

AKADEMİK ETİK VE ÜNİVERSİTE YAŞAMINDA MOBBİNG



Prof. Dr. Nüket Büken
HÜTF Tıp Tarihi ve Etiği AD
HÜ Biyoetik Merkezi
HÜKSAM
buken@hacettepe.edu.tr
nuketbuken@gmail.com

İDEAL ÜNİVERSİTENİN“OLMAZSA OLMAZ”LARI !..

- ◉ Akademik etik
- ◉ Akademik özgürlük
- ◉ Akademik özerklik
- ◉ Akademik liyakat
- ◉ Akademik hareketlilik

AKADEMİK ETİK

- ◉ Üniversite dünyasında herkesin bildiği gördüğü ama kimilerinin bilmezlikten ve görmezlikten geldiği kimilerinin ise statükonun devam etmesi uğruna ses çıkaramadığı konuları kapsar ...

“Duyuyoruz, Görüyoruz, Biliyoruz!..”

AKADEMİK ETİK DEĞERLERİN GEÇERLİ OLABİLMESİ ÜNİVERSİTELERDE ÜÇ TEMEL UNSURUN NİTELİĞİNİN ARTTIRILMASI İLE SAĞLANIR

- İnsan Kalitesi
- Sistem Kalitesi
- Yönetim Kalitesi

AKADEMİK ETİĞİN İLGİLİ TARAFLARI

- ◉ Üniversite Öğretim elemanlarının görev ve sorumlulukları / Hakları
- ◉ Üniversite Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları / Hakları
- ◉ Üniversite idari ve hizmet personelinin Görev ve Sorumlulukları / Hakları
- ◉ Üniversite Öğrencilerinin Görev ve Sorumlulukları / Hakları



Üniversite Öğretim
elemanlarının görev
ve sorumlulukları /
Hakları



Üniversite
Yöneticilerinin
Görev ve
Sorumlulukları /
Hakları



Üniversite
Öğrencilerinin Görev
ve Sorumlulukları /
Hakları



ÖĞRETİM ÜYESİNİN DÖRT TEMEL GÖREVİ BULUNMAKTADIR

- ◉ Eğitim ve öğretim
- ◉ Bilimsel araştırma
- ◉ Hizmet
- ◉ Bulunduğu coğrafyadaki toplumun bilinçlenmesini sağlamak

AKADEMİK ETİK

- ◉ Eğitim Etiği
- ◉ Bilim Etiği
- ◉ Araştırma ve Yayın Etiği
- ◉ Mobbing
- ◉ Taciz
- ◉ Cinsel Taciz

ÜNİVERSİTELERDE EN SIK GÖZLENEN EĞİTİM ETİĞİNE AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR NELERDİR?

- ◉ Başta eğitim ve öğretime gerekli önemi vermemek (kendisini yenilememek),
- ◉ Derslere zamanında girmemek ve zamanında bitirmemek,
- ◉ Maddi çıkar elde etmek için belirli kitap, donanım ve laboratuvar malzemesini talep etmek,
- ◉ Dersleri yalnızca öğretmen merkezli işlemek,
- ◉ Eğitimi ve öğrenmeyi bir bütün olarak işlemek ve tartışmak için öğrenciyi araştırmaya yönlendirmemek,
- ◉ Derste öğrenciyi aşağılamak, sınıfta küçük düşürücü davranışlarda bulunmak,
- ◉ Sınavları doğru yapmamak, değerlendirmede objektif davranmamak, bazı öğrencilere ayrıcalık göstermek, sınav sonuçlarını doğru değerlendirmemek.

EN SIK GÖRÜLEN ARAŞTIRMA ETİĞİ İHLALLERİ NELERDİR?

- ◉ Bilimsel araştırmaya gerekli özeni göstermemek, Araştırmayı yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,
- ◉ Elde ettiği verileri amaca uygun değiştirmek, Başkasının verilerini kullanmak, Başkasının yaptığı çalışmayı kaynakça göstermeden kullanmak,
- ◉ Başkasının eserini yabancı dilden çevirerek kendi eseriymiş gibi göstermek,
- ◉ Başkasının araştırma materyalini saklamak, Araştırmayı başkasına para ile yaptırmak ve yazdırmak, Araştırma fonunu değişik yöntemlerle dolandırmak, Araştırmacıların verilerini para ile satmak,
- ◉ Bilim adamı adaylarının seçiminde liyakata uygun davranmamak,
- ◉ Akademik aşamada kayırmacı davranmak, Akademik kadro ilanlarında ilgili alanın ihtiyaçları yerine kendisine yakın kişiler için ilan vermek,
- ◉ İlgisi olmayan kişileri araştırmada ortakmış gibi göstermek, Emeği geçmediği halde başkasının bilimsel çalışmasına kendisinin de dahil edilmesini istemek,
- ◉ Gitmediği kongreye gitmiş gibi göstermek, Mesai saatleri içinde dışarıda iş takibi veya danışmanlık yapmak,
- ◉ Projede karşılıksız öğrenci ve diğer çalışanları kullanmak, Yapılan işin karşılığını vermemek veya eksik vermek,
- ◉ Alanı olmadığı konularda uzman gibi davranmak veya uzmanlıklara saygı göstermemek.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA ETİK KURULLARI



ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNİN ETİK DIŞI TUTUM VE DAVRANIŞLARI

- ◉ Keyfi davranmak,
- ◉ Yönettiği birimde liyakata uymamak,
- ◉ Kayırmacılık yapmak/ekibini-yakınlarını yükseltmek,
- ◉ Kamusal kaynakları özel istemleri/çıkarları için kullanmak, çıkar sağlamak,
- ◉ Kurumunu değil, bireysel önceliklerini düşünmek,
- ◉ Çalışana haksız muamelede bulunmak,
- ◉ Engelleme yapmak,
- ◉ İlkelere göre değil, duruma göre hareket etmek,
- ◉ Elinin altındaki bilgileri farklı amaçlarla kullanmak, tehdit veya şantajda bulunmak,
- ◉ Kamusal kaynakları peşkeş çekmek,
- ◉ Makamını kişiler üzerinde etki/güç kurmak için kullanmak,
- ◉ Makamını atlama tahtası için kullanmak,
- ◉ Söz verdiği gibi davranmamak,
- ◉ Her türlü etik dışı davranışlara göz yummak.

ÖZ DENETİME NEREDEN BAŞLAYABİLİRİZ?

- ◉ Kurumları ayakta tutan, geliştiren, saygın kılan, kapıdaki güvenlik görevlisinden, en üstteki yöneticisine kadar olan kadronun yetkinliğidir.
- ◉ Üniversitedeki kadronun diğer kurumlardan çok daha özenle seçilmesi gerekir; çünkü bu kurumlar insan yetiştiren kurumlardır.

MOBBİNG- YILDIRMA-BEZDİRİ

- İngilizce yıldırma (mobbing) kavramı, “mob” kökünden gelmektedir.
- “Mob” sözcüğü, İngilizce’de yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya “çete” anlamındadır.
- Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir.

Mobbing (iş yerinde psikolojik suiistimal),

- Bir ya da daha fazla kişiye karşı, doğrudan ya da dolaylı olarak psikolojik şiddetin pervasızlaşarak süreklilik gösterdiği, sınırları bildirilmediğinde kalıcı bir bezginlik oluşturacak şekilde kişinin onurlu yaşam hakkının ihlal edilmesidir...

İş yaşamı merkezli Mobbing

◎ Tecrit Etme

Çalışanı marjinalize etmek ve dışlamak amacıyla meslektaşları ile iletişimini kısıtlama, yalnız bırakma ve ötekileştirme.

◎ Bilgi manipülasyonu

Çalışanın aldığı bilgilerin seçilip manipüle edilmesi, yalan söylenmesi, yanlış bilgi aktarımı, gerekli bilgilerin saklanması, dökümanların bekletilmesi, sümen altı edilmesi, tahrif edilmesi ya da yok edilmesi.

◎ İş koşullarının kötüleştirilmesi

Kişinin çalışma koşulları ve iş çevresindeki olumsuzluklar ya da sağlığını tehlikeye atan durumlar konusunda ihmalkar ve umursamaz davranmak. Kişinin işini düzgün bir şekilde yapmasının engellenmesi, kariyer gelişiminin engellenmesi.

Kişisel suiistimal

◎ Duygusal Suiistimal

Kişinin duygu ve hisleri ile alay eden saldırgan hareket ve ifadeler. Kaba kuvvet, tehdit, sözlü sataşma, aşağılama, özel yaşama saldırı, hakkında asılsız iddialarda bulunulması, gerekmediği halde gerginlik yada çatışma yaratılması.

◎ Mesleki itibarın zedelenmesi aşağılanması

Kişinin mesleki bilgisi, deneyimi, çalışmaları ve performansını değersizleştirmeye, anlamsızlaştırmaya çalışmak, dikkate alınmama, fikirlerinin daima nedensiz yere reddedilmesi.

◎ İş yerindeki mesleki rolünü değersizleştirilmesi

Çalışanın iş yerindeki rolünün azımsanması, nedensiz yere sorumluluklarının alınıp, lüzumsuz ya da yararsız görülen, yapılması imkansız olan ya da belirgin bir biçimde vasıflarının altında işler verilmesi. Görevlendirilmelerin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi.

MOBBİNG NEDENLERİ

- ◉ Mobbing **aktörlerinin** kişilikleri
- ◉ Mobbing sürecine hedef olan **mağdurlar**
- ◉ Mobbing sürecinin nedeni olarak **örgütsel sistem**
- ◉ Mobbing sürecinin nedeni olarak **sosyal sistem**

KAPİTALİST KÜLTÜRÜN EGEMEN KILDIĞI YENİ TOPLUMSAL DEĞERLER MOBBİNGİ TETİKLER...

- ◉ Aşırı Rekabet
- ◉ Aşırı Verimlilik Baskısı
- ◉ Bencillik ve Egoizm
- ◉ Bireysellik
- ◉ Ahlaki İlke ve Değer Kaybı
- ◉ Devamlı Değişim ve Yenilik

AKADEMİK YAŞAMDA MOBBİNG NEDEN YAYGIN?



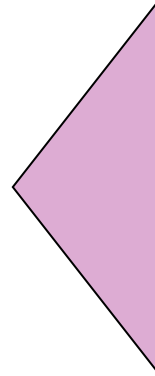
MOBBİNGİN BİLEŞENLERİ

Düşmanca Davranışlar

Saldırı

Kötü Muamele

Manevi/ Maddi Zarar



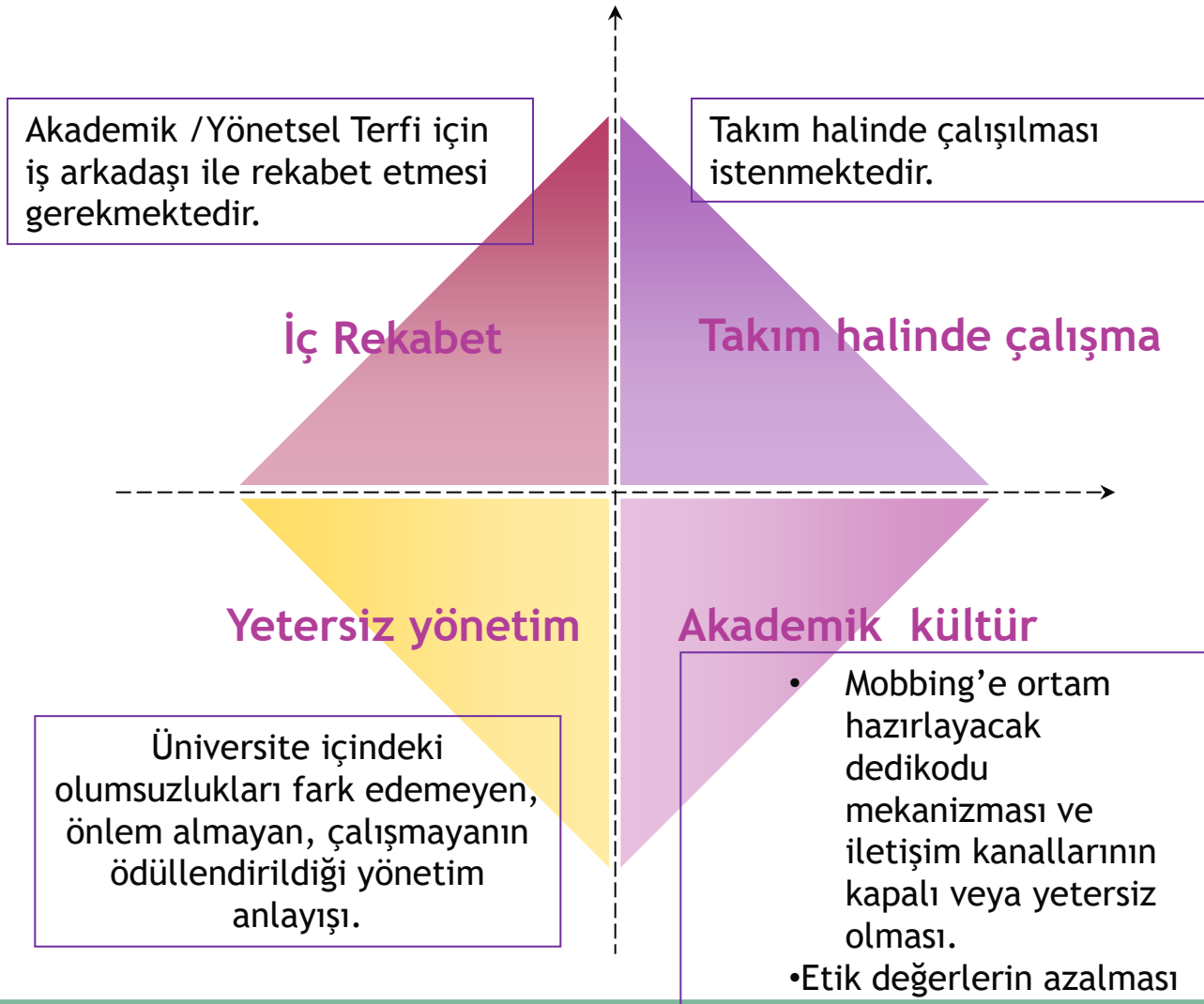
Mağdur

Yönetim

Yönetim Yetkinliği

Ülke Kültürü

MOBBİNG ZEMİNİ



Üniversitede mobbing varsa en tepeye kadar herkes içindedir.

KURUMSAL YILDIRMA

Mobbinge uğrayan
Yönetici



Mobbingci
Yönetici



Aynı statüde bulunan akademisyenler/ idari yöneticiler birbirlerinin hatasını arayarak,
yazılı kanalları
kullanarak üniversite genelini haberdar ederler

Astlar birleşip yeni gelen Anabilim Dalı başkanına/ idari
yöneticiye mobbing yapabilirler.

Ast

AD Başkanının/ idari
yöneticinin verdiği
görevleri yerine
getirmeyen



Ast

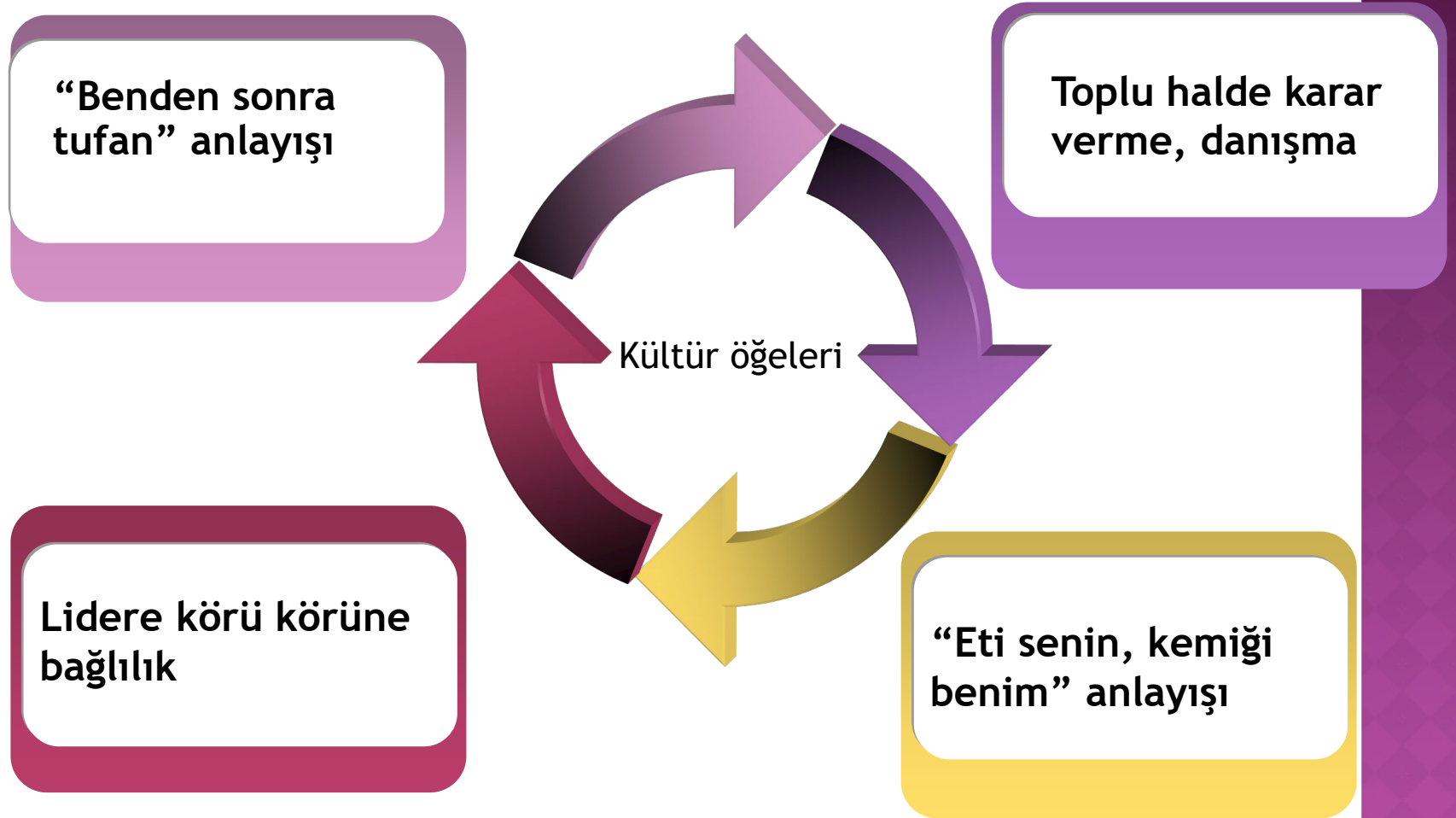
AD Başkanının/ idari
yöneticinin
dedikodusunu
yapan



Ast

AD
Başkanı/ Yöneticisi
tarafından
mobbinge uğrayan

TÜRK KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ



ERKEN UYARI SİNYALLERİ !

“Sektörlere göre farklılık gösterir”

Özel
sektör

Kamu
sektörü

Kilit noktadaki istifası

Hastalık izinlerinin artması

Moral çöküntüsü

Departman sorunlarından
sadece bir kişinin sorumlu
tutulması

Üst yönetim atamalarında
liyakat yerine siyaset ilkesi

Aniden görevden alma, görev
yeri ve ili değiştirme

Nedeni bilinen ama görmezden
gelinen moral çöküntüsü

Başarılı bir çalışanın suçlanması
ve performansının düşük
gösterilmesi

AKADEMİK YAŞAMDA MOBBİNG NEDEN YAYGIN?

- Akademik eğitimde mevcut olan “usta-çırak” ilişkisi “ben yaptım oldu” zihniyetinin hakim olduğu bir düzeni yaratmaktadır.
- Akademinin yönetim ve idari yapılanması içerisinde **usul hukukunun/idare hukukunun bilinmemesi**, uygulanmaması.
 - Öğretim üyeleri ve idari yöneticilerin yöneticilikle ilgili bir eğitimden geçmeden idareci olmaları durumu.

İŞ YERLERİNDE MOBBİNGİ/YILDIRMAYI ORTAYA ÇIKARAN DÖRT BELİRGİN ÖZELLİK

- İş tasarımıındaki belirsizlik
 - Lider yetersizliği
- Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği
- Departmandaki/ İlgili birimdeki düşük ahlaki standartlar

MOBBİNGCİ...

Tarz

Akademik yaşama veya toplumsal problemlere karşı özgün bakış açısına sahip değildir.

Düşünce

Sadece kendi çıkarını düşünmekte, rant paylaşımına göre hareket etmektedir.

Farkındalık

Yetersizliğinin farkındadır ve kendisi dışındakileri aptal olarak görür.

Oyun kurucu

Kurallarını kendi koyduğu oyunda mağdura rolünü kabul etmeye zorlar.

MOBBİNG AKTÖRÜ VE KİŞİLİK ANALİZİ

© Mobbing aktörleri olarak «zorbaların» kişilik özellikleri

- Antipatik
- Narsist
- Tehdit altında ben merkezci
- Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışan
- Önyargılı ve duygusal



MAĞDUR...

Düşünce

Mobbingciyi normal yeteneklere sahip biri olarak görür.

Etki

Kendisiyle uğraştığında mobbingciden daha fazla kendine zarar verir.

Sorgulama

Bireysel adalet kavramlarını sorgular ve mantıklı nedenler arar.

Farkındalık

Mobbingciyle kıyılan nikaha imza attığının farkında değildir.

MAĞDURUN BAKIŞ AÇISI

Mobbingin asıl gücü, mobbingcinin mağduru yıpratmasından değil mağdurun yalnızlaştırılmasından gelir.



Mobbing her zaman toplumsaldır.

Mobbing kurumsal bir yönetim aracıdır.



Mobbing de kaybeden kurumdur.

Mobbingci yetersizliğinin farkındadır. Yetersiz yönetim mobbingciyi saklar.

MAĞDURUN BAKIŞ AÇISI

Mağdurun özgüveni ile uğraşılması mağduru savunma pozisyonuna iter ve tepkilerinde mobbingciyi haklı çıkartır.



Mobbing kendini haklı çıkartır.

Mobbingci yaşadığı mobbingi yansıtmaktadır ve kini bitmez.



Duygusal davranmak sorunu çözmez aksine daha da çözümsüz hale getirebilir.

Mağdur sessiz kaldıkça daha çok üzerine yüklenilir.



Mağdur

Akademik/Kurumsal

Hukuki

Psikolojik/Tıbbi

Zorba

MOBBİNG MAĞDURUNUN KİŞİLİK ANALİZİ

- Mobbing araştırmalarından elde edilen bulgulara göre, yıldırma mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur, yıldırma herkesin başına gelebilir.
- Hakkını aramaktan ve kendini savunmaktan ileri derecede çekinen ve çatışmadan şiddetle kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişilerin yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir.
- Mağdurların iyi niyetli, içe kapanık olmaları yıldırma aktörlerini harekete geçirmektedir.

MOBBİNG MAĞDURLARI

- ◉ Zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, politik davranmayan, işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam ve bunlardan ödün vermeyen, dürüst, güvenilir ve işleriyle özdeşleşen kişilerdir.

MOBBİNGE MARUZ KALMA OLASILIĞINI ARTTIRAN ÖZELLİKLER

- Yaratıcı ve bağımsız düşünme ve yeni fikir ve yöntemleri ileri sürme yoluyla diğerlerini rahatsız etme.
- Kişinin değiştiremeyeceği özellikleri; rengi, cinsiyeti, aksanı, temsil ettiği sınıfı...

MOBBİNG SEBEPLERİ

◉ İdeoloji

- ◉ Türkiye’de ideolojilerin çatıştığı alanlardan birisi üniversitelerdir.
- ◉ Üniversitelerin düşünce ve ifade özgürlüğünün en fazla olması gereken yerler olmasına karşın, karşıt görüşe tahammülsüzlük, ideolojik eksende gruplaşmalara yol açmaktadır.
- ◉ İdeolojilerine göre kişiler ötekileştirilmektedir.

MOBBİNG SEBEPLERİ

Cinsiyet

- ◉ Üniversitelerde kadına karşı cinsiyet ayrımı, kadınların böyle bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları, hem çalışma iklimini hem de psikolojik durumlarını olumsuz etkilemektedir.
- ◉ Başarılı kadınların mobbing sürecinde kolay yıldırılabilceği düşüncesi, kadınların duygusal ve fiziksel olarak daha zayıf algılanmasından kaynaklanmaktadır.

MOBBİNG SEBEPLERİ

◎ Ast-üst ilişkisi

- ◎ İlki yönetici ve yönetici olmayanların oluşturduğu ast - üst, ikincisi ise akademik unvanların ortaya çıkardığı ast - üst ilişkileri olmak üzere iki çeşittir.
- ◎ Yöneticiler, kanunlar ve yönetmeliklerde açıkça belirtilmeyen konularda takdir yetkisi kullanırken keyfi uygulamalara girmektedir.
- ◎ Kendilerine ideolojik olarak yakın bulduğu kişilere aynı kuralı farklı uygularken, ötekileştirdiği kişilere daha farklı uygulayabilmektedir.

MOBBİNG SEBEPLERİ

⦿ Karar süreçleri

Yönetim Kurulu, Fakülte Kurulu, Enstitü Kurulu, Üniversite Senatosu gibi yönetim organlarında muhalefet eden, edebileceği düşünülen, sorgulayan üyeler baskılanmakta, dışlanmakta, istifaya zorlanmakta ve örtülü tehditlerle yıldırılmaktadır.

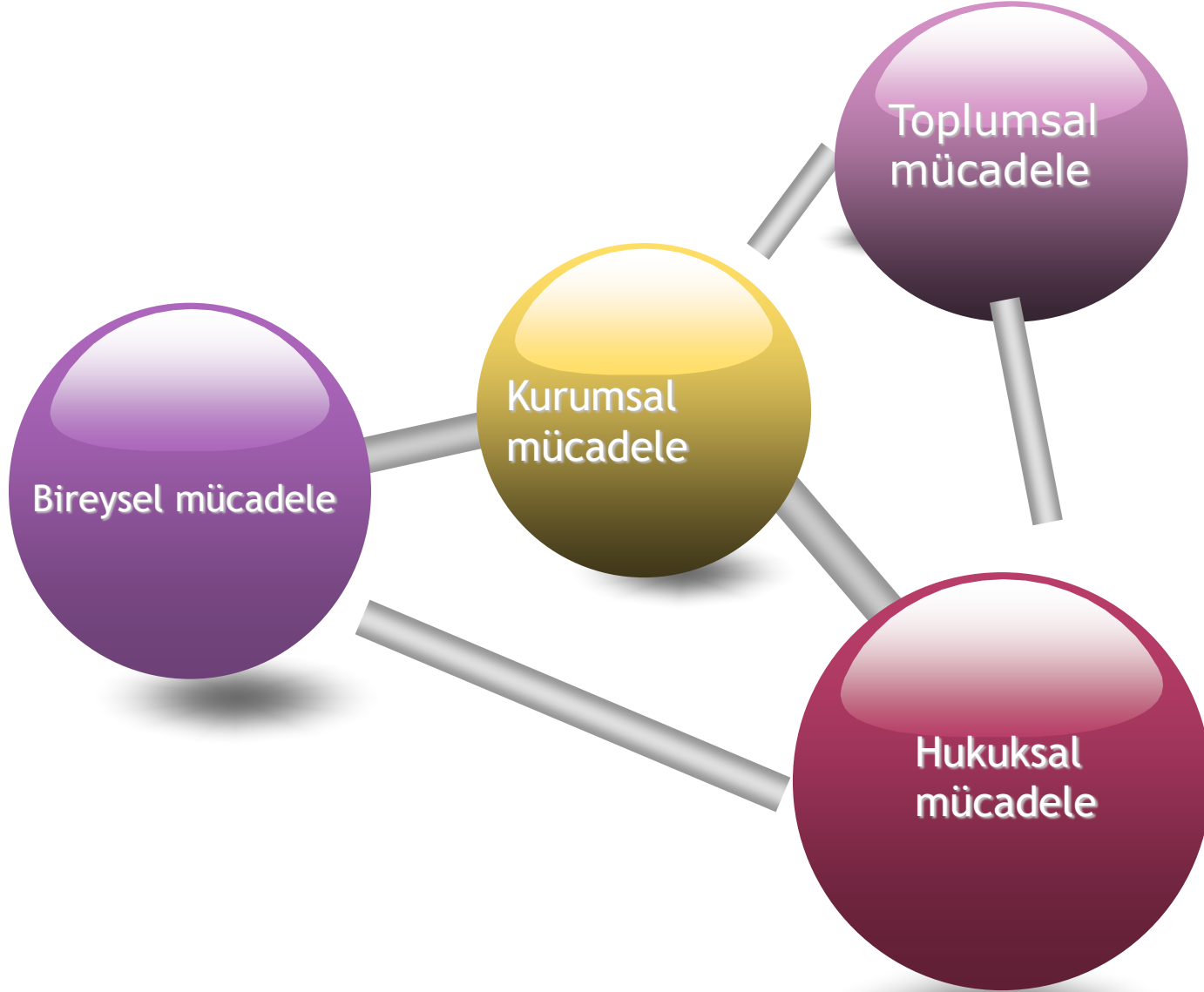
DERS DAĞILIMLARI

- ◉ Ders dağılımlarında adalet ve uzmanlık ilkesinden uzaklaşmaktadır. Yıldırılan kişilerin derslerinin ellerinden alınması veya olması gerekenden daha az ders verilmesi sağlanmaktadır.
- ◉ Alan dışı derslere girmeye zorlanması, girdiği derslerin sürekli başka derslerle değiştirilmesi gibi akademik kurallara uymayan davranışlar sergilenmektedir.
- ◉ Ders saatlerinin keyfiyete göre düzenlenmesi ile bazılarının işi kolaylaştırılmakta, yıldırılmak istenen kişiler de zor durumda bırakılmaktadır.

AKADEMİK JÜRİLER

- ◉ Öğretim üyelerinin atanması ve yükseltilmesinde, dosyalarının, yayınlarının incelenmesi sürecinde, doçentlik sınavının ilk aşamasını oluşturan yayın değerlendirmesi ve ikinci aşaması olan sözlü sınav aşamasında görevlendirilen jüriye baskı yapılması, jüri üyelerinin tehdit edilmesi yoluyla yıldırılan/bezdirilen kişinin haklarının ve başarısının engellenmesi söz konusudur.
- ◉ Bu yıldırma/bezdirme uygulamaları kimi zaman yıllarca sürmektedir.

İHTİYACIMIZ OLAN BİRLİKTELİK..



SORUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK

Akademik

Tanımlama

Örnekleri analiz

Bilgilendirme

Hukuksal

Tanımlama

Hukuki süreçte
yönlendirme

Bilirkişi raporu

Koruyucu, önleyici
ve cezalandırıcı
kanunlar

Tıbbi

Tanımlama

Örnekleri analiz

Bilirkişi raporu

Sağlık Raporu

Tedavi ve destek

Mağduru yalnız başına bırakmak ona yapılacak en büyük kötülüktür..

KAPSAM ALANI

○ **Bezdirme (Mobbing) :** Psikolojik şiddet uygulama, baskı yapma, kuşatma, taciz etme, rahatsız etme veya sıkıntı vermedir. Bezdirme veya yıldırma, kişinin iş ortamında bulunan yöneticilerin veya diğer çalışanların psikolojik tacizine uğraması sonucu ortaya çıkan kişilik bozukluğuna ve hayattan kopmasına kadar varabilen sonuçlar doğuran; kasıtlı, düzenli ve sistematik olarak yürütülen taciz yöntemleridir;

○ **Ayrımcılık-Adam Kayırma:** Terfi, atama, görevlendirme ve her türlü değerlendirme işleminde kişiler arasında liyakat ve bilgi-beceriye değil, kişiye yakınlığı esas alan tutum ve uygulamalardır;

○ **Taciz:** Kişilere kendi isteklerine aykırı bir biçimde, onları zorlayarak ya da rahatsız edici tarzda söz veya davranışlarda bulunmaktır.

○ **Cinsel Taciz:** Bireyin, istemediği halde cinsel şakalara, tekliflere, cinsel içerikli görsel, sözel ya da fiziksel bir harekete maruz kalması, cinsel içerikli teklife uymadığı takdirde kişinin akademik ya da iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceği, çalışma koşullarının kötüleştirileceği veya istihdam koşullarında zorluk yaratılabileceği, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlayacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlardır. **Tacizi belirleyen unsur niyet değil, diğer kişinin üstünde bıraktığı etkidir.**

○ **Kötü Muamele:** Kişinin yönetici veya birlikte çalıştığı iş arkadaşları tarafından kurum içindeki verimliliğini, saygınlık ve onurunu etkileyecek biçimde kırıcı, değersizleştirici ve ötekileştirici davranış ve tutumlara maruz kalmasıdır.

HÜ'DE MOBBİNG VE CİNSEL TACİZİ GÖRÜNÜR, KONUŞULABİLİR, TARTIŞILABİLİR KILMAK...

- ◉ Varsayım; üniversiteler kültürlü, eğitilmiş, özgür ve eşit bireylerin oluşturduğu kurumlardır, buralarda taciz olmaz...

- ◉ Nasıl bir dil kullanacağız?
- ◉ Ezberlerimizi unutacağız...
 - ◉ Tacizin sorunsallaştırılmasının önündeki engeller, önyargılar, dirençler nasıl aşılanacak?
- ◉ Üniversitede cinsel tacizi dillendirmeye kalkmak?...

KİŞİSEL ANLATILAR, DENEYİMLER...

◉ Cinsel taciz soyut ve “bizden uzak” bir olgu değil, tersine tam da yaşadığımız alanda, yani başımızda karşılaşılan gerçek bir deneyimdir.

◉ Cinsiyetçi davranışlara/ifadelere dayanan gizil taciz, üniversitede en çok karşılaştığımız taciz biçimi olmasına rağmen, aynı zamanda en çok içselleştirilmiş/alışılmış olanıdır.

“AAA, ÜNİVERSİTEDE OLUYOR MU ÖYLE ŞEYLER?!”,
“HACETTEPE’DE TACİZ OLMAZI!”,
“AMA SİZ KADINLAR DA HER ŞEYE TACİZ DİYORSUNUZ”

◎ Görüp susmak suça ortak olmaktır..

◎ Duyuyoruz, Görüyoruz, Biliyoruz...

◎ Üniversitelerde Mobbing ve Cinsel Taciz eğitim hak ve özgürlüğünün ihlalidir.

◎ Mobbing ve CİNSEL TACİZ MAĞDURLARI, Yalnız değilsiniz!..

◎ Mobbing ve Cinsel Tacizin Kadınları Üniversiteden
Uzaklaştırmasına Dur Diyelim!

◎ Gözümüz Üzerinizde!

EZBERLERİMİZİ UNUTALIM...

- ◉ Erkekler cinsel tacize uğrayabilir
- ◉ Erkekler erkekleri taciz ediyor olabilir
 - ◉ Kadınlar kadınları taciz edebilir
- ◉ Taciz belli bir kişiye yönelik olmak zorunda değildir
- ◉ Taciz heteroseksist-patriyarkal sistem içinde kadınlara ve LGBT bireylere çok farklı biçimlerde sistematik olarak yönelen bir suçtur.

CİNSEL TACİZ

- Cinsel içerikli şakalar yapılması, Cinsel içerikli iltifatlarda bulunulması
- Rahatsız edici hitaplarda bulunulması (şekerim, tatlım, canım gibi)
- Sevgilinizle ilgili ısrarlı sorular sorulması
- Cinsel yaşamınızla ilgili sorular sorulması
- Kadınlar ve erkekler hakkında cinsiyetçi (bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğunu ima eden) sözler söylenmesi
- Bedeninizle ilgili cinsel içerikli sözler söylenmesi
- Cinsel (ısrarlı) bakışlarla karşı karşıya kalmak
- Cinsel içerikli materyal (resim, not vb.) ile rahatsız edilmek
- Reddetmenize rağmen ısrarla akşam yemeğine veya bir şeyler içmeye davet edilmek
- Flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlara maruz kalmak
- Flört etme isteği içeren rahatsız edici mesajların/mektupların gönderilmesi
- Cinsel içerikli teklife uyulduğu takdirde özel ilgi göreceğinizin veya bazı kazançlar elde edeceğinizin size hissettirilmesi veya söylenmesi (benim için bunu yaparsan ben de senin için...)
- Cinsel içerikli teklife uyulmadığı takdirde akademik hayat/iş hayatı/öğrenci hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinizin size hissettirilmesi veya söylenmesi

MAĞDURLAR NEDEN AÇIKÇA İFADE EDEMİYORLAR?

KORKULAR

- ◉ Akademik fırsatların kaybı
- ◉ İnanılmamak
- ◉ Misilleme yapılması
- ◉ Mizah duygusu olmamakla suçlanmak
- ◉ Feminist, aşırı hassas, kararsız olmak şeklinde etikenlenmek

“HAYIR” HAYIR DEMEKTİR

Gel seninle bir yere...
Yok, yok, 1-1h, 1-1h
Gel nazlanma boş yere...
Yok, yok, 1-1h, 1-1h

**Hayır dersem belki demek
Belki dersem evet anla
Çok söz söyler kadınlar
Evet demezler asla**

Göreceğin geldi mi ? ...
Yok, yok, 1-1h, 1-1h
Seviyor musun beni ? ...
Yok, yok, 1-1h, 1-1h

Hayır dersem belki demek
Belki dersem evet anla
Çok söz söyler kadınlar
Evet demezler asla...



ÖĞRETİM ÜYESİ- ÖĞRENCİ İLİŞKİSİNİN CİNSELLEŞTİRİLMESİ/ROMANTİKLEŞTİRİLMESİ: ETİK AÇIDAN KABUL EDİLEBİLİR Mİ?

EŞİT STATÜDE OLMAYAN BİREYLER ARASINDA GÖNÜLLÜ CİNSEL VE ROMANTİK İLİŞKİLERLE İLGİLİ ETİK SORUNLAR

- ◉ Eşit statüde olmayan bireylerin (öğretim elemanı ile öğrenci, araştırma görevlisi ile öğrenci) gönüllü cinsel ve romantik ilişkilere girmeleri, her iki taraf için yıpratıcı riskler içerebilir.
- ◉ Bu tür ilişkilerin çıkar çatışması, istismar, kayırma potansiyeli taşıma olasılığı yüksek olup, bundan özgür ve liyakata dayalı çalışma ortamı zarar görür.
- ◉ Gönüllü ilişkilerde esas sorumluluk hiyerarşik sıralamada daha üst konumda olan kişinin üzerindedir. Özellikle öğretim elemanı ile öğrenci ilişkisi söz konusu olduğunda çok daha ciddi boyutlarda bir sorun ortaya çıkar.
- ◉ Bu tür ilişkiler kabul edilemez çünkü öğretim üyesinin rolü sadece sınıf içindeki konumuyla sınırlı değildir. O aynı zamanda bir danışman ve entelektüel yol göstericidir.

PROFESYONEL UYGULAMADA SINIRLAR

- Profesyonel uygulamada “sınır” terimi mesleki ve kişisel kimlik arasındaki farka karşılık gelmektedir
- Sadece kişisel ve mesleki roller arasındaki farkı değil, aynı zamanda da mesleğin yabancıları olan profesyonel bireyler arasındaki kişilerarası ilişkileri nitelendiren yapısal farklılıkları belirten, mesleki kimliğin ve sınırların oluşturulması amaçlı bir terimdir
- Sınırlar, tek bir amaca - **her iki tarafın güvende olmasını sağlamaya** - hizmet etmektedir.
- Sınırların konulması ve korunması, profesyonellere kendi kimlik ve rollerinde güven içerisinde olmaları konusunda yardım etmektedir.

SINIR İHLALİNE NEDEN OLAN PSİKOLOJİK MEKANİZMALAR

- ◉ Zararı belirleyen, öğretim üyesinin **niyeti değil, öğrenciye karşı tutumudur.**
- ◉ Sınır ihlâllerinin artmasına neden olan psikolojik mekanizmalar karmaşıktır ve hem öğretim üyesi hem de öğrencinin bilinçli ve bilinçdışı durumlarından etkilenmektedir.
- ◉ Öğretim üyesinin **kişisel kimliğinin *kim'liği* ve onun mesleki kimliğinin *ne'liği* arasında ki ana ayrımın farkında olmamak ...**

GİZLİLİK

- ◉ Etik Kurulu'na yapılan başvurular, Etik Kurulu'nun inceleme ve değerlendirme süreçleri ve kararları gizlidir. Bu konuda başvuru sahibinden başkasına bilgi verilmez.
- ◉ Gizlilik ilkesine uymayanlar hakkında Rektörlükçe gerekli disiplin işlemleri başlatılır.

ÜNİVERSİTELERDE YAPILMASI GEREKENLER

- Mobbing, Cinsel taciz, cinsiyetçi veya cinsel yönelim temelli davranışlara karşı, kurumsal politikalar oluşturulmalıdır.
- Mobbing ve Cinsel tacizi önleyici çalışmalar yapılmalıdır.
 - Mobbing ve Cinsel taciz konusunda bilinç oluşturarak farkındalık yaratılmalıdır.
- Mobbing ve Cinsel taciz politikası konusunda sistematik olarak bilgilendirme yapılmalıdır.
 - Konu ile ilgili araştırmalar (niteliksel ve niceliksel) yapılmalıdır.
- Hukuki,psikolojik destek birimleri oluşturulmalıdır...

HÜ KURUMSAL ETİK KURULU

<https://etikkurul.hacettepe.edu.tr/akademik/HUKurumsalEtikileriveKurumsalEtikKuruluYonergesi160421.pdf>

HÜ CİNSEL TACİZE VE CİNSEL SALDIRIYA KARŞI KORUMA VE DESTEK KOMİSYONU

[http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr
/cinseltacizsaldirikorumadestek/yonerg
e.pdf](http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr/cinseltacizsaldirikorumadestek/yonerg
e.pdf)

DIŞ DENETİM

- ◉ Genellikle ifade edildiği şekliyle denetim, Mobbing ve Cinsel Taciz uygulamalarına karşı en iyi korunmayı sağlamaktadır.
- ◉ Kişi, denetim için asla çok yaşlı ya da üst düzey olamaz ve bu alandaki istismarcılarla ilgili geçmişin incelenmesi, bu kişilerin genellikle yalnız ve bir denetleyici olmadan çalıştıklarını ortaya koymaktadır.



Hacettepe Üniversitesi
Kadın Sorunları Uygulama Ve Araştırma Merkezi

PANEL

"Üniversitede Cinsel Taciz"

Doç. Dr. Aksu Bora (Moderatör)

Hacettepe Üniversitesi ~İletişim Fakültesi

Doç. Dr. Gülriz Uygur

Ankara Üniversitesi~Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Figen Şahin

Gazi Üniversitesi~Tıp Fakültesi

Doç. Dr. Arzu Akkoyunlu Wigley

Hacettepe Üniversitesi~Akademik Etik Kurulu Üyesi

Dilan Öz

Hacettepe Üniversitesi~Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğrencisi

26 Kasım 2012 Saat 14:00

Mehmet Akif Ersoy Salonu, Beytepe



tacize **aciz** kalmayın!



BOĞAZCIKÖY KÜLTÜR MERKEZİ



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK ETİK KURULU

<http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr>

28 Mart 2013

Saat: 13.30-16.30

Kültür Merkezi Kırmızı Salon, Sıhhiye

Açılış Konuşmaları: 13.30-13.45

HÜ AEK Başkanı: **Prof.Dr. Nüket Örnek Büken**

HÜ Rektörü: **Prof.Dr. A. Murat Tuncer**

Panel: 13.45-15.15

Yönetici: Prof. Dr. Rahime Şimşek

Prof.Dr. Ülkü Ulusoy: **Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Bağvurusu ve Kurulum İşleyişi**

Prof.Dr. Harun Tepe: **Etik ve Akademik Etik**

Doç.Dr. Arzu Akkoyunlu Wigley: **Üniversitelerde Mobbing**

Prof.Dr. Nüket Örnek Büken: **Üniversitelerde Cinsel Taciz, Yalnız Değilsiniz**

Doç.Dr. Öykü Didem Aydın: **Etik ve Hukuk Açısından Taciz**

Prof.Dr. Necla Özer: **Sağlığımız da Bozulur**

Kahve arası: 15.15-15.45

Forum: 15.45-16.30

Yönetici: Prof.Dr. Murhayat Barlas

taciz **etik** kurulda!



BRUNO TAVARES / GETTY IMAGES

28 Mart 2013
Saat: 13.30-16.30
Kültür Merkezi Kırmızı Salon, Sıhhiye



Açılış Konuşmaları: 13.30-13.45
HD AER Başkanı: Prof.Dr. Nüket Örnek Büken
HD Rektörü: Prof.Dr. A. Murat Tuncer

Panelli: 13.45-15.15
Yöneticisi Prof. Dr. Bahiye Şimşek
Prof.Dr. Ülkü Usluoğlu: Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Başvurusu ve Kurulum İşleyişi
Prof.Dr. Harun Tüpe: Etik ve Akademik Etik
Doç.Dr. Arzu Akkayınur Wiggley: Üniversitelerde Mobbing
Prof.Dr. Nüket Örnek Büken: Üniversitelerde Cinsel Tacit, Yalnız Değilsiniz
Doç.Dr. Öykü İdrem Aydın: Etik ve Hakuk Akademi Tacit
Prof.Dr. Necile Özer: Sağlığımız da Bozulur

Kahve arası: 15.15-15.45
Forum: 15.45-16.30
Yöneticisi Prof.Dr. Nurhayat Barlas

http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr

tacize **aciz** kalmayın!

mobing **etik**
kurulda...



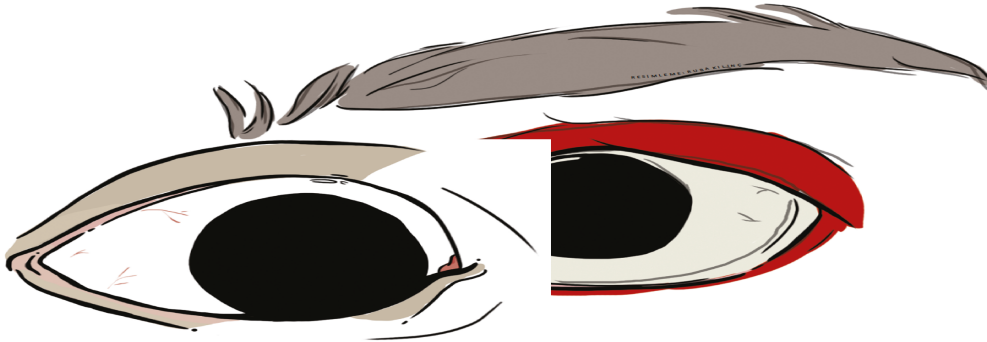
BRUNO TAVARES / GETTY IMAGES



<http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr>

mobing bir **suçtur**

fark et
fark ettir...



MOBİNG BİR SUÇTUR

28 Mart 2013

Saat: 13.30-16.30

Kültür Merkezi Kırmızı Salon, Sıhhiye



**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK ETİK KURULU**

Açılış Konuşmaları: 13.30-13.45

HÜ AEK Başkanı: Prof.Dr. Nüket Örnek Büken

HÜ Rektörü: Prof.Dr. A. Murat Tuncer

Panelli: 13.45-15.15

Yönetici: Prof. Dr. Rahime Şimşek

Prof.Dr. Ölkü Ulusoy: Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Başvurusu ve Kurulun İşleyişi

Prof.Dr. Harun Tepe: Etik ve Akademik Etik

Doç.Dr. Arzu Akkoyunu Wıgley: Üniversitelerde Mobbing

Prof.Dr. Nüket Örnek Büken: Üniversitelerde Cinsel Taciz, Yalnız Değilsiniz

Doç.Dr. Öykü Didem Aydın: Etik ve Hukuk Açısından Taciz

Prof.Dr. Nectia Özer: Sağlığımız da Bozulur

Kahve arası: 15.15-15.45

Panelli: 15.45-16.30

Yönetici: Prof.Dr. Nurhayat Barlas

http://www.hacettepe.edu.tr



YALNIZ DEĞİLSİNİZ!..

“Tacizi İfşa Ediyoruz, Suça Ortak Olmuyoruz!”

