldı. Örgütlülük illa sendikalar aracılığı il olması şart değil.” (Uygulayıcı Yapımcı 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

**Tablo 2: Set Çalışma Koşulları**

	Güvenli mi?	Adil mi?	Onurlu mu?
Oyuncu 1	Hayır	Hayır	Hayır
Oyuncu 2	Hayır	Hayır	Hayır
Oyuncu 3	Hayır	Hayır	Hayır
Oyuncu 4	Hayır	Hayır	Hayır
Yönetmen 1	Hayır	Hayır	Evet
Yönetmen 2	Hayır	Hayır	Hayır
Uygulayıcı Yapımcı 1	Hayır	Hayır	Hayır
Uygulayıcı Yapımcı 2	Hayır	Hayır	Hayır

Dizi setlerindeki çalışma koşullarının güvenli olmadığı sorusuna yanıt olarak, yapımcı ve yönetmen gibi yönetim kadrosunun yanısıra oyunculardan da güvenli olmadığı yönünde olumsuz cevap alınmıştır. Cinsiyet eşitliği anlamında adil davranışlar ve uygulamaların da sergilenmediği

düşüncesi hakimdir. Son dönemlerde olumlu yönde değişimler olsa da yeterli olmadığı gözlemlenmektedir.

### **Cinsel Tacize Karşı Örgütlenme**

Cinsle taciz dizi ve film sektöründe yıllardır olan ama konuyla ilgili farkındalığın yeni yeni geliştiği ve ifşaların ortaya çıkmasıyla daha güvenli ortamların oluştuğu görülmektedir. #metoo ve #timesup kadın hareketlerinin Türkiye’de farkındalığı artırdığı tespit edilmiştir. Görüşme yapılan kişiler, dizi ve film setlerinde cinsel tacizin var olduğunu söylemişlerdir. Genelde cinsel tacizin üst rütbeli erkekten –genelde yönetmen, yapımcıdan daha az rütbelilere –asistan, oyuncuya doğru bir güç gösteri şeklinde olduğu görülmektedir. İş kaybetme korkusu, tacizi kanıtlayamama gibi sorunlar, ifşaları azaltmaktadır.

“Asistan iken yönetmen tarafından cinsel tacize uğradım. Cesurdum ama gençtim. Söyledim herkesin önünde rezil ettim ama kimse arkamda durmadı. Bunun üzerine ciddi mobbing yaptı. Şu an olsa örgütlü davranırdım ve farklı olurdu”. (Yönetmen 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Bunun dışında kalabalık setlerde yani fazla figürasyon kullanıldığı sahnelerde herkesi tanımak mümkün olmadığı için bu gibi sorunların olduğu görülmektedir. Kısa sürede uzun süreli diziler çekildiği için bazen insan faktörü kontrol edilememektedir.

“Cinsel taciz setlerde kontrolümüz dışında olabiliyor. 100 kişinin olduğu setlerde süre de kısıtlı olduğu için kişiler hakkında bilgi alamıyoruz. Buralarda sorun yaşayabiliyoruz.” (Yapımcı 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Sosyal medya aracılığıyla set çalışanları kadın veya erkek fark etmeden tacize uğrayabilmektedirler.

“Jenerikten isimlerimizi buluyorlar. Sete gelmek için, ünlülerle tanışmak için sosyal medya aracılığıyla mesaj yazıp para teklifinden, daha başka tekliflere kadar ahlaksız teklifler alabiliyoruz. O yüzden sosyal medya hesaplarımızı kapatmak zorunda kalıyoruz.” (Yapımcı 2, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

“Kültürler arası fark çok önemli. Netflix oyuncularına ve teknik ekibe ayrı ayrı avukatlar eşliğinde 1 saat süren toplantılar yapıyor, brief veriyor. 10 maddenin 7’sini ben aslında yapıyorum. Ne bileyim? Ben dokunarak konuşurum, sarılırım, biz farklıyız. Ama ABD’de bu gibi davranışlarım cinsel taciz olarak algılanabilir. Dizi setleri de kültüre göre değişiyor.” (Oyuncu 3, Görüşme, İstanbul, 17 Nisan 2022)

Cinsel tacize ilişkin tutumlarda kültürel farklılıkların olduğu araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Bu araştırmalarda kültürler bireyci ve toplumcu (kolektivist) olarak sınıflandırılmaktadır. Araştırma sonuçları, bireyci kültüre mensup katılımcıların kolektivist kültüre mensup olanlara kıyasla cinsel tacizi daha az tolere eden bir tutum sergilediklerini göstermektedir (Sigal vd., 2005). Bu anlamda dizi sektöründe de cinsel taciz algısının, içinde bulunulan ortamlarla birebir ilgili olduğu saptanmıştır.

### **Sonuç**

Dördüncü dalga kadın hareketinin bir parçası olarak dijital aktivizmin Türkiye’de dizi sektörünü de etkilediği gözlemlenmektedir. Gerek #MeToo gerek se #TimesUp kadın hareketleriyle oluşan dijital aktivizmin bir parçası olarak oluşan platformlar ve #susmabitsin gibi etiketlerle Türkiye’de etkisi görülmektedir. Dünyada kadın hareketine etki eden dijital aktivizm, Türkiye’de televizyon dizilerinin senaryolarına, çalışma koşullarına ve set ortamlarına da yansımıştır. Dizi ve film sektöründe çalışanlar set ortamlarını kadınlar için oluşan olumlu gelişmelere rağmen hala güvenli, adil ve onurlu bulmamaktadırlar. Yönetici pozisyonda olan kadınlarda artış olması önemli bir aşama olarak görülmektedir. Son dönemde sektörde eğitimli kadrolara duyulan talep kadınların

sayısını artırmıştır. Fiziksel güç gerektiren teknik set işçiliği dışında, kadın çalışanların sayısında artış görülmüştür.

Örgütlü davranmanın çok önemli bir etken olduğu da görülmektedir. TimesUp organizasyonu ve Netflix gibi uluslararası dijital platformların yarattığı bilincin etkisinin yansımaları da sektörde hissedilmektedir. Ayrıca dijital platformların gelişmesi hem çalışma koşullarının iyileşmesine neden olmuş, hem de cinsel taciz ve saldırılar konusunda farkındalığın artmasına neden olmuştur.

#Metoo hareketi dizi ve sektörde çalışanları örgütlü bir şekilde cinsel taciz ve saldırılar karşısında karşı koyulmasının önünü açmıştır. Oyuncular Sendikasında 2018 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve İş Yerinde Taciz ve Mobbing ile Mücadele Birimi'nin kurulmasıyla bu çalışmalar somutlaştırılmıştır. Hazırladıkları "Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası" belgesi ise, #MeToo kadın hareketinin ve #TimesUp organizasyonlarının önemli bir çıkarımı olduğunu göstermektedir. Sektörde çalışırken, şiddet veya tacize uğradığını ifade edenlerin yanında olunacağı, kadının beyanının esas olacağı ve maddi gerçeğin ortaya çıkarılması için adli ve idari süreçlerin yürütülmesinde dayanışma sağlanacağı belgede yer almaktadır. Bu da atılan olumlu somut adımlardan biridir.

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerden, yapımcı ve yönetmen gibi yönetim kadrosunun yanı sıra oyuncular arasında da, dizi setlerindeki çalışma koşullarının güvenli olmadığı, cinsiyet eşitliği anlamında adil davranışlar ve uygulamaların da sergilenmediği düşüncesinin hala hakim görüş olduğu görülmektedir. Son dönemlerde olumlu yönde değişimler olsa da yeterli olmadığı gözlemlenmektedir. Cinsel taciz olaylarının dizi ve film sektöründe söz konusu olduğu, ancak konuyla ilgili farkındalığın, ifşaların ortaya çıkmasıyla oluştuğu ve sonucunda daha güvenli ortamların yaratılmaya çalışıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak, dünyada sinema ve dizi sektöründe ses getiren dijital aktivizm hareketlerinin Türkiye'de de etkili olduğu, özellikle alanda eğitilmiş yeni nesil oyuncuların, yönetmenlerin ve yapımcıların var oldukları dizi sektöründe, her alanda olduğu gibi çalışma koşullarında da önemli değişiklik ve yenilikler yaşandığı görülmektedir.

ABD'de başlayıp kısa sürede tüm dünyaya yayılan #metoo ve #timesup kadın hareketleri Türkiye'de de bu anlamda farkındalığı arttırmıştır. Görüşme yapılan kişiler dizi ve film setlerinde cinsel taciz olayları ile ilgili duyular aldıklarını söylemişlerdir. Genelde cinsel tacizin üst rütbeli erkekten –özellikle yönetmen ve yapımcılardan daha az rütbelilere –asistan ve oyuncuya doğru bir güç gösterisi şeklinde olduğu görülmektedir. #MeToo akımının etkisi Türkiye'de de kendini göstermiş, taciz vakalarını ifşa etmede cesaret gösteren kadın sayısı artmıştır. Oyuncular sendikasında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri de verilmeye başlanmıştır.

Son beş yıldır yapım şirketlerinin ücret politikalarında kadın erkek ayrımını yapmamaya özen göstermeleri, ücretlerin belirlenmesindeki kriterlerinin deneyim, alanında iyi olmak ve harcanan emek ile doğru orantılı olması, sektörde daha iyiye doğru bir gidiş olduğunun göstergesidir. Ancak, üretilecek filmlerde cinsiyetçi söylemin değişmesi, yerine eşitlikçi söylemin yer aldığı üretimlerin yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra bireysel ve ani olaylar karşısında anlık örgütlenme aktivitelerinin de benimsenmesi gerekmektedir. Sendikalaşma sigortaların tam ödenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi iyileştirmelere ön ayak olsa da, yapılan araştırma sonuçlarından, çalışma koşulları ile ilgili sorunların halen devam ettiği anlaşılmaktadır.

Sektörde bazı olumsuz şartların değişmesi için aileden başlayan eğitimin yanı sıra, örgütlenme ve sendikalaşma önemlidir. Ayrıca Televizyon programlarında yer alan kahramanların hal, tavır ve davranış biçimlerinin izler kitleler üzerinde model alma veya özdeşleşme gibi yarattığı etkiler düşünüldüğünde, cinsiyet eşitsizliği yaratan kalıp ve yargıların ortadan kaldırılması, şiddetin olağanlaştırılmaması, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun bir dil kullanılması ve bu konuda rol model olacak karakterlerin görünürlüğünün sağlanarak sayılarının artırılması gerekmektedir.



Cinsiyetçi bakış açısının toplumsal yapı üzerinden yansımalarını edebiyat, eğitim, siyaset gibi farklı alanlarda görmemiz mümkündür. Medya ise toplumsal cinsiyetçi bakış açısının görünürlük kazandığı alanların başında gelmektedir. Kadınlar için toplumsal, kültürel ve siyasi olarak belirlenmiş içerik ve rollere sinema filmleri ve çeşitli televizyon programları, haber ve tartışma programları ve dizilerde yer verilmektedir. Dolayısıyla medyanın toplumsal cinsiyetçi yapısı, toplumsal yapı tarafından tanımlanmış kadın ve erkek rollerini, izleyicisine sunduğu içeriklerle tekrar üretmektedir. Kadınların medyada sınırlı roller üzerinden temsil edildiği görülmekte, kadının metalaştırılması, toplumda ikinci plana itilmesine ve bir tüketim objesi olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, büyük bir endüstri olan medya sektörü selfkontrol mekanizmasını çalıştırarak, yıllardır süren bu toplumsal cinsiyet eşitsizliğini körükleyen üretime, söylem ve uygulamalara son vermelidir.

### Kaynakça

- Ahmed, S. (2017). *Living a feminist life*. Durham, NC: Duke University Press.
- Altyazı fasikül, (2022, 15 Nisan). İlay Arıkan’ın avukatı Hülya Gülbahar: İş yeri güvenli olmalı. <https://fasikul.altyazi.net/sevir-defteri/ilay-arikanin-avukati-hulya-gulbahar-is-yeri-guvenli-olmalı/>
- BBC. (2018, 15 Ocak). “Türkiye’de kadınlar #SenDeAnlat (#MeToo) diyebiliyor mu?”. *BBC*. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42666440>
- Bell, E. & Sinclair, S. (2016.) Bodies, sexualities and women leaders in popular culture: From spectacle to metapicture. *Gender in Management: An International Journal*, 31(5/6): 322–338.
- Bianet. (2018, 2 Ocak). Hollywood’da tacize karşı yeni kampanya: Time’s Up. <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/192917-hollywood-da-tacize-karsi-yeni-kampanya-time-s-up>
- Butler, J. (2015). *Notes toward a performative theory of assembly*. Harvard University Press.
- Büyükbayrak, B. (2021, 8 Mart). Yerli dizilerde kadın karakterler nasıl temsil ediliyor? *Doğruluk Payı*. <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/yerli-dizilerde-kadin-karakterler-nasil-temsil-ediliyor>
- Cantek, F. & Özcan, E. (2015, 15 Mayıs). Aşk-ı Memnu: ‘Şeytan’ kadının mağduriyeti. *Gazete Duvar*. <https://www.gazeteduvar.com.tr/kadin/2020/05/15/ask-i-memnu-seytan-kadinin-magduriyeti>
- CNNTürk, (2018, 28 Eylül). Talat Bulut’a bir taciz iddiası daha. *CNNTürk*. <https://www.cnntrk.com/magazin/talat-bulut-a-bir-taciz-iddiasi-daha>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43(6): 1241–1299.
- Cumhuriyet. (2018, 6 Haziran). 19 yaşındaki kostüm asistanı 'tacize uğradım' demişti... Talat Bulut cephesinden ilk açıklama! *Cumhuriyet*. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/19-yasindaki-kostum-asistani-tacize-ugradim-demisti-talat-bulut-cephesinden-ilk-aciklama-989965>
- Dadanizm. (2021). Üç-iki-bir sahne: Kadınlar setlerde neler yaşıyor, Susma Bitsin anlatıyor. *Dadanizm*. <https://www.dadanizm.com/uc-iki-bir-sahne-kadinlar-setlerde-neler-yasiyor-susma-bitsin-anlatiyor>

- Dalaman, Z. B. (2021). Feminist alternatif medyanın yarattığı yeni kadın kimlikleri: Türkiye ve Tunus incelemesi. *Yıldız Social Science Review*, 7(1), 36-57.
- Doğanay, M. M. & Aktaş, M. K. (2021). Türkiye’de televizyon dizisi sektörü. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 16 (56), Temmuz
- Elle Online. (2018, 7 Ocak). Time's Up hareketi nedir? *Elle*. <https://www.elle.com.tr/extra/radarimizda/times-up-hareketi-nedir>
- Financial Times. (2018, 23 Ocak). ‘Men Only: Inside the charity fundraiser where hostesses are put on show’, *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/075d679e-0033-11e8-9650-9c0ad2d7c5b5>
- Gill, R. (2007). Postfeminist media culture: Elements of a sensibility. *European Journal of Cultural Studies*, 10(2): 147–166.
- Gillis, S., Howie, G. & Munford, R. (2007.) Introduction. İçinde: Gillis S, Howie G and Munford R (eds) *Third Wave Feminism: A Critical Exploration*, 2nd ed. Palgrave, xxi–xxxiv.
- Hemmings, C. (2012). Affective solidarity: Feminist reflexivity and political transformation. *Feminist Theory*, 13(2): 147–161. <https://doi.org/10.1177/1464700112442643>
- Hooks, B. (1991). Theory as liberatory practice. *Yale Journal of Law and Feminism*, 1(1): 1–12.
- Höpfl, H. (2007). The codex, the codicil and codpiece: Some thoughts on diminution and elaboration in identity formation. *Gender, Work and Organization*, 14(6): 619–632.
- Jane, E. (2014). ‘Back to the kitchen, cunt’: Speaking the unspeakable about online misogyny. *Continuum*, 28(4): 558–570.
- K24. (2018, 2 Ağustos). Film ve televizyon sektöründe tacizlere karşı bir platform: Mor Yapımcılar. *K24*. <https://t24.com.tr/k24/yazi/mor-yapimcilar,1891>
- Kenny, K. & Bell, E. (2011). Representing the successful managerial body. İçinde Jeanes E, Knights D and Yancey Martin P (eds) *Handbook of Gender, Work and Organization*. John Wiley and Sons, 163–176.
- Kim, Sangjoon. (2011). Interpreting South Korean competitiveness: From domestic rivalry to global competitiveness, *Korea Observes*, 42(4).
- Lewis, P. (2014.) Postfeminism, femininities and organization studies: Exploring a new agenda. *Organization Studies*, 35(12), 1845–1866.
- Liu, H. (2019). An embarrassment of riches: The seduction of postfeminism in the academy. *Organization*, 26(1), 20-37.
- Lorde, A. (2007). *Sister Outsider: Essays and speeches by Audre Lorde*. Crossing Press.
- Manne, K. (2018). *Down Girl: The logic of misogyny*. Oxford University Press.
- Mantilla, K. (2013). Gendertrolling: Misogyny adapts to new media. *Feminist Studies*, 39(2): 563–570.
- McLean, J. & Maalsen, S. (2013). Destroying the joint and dying of shame? A geography of revitalized feminism in social media and beyond. *Geographical Research*, 51(3): 243–256.
- Mohanty, C. (2003). *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*. Duke University Press.
- Munro, E. (2013). Feminism: A fourth wave? *Political Insight*. September, 22–25.

- Netflix. (t.y.). Cinsel şiddet ve ilişkilerde istismar. <https://www.wannataalkaboutit.com/tr/sexual-violence/#gallery>
- Nkomo, S. & Al Ariss, A. (2014). The historical origins of ethnic (white) privilege in US organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 29(4): 389–404.
- Oh, Ingyu. (2017), Islam and local culture: The peril of state violence and Hallyu fandom in Indonesia (With Reference to Palestine), *KritikaKultura*, 29
- Oyuncular Sendikası. (2018). Kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadele politikası. <https://oyuncularsendikasi.org/hakkimizda/kadina-yonelik-siddet-ve-tacizle-mucadele-politikasi/>
- Özmen, S. (2013). *Radyo ve televizyon okumaları*. Derin Yayınları.
- Poland, B. (2016). *Haters: Harassment, Abuse, and Violence Online*. Potomac Books.
- Rottenberg, C. (2014). The rise of neoliberal feminism. *Cultural Studies*, 28(3): 418–437.
- Sigal, J., Gibbs, M. S., Goodrich, C., Rashid, T., Anjum, A., Hsu, D. & Pan, W.K. (2005). Cross-cultural reactions to academic sexual harassment: Effects of individualist vs. collectivist culture and gender of participants. *Sex Roles*, 52(3-4), 201-215.
- Sinclair, A. (2013). Can I really be me? The challenges for women leaders constructing authenticity. İçinde Ladkin D and Spiller C (eds) *Authentic Leadership: Concepts, Coalescences and Clashes*. Edward Elgar, 239–251.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı. (2018). Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi. [https://www.csgb.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7a%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n\\_press.pdf](https://www.csgb.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7a%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n_press.pdf)
- The Guardian. (2018, 26 Şubat). ‘Jacinda Ardern’s “sexist, creepy” 60 Minutes interview angers New Zealand’. *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/26/sexist-creepy-jacinda-ardern-60-minutes-interview-angers-new-zealand>
- TimesUp. (t.y.). Safe, fair, and dignified work for women of all kinds. <https://timesupnow.org/about/>
- TÜSİAD. (2017). Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması. *TÜSİAD*. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9943-televizyon-dizilerinde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-arastirmasi>
- Vachhani, S. J. & Pullen, A. (2019). Ethics, politics and feminist organizing: Writing feminist infrapolitics and affective solidarity into everyday sexism. *Human Relations*, 72(1), 23-47.
- Walby, S. (2011). *The future of feminism*. Polity.
- Yağanoğlu, F. (2019). *Yeşilçam Sinemasında kadın oyunculuk olgusunun toplumsal cinsiyet bağlamında incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zhang, L. & Luo, H. (2020). Scandal, social movement, and change: evidence from# MeToo in Hollywood. <https://open.bu.edu/handle/2144/41552>

---

**Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:

1. Yazar/First author %50,
2. Yazar/Second author %50.

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).