Kadın Kamu Emekçilerinin Çalışma Yaşamında Şiddet, Mobbing, Taciz ve Ayrımcılık Deneyimleri Raporu

25 KASIM 2026 - ANKARA

Çalışmamız, anketin hazırlanmasından rapora dönüşmesine kadar kolektif bir çabanın ürünüdür.

Kadın sekreterlerimizin ve iş kolları kadın MYK'larımızın yanı sıra şubelerimizden, kadın meclislerimizden ve komisyonlarımızdan pek çok üyemiz anketin kadın emekçilere ulaşmasına katkı sundu.

Başta verileri analiz eden Aslı Kayhan'a ve anketin hazırlanma sürecine katkı sunan tüm hocalarımıza teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

Çalışmanın kapsamı ve değerlendirme çerçevesi 2

1. Katılımcı profili 3

2. İşyerinde şiddet deneyimleri 10

3. Şiddet deneyimlerinin bildirilmesi 11

4. Bildirim mekanizmaları ve başvuru yerleri 12

5. Katılımcı özelliklerine göre şiddet deneyimlerinin dağılımı 13

Yaş gruplarıyla şiddet türleri arasındaki ilişki 13

Meslek gruplarıyla şiddet türleri arasındaki ilişki 16

Kurum kıdemiyle şiddet türleri arasındaki ilişki 18

Sendika üyeliğiyle şiddet türleri arasındaki ilişki 21

Eğitim-Sen üyelerinin şiddet deneyimleri 23

Çalışılan kurum türüyle şiddet türleri arasındaki ilişki 24

Medeni durumla şiddet türleri arasındaki ilişki 27

6. Şiddet deneyimlerinin katılımcı özelliklerine göre bildirilme oranları 30

Genel bildirim oranları 30

Meslek grupları 31

Yaş grupları 32

Kurum kıdemi 33

Çalışılan kurum türü 34

Medeni durum 35

7. Sözlü saldırı deneyimlerinde meslekler ve kurumlar bazında bildirim yapılan yer 37

Meslek gruplarıyla bildirim yapılan yer arasındaki ilişki 37

Kurum türleriyle bildirim yapılan yer arasındaki ilişki 38

8. Katılımcıların önerileri ve mücadele perspektifleri 39

Liyakat, kayırmacılık ve kurumsal güç ilişkileri 39

Kimlik temelli ayrımcılık ve dışlanma 39

Başvuru mekanizmaları, sonuçsuzluk ve misilleme kaygısı 39

Sendikal dayanışma, kapasite ve eleştiriler 39

Eğitim, destek ve önleyici politikalar 40

Anketin kapsamına ve ölçümüne ilişkin geri bildirimler 40

9. Genel değerlendirme 40

Çalışmanın kapsamı ve değerlendirme çerçevesi

Bu rapor, 562 katılımcının yanıtları üzerinden kadın kamu emekçilerinin çalışma yaşamında karşılaştığı şiddet, mobbing, taciz ve ayrımcılığı ele almaktadır. Deneyimler, yalnızca kişiler arasında yaşanan çatışmalar olarak değil, kamu kurumlarındaki hiyerarşiler, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve hak arama olanaklarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

Yüzdeler, aksi belirtilmedikçe toplam 562 kayıt üzerinden hesaplanmıştır. Kadın kamu emekçilerinin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları şiddet, taciz, ayrımcılık ve mobbing, KESK tarafından farklı dönemlerde gerçekleştirilen araştırmalarla gündeme taşınmıştır. Bu araştırmalar, kadınların çalışma yaşamındaki deneyimlerini görünür kılmanın ve bu deneyimleri toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile kurumsal çalışma ilişkileri bağlamında ele almanın yanı sıra, sendikal mücadele ve politika geliştirme süreçlerine bilgi sağlamayı amaçlayan bir birikim oluşturmuştur.

KESK-AR'ın 2010 tarihli Kamusal Alanda Kadına Yönelik Şiddet Araştırması[1], kadınlara yönelik şiddetin kamusal yaşamla ve toplumsal güç ilişkileriyle bağlantısını gündeme taşıyan sendikal çalışmalardan biridir. Bu rapor açısından söz konusu çalışma, şiddetin yalnızca bireysel olaylar olarak değil, kadınların kamusal alandaki eşitsiz konumlarıyla birlikte tartışılması gerektiğini hatırlatan bir tarihsel arka plan sunmaktadır.

KESK'in 2019–2020 dönemindeki İşyerinde Kadın Emekçilerin Temel Sorunları Araştırması[2] ise kadın emekçilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını sendikal araştırmanın konusu haline getiren bir başka çalışmadır. Eldeki araştırma, bu birikimle ilişki kurarak işyerindeki şiddet, mobbing, taciz ve ayrımcılık deneyimlerini ve bunların bildirilme süreçlerini birlikte görünür kılmaktadır.

Bu çalışma, KESK'in kadın kamu emekçilerinin çalışma yaşamındaki sorunları görünür kılmaya yönelik araştırma birikimi içinde, şiddet deneyimlerini, bu deneyimlerin bildirilme durumlarını ve başvurulan mekanizmaları bir arada ele almaktadır. Bulgular, mevcut örneklem kapsamında betimsel olarak sunulmakta; şiddetle mücadele mekanizmaları, kurumsal sorumluluklar ve sendikal dayanışma olanakları açısından değerlendirmeye katkı sunması amaçlanmaktadır.

---

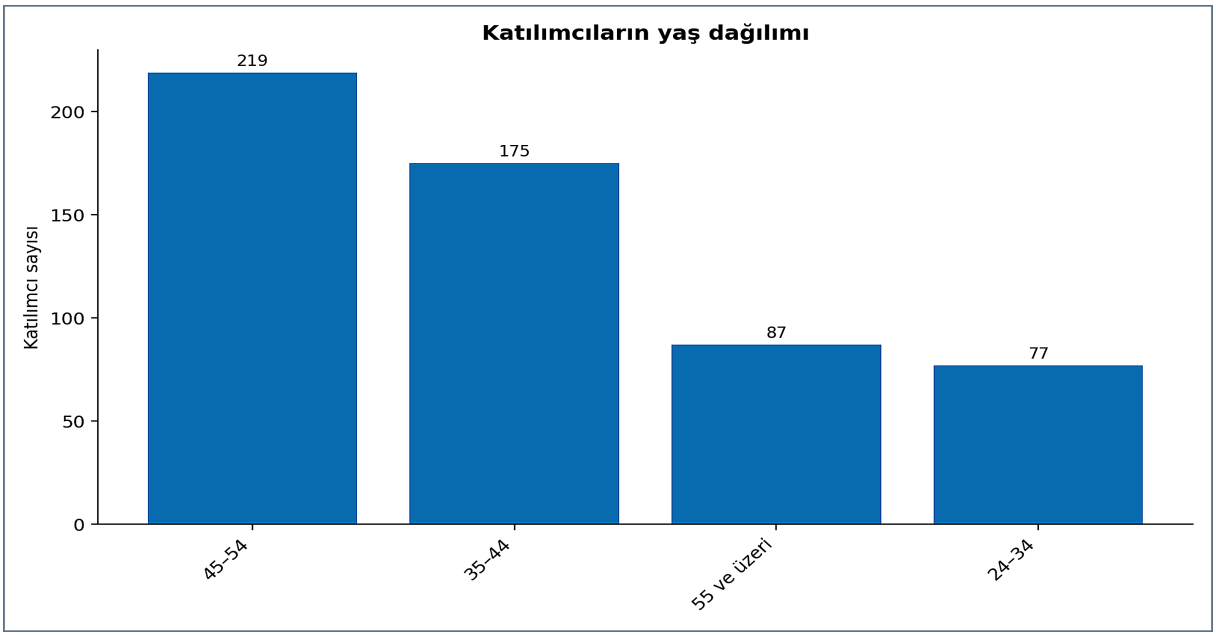
[1] [1] KESK-AR, "Kamusal Alanda Kadına Yönelik Şiddet Araştırması" (Ekim 2010 araştırması; KESK web sayfası, 7 Ocak 2011). https://kesk.org.tr/2011/01/07/kadina-yonelik-siddet

[2] KESK, "İşyerinde Kadın Emekçilerin Temel Sorunları Araştırması" (2019–2020). https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi

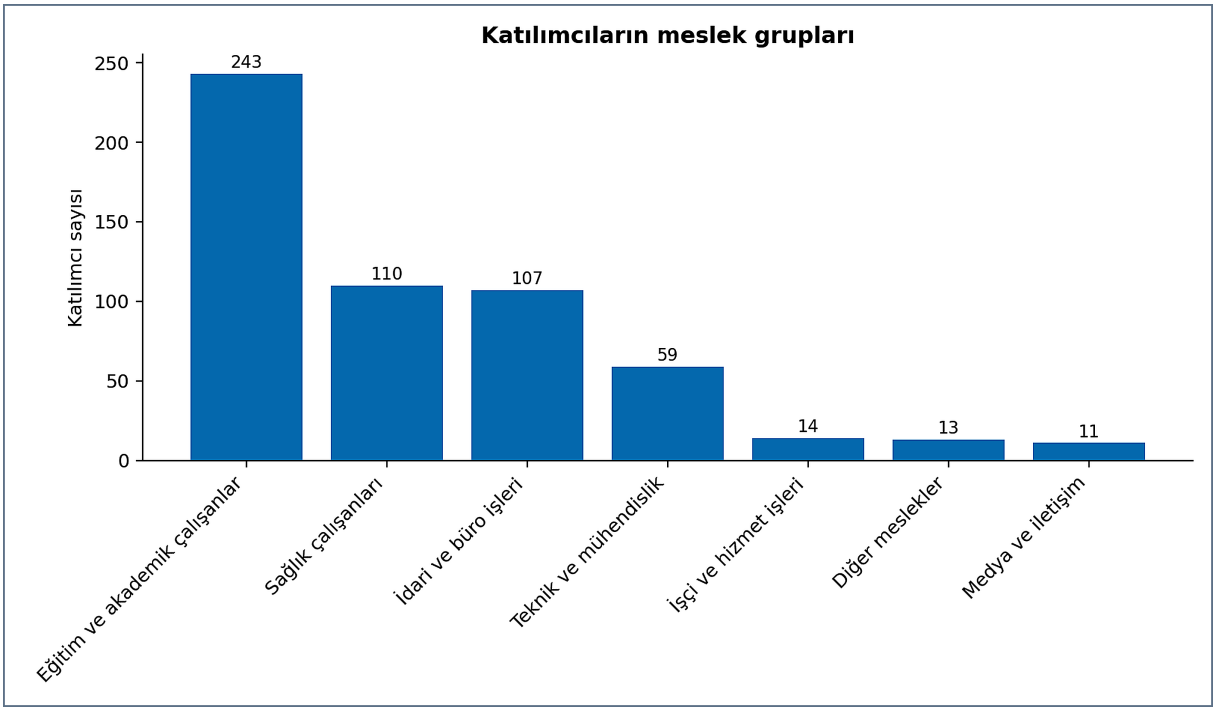
1. Katılımcı profili

Katılımcıların yaş, meslek, medeni durum, sendika üyeliği, çalışma süresi ve çalıştıkları iller bakımından farklı konumlarda bulunması, kadın kamu emekçilerinin tek tip bir çalışma deneyimi yaşamadığını hatırlatmaktadır. Bu farklılıklar, işyerindeki eşitsizliklerin hangi koşullarda görünür olduğunu tartışmak açısından önemlidir.

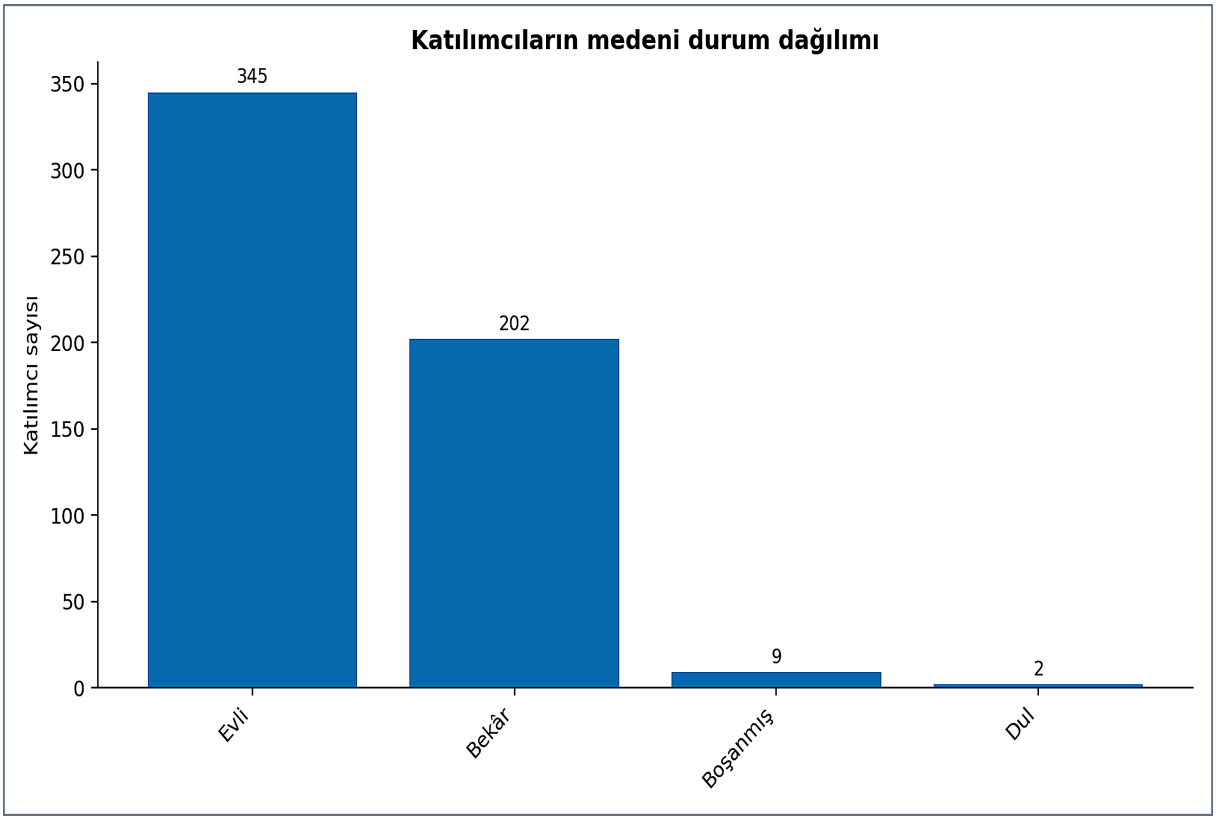
Katılımcıların en geniş yaş grubu 45–54 aralığıdır; 55 yaş ve üzerindeki katılımcılar toplamın %15,5'ini oluşturmaktadır.



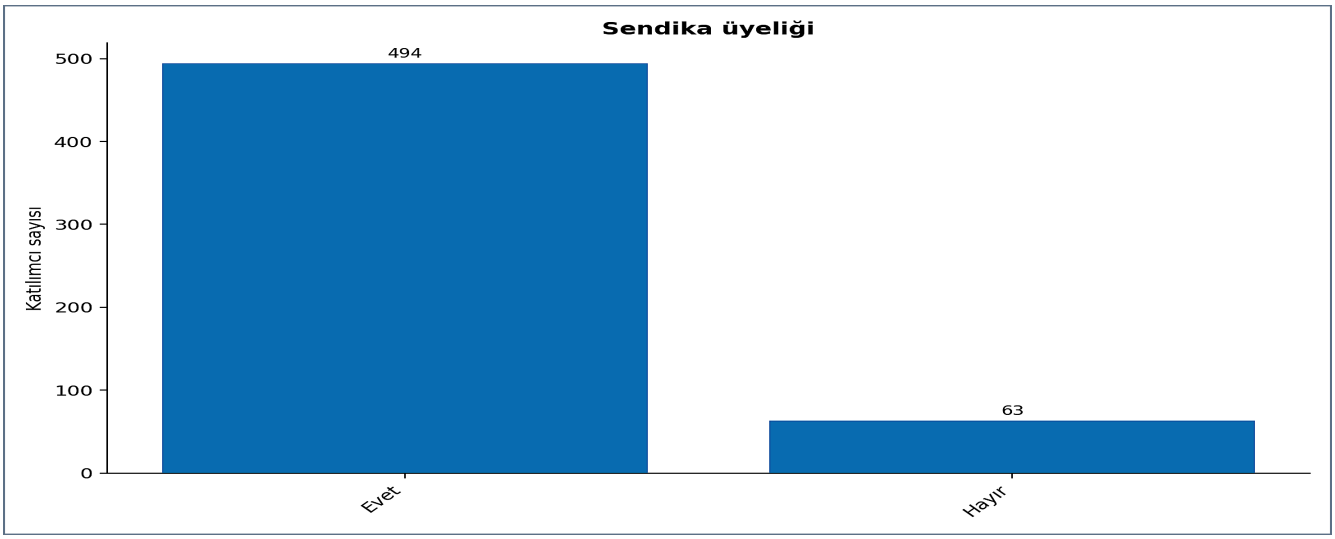
Eğitim ve akademik çalışanlar, örneklemde en geniş meslek grubunu oluşturmaktadır.



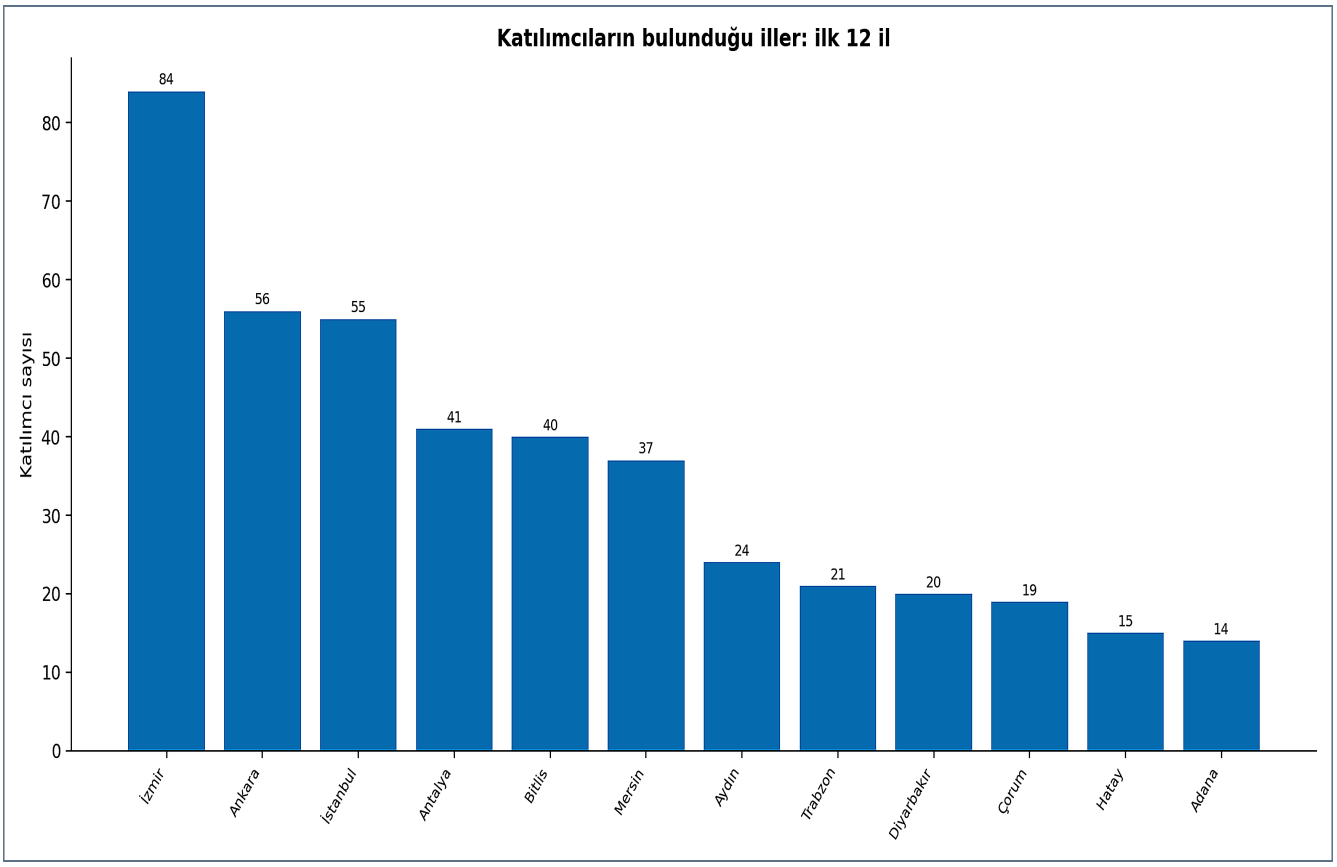
Katılımcıların çoğunluğu evlidir; bekâr katılımcılar ikinci büyük gruptur.



Katılımcıların büyük çoğunluğu bir sendikaya üye olduğunu bildirmiştir.

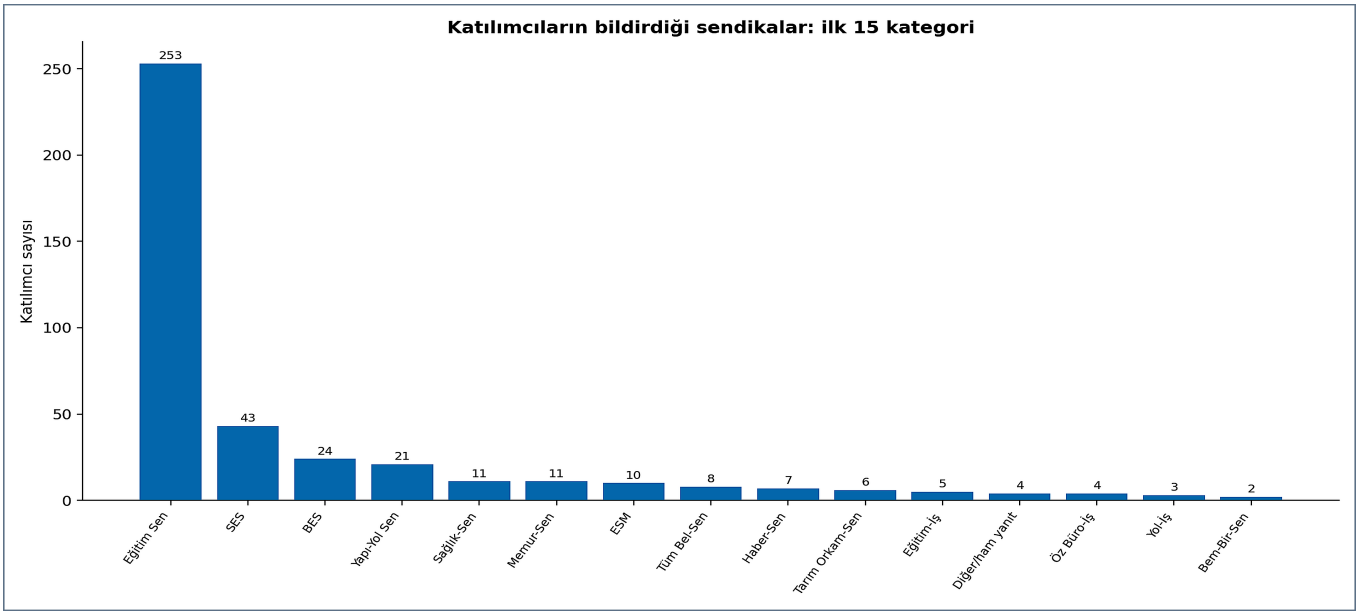


Katılımcılar çok sayıda ile dağılmaktadır; en yüksek temsil İzmir, Ankara ve İstanbul'dadır.



Grafik en yüksek katılımcı sayısına sahip 12 ili göstermektedir.

Sendika dağılımında Eğitim-Sen belirgin biçimde öne çıkmaktadır; onu SES ve BES izlemektedir.



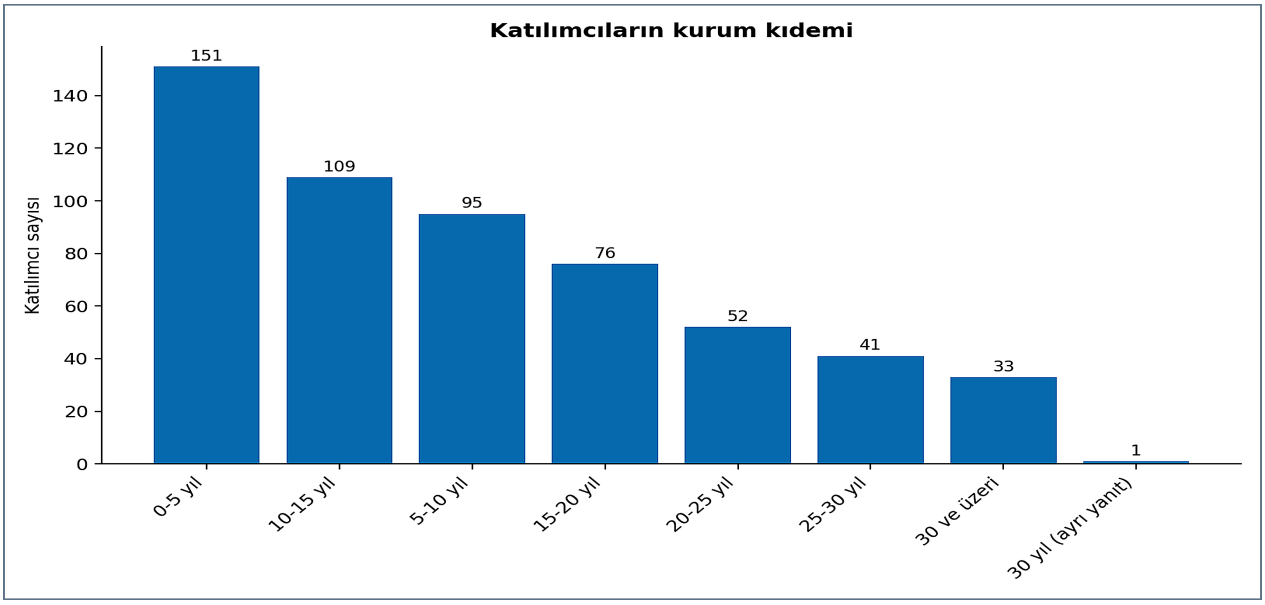
Sendika adı tablosunda birden fazla sendika belirten yanıtlar analiz kategorisinden çıkarılmış; açık adı yazılan Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası yanıtları SES altında birleştirilmiştir. Yanıt yok kategorisi 123 kayıttır. Grafik ilk 15 sendika kategorisini göstermektedir.

Sendika adlarının frekans dağılımı

Sendika adı	Frekans (n)	Toplam N içindeki yüzde (%)	Geçerli yanıtlar içindeki yüzde (%)
Eğitim Sen	253	45,0	57,6
SES	43	7,7	9,8
BES	24	4,3	5,5
Yapı-Yol Sen	21	3,7	4,8
Memur-Sen	11	2,0	2,5
Sağlık-Sen	11	2,0	2,5
ESM	10	1,8	2,3
Tüm Bel-Sen	8	1,4	1,8
Haber-Sen	7	1,2	1,6
Tarım Orkam-Sen	6	1,1	1,4

Eğitim-İş	5	0,9	1,1
Diğer/ham yanıt korunuyor	4	0,7	0,9
Öz Büro-İş	4	0,7	0,9
Yol-İş	3	0,5	0,7
Bem-Bir-Sen	2	0,4	0,5
Büro Memur-Sen	2	0,4	0,5
Kamu-Sen	2	0,4	0,5
Mühendis Tek-Sen	2	0,4	0,5
Toç Bir-Sen	2	0,4	0,5
Türk İmar-Sen	2	0,4	0,5
Bayındır-Sen	1	0,2	0,2
BTS	1	0,2	0,2
Büro-İş	1	0,2	0,2
Devrimci Emekli-Sen	1	0,2	0,2
Enerji Bir-Sen	1	0,2	0,2
Eğitim-Bir-Sen	1	0,2	0,2
Gazi-Sen	1	0,2	0,2
Genel Sağlık-İş	1	0,2	0,2
Hak-İş	1	0,2	0,2
Hekim Birliği	1	0,2	0,2
Hekim-Sen	1	0,2	0,2
Hep-Sen	1	0,2	0,2
Hür-Sen	1	0,2	0,2
İMD-Sen	1	0,2	0,2
Kariyer Büro-Sen	1	0,2	0,2
Koop-İş	1	0,2	0,2
Tarım-İş	1	0,2	0,2

Kurum kıdeminde en geniş grup 0–5 yıldır; 10–15 yıl aralığı da önemli bir ağırlığa sahiptir.



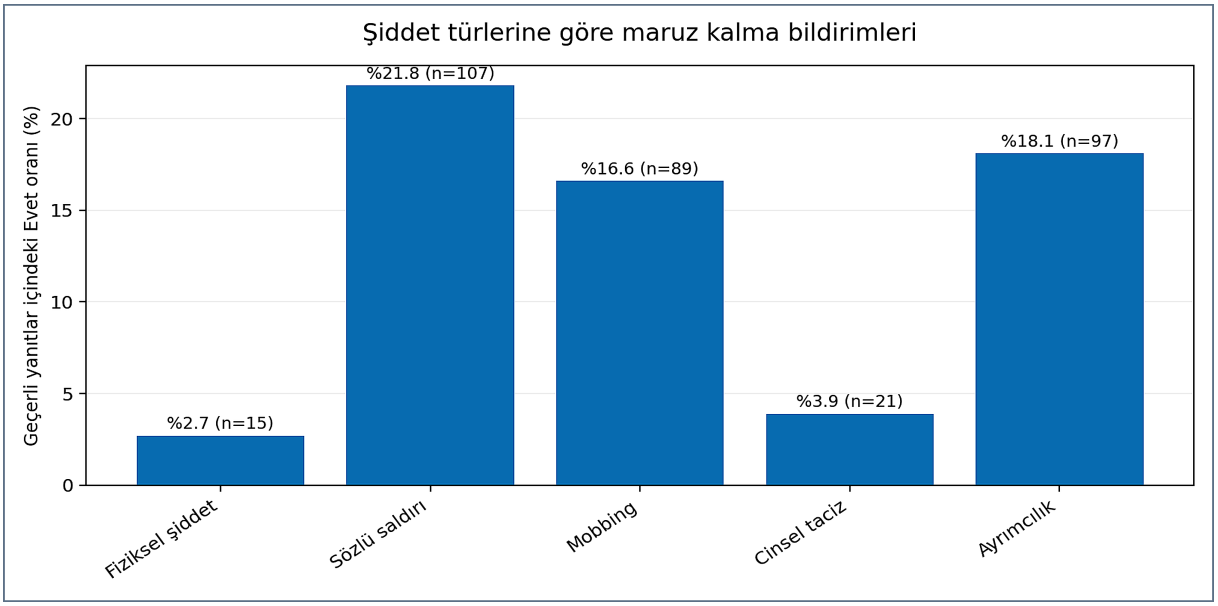
Tekil “30 yıl” yanıtı 30 ve üzeri kategorisine dahil edilmiştir; kıdem sıralaması kronolojik olarak düzenlenmiştir.

Kurum kıdemi	Frekans (n)	Toplam N içindeki yüzde (%)	Geçerli yanıtlar içindeki yüzde (%)
0-5 yıl	151	26,9	27,1
5-10 yıl	95	16,9	17,0
10-15 yıl	109	19,4	19,5
15-20 yıl	76	13,5	13,6
20-25 yıl	52	9,3	9,3
25-30 yıl	41	7,3	7,3
30 ve üzeri	34	6,0	6,1
Yanıt yok	4	0,7	nan
Toplam	562	100,0	nan

2. İşyerinde şiddet deneyimleri

Şiddet deneyimleri beş başlıkta incelenmiştir: fiziksel şiddet, sözlü saldırı, mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık. Aşağıdaki grafikler, ilgili soruya yanıt verenler içindeki "Evet" oranını göstermektedir. Yanıt yok kayıtları paydadan çıkarılmıştır.

Sözlü saldırı ve ayrımcılık öne çıkmakta; aşağılama, dışlama ve eşitsiz muamele gibi pratikler, çalışma ortamındaki güç ilişkilerinin mobbing ağırlıklı olduğunu göstermektedir.



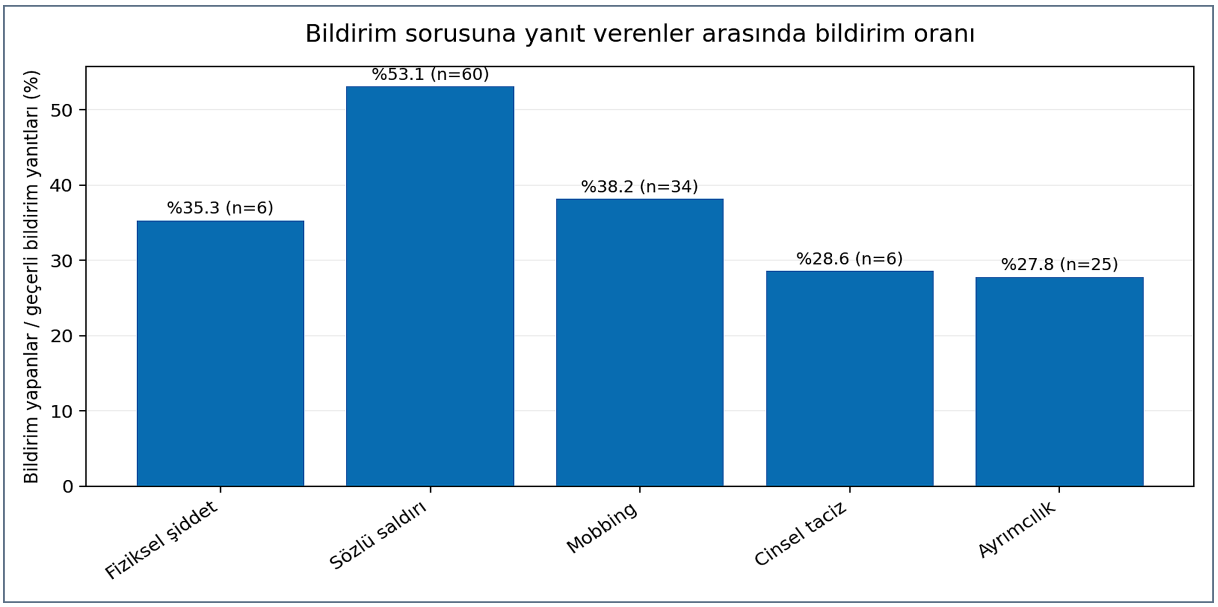
Şiddet türü	Evet	Hayır	Yanıt yok	Geçerli yanıt	Evet (%)
Fiziksel şiddet	15	539	8	554	2,7
Sözlü saldırı	107	384	71	491	21,8
Mobbing	89	446	27	535	16,6
Cinsel taciz	21	515	26	536	3,9
Ayrımcılık	97	440	25	537	18,1

Bu oranlar örneklemdeki yanıt dağılımlarını betimler.

3. Şiddet deneyimlerinin bildirilmesi

Bildirim durumu, şiddet türüne göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu soruların boş bırakılması veya anket akışında atlanması "Hayır" olarak kodlanmamıştır. Aşağıdaki oranlar yalnızca "Evet/Hayır" yanıtı bulunan kayıtlar üzerinden hesaplanmıştır.

Sözlü saldırı diğer şiddet türlerine göre daha sık bildirilse de bütün deneyimlerin aynı ölçüde başvuruya dönüşmediği görülmektedir. Bu farklılık, kadınların hangi durumlarda ses çıkarabildiği ve hangi durumlarda sessiz kalmak zorunda hissedebildiği sorusunu gündeme getirmektedir.

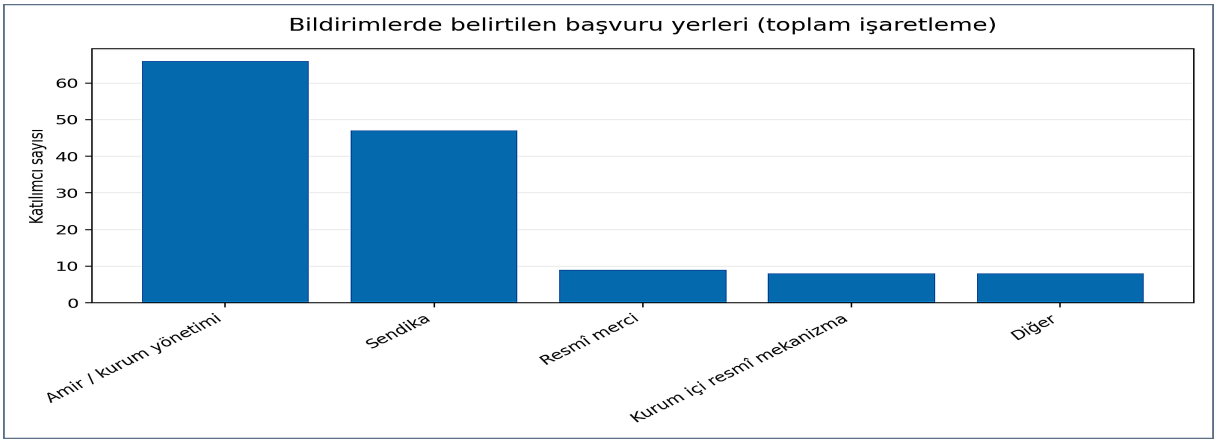


Şiddet türü	Evet	Hayır	Geçerli yanıt	Evet (%)
Fiziksel şiddet	6	11	17	35,3
Sözlü saldırı	60	53	113	53,1
Mobbing	34	55	89	38,2
Cinsel taciz	6	15	21	28,6
Ayrımcılık	25	65	90	27,8

4. Bildirim mekanizmaları ve başvuru yerleri

Bildirim yeri değişkenleri çoklu yanıt mantığıyla kodlanmıştır. Bir katılımcı birden fazla başvuru yerini belirtmiş olabileceğinden kategori sayıları birbirini dışlamaz ve yüzdelerin toplamının yüzde 100 olması beklenmez. Aşağıdaki grafik, her şiddet türünde en sık belirtilen başvuru yerlerini kişi sayısı üzerinden göstermektedir.

Başvurularda amirler, kurum yönetimleri ve sendikalar öne çıkmaktadır. Bu tablo, kadınların hak ararken hem işyerindeki hiyerarşiye hem de kolektif dayanışma kanallarına yöneldiğini göstermektedir. Ancak başvuru yapılması, başvurunun güvenli biçimde sonuçlandığı anlamına gelmez.



Şiddet türü	Başvuru yeri	Kişi sayısı	Toplam N içindeki yüzde (%)
Fiziksel şiddet	Amir / kurum yönetimi	3	0,5
Fiziksel şiddet	Sendika	0	0,0
Fiziksel şiddet	Kurum içi resmî mekanizma	0	0,0
Fiziksel şiddet	Resmî merci	2	0,4
Fiziksel şiddet	Diğer	0	0,0
Sözlü saldırı	Amir / kurum yönetimi	35	6,2
Sözlü saldırı	Sendika	20	3,6

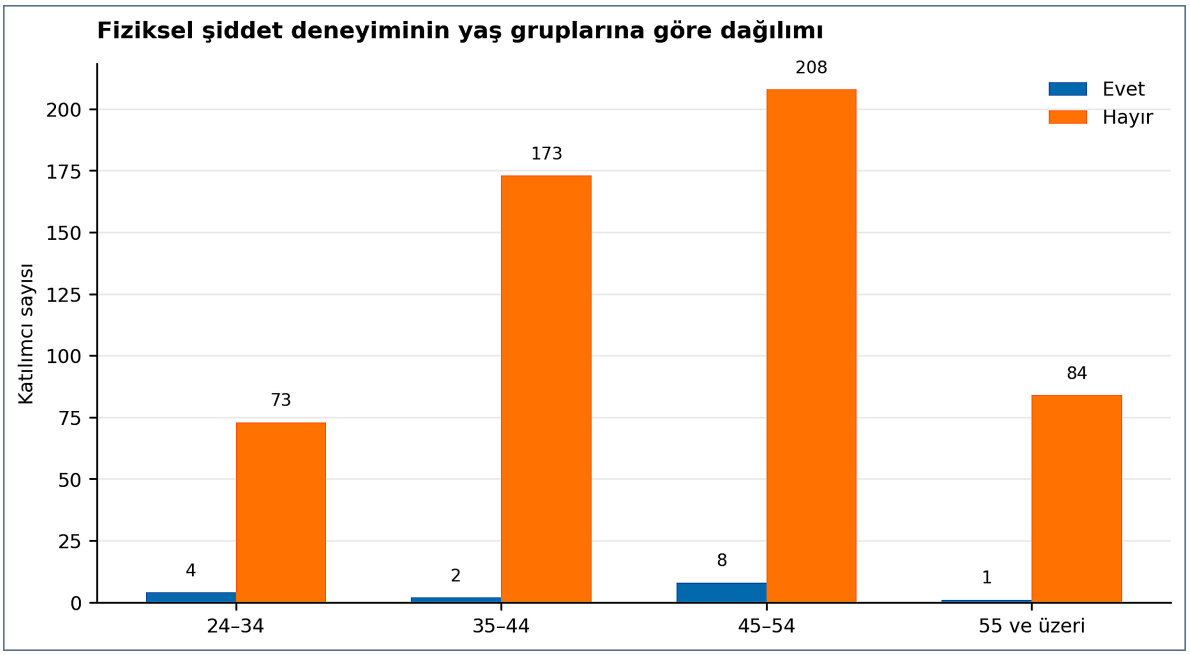
Sözlü saldırı	Kurum içi resmî mekanizma	4	0,7
Sözlü saldırı	Resmî merci	4	0,7
Sözlü saldırı	Diğer	4	0,7
Mobbing	Amir / kurum yönetimi	18	3,2
Mobbing	Sendika	15	2,7
Mobbing	Kurum içi resmî mekanizma	2	0,4
Mobbing	Resmî merci	2	0,4
Mobbing	Diğer	1	0,2
Cinsel taciz	Amir / kurum yönetimi	3	0,5
Cinsel taciz	Sendika	0	0,0
Cinsel taciz	Kurum içi resmî mekanizma	0	0,0
Cinsel taciz	Resmî merci	1	0,2
Cinsel taciz	Diğer	1	0,2
Ayrımcılık	Amir / kurum yönetimi	7	1,2
Ayrımcılık	Sendika	12	2,1
Ayrımcılık	Kurum içi resmî mekanizma	2	0,4
Ayrımcılık	Resmî merci	0	0,0
Ayrımcılık	Diğer	2	0,4

5. Katılımcı özelliklerine göre şiddet deneyimlerinin dağılımı

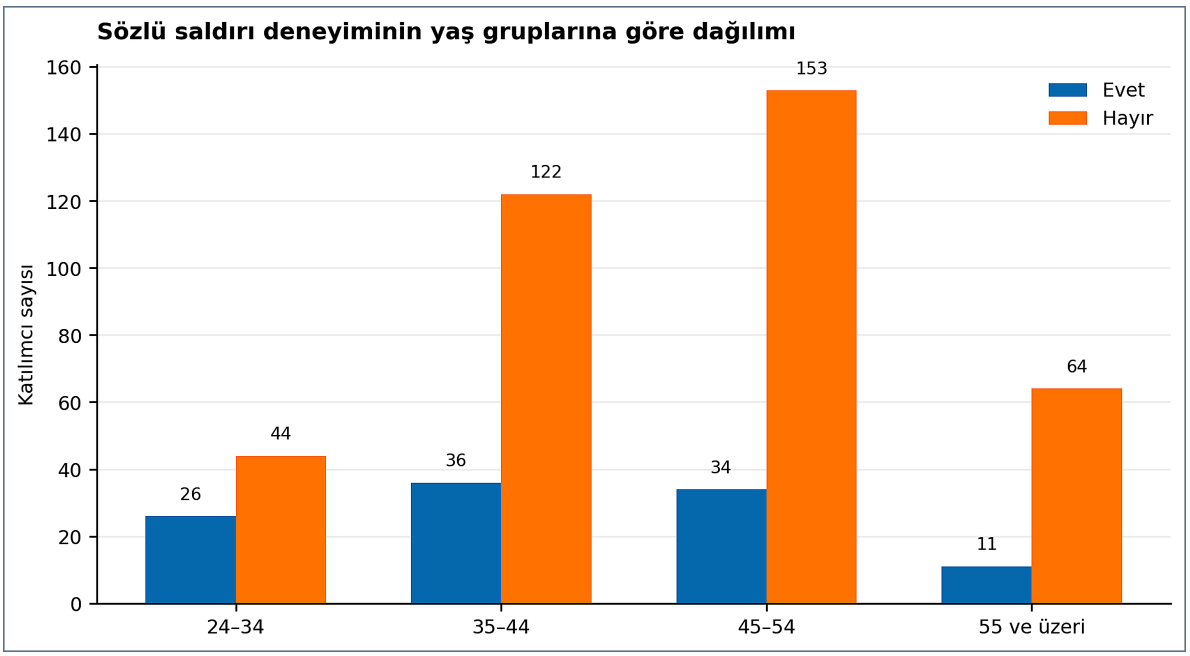
Şiddet deneyimlerinin yaşa, mesleğe, çalışma süresine, sendika üyeliğine, kurum türüne ve medeni duruma göre ele alınması, kadın kamu emekçilerinin işyerindeki konumlarının farklılıklarını görünür kılmaktadır. Bu farklılıkları yalnızca kişisel özellikler yerine çalışma ilişkileri, kurumsal hiyerarşiler ve eşitsizliklerle birlikte düşünmek gerekir.

Yaş gruplarıyla şiddet türleri arasındaki ilişki

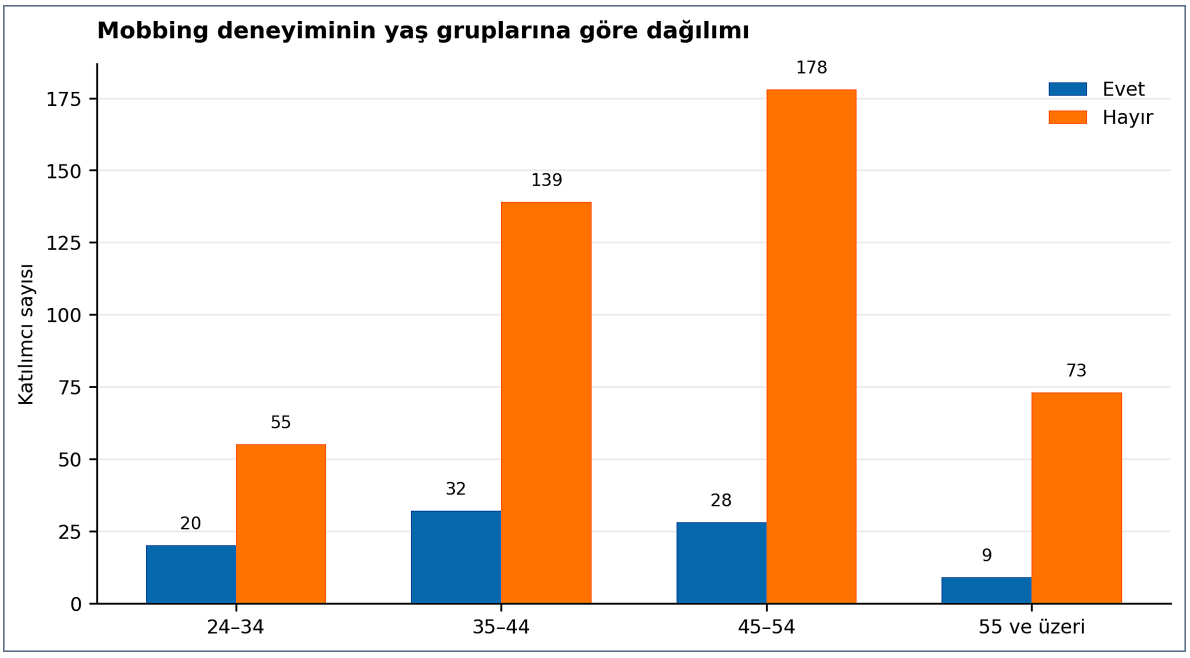
Yaş gruplarına göre deneyimlerin farklılaşması, kadınların çalışma yaşamının farklı evrelerinde karşılaştıkları baskı biçimlerini tartışmaya açmaktadır. Özellikle daha az dile getirilen şiddet türlerinin görünürlüğü, yaş grupları arasındaki farkları da gözetilerek değerlendirilmelidir.



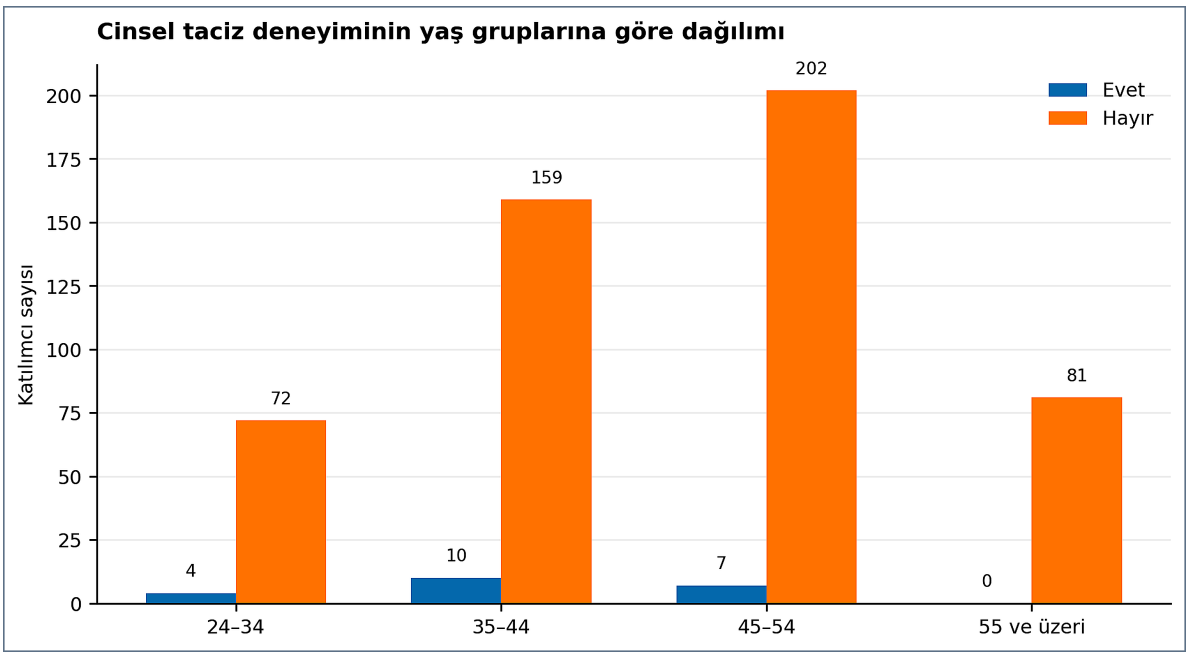
Yaş grubu – Fiziksel şiddet



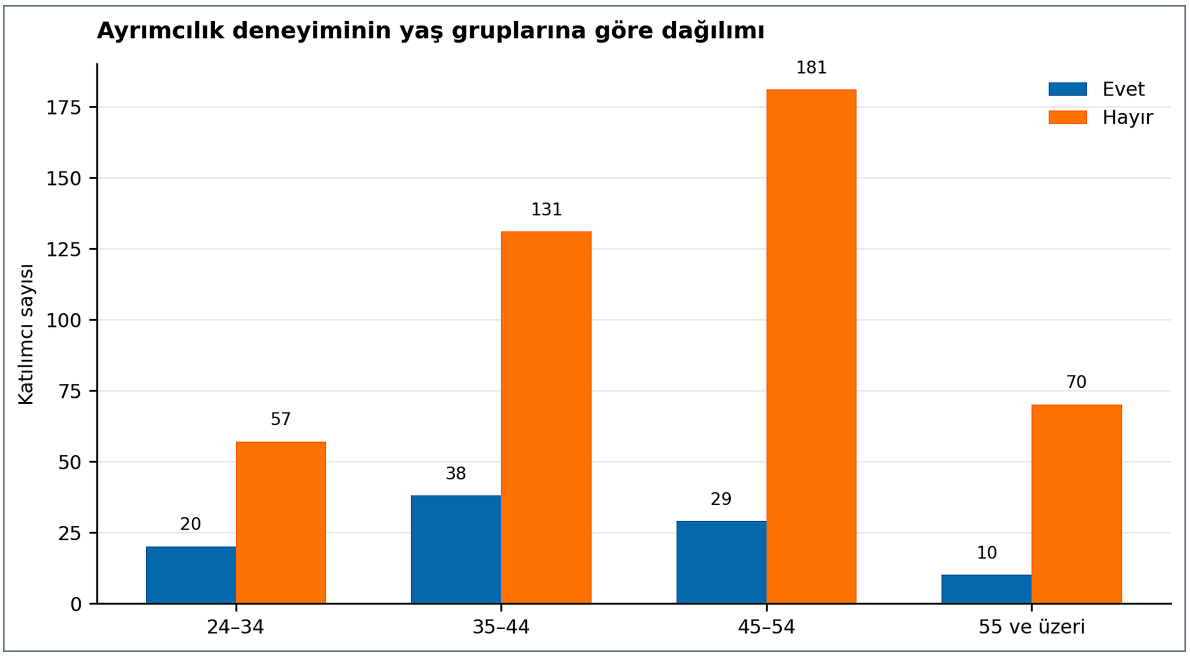
Yaş grubu – Sözlü saldırı



Yaş grubu – Mobbing



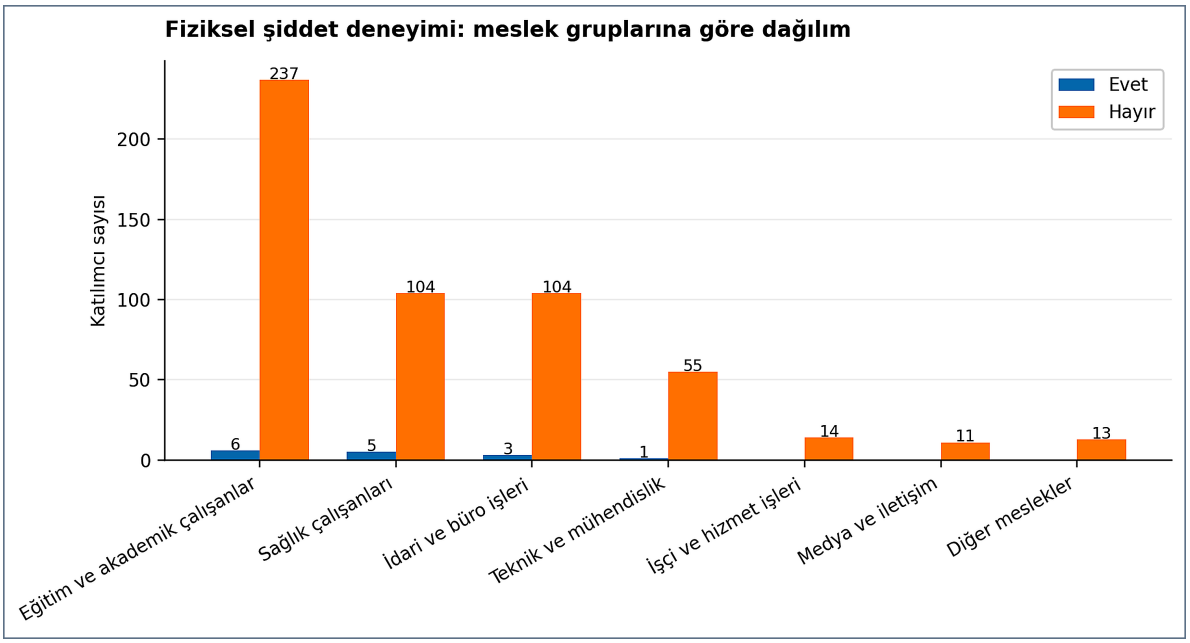
Yaş grubu – Cinsel taciz



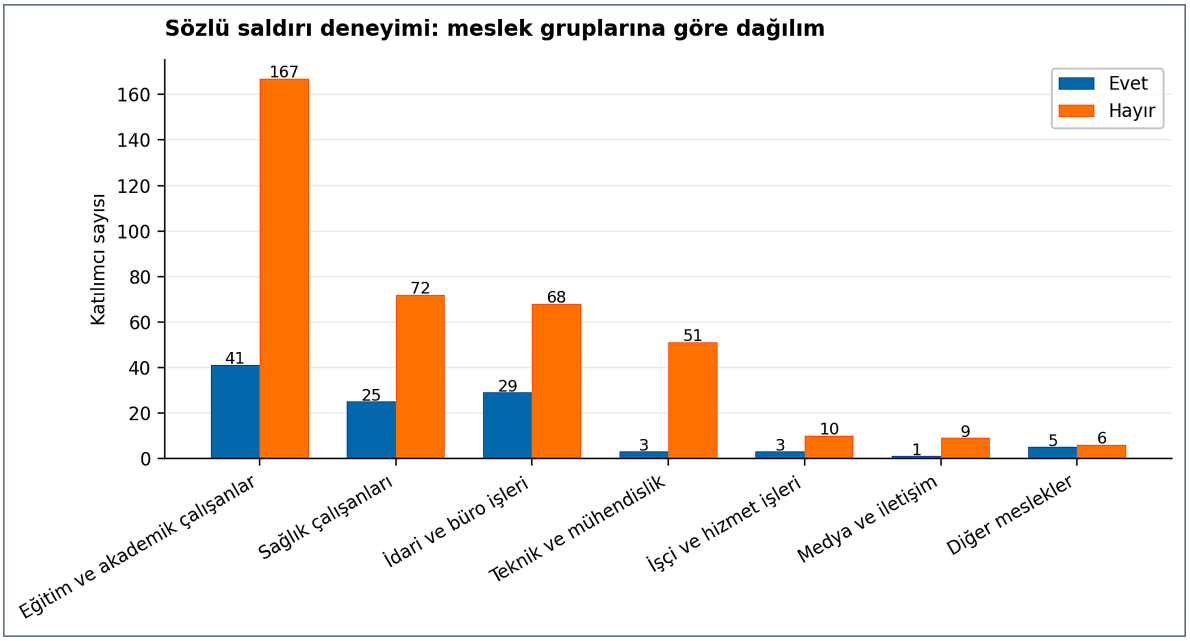
Yaş grubu – Ayrımcılık

Meslek gruplarıyla şiddet türleri arasındaki ilişki

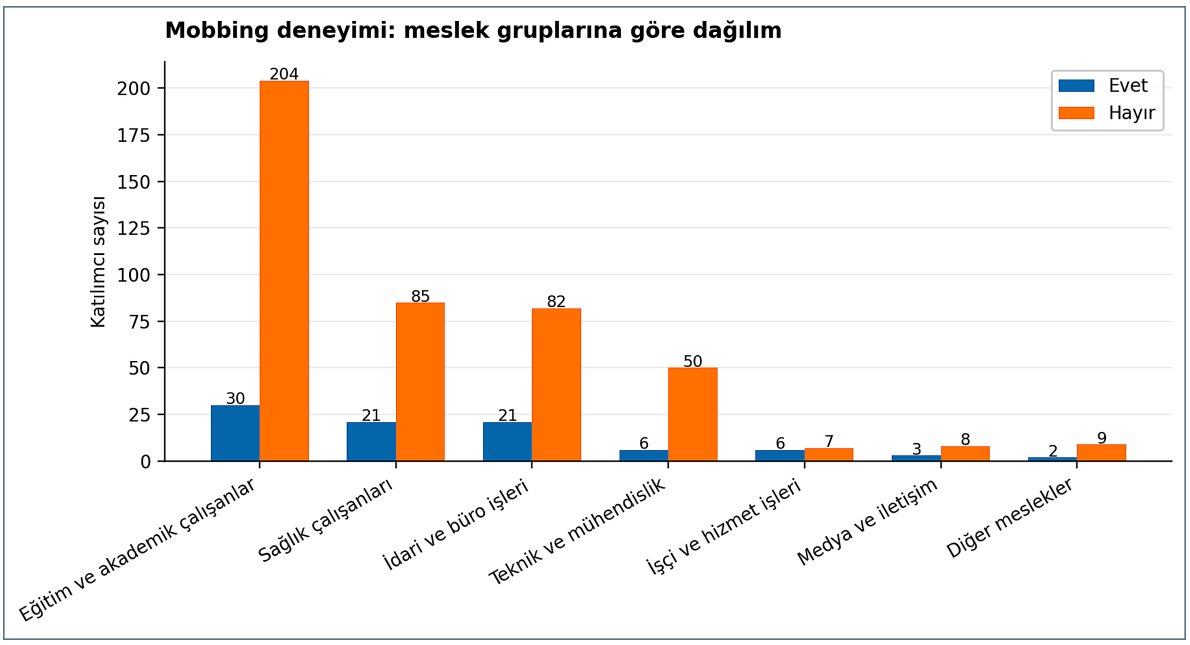
Meslekler arasındaki farklılıklar, işin örgütlenme biçimi ve çalışanların kurum içindeki konumlarının şiddet deneyimleriyle birlikte ele alınmasını gerektirir. Daha az katılımcının bulunduğu mesleklerde görülen sonuçlardan bütün çalışanlara ilişkin kesin yargılar çıkarılamaz.



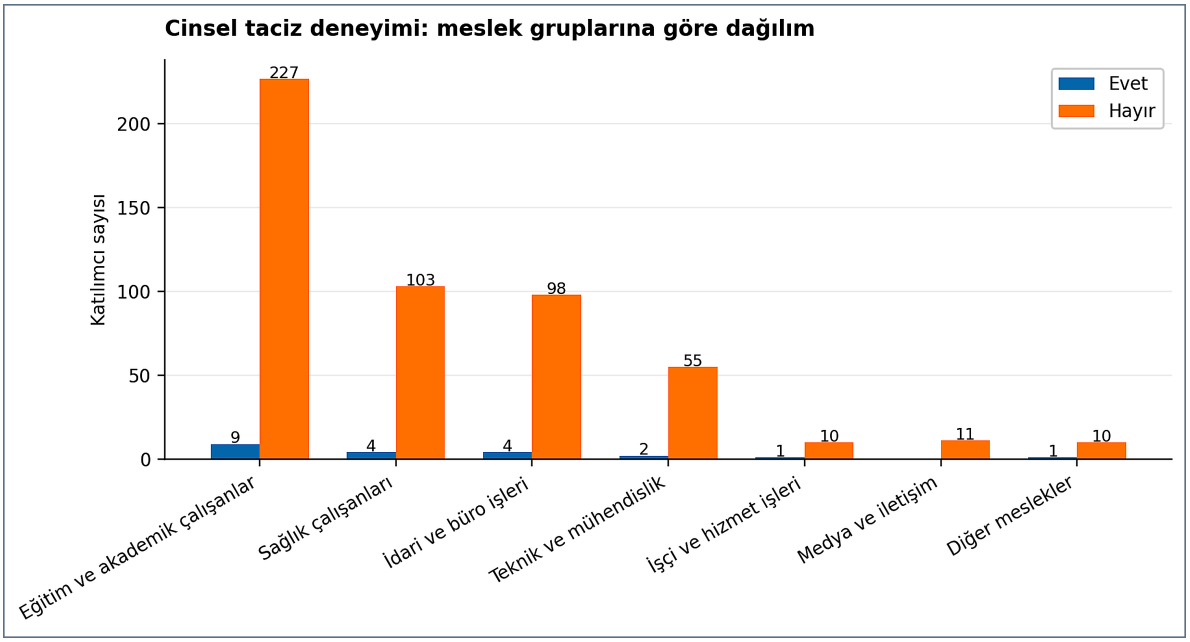
Meslek grubu – Fiziksel şiddet



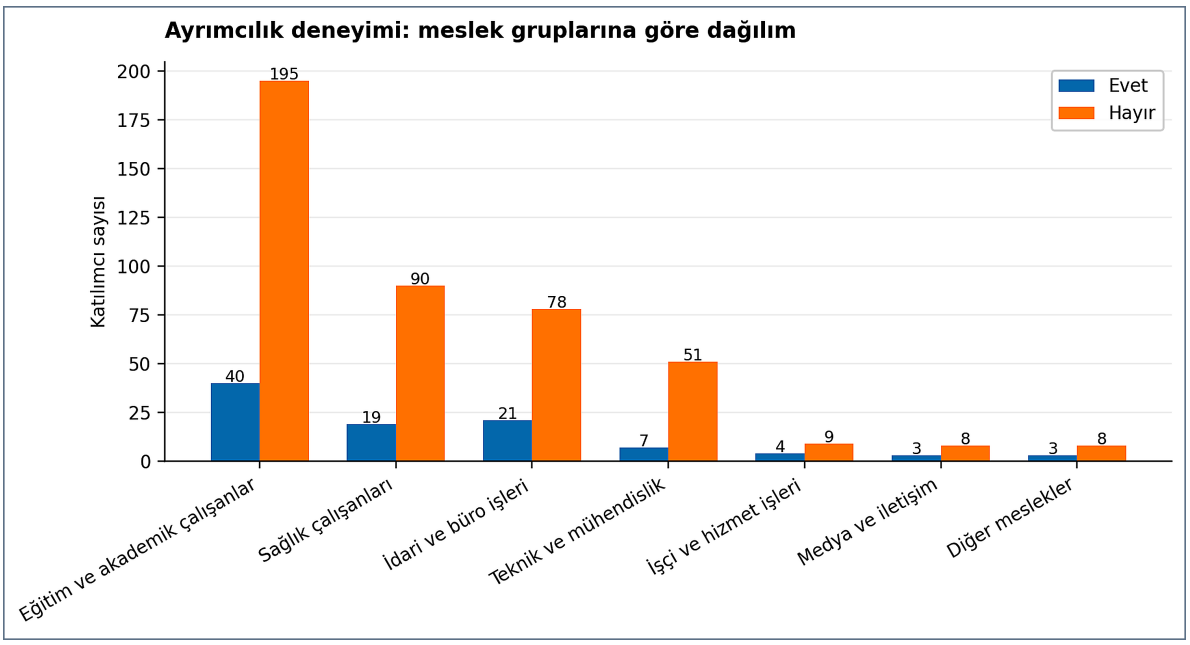
Meslek grubu – Sözlü saldırı



Meslek grubu – Mobbing



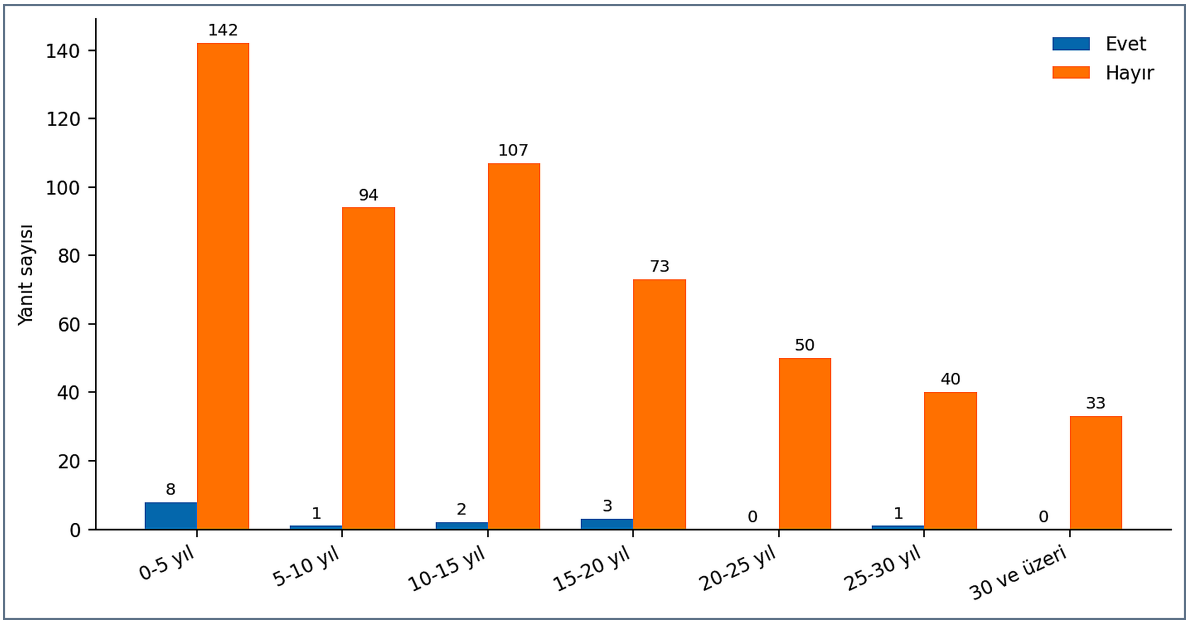
Meslek grubu – Cinsel taciz



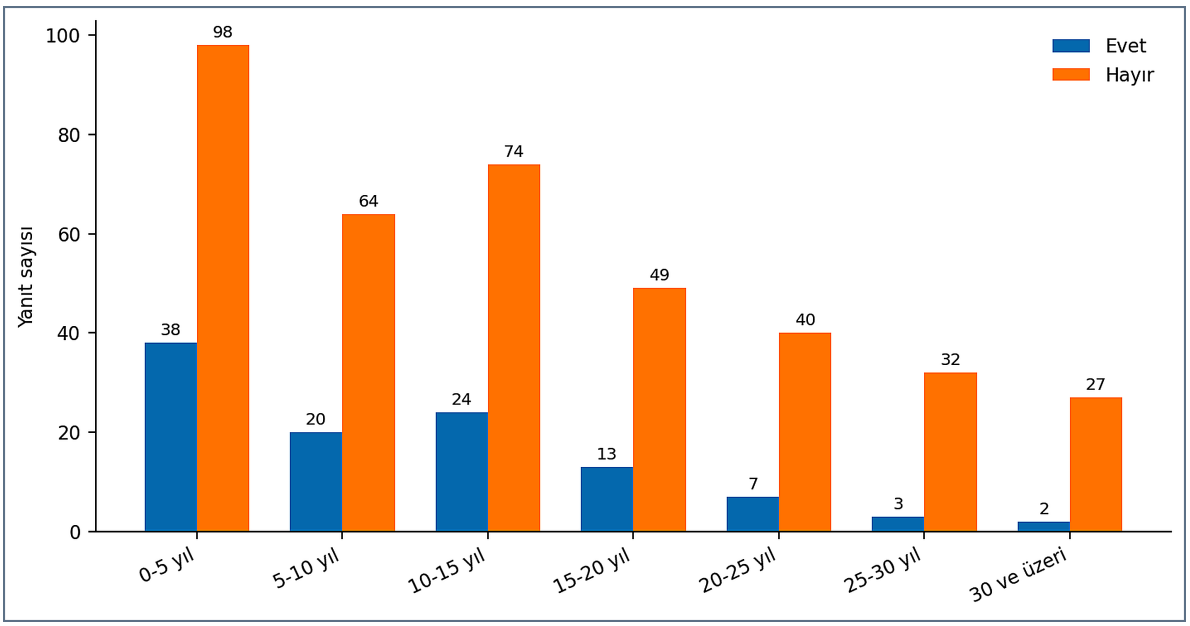
Meslek grubu – Ayrımcılık

Kurum kıdemiyle şiddet türleri arasındaki ilişki

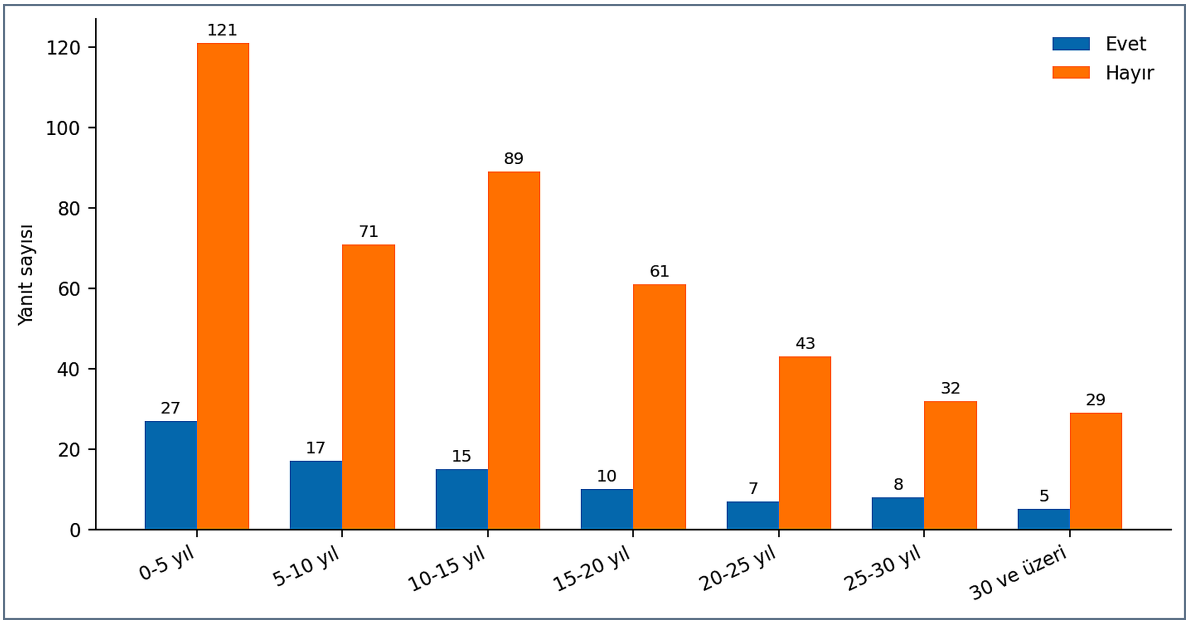
Kurumda geçirilen süre, çalışanların yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkileri, işyerindeki konumlarını ve hak arama olanaklarını etkileyebilecek bir bağlam sunmaktadır. Farklı kıdem gruplarındaki deneyimler bu ilişkiler çerçevesinde okunmalıdır.



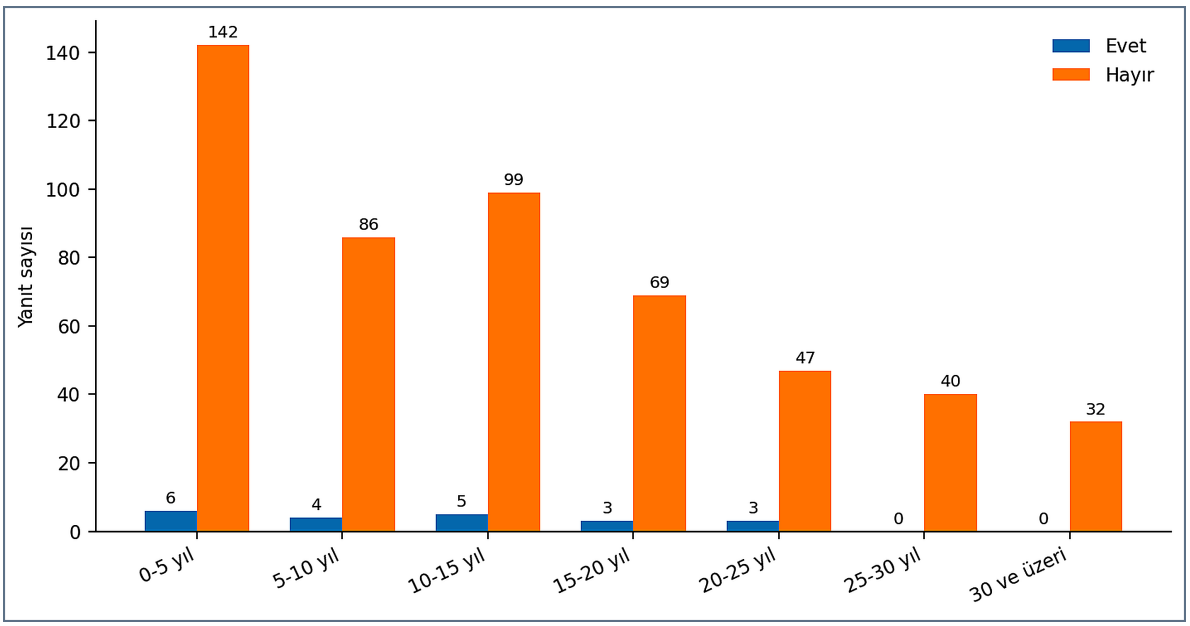
Kurum kıdemi – Fiziksel şiddet



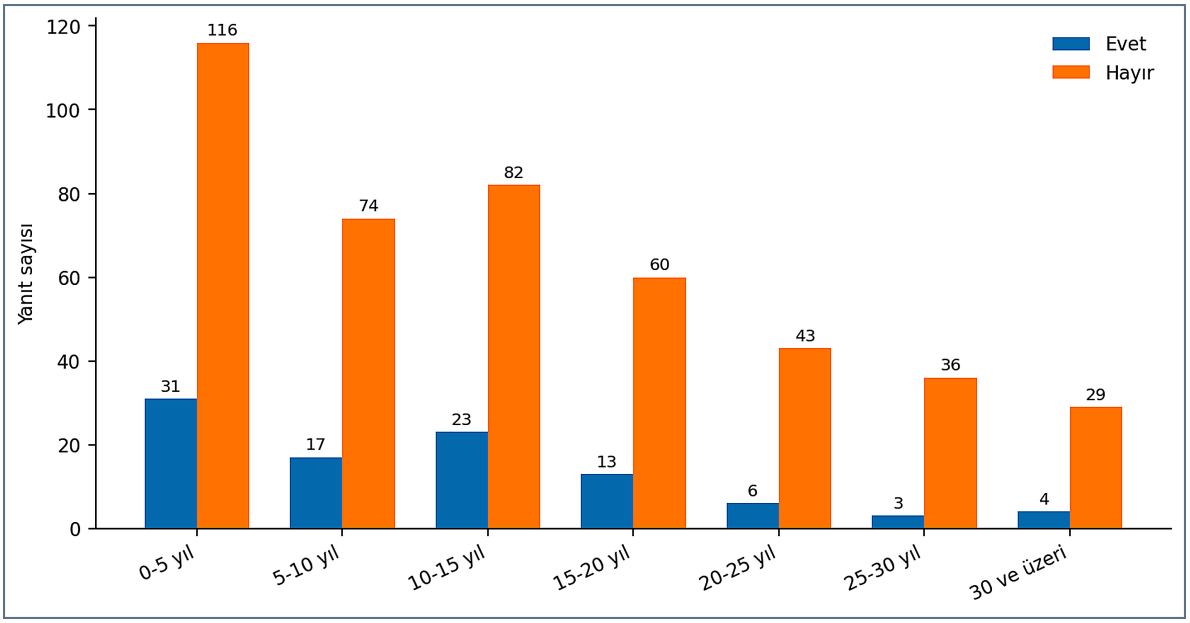
Kurum kıdemi – Sözlü saldırı



Kurum kıdemi – Mobbing



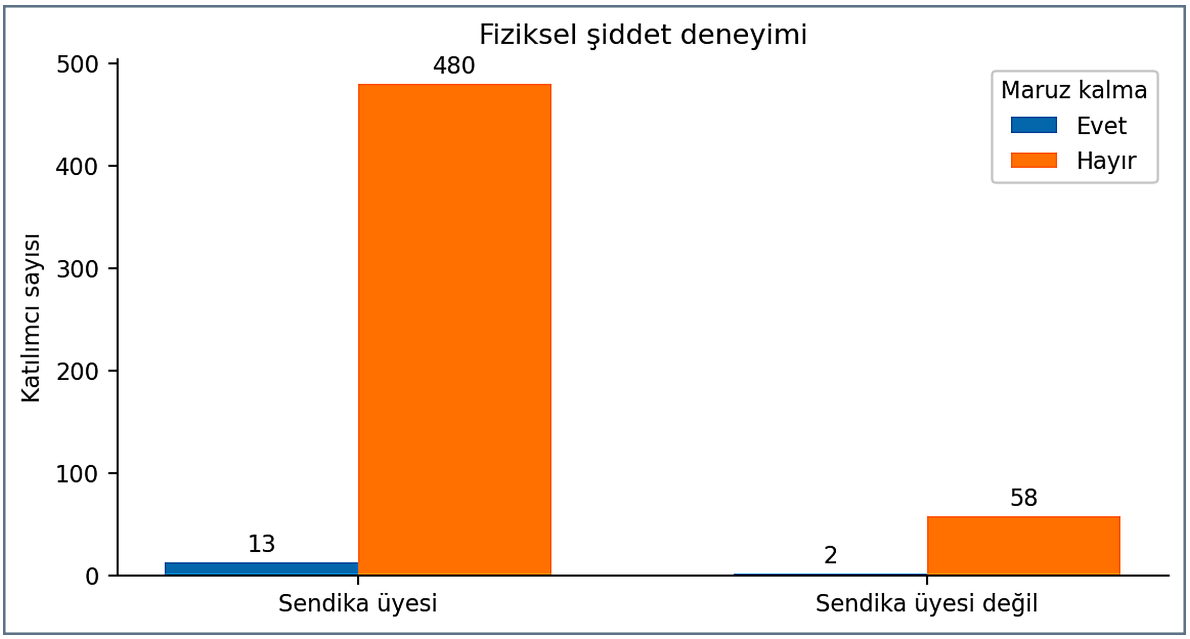
Kurum kıdemi – Cinsel taciz



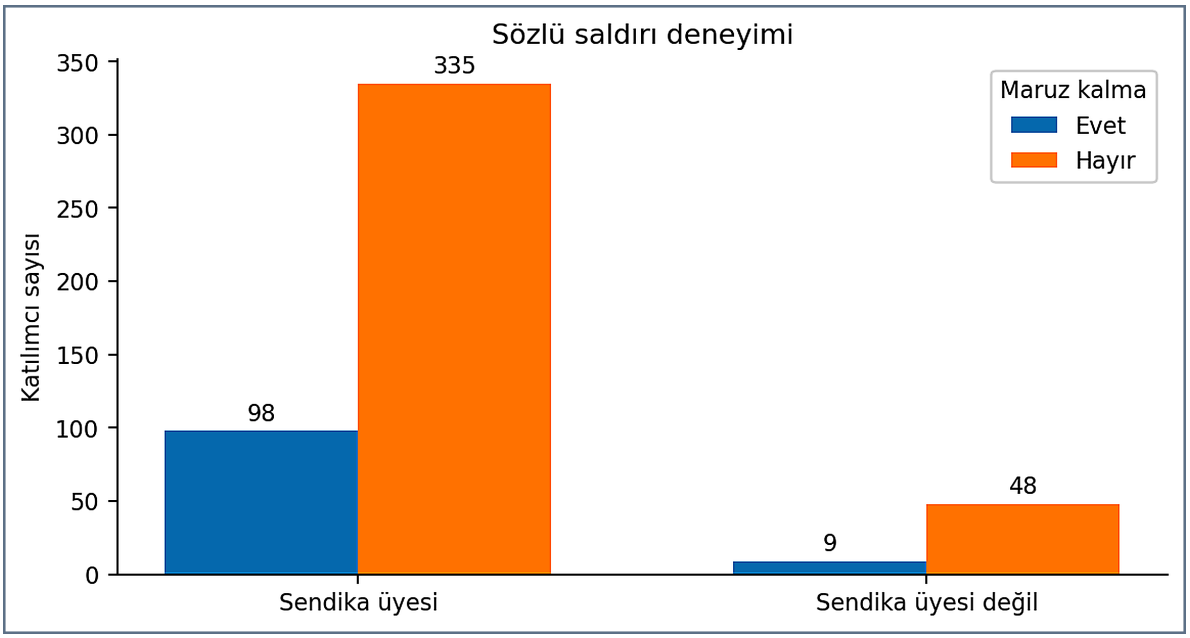
Kurum kıdemi – Ayrımcılık

Sendika üyeliğiyle şiddet türleri arasındaki ilişki

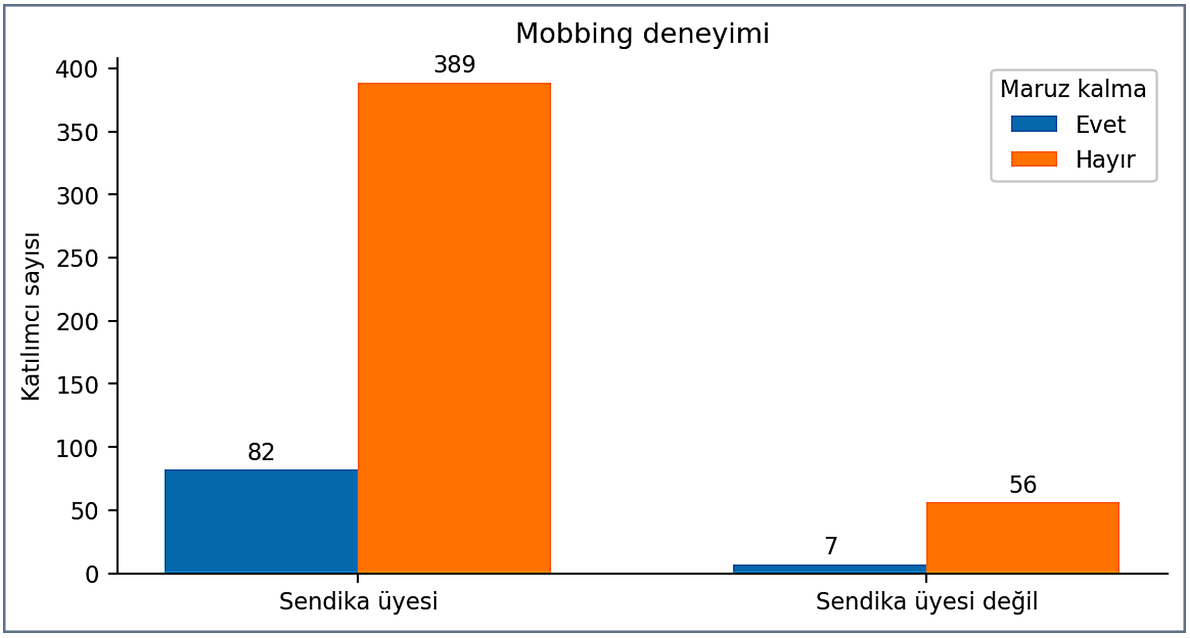
Sendika üyeliği, kadın kamu emekçilerinin yalnızca bireysel değil, kolektif hak arama olanakları bakımından da önemlidir. Bununla birlikte sendikalı ve sendikasız katılımcıların sayıları farklı olduğundan grafikler, sendikalı olmanın şiddeti artırdığı ya da azalttığı yönünde bir sonuca dayanak oluşturmaz.



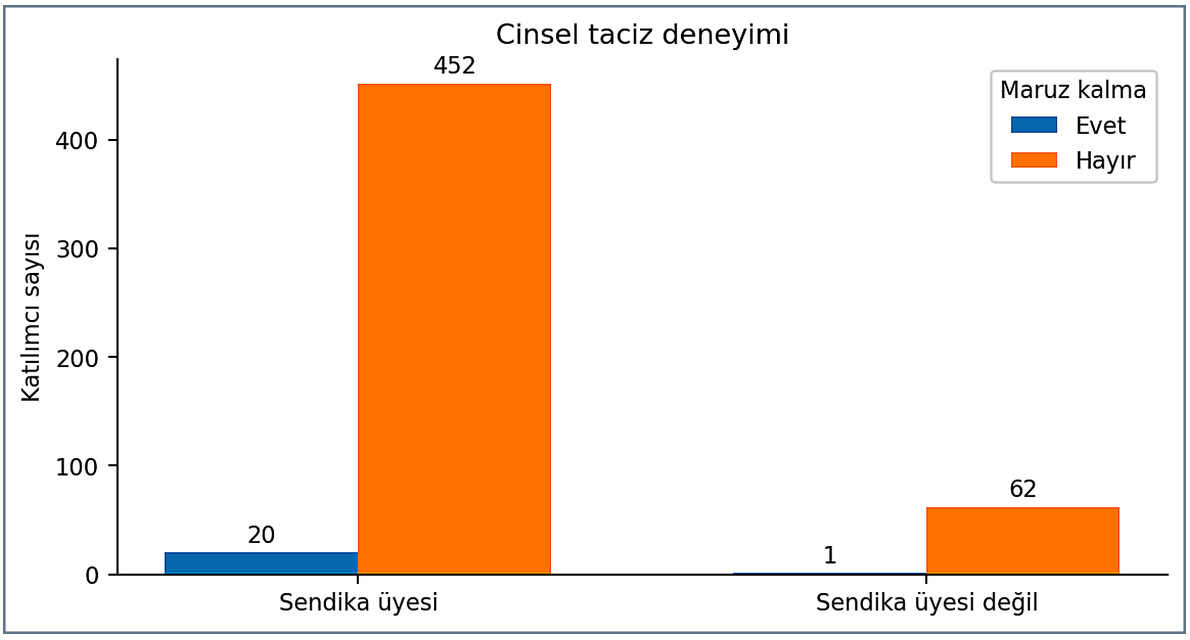
Sendika üyeliği – Fiziksel şiddet



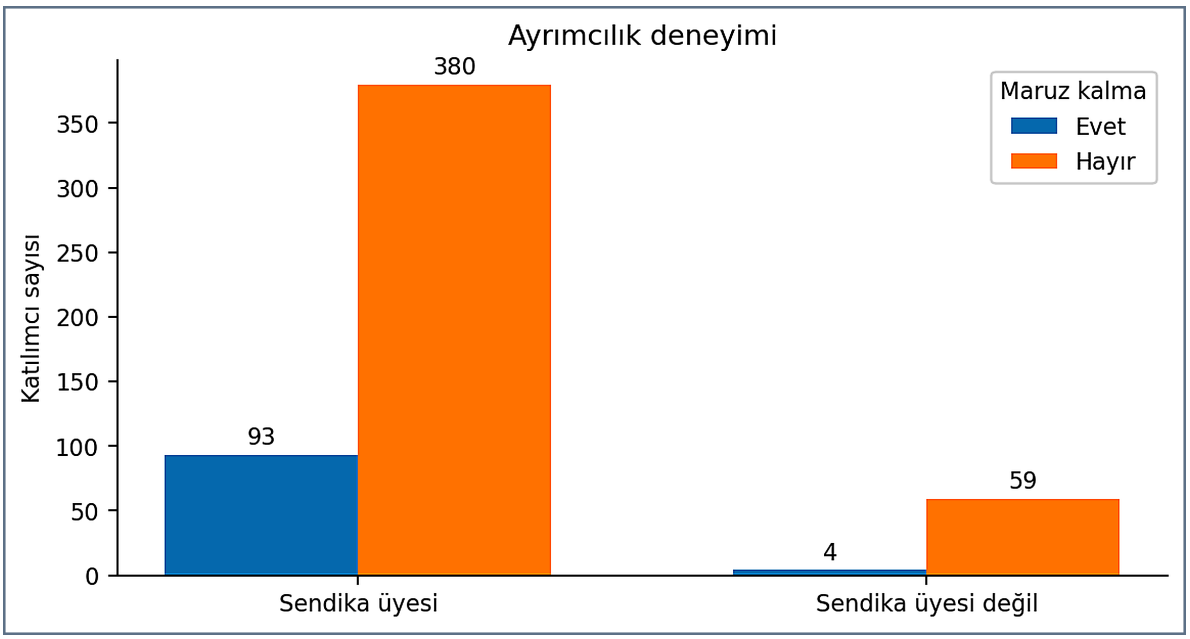
Sendika üyeliği – Sözlü saldırı



Sendika üyeliği – Mobbing



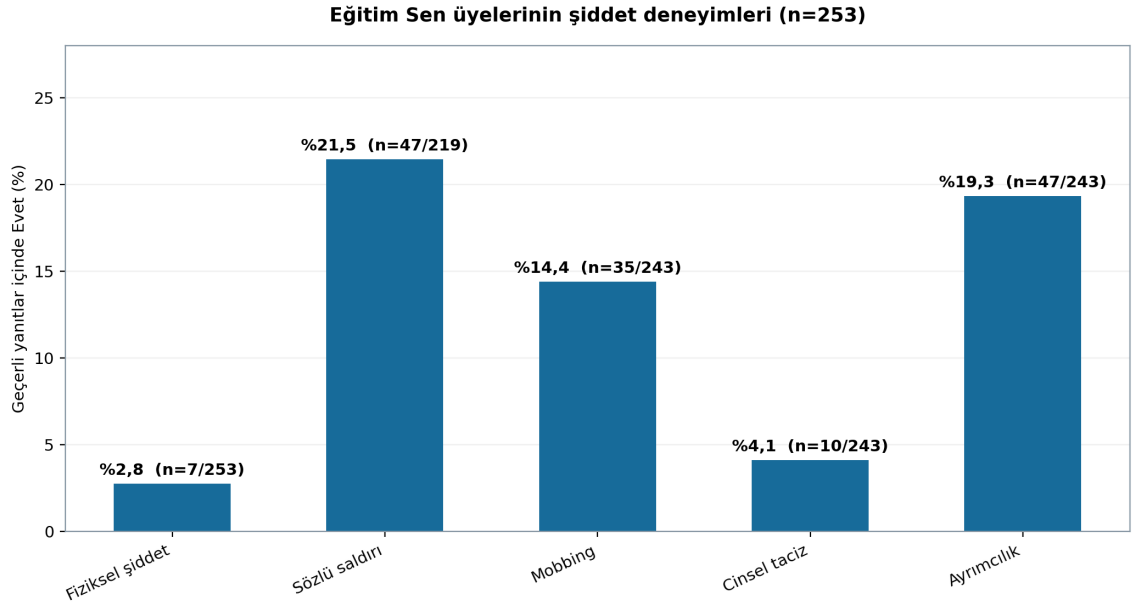
Sendika üyeliği – Cinsel taciz



Sendika üyeliği – Ayrımcılık

Eğitim-Sen üyelerinin şiddet deneyimleri

Birleşik 562 anket kaydı içinde sendikasını Eğitim-Sen olarak belirten 253 katılımcının beş şiddet türüne ilişkin yanıtları ayrı olarak değerlendirilmiştir. Ankete katılım açıdan bu sayı şiddet türlerini bu sendika özelinde de değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu dağılımda sözlü saldırı ve ayrımcılık öne çıkmaktadır.

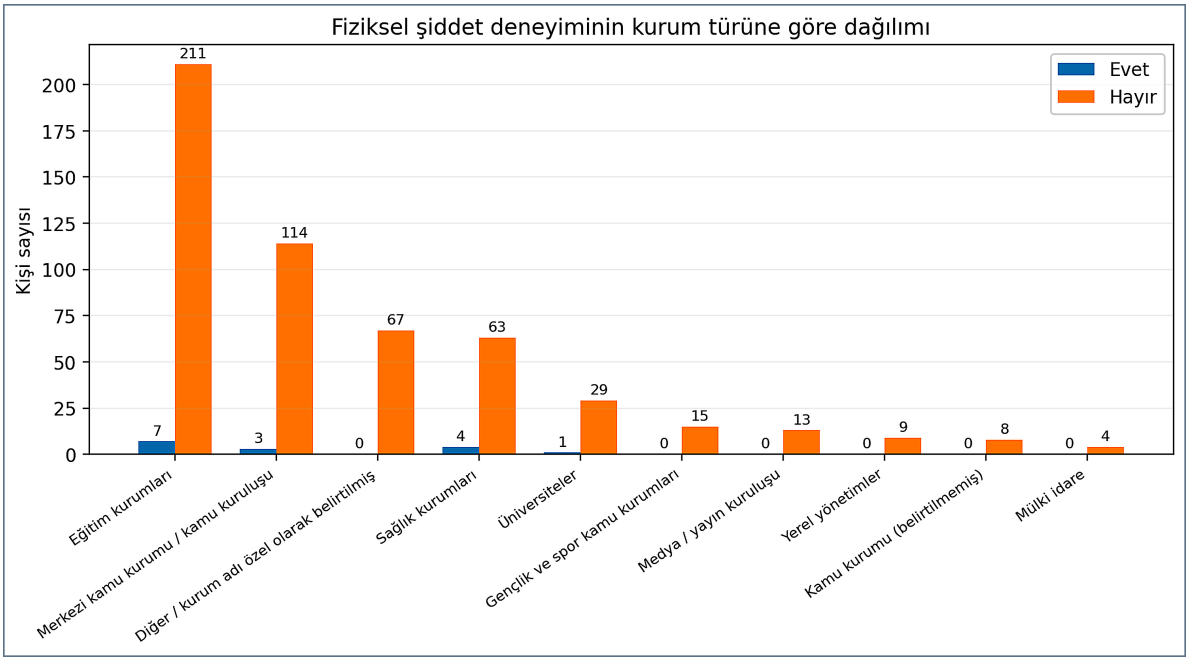


Grafik, Eğitim-Sen üyelerinin şiddet deneyimleri; oranlar her şiddet türü için geçerli "Evet/Hayır" yanıtları üzerinden hesaplanmıştır.

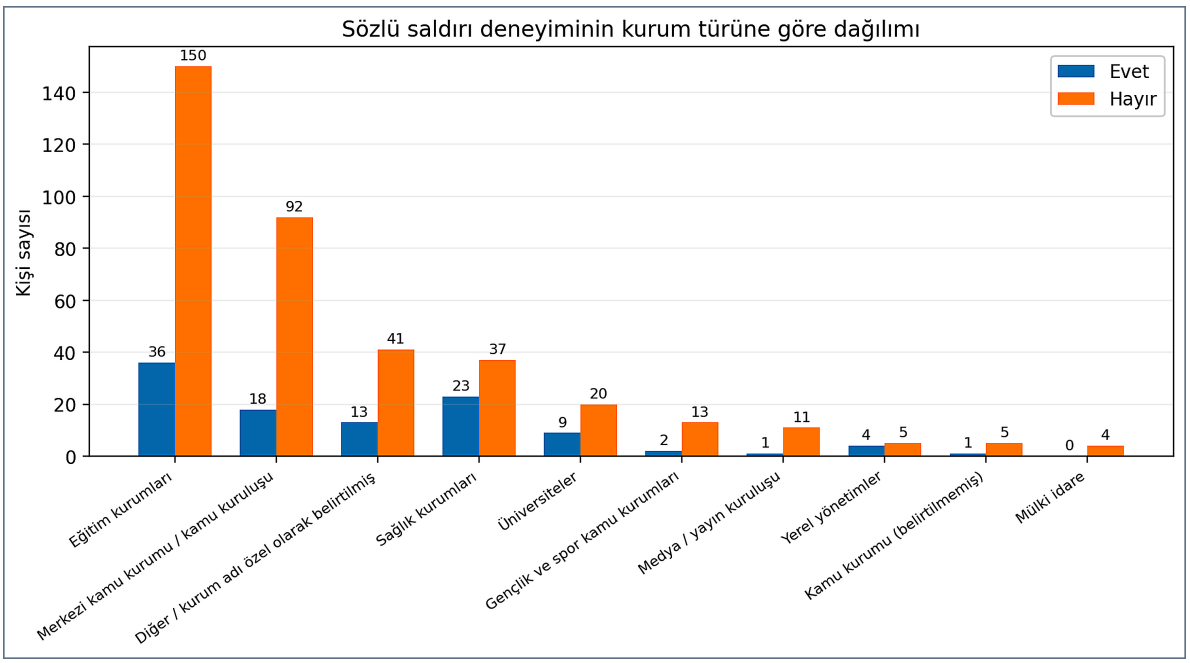
Eğitim-Sen üyelerinin yanıtlarında sözlü saldırı ve ayrımcılığın öne çıkması, sendikal mücadelenin gündeminde çalışma yaşamındaki gündelik baskı ve eşitsiz muamele biçimlerinin de yer alması gerektiğini düşündürmektedir.

Çalışılan kurum türüyle şiddet türleri arasındaki ilişki

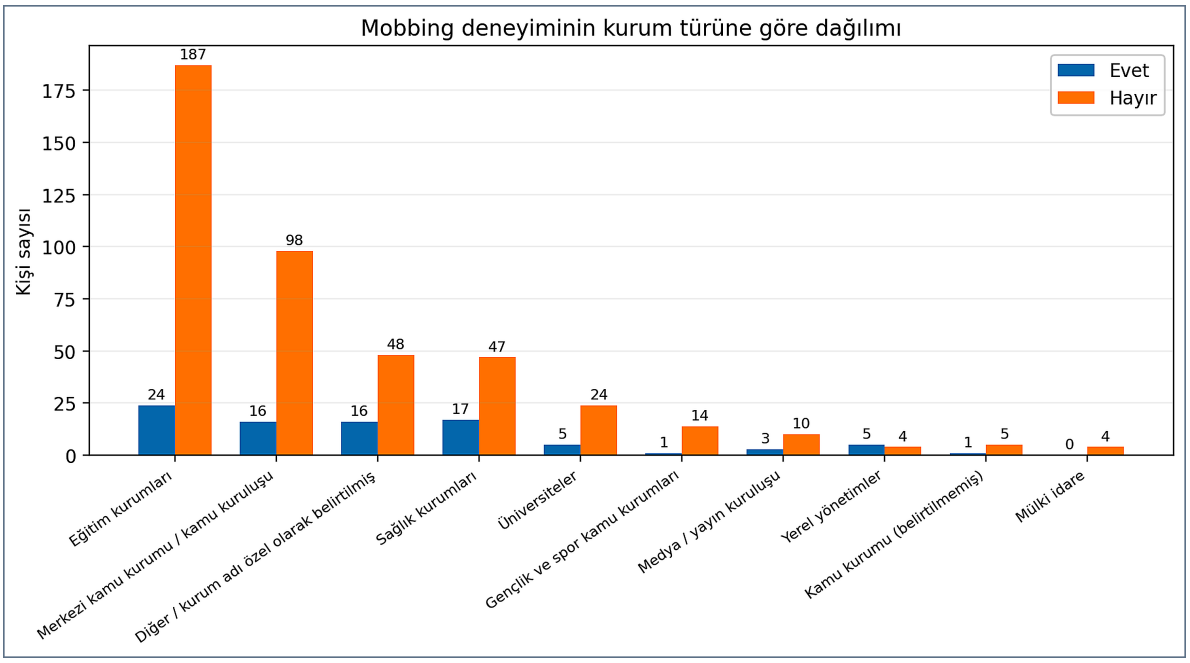
Kamu kurumları farklı çalışma düzenlerine ve yönetim ilişkilerine sahiptir. Şiddet deneyimlerini kurum türleriyle birlikte ele almak, işyerindeki otorite ilişkileri ve çalışanların korunmasına ilişkin kurumsal sorumlulukları tartışmak açısından önemlidir.



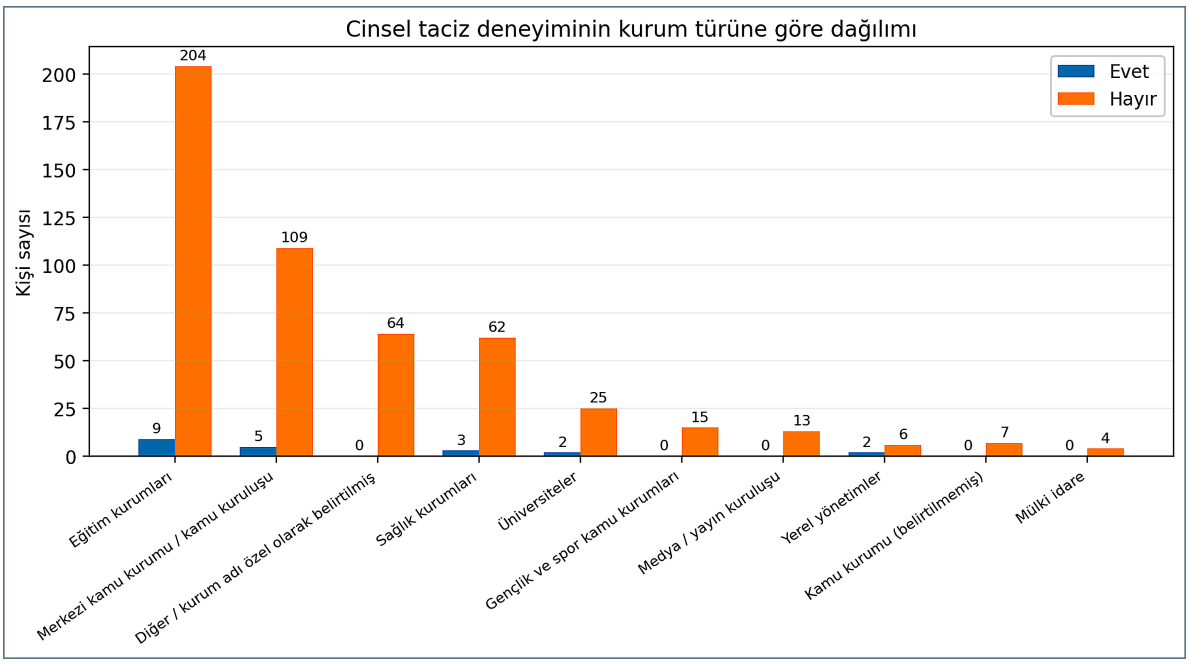
Çalışılan kurum türü – Fiziksel şiddet



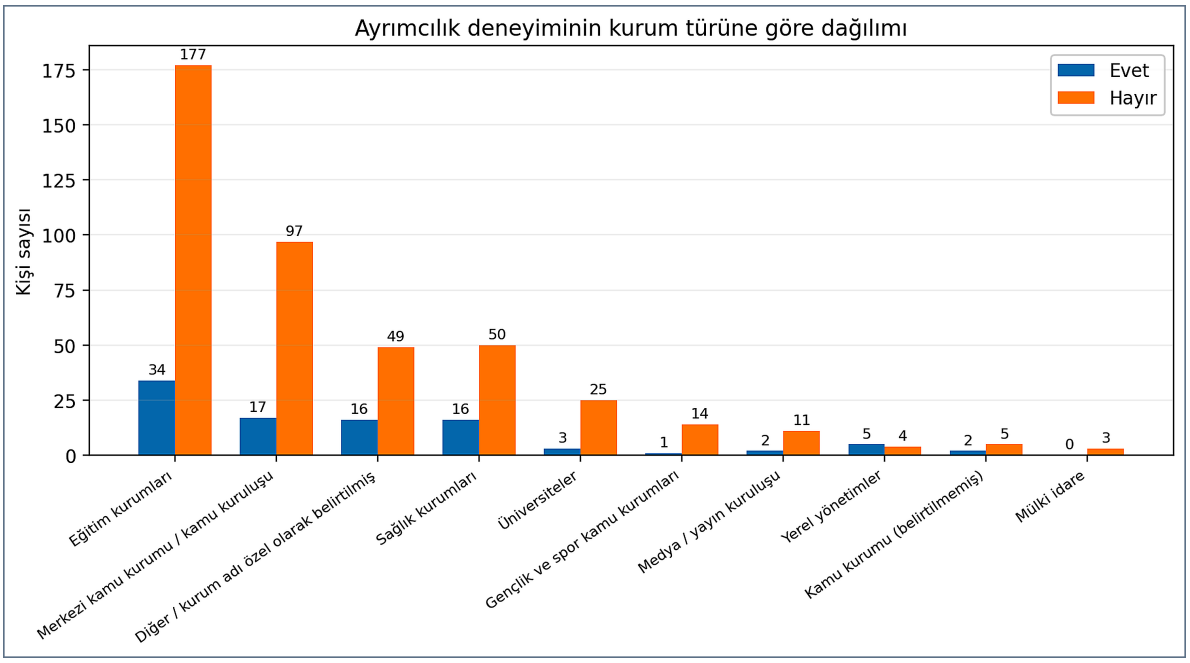
Çalışılan kurum türü – Sözlü saldırı



Çalışılan kurum türü – Mobbing



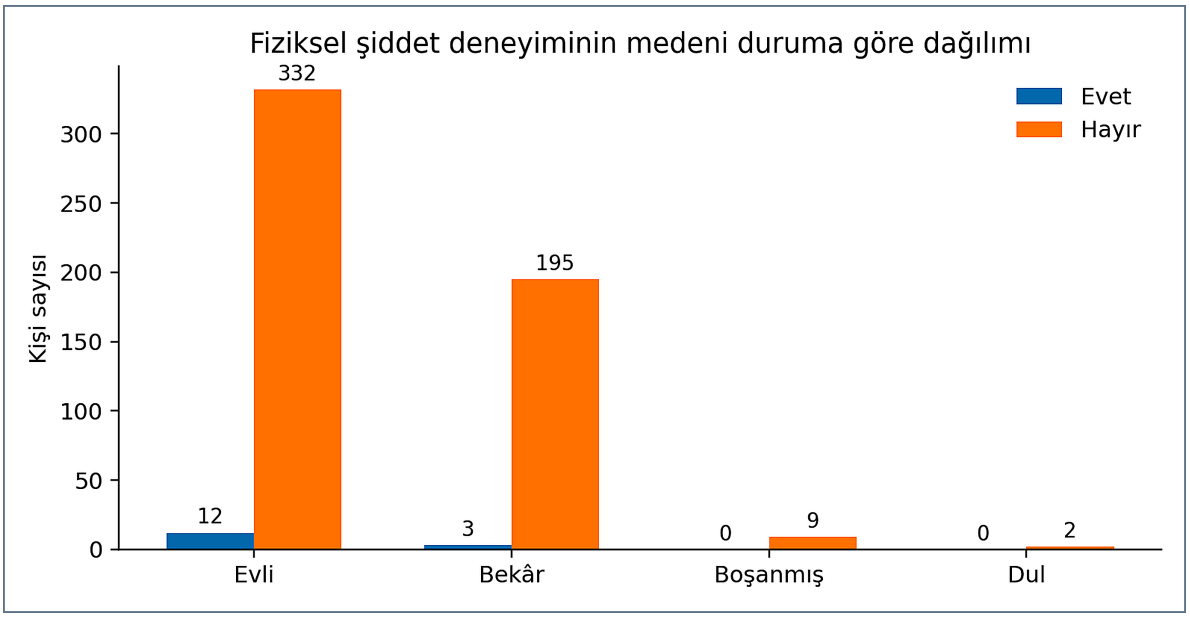
Çalışılan kurum türü – Cinsel taciz



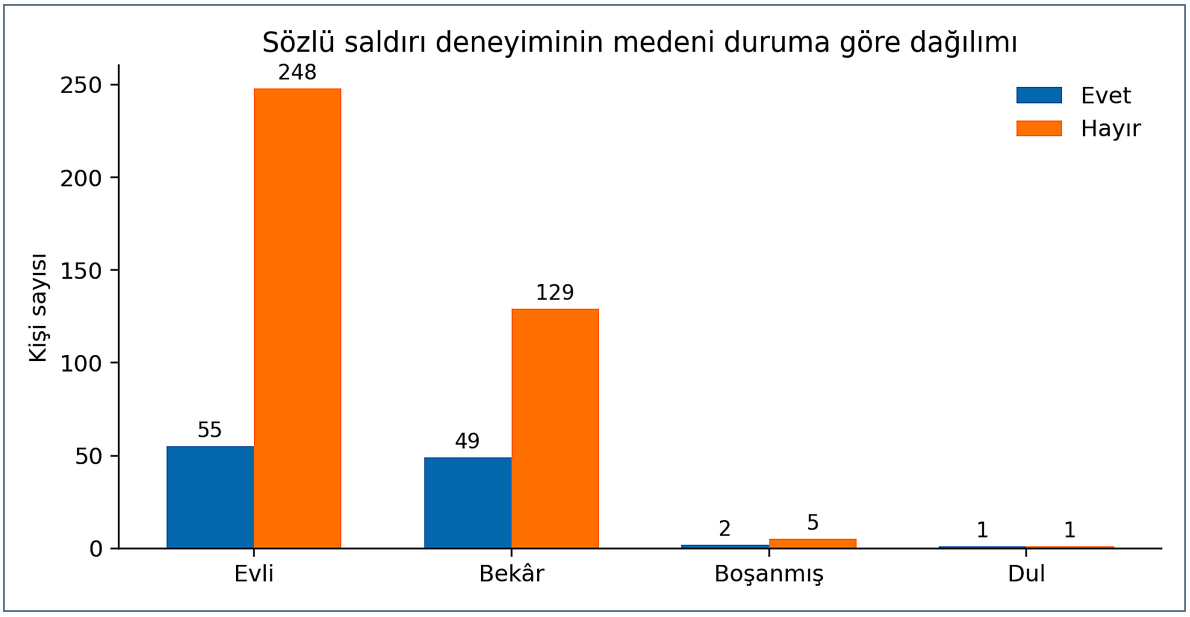
Çalışılan kurum türü – Ayrımcılık

Medeni durumla şiddet türleri arasındaki ilişki

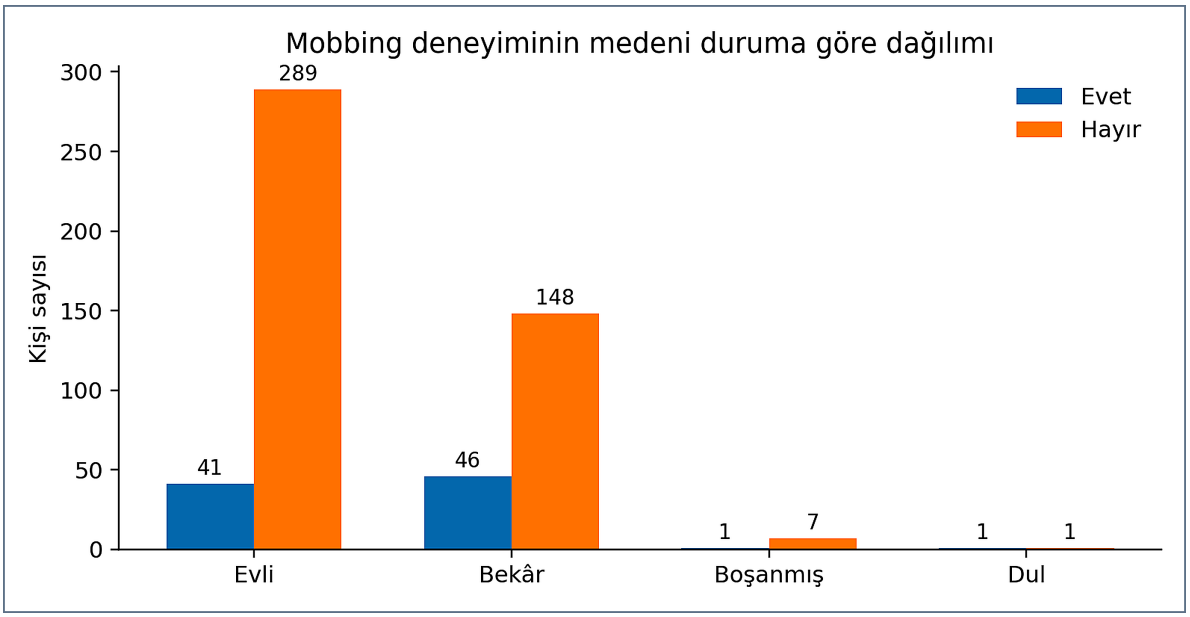
Medeni durum, kadınların iş ve özel yaşam arasında üstlendikleri sorumluluklarla birlikte düşünülmelidir. Ancak katılımcı sayısının az olduğu gruplar üzerinden kadınların şiddete maruz kalmasına ilişkin genel sonuçlar çıkarmak mümkün değildir.



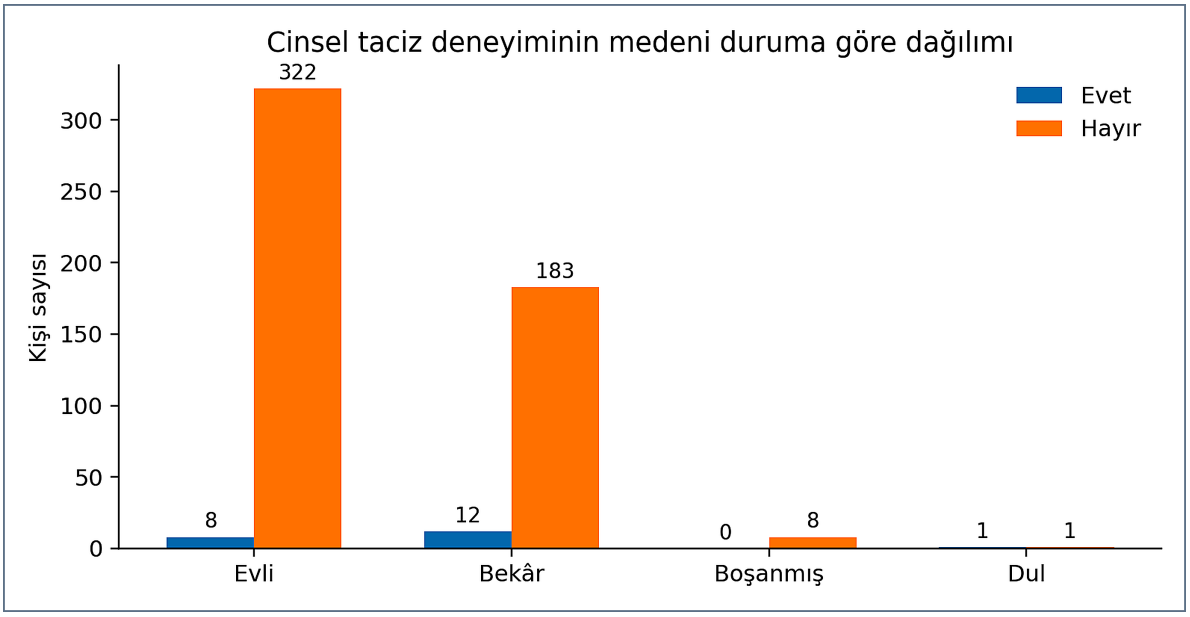
Medeni durum – Fiziksel şiddet



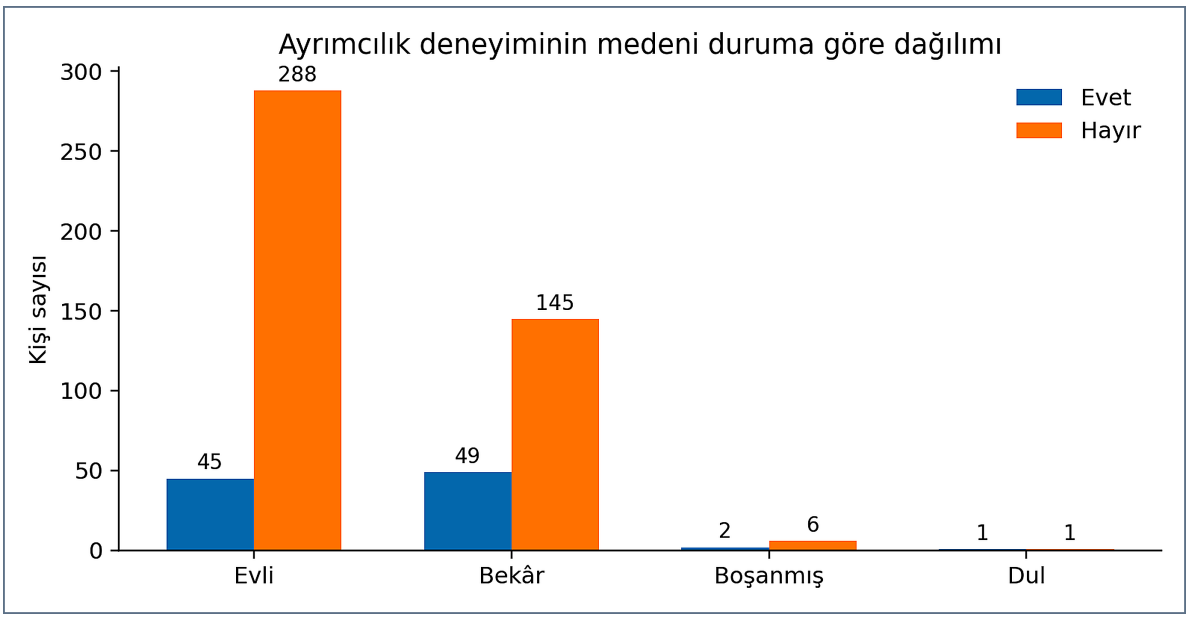
Medeni durum – Sözlü saldırı



Medeni durum – Mobbing



Medeni durum – Cinsel taciz



Medeni durum – Ayrımcılık

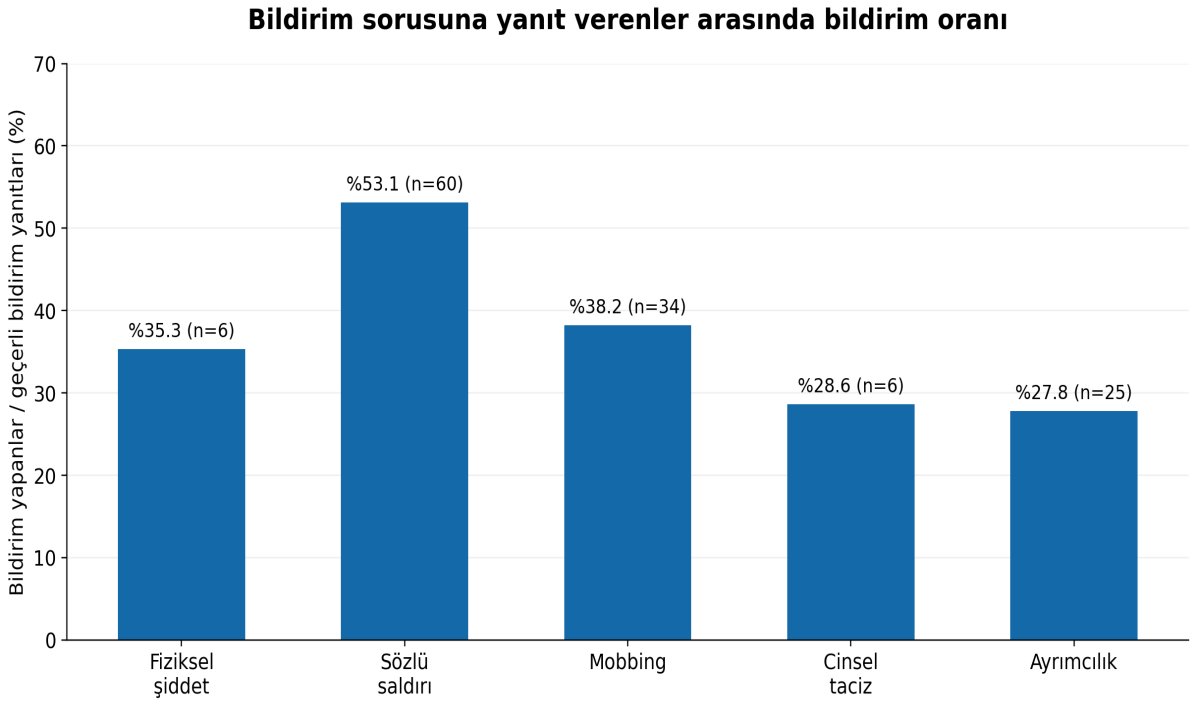
6. Şiddet deneyimlerinin katılımcı özelliklerine göre bildirilme oranları

Şiddete maruz kalan kadınların yaşadıklarını bildirme olanakları, yalnızca kişisel kararlarına bağlı değildir. İşyerindeki güç ilişkileri, başvurunun sonuç vereceğine duyulan güven ve olası misilleme kaygısı da bu süreçte önem taşır. Aşağıdaki bulgular, farklı kadın gruplarının hak arama deneyimlerini bu çerçevede tartışmaya açmaktadır.

Genel bildirim oranları

Sözlü saldırının daha sık bildirilmesi, diğer şiddet biçimlerinin daha az önemli olduğu anlamına gelmez. Özellikle cinsel taciz ve ayrımcılık karşısındaki daha düşük bildirim oranları, güvenli başvuru yollarının ve kurumsal sorumluluğun önemini ortaya koymaktadır.

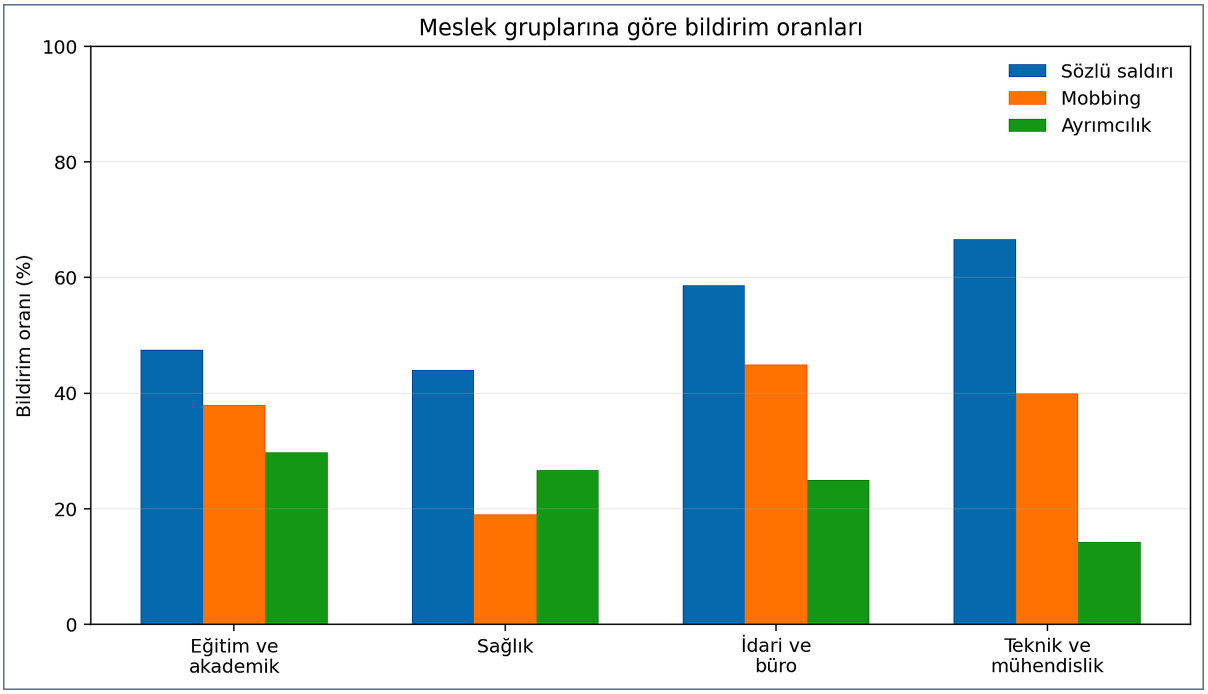
Şiddet deneyimlerine ilişkin bildirim durumları incelendiğinde, bildirim oranlarının şiddet türüne göre farklılaştığı görülmektedir. Araştırmaya katılanlar **arasında sözlü saldırı deneyimini bildirenlerin oranı %53,1 ile en yüksek düzeydedir.** Mobbing deneyimlerinde bildirim oranı %38,2 iken, fiziksel şiddette %35,3'tür. Cinsel taciz deneyimlerinde bildirim oranı %28,6, ayrımcılık deneyimlerinde ise %27,8 olarak belirlenmiştir. **Özellikle cinsel taciz ve ayrımcılık deneyimlerinde bildirim yapmayanların oranının daha yüksek olması dikkat çekmektedir.** Bununla birlikte, fiziksel şiddet ve cinsel taciz kategorilerindeki geçerli yanıt sayılarının sınırlı olması nedeniyle oranların ihtiyatla değerlendirilmesi gerekmektedir. Bulgular, şiddet deneyimlerinin bildirim süreçlerine ilişkin farklılaşmayı betimlemekte olup, bildirim davranışının nedenlerine ilişkin doğrudan bir açıklama sunmamaktadır.



Meslek grupları

Meslekler arasındaki farklı bildirim örüntüleri, kadınların hak arama olanaklarının çalışma alanlarına ve işyerindeki konumlarına göre değişebileceğini düşündürmektedir. Bu farklılıkların gerisindeki koşulların anlaşılması için işyerlerinin örgütlenme biçimi de dikkate alınmalıdır.

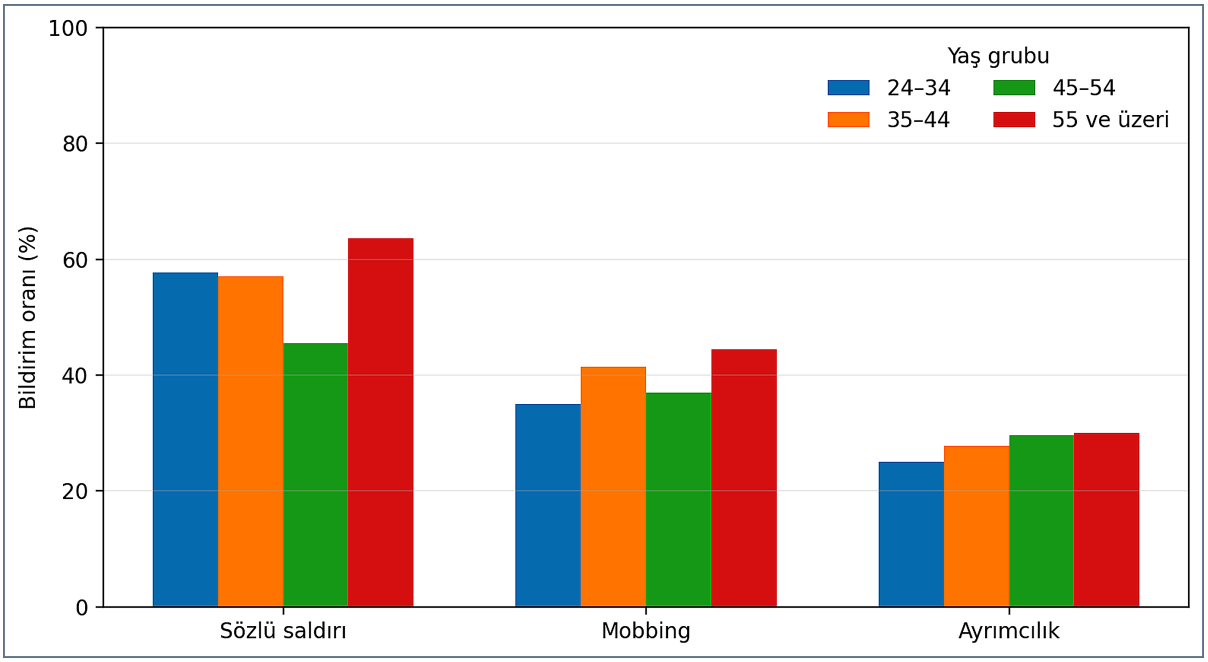
Bildirim davranışları meslek gruplarına göre değerlendirildiğinde, karşılaştırmanın ilgili şiddet türüne maruz kalan ve bildirim durumuna ilişkin geçerli yanıt veren katılımcılar üzerinden yapılması esas alınmıştır. Meslek gruplarındaki katılımcı sayılarının farklılaşması ve bazı gruplardaki yanıt sayılarının sınırlı olması nedeniyle, karşılaştırmalı değerlendirme katılımcı sayısı görece yüksek olan eğitim ve akademik çalışanlar, sağlık çalışanları, idari ve büro işleri ile teknik ve mühendislik alanlarında çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Fiziksel şiddet ve cinsel taciz deneyimlerine ilişkin bildirimlerde meslek gruplarındaki geçerli yanıt sayılarının sınırlı olması nedeniyle bu şiddet türleri meslek grupları arasında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmemiştir. Sözlü saldırı, mobbing ve ayrımcılık deneyimlerine ilişkin bildirim oranları ise betimsel olarak sunulmuştur.



Yaş grupları

Yaşa göre bildirim farklılıkları, kadınların çalışma yaşamının farklı dönemlerinde karşılaştıkları güç ilişkilerini ve hak arama koşullarını tartışmaya açmaktadır. Daha az bildirilen şiddet türleri için eldeki yanıtlar kesin bir yaş karşılaştırmasına elverişli değildir.

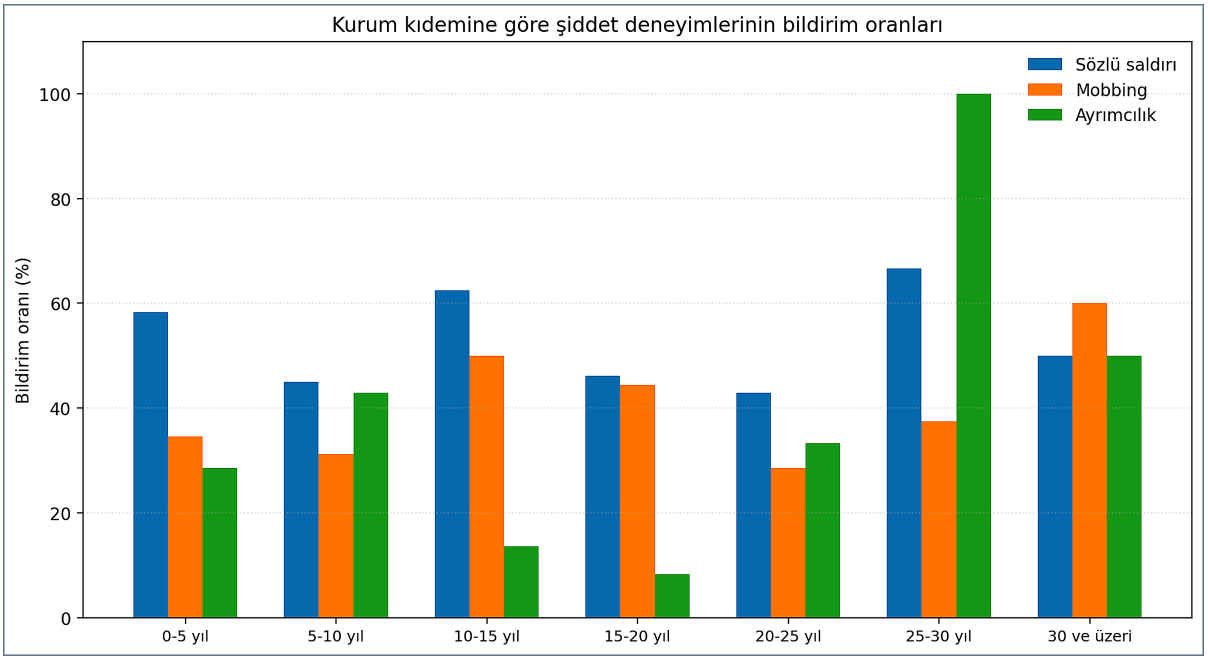
Yaş gruplarına göre bildirim oranlarının karşılaştırılmasında, ilgili şiddet türüne maruz kalan ve bildirim durumuna ilişkin geçerli yanıt veren katılımcı sayıları dikkate alınmıştır. Fiziksel şiddet ve cinsel taciz deneyimlerine ilişkin yanıtların yaş grupları içinde sınırlı sayıda olması nedeniyle, bu iki şiddet türü yaş grupları arasında karşılaştırmalı değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Karşılaştırma, yanıt sayılarının betimsel değerlendirme açısından daha elverişli olduğu sözlü saldırı, mobbing ve ayrımcılık deneyimleri üzerinden yürütülmüştür.



Kurum kıdemi

Uzun yıllar aynı kurumda çalışmak, kurumsal ilişkiler ve hiyerarşiler içinde farklı bağımlılıklar ya da dayanışma olanakları yaratabilir. Ancak az sayıda yanıt bulunan kıdem gruplarında görülen farklılıklar, bütün çalışanlara ilişkin bir eğilim olarak sunulmamalıdır.

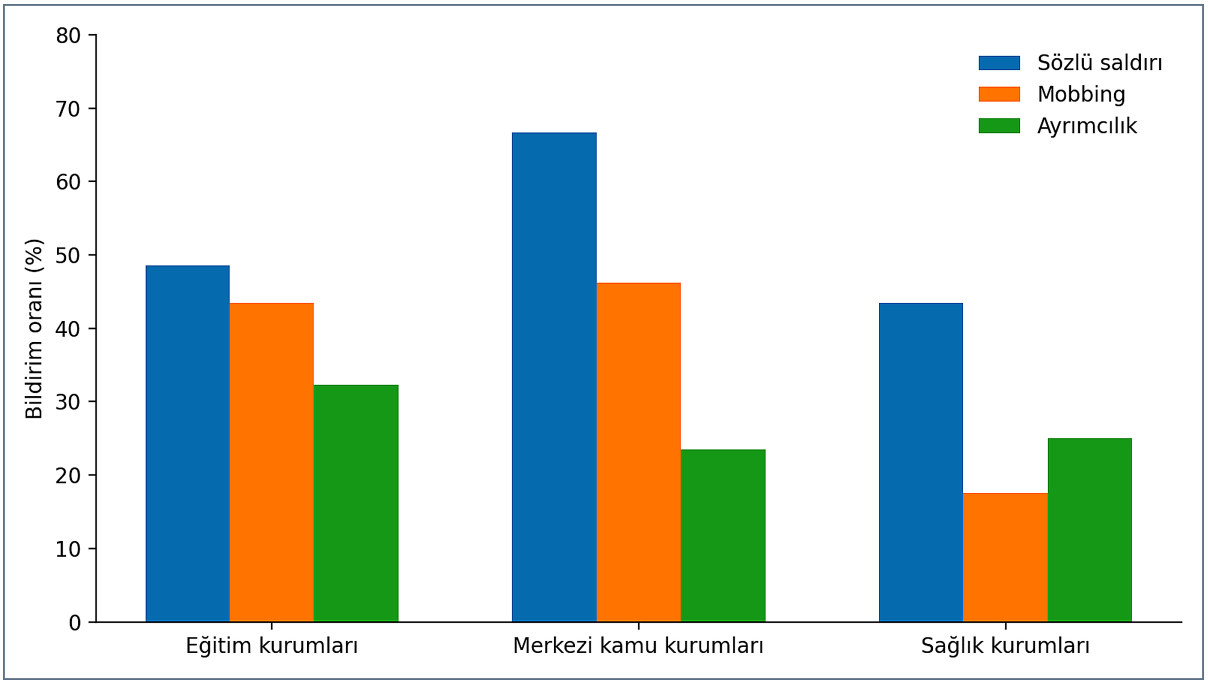
Kurum kıdemine göre bildirim oranları incelendiğinde, sözlü saldırı, mobbing ve ayrımcılık deneyimlerine ilişkin bildirim oranlarının kıdem grupları arasında farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte, özellikle uzun kıdem gruplarında ilgili şiddet türlerine maruz kalan ve bildirim durumuna ilişkin geçerli yanıt veren katılımcı sayılarının sınırlı olması, oranların ihtiyatla değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle bulgular, kurum kıdemi ile bildirim davranışı arasında doğrudan bir ilişki ortaya koyan sonuçlar olarak değil, araştırmaya katılanların deneyimlerinin betimsel dağılımı olarak değerlendirilmelidir.



Çalışılan kurum türü

Eğitim, merkezi kamu ve sağlık kurumlarındaki bildirim deneyimleri, kurumların işleyişi ve yönetim ilişkilerinin hak arama süreçlerindeki rolünü tartışmaya açmaktadır. Diğer kurum türleri hakkında kesin karşılaştırmalar yapmak için yeterli yanıt bulunmamaktadır.

Kurum türlerine göre bildirim oranlarının karşılaştırılmasında, ilgili şiddet türüne maruz kalan ve bildirim durumuna ilişkin geçerli yanıt veren katılımcılar esas alınmıştır. Kurum türlerinin dağılımı ve bazı gruplardaki yanıt sayılarının sınırlılığı dikkate alınarak karşılaştırma eğitim kurumları, merkezi kamu kurumları ve sağlık kurumları ile sınırlandırılmıştır. Üniversiteler, yerel yönetimler, gençlik ve spor kurumları, medya/yayın kuruluşları ve diğer/ayrıntılı belirtilmiş kurum kategorileri, grup büyüklükleri ve heterojen yapıları nedeniyle bu karşılaştırmaya dahil edilmemiştir.



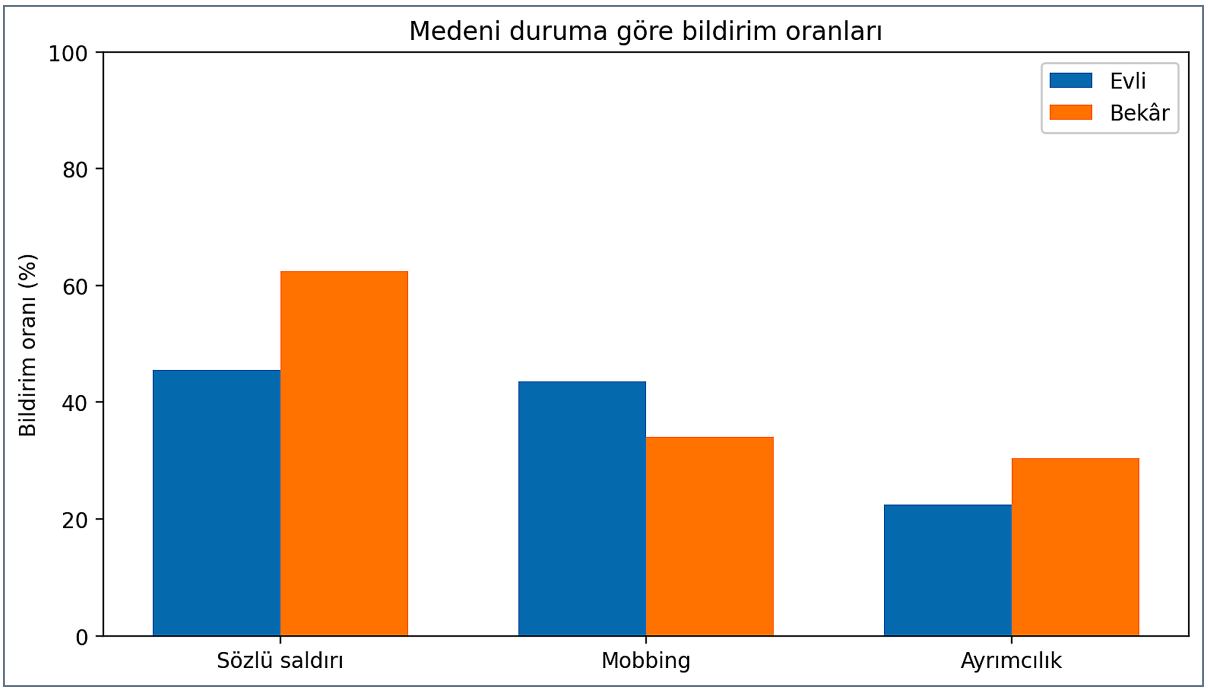
Medeni durum

Evli ve bekâr katılımcıların bildirim deneyimleri, kadınların işyerinde ve özel yaşamda karşı karşıya kaldıkları sorumluluklar bakımından birlikte düşünülmelidir. Bulgular medeni durumun tek başına bildirim davranışını belirlediğini göstermez.

Medeni duruma göre bildirim oranları incelendiğinde, sözlü saldırı ve ayrımcılık deneyimlerinde bekâr katılımcıların bildirim oranlarının evli katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu, mobbing deneyimlerinde ise evli katılımcılarda daha yüksek bir bildirim oranı görüldüğü anlaşılmaktadır. Şiddet deneyimlerine ilişkin bildirim yapılan yerler incelendiğinde, bildirim kanallarının şiddet türüne göre farklılaştığı görülmektedir. **Sözlü saldırı ve mobbing deneyimlerinde en sık başvurulan kanal amir ya da kurum yönetimi olurken, ayrımcılık deneyimlerinde sendikaya yapılan bildirimler daha yüksek sayıdadır.** Sözlü saldırı deneyimlerinde 35 kişi amir ya da kurum yönetimine, 20 kişi sendikaya bildirim yaptığını belirtmiştir. Mobbing deneyimlerinde bu sayılar sırasıyla 18 ve 15'tir. Ayrımcılık deneyimlerinde ise sendikaya bildirim yapanların sayısı 12, amir ya da kurum yönetimine bildirim yapanların sayısı 7'dir. Kurum içi resmi mekanizmalar ve resmi mercilere yapılan bildirimlerin tüm şiddet türlerinde daha sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Fiziksel şiddet ve cinsel taciz deneyimlerine ilişkin bildirim kanallarındaki yanıt sayıları da oldukça sınırlıdır. Bu bulgular, araştırmaya

katılanların bildirim süreçlerinde tercih ettikleri kanalların betimsel dağılımını ortaya koymakta olup, başvuru tercihlerini belirleyen nedenlere ilişkin doğrudan bir açıklama sunmamaktadır.

Mobbing deneyimlerinde ise evli katılımcıların bildirim oranı %43,6, bekâr katılımcıların oranı %34,1'dir.



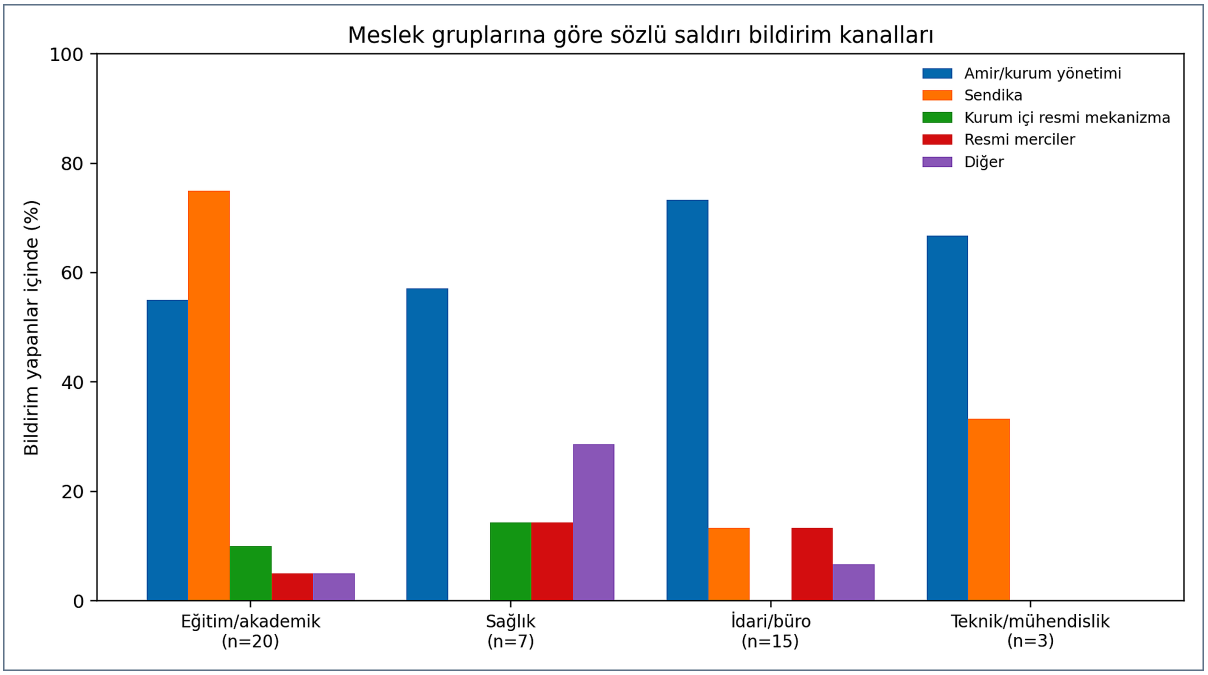
7. Sözlü saldırı deneyimlerinde meslekler ve kurumlar bazında bildirim yapılan yer

Sözlü saldırıya maruz kalan kadınların hangi kurumlara ve kişilere başvurduğu, hak arama yollarının işyerindeki güç ilişkileriyle nasıl kesiştiğini göstermesi açısından önemlidir. **Bir kişinin birden fazla yere başvurabilmesi, dayanışma ve kurumsal çözüm arayışlarının birlikte ilerleyebildiğini de düşündürmektedir.**

Meslek gruplarıyla bildirim yapılan yer arasındaki ilişki

Eğitim ve akademik çalışanların sendikaya daha sık başvurması, bu alanlarda kolektif hak arama kanallarının önemine işaret etmektedir. İdari ve büro işlerinde kurum yönetimine başvurunun öne çıkması ise çalışanların çözümü hangi otorite mercilerinde aradığını sorgulamayı gerektirir.

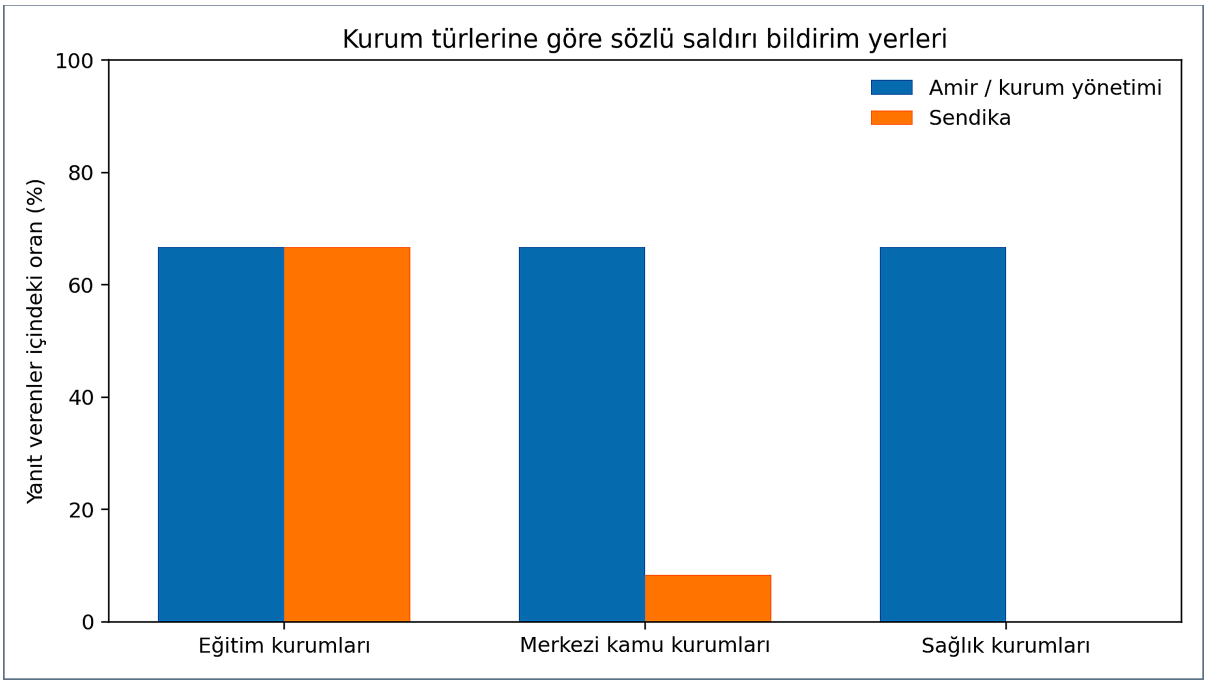
Meslek gruplarına göre sözlü saldırı deneyimlerine ilişkin bildirim kanalları incelendiğinde, başvurulan mekanizmaların meslek grupları arasında farklılaşan bir dağılım gösterdiği görülmektedir. **Eğitim ve akademik çalışanlar arasında sendikaya bildirim, amir ya da kurum yönetimine bildirimden daha sık belirtilmiştir. Bu grupta sendikaya bildirim yapanların oranı %75,0, amir ya da kurum yönetimine bildirim yapanların oranı %55,0'dır**. İdari ve büro işlerinde ise amir ya da kurum yönetimine bildirim (%73,3) öne çıkarken, sendikaya bildirim oranı %13,3'tür. Sağlık çalışanlarında da amir ya da kurum yönetimine bildirim en sık belirtilen kanal olmakla birlikte, bu gruptaki geçerli yanıt sayısının sınırlı olması nedeniyle bulgu ihtiyatla değerlendirilmelidir.



Kurum türleriyle bildirim yapılan yer arasındaki ilişki

Eğitim kurumlarında sendika ve kurum yönetimine başvuruların birlikte öne çıkması, kadınların hem kurumsal hem kolektif kanalları kullandığını göstermektedir. Diğer kurumlarda yönetim kanallarının ağırlığı, bağımsız ve güvenilir başvuru olanaklarının önemini artırmaktadır.

Çalışılan kurum türüne göre sözlü saldırı deneyimlerinin bildirim kanalları incelendiğinde, amir ya da kurum yönetimine bildirim üç kurum grubunda da öne çıkan kanallardan biridir. Eğitim kurumlarında bu kanala bildirim ile sendikaya bildirim eşit sayıda belirtilmiş; her iki kanal da 18 geçerli yanıtın 12'sinde (%66,7) yer almıştır. Merkezi kamu kurumlarında amir ya da kurum yönetimine bildirim 12 yanıtın 8'inde (%66,7) belirtilirken, sendikaya bildirim 1 (%8,3) yanıtla sınırlı kalmıştır. Sağlık kurumlarında da amir ya da kurum yönetimine bildirim 6 geçerli yanıtın 4'ünde (%66,7) belirtilmiştir. Bununla birlikte, sağlık kurumları grubundaki yanıt sayısının sınırlı olması nedeniyle bu dağılım ihtiyatla değerlendirilmelidir. Bulgular, araştırmaya katılanların sözlü saldırı deneyimlerine ilişkin bildirim kanallarının çalışılan kurum türüne göre betimsel dağılımını ortaya koymaktadır.



8. Katılımcıların önerileri ve mücadele perspektifleri

Anketin sonunda yer alan açık uçlu öneri ve görüş sorusuna iki ham veri dosyasında toplam 35 katılımcı yazılı yanıt vermiştir. Yanıtlar, sayısal bulguların ötesinde çalışma yaşamındaki şiddet, ayrımcılık ve mobbing deneyimlerinin nasıl anlamlandırıldığını ve hangi mücadele ve çözüm yollarının talep edildiğini göstermektedir. Aşağıdaki değerlendirme yanıtların tematik olarak okunmasına dayanmaktadır; temalar birbirini dışlayan kategoriler değildir ve sıklık ölçümü olarak yorumlanmamalıdır.

Liyakat, kayırmacılık ve kurumsal güç ilişkileri

Yanıtlarda görev dağılımı, yükselme ve ödüllendirme süreçlerinde liyakat ilkesinin zedelenmesi, siyasi ya da kişisel ilişkilerin belirleyici olması ve yöneticilerin çalışanlar üzerindeki keyfî gücü eleştirilmektedir. Bu anlatılar, işyerindeki eşitsizliklerin yalnızca kişiler arası tutumlarla sınırlı olmadığını; karar alma, görev dağıtımı ve kurumsal hiyerarşi içinde de üretilebildiğini göstermektedir. Katılımcılardan biri "emeğin değeri bilinse" talebini dile getirirken, başka yanıtlar liyakatsiz atama ve kayırmacılığın sona ermesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Kimlik temelli ayrımcılık ve dışlanma

Etnik kimlik, siyasi görüş, mezhep, yaşam tarzı ve kadınlık üzerinden ayrımcılık ve dışlanma deneyimleri açık biçimde ifade edilmiştir. Bazı yanıtlar özellikle Kürt kimliğine yönelik reddediş, hakaret ve kültürel görünürlüğün sınırlandırılmasına dikkat çekmektedir. Diğer yanıtlar kadınların giyim tercihleri ve kişisel yaşamları üzerinde idareciler tarafından denetim kurulmaya çalışılmasını eleştirmektedir. Bu anlatılar, ayrımcılığın çalışma ilişkilerinde farklı kimlik eksenleri üzerinden kesişebildiğine işaret etmektedir.

Başvuru mekanizmaları, sonuçsuzluk ve misilleme kaygısı

Katılımcılar şikâyet ve dilekçe süreçlerinin sonuçsuz kalması, yanıt verilmemesi, olayları kanıtlamanın güçlüğü ve sorun bildiren kişinin "sorunlu" olarak damgalanabilmesi gibi engellerden söz etmektedir. Yanıtlarda, her kurumda erişilebilir, gizlilik sağlayan ve misilleme korkusu olmadan kullanılabilecek şiddet ve tacizle mücadele birimleri oluşturulması; şikâyetlerin etkili biçimde değerlendirilmesi ve sonuçlandırılması talep edilmektedir. "Utanç taraf değiştirmeli" ifadesi, sorumluluğun şiddete maruz bırakılan kadınlara yüklenmesine karşı güçlü bir itiraz olarak öne çıkmaktadır.

Sendikal dayanışma, kapasite ve eleştiriler

Sendikalar, yanıtların bir bölümünde çalışanların yalnız olmadıklarını hissetmelerini ve başvuru süreçlerinde destek bulmalarını sağlayan önemli mücadele araçları olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte sendikanın yaşanan sorunlara müdahale etmemesi, taraflı davranması ya da üyeler arasında mobbing konusunda farkındalık eksikliği olması yönünde eleştiriler de vardır. Katılımcılar işyeri temsilcileri, hukuk ve disiplin süreçlerinde görev alan kişiler için düzenli eğitim, tarafsızlık, erişilebilirlik ve kadın üyelerin kendilerini rahatça ifade edebileceği başvuru olanakları talep etmektedir. Bu yanıtlar sendikal dayanışmanın yalnızca varlığının değil, işleyişinin ve güvenilirliğinin de önemli olduğunu göstermektedir.

Eğitim, destek ve önleyici politikalar

Yönetici ve çalışanlara toplumsal cinsiyet, mobbing ve şiddet konusunda düzenli eğitim verilmesi; psikolojik destek olanaklarının geliştirilmesi, çalışan annelerin ihtiyaçlarının gözetilmesi ve kurum içindeki dışlanma ve gruplaşmaların izlenmesi öneriler arasında yer almaktadır. Bu talepler, mücadeleyi yalnızca olay sonrasında şikâyet mekanizmasına başvurmaya indirgemeyen, önleyici ve dönüştürücü bir yaklaşım ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Anketin kapsamına ve ölçümüne ilişkin geri bildirimler

Bazı katılımcılar soruların son 12 ayla sınırlandırılmasının daha önce yaşanan şiddet, mobbing ve ayrımcılık deneyimlerini görünmez kıldığını belirtmiştir. Ayrıca psikolojik şiddetin tanımının, görmezden gelme, emeğin ve başarının yok sayılması gibi deneyimleri kapsayıp kapsamadığı konusunda geri bildirimler verilmiştir. Bu değerlendirmeler, araştırmanın bulgularını yorumlarken zaman sınırının dikkate alınmasını ve sonraki araştırmalarda soru tasarımının gözden geçirilmesini gerektiren metodolojik geri bildirimlerdir.

Genel olarak açık uçlu yanıtlar, çalışma yaşamında şiddet, mobbing, taciz ve ayrımcılığın bireysel ilişkilerden ibaret olmadığını; liyakat, kurumsal hiyerarşi, kimlik temelli eşitsizlikler, başvuru mekanizmalarının işleyişi ve sendikal kapasite ile bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların önerileri, mücadele açısından kurumsal hesap verebilirlik, etkili ve güvenli başvuru mekanizmaları, düzenli eğitim, sendikal dayanışmanın güçlendirilmesi ve ayrımcılığa karşı açık politikaların birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

9. Genel değerlendirme

Araştırma, kadın kamu emekçilerinin karşılaştığı şiddetin sözlü saldırı, ayrımcılık ve mobbing gibi gündelik çalışma ilişkilerine yerleşebilen biçimlerde olduğunu göstermektedir. Bu deneyimler, kamu kurumlarındaki hiyerarşilerin, kadın emeğinin değersizleştirilmesinin ve eşitsiz muamelenin birlikte tartışılmasını gerektirir.

Kadınların yaşadıkları şiddeti her durumda bildirmemesi, bireysel sessizlik ya da kayıtsızlık olarak yorumlanamaz. Kurum içindeki güç eşitsizlikleri, başvuruların sonuçsuz kalması ihtimali ve misilleme kaygısı, hak arama süreçlerinin önündeki toplumsal ve kurumsal engeller olarak ele alınmalıdır. Bu nedenle asıl sorumluluk, güvenli ve etkili başvuru koşullarını oluşturması gereken kurumlardadır.

Kurum yönetimi ve sendikaların başvuru kanalları arasında öne çıkması, şiddetle mücadelenin hem kurumsal hesap verebilirliği hem de örgütlü dayanışmayı gerektirdiğini göstermektedir. Kadınların başvuru sonrasında korunması, şikâyetlerin bağımsız biçimde incelenmesi ve sonuçların takip edilmesi temel talepler olmalıdır. Sendikal mücadelenin de kadınların deneyimlerini tali bir gündem olarak değil, çalışma yaşamındaki eşitlik mücadelesinin merkezinde ele alması önem taşımaktadır.

Şiddet, mobbing, taciz ve ayrımcılıkla mücadele, tek tek kadınların dayanıklılığına veya bireysel şikâyetlerine bırakılamaz. İşyerindeki hiyerarşik ilişkilerin sorgulanması, kadınların karar süreçlerine katılımının güçlendirilmesi, bağımsız başvuru yollarının kurulması ve sendikal dayanışmanın geliştirilmesi ortak bir mücadele zemini oluşturmaktadır.