

Akademik Etik



Prof. Dr. Nüket Büken
HÜTF Tıp Tarihi ve Etiği AD
buken@hacettepe.edu.tr

İdeal Üniversitenin“olmazsa Olmaz”ları !..

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

AKADEMİK ÖZGÜRLÜK

“Akademik topluluğun, başkalarının siyasi, felsefi veya epistemolojik inanç ve düşüncelerine bağımlı olmaksızın, kendi fikirlerine göre bilimsel araştırmalarını yapabilmeleri”- UNESCO

- ◉ Araştırma yapmak ve bunların sonuçlarını yayınlamak
- ◉ Üniversitede ders verirken neyi, nasıl anlatacağına karar vermek
- ◉ Araştırma ve düşüncelerinden dolayı kurumsal sansüre ve baskıya maruz kalmamak

Öğretim Üyesinin üç temel görevi Bulunmaktadır

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

Üniversitelerde en Sık gözlenen Eğitim Etiğine Aykırlı tutum ve Davranışlar Nelerdir?

- ◉ Başta eğitim ve öğretime gerekli önemi vermemek (kendisini yenilememek),
- ◉ Derslere zamanında girmemek ve zamanında bitirmemek,
- ◉ Bilimsel kalpazanlık yaparak ek ders ücreti için ders yükünü fazla göstermek,
- ◉ Derse girmediği halde ek ders ücreti almak,
- ◉ Kendi dersine asistanını göndermeyi alışkanlık haline getirmek,
- ◉ 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 Sık görülen Araştırma Etiği ihlalleri Nelerdir?

- ◉ 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.

Üniversite Yönetiminin Etik Dışı tutum ve Davranışları

- ◉ 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.

AKADEMİK ÖZERKLİK

Özerk üniversite kavramı ile genellikle ifade edilmek istenen, üniversitenin gerek yönetsel gerekse de bilimsel bakımdan devlete karşı özerk olmasıdır.

Üniversiteler kendi bilim politikalarına uygun olarak bütçesini yapan, ulusal ve uluslararası bilim kuruluşları ile organik bağ kurabilen ve kararlarında kendi idari-etik kurallarına bağımlı kurumlar olmalıdır.

AKADEMİK LİYAKAT

Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) **bilim insanını** şöyle tanımlamaktadır:

“ *Bilim insanı, akademik yaşamının bütün evrelerinde ve **öğretim, yönetim ve akademik değerlendirmelere ilişkin görevlerde** bilimsel liyakatı temel ölçüt olarak kabul eder, temel etik kurallarının dışına çıkmaz ve bu kuralların dışına çıkılmasına göz yummaz. Eğitimin eksik verilmesi, kopyacılık, akademik ilerleme ve ödül jürilerinde bilimsel liyakat ölçütlerinin dışına çıkmak, kişileri kayırmak ve benzer davranışlar kabul edilemez*”

Akademik Etik

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

“Duyuyoruz, Görüyoruz, Biliyoruz!..”

Akademik Etik Değerlerin Geçerli Olabilmesi Üniversitelerde üç temel unsurun Niteliğinin Arttirilmesi İle Sağlanır

- ◉ İnsan Kalitesi
- ◉ Sistem Kalitesi
- ◉ Yönetim Kalitesi

Akademik Etiğin İlgili Tarafları

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

Öz Denetime nereden Başlayabiliriz?

- ◉ 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.

Mobbing- Yıldırma-Bezdiri

- 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 Nedenleri

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

Kapitalist kültürün egemen Kıldığı yeni toplumsal değerler MoBbingi Tetikler...

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

Akademik Yaşamda Mobbing Neden Yaygın?



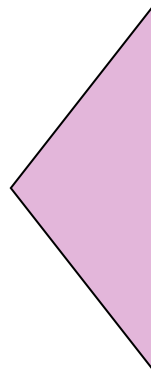
MOBBİNGİN BİLEŞENLERİ

Düşmanca Davranışlar

Saldırı

Kötü Muamele

Manevi/ Maddi Zarar



Mağdur

Yönetim

Yönetim Yetkinliği

Ülke Kültürü

MOBBİNG Zeminini

Akademik Terfi için iş arkadaşı ile rekabet etmesi gerekmektedir.

İç Rekabet

Takım halinde çalışması istenmektedir.

Takım halinde çalışma

Yetersiz yönetim

Üniversite içindeki olumsuzlukları fark edemeyen, önlem almayan, çalışmayanın ödüllendirildiği yönetim anlayışı.

Akademik kültür

- Mobbing'e ortam hazırlayacak dedikodu mekanizması ve iletişim kanallarının kapalı veya yetersiz olması.
- Etik değerlerin azalması

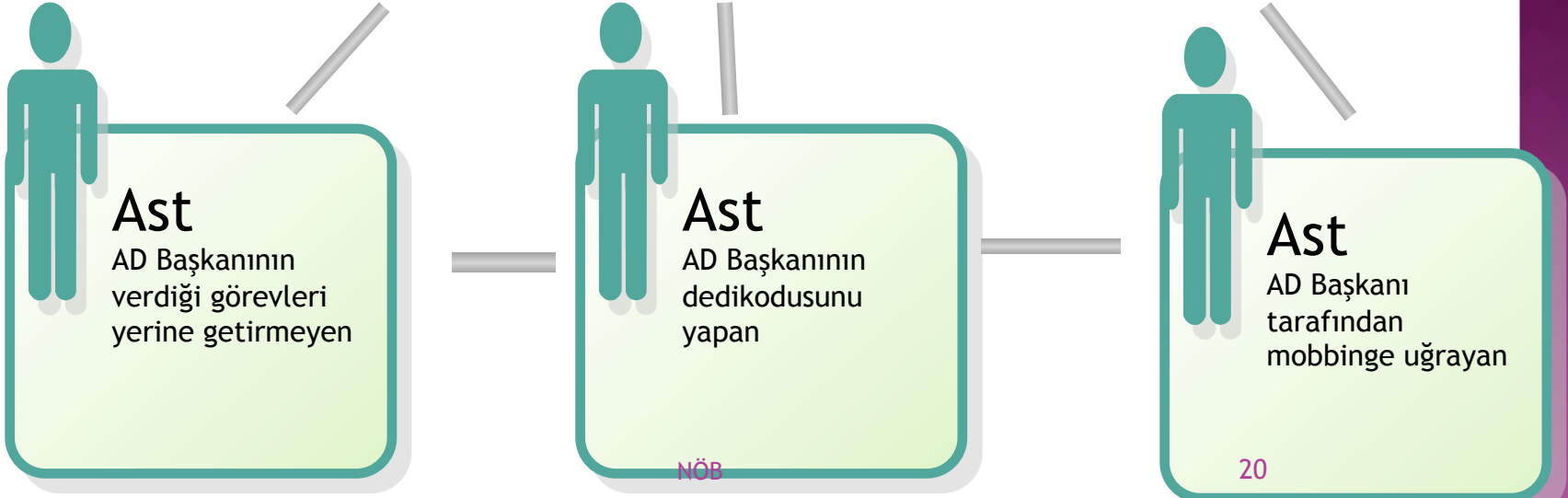
Üniversitede mobbing varsa en tepeye kadar herkes içindedir.

Kurumsal Yıldırma

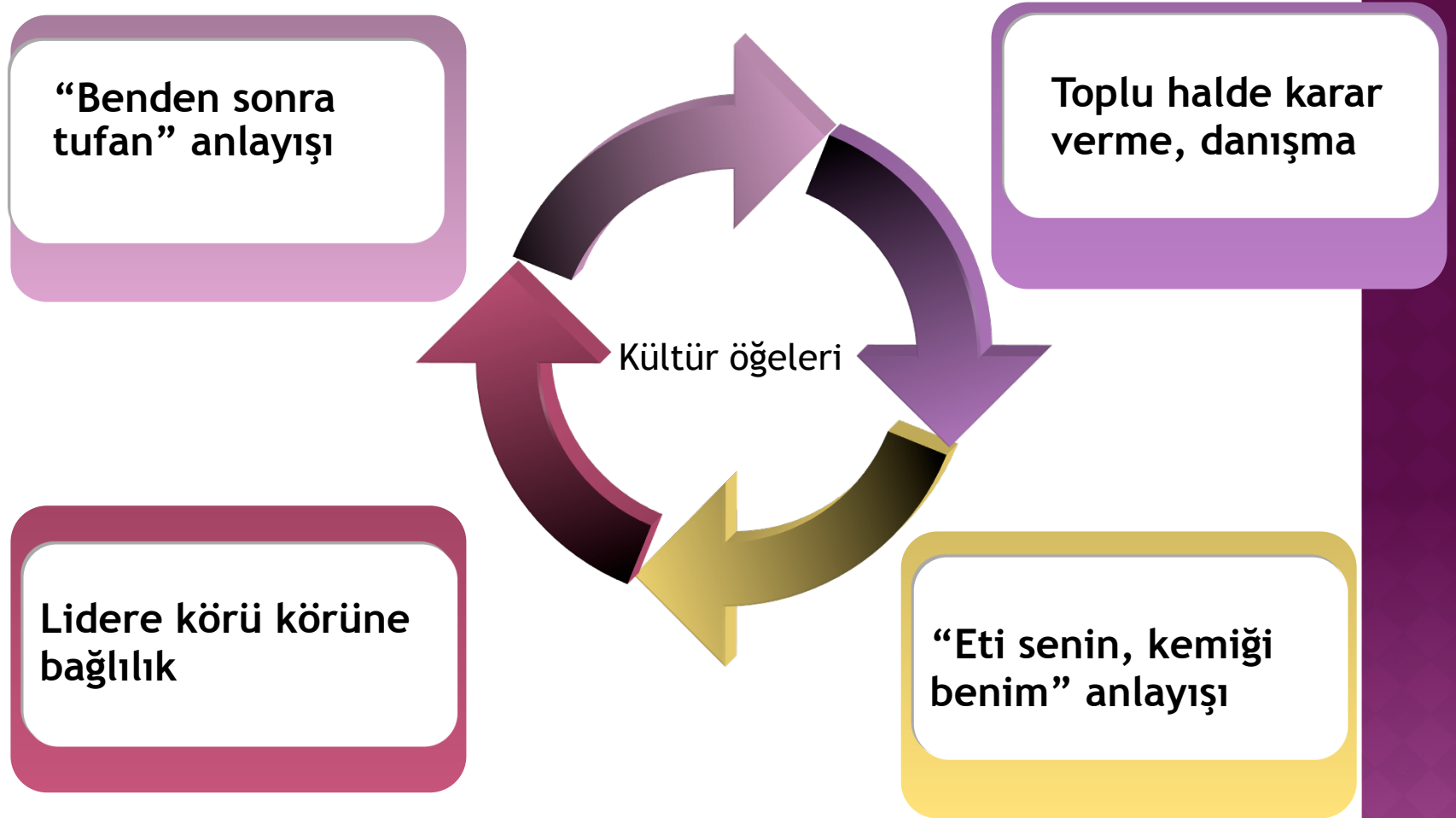


Aynı statüde bulunan akademisyenler birbirlerinin hatasını arayarak, yazılı kanalları kullanarak üniversite genelini haberdar ederler.

Astlar birleşip yeni gelen Anabilim Dalı başkanına mobbing yapabilirler.



Türk Kültürünün Etkisi



Erken Uyarı Sinyalleri !

“Sektöre 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

Akademik Yaşamda Mobbing Neden Yaygın?

- ◉ Akademik eğitimde mevcut olan “usta-çırak” ilişkisi “ben yaptım oldu” zihniyetinin hakim olduğu bir düzeni yaratmaktadır.
- ◉ Akademinin yönetim ve idari yapılanması içerisinde **usul hukuku bilinmemekte**, uygulanmamaktadır.
- ◉ Öğretim üyeleri yöneticilikle ilgili bir eğitimden geçmeden idareci olmaktadır.

İş Yerlerinde Yıldırmayı ortaya Çıkaran dört Belirgin Özellik

- ◉ İş tasarımıındaki belirsizlik
 - ◉ Lider yetersizliği
- ◉ Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği
- ◉ Departmandaki düşük ahlaki standartlar

Mobbingci...

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.

Mobbing Aktörü ve Kişilik Analizi

☉ 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 Bakış Açısı

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 Bakış Açısı

Mağdurun özgüveni ile uğraşılması mağduru savunma pozisyonuna iter ve tepkilerde 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.



Akademik

Hukuki

Psikolojik



Mobbing Mağdurunun Kişilik Analizi

- 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.

Mobbing Mağdurları

- 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.

Mobbinge maruz kalma Olasılığını Artıran Özellikler

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

Mobbing Sebepleri

◉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.

Mobbing Sebepleri

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.

Mobbing Sebepleri

○ 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.

Mobbing Sebepleri

● 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.

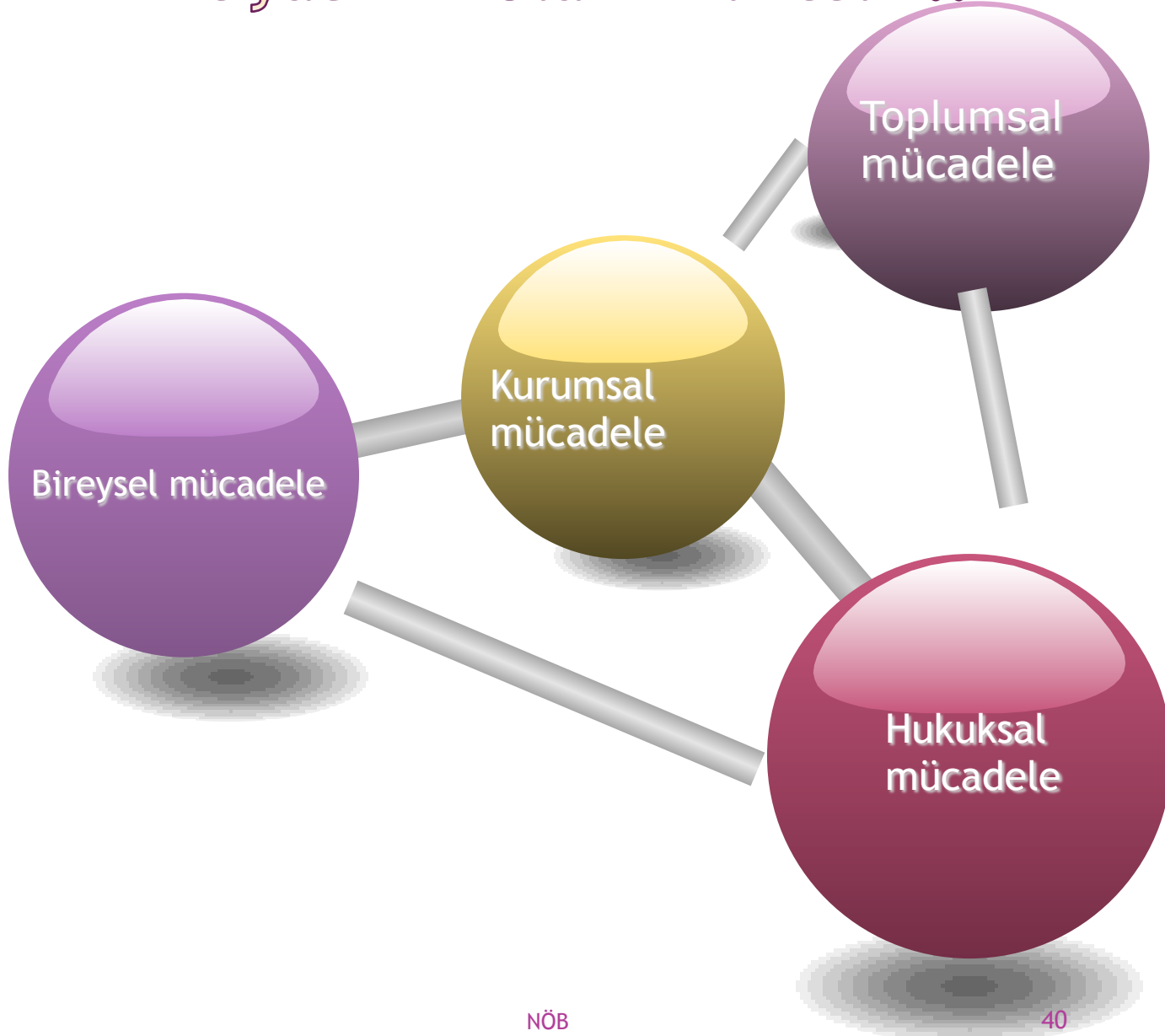
Ders Dağılımları

- ◉ 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.

Akademik Jüriler

- ◉ 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.

İhtiyacımız Olan Birliktelik..



Sorunun çözümüne Yönelik

Akademik

Hukuksal

Tıbbi

Tanımlama

Örnekleri analiz

Bilgilendirme

Tanımlama

**Hukuki süreçte
yönlendirme**

Bilirkişi raporu

**Koruyucu, önleyici
ve cezalandırıcı
kanunlar**

Tanımlama

Örnekleri analiz

Bilirkişi raporu

Sağlık Raporu

Tedavi ve destek



Mağduru yalnız başına bırakmak ona yapılacak en büyük kötülüktür..

HÜ Akademik Etik Kurul Kılavuzları

<http://www.etikkurul.hacettepe.edu.tr/akademik/basvuru.php>

- ◉ Akademik Etik Kurul Başvuru Kılavuzu
- ◉ Hacettepe Üniversitesinin Etik Değer ve İlkeleri
- ◉ Hacettepe Üniversitesi Senatosunda Kabul Edilmiş Etiğe Aykırı Davranışlar
- ◉ Hacettepe Üniversitesi Tacizden Korunma ve Koruma Kılavuzu

Duyuyoruz, Görüyoruz, Biliyoruz!..

- ◉ HÜ Akademik Etik Kurul Yönergesi bağlamında başvurular, Akademik Etik Kurulu tarafından incelenmesi talebi ile ilgili sekreteryaya yapılır (Sıhhiye Yerleşkesi).
- ◉ İmzasız başvurular işleme konulmaz. Başvuranın kimliği başvuru dilekçesi dışındaki her yazışma ve aşamada gizli tutulur.
- ◉ Başvuru sahipleri, başvuruları ile ilgili olarak yapılacak işlem konusunda başvuru makam tarafından en kısa sürede bilgilendirilir.
- ◉ Etik Kurulu inceleme sürecinde gerektiğinde diğer kurum ve kuruluşlarla yapacağı yazışmalarını Rektörlük aracılığıyla yapar.

Kapsam Alanı

- **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 Cinsel Tacizi Görünür, Konuşulabilir, Tartışılabilir Kılmak...

- ◉ 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 aşılacak?
- ◉ Üniversitede cinsel tacizi dillendirmeye kalkmak?...

Kişisel Anlatılar, Deneyimler...

- ◉ 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 Taciz olmaz!”,
“Ama Siz Kadınlar da her şeye Taciz Diyorsunuz”

☉ 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:
ETİK AÇIDAN KABUL EDİLEBİLİR
Mİ?**

Eşit Statüde Olmayan Bireyler Arasında Gönüllü Cinsel ve Romantik İlişkilerle İlgili Etik 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 Sınırlar

- 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.

Sınır ihlaline neden olan Psikolojik Mekanizmalar

- ◉ Zararı belirleyen, öğretim üyesinin **niyeti değil, öğrenciye karşı tutumudur.**
- ◉ Sınır ihlallerinin 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 ...

Hü Aek Değerlendirme ve Karar Süreçleri

- ◉ Etik Kurul tarafından incelenmesi/soruşturulması istenilen olayla ilgili dilekçe ve ekleri Etik Kurul Başkanlığına iletilir. Üniversite dışından üniversite öğretim elemanları hakkında yapılan başvurular da aynı şekilde ele alınır. Etik Kurula gelen başvurular kurul başkanı tarafından Etik Kurul Üyelerine incelenmek üzere gönderilir. İlk toplantıda başvurular sırasıyla değerlendirilmeye alınır.
- ◉ Etik Kurulu, başvuruyu incelemeye aldığı takdirde, etik ihlalde bulunduğu iddia edilen kişilerden yazılı olarak savunma ister. Savunma için verilen süre 15 günden az olamaz. İlgili bu süre içerisinde savunmasını yapmadığı takdirde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır ve Kurul elindeki bilgi ve evraka göre karar verir. Özel durumlarda talep olması halinde yanıt verme süresinin uzatılması isteği Etik Kurul Başkanınca değerlendirilir.
- ◉ Kurul kararını, şikâyetin kendisine ulaştığı tarihten itibaren 90 gün içinde verir. Hazırlanan raporlar Etik Kurulca tartışmaya açıldıktan sonra oylanır ve kesin rapor kurul üyelerince imzalanır. Karara katılmayan üye "Karşı Oy" gerekçesini yazılı olarak bildirir. İnceleme sonuçlarını içeren Etik Kurul kararları Rektörlüğe sunulur.

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.

Üniversitelerde Yapılması 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...

DIŞ Denetim

- ◉ 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!



BU GÖRÜŞÜ YARATAN ZULMÜSÜZ KAYIT



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 Ömek Büken

HÜ Rektörü: Prof.Dr. A. Murat Tuncer

Paneli: 13.45-15.15

Yönetici: Prof. Dr. Rahime Şimşek

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

Prof.Dr. Harun Tepe: Etik ve Akademik Etik

Doç.Dr. Arzu Akkoyunlu Wigley: Üniversitelerde Mobbing

Prof.Dr. Nüket Ömek 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. Nurhayat Barlas

taciz **etik** kurulda!



BRUNO TAVARES / GETTY IMAGES

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



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

Açılış Konuşmaları: 13.30-13.45

HÜ AER Başkanı: Prof.Dr. Nüket Örnek Bükten
HÜ Rektörü: Prof.Dr. A. Murat Tuncer

Panelli: 13.45-15.15

Yöneticili Prof. Dr. Bahime Şimşek

Prof.Dr. Ülkü Uluşay: Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Başvurusu ve Kurulum İşleyişi

Prof.Dr. Harun Tüpe: Etik ve Akademik Etik

Doç.Dr. Arzu Akkayınli Wiggley: Üniversitelerde Mobbing

Prof.Dr. Nüket Örnek Bükten: Üniversitelerde Cinsel Tacit, Yalnız Değilsiniz

Doç.Dr. Öykü Üdem Aydın: Etik ve Hakuk Akarından Tacit

Prof.Dr. Necla Özer: Sağıgımız da Buzulur

Kahve arası: 15.15-15.45

Forum: 15.45-16.30

Yöneticili Prof.Dr. Nurhayet Barlas

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**

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

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 Akkoyunlu Wiggley: Üniversitelerde Mobbing

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

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

Prof.Dr. Necti Özer: Sağlığımız da Bozulur

Kahve arası: 15.15-15.45

Forum: 15.45-16.30

Yönetici: Prof.Dr. Nuriyaz Barlas



YALNIZ DEĞİLSİNİZ!..

“Tacizi İfşa Ediyoruz, Suça Ortak
Olmuyoruz!”

HÜ Akademik Etik Kurulu

