

# AKADEMİK ETİK



Prof. Dr. Nüket Büken  
HÜTF Tıp Tarihi ve Etiği AD  
[buken@hacettepe.edu.tr](mailto:buken@hacettepe.edu.tr)

# İDEAL ÜNİVERSİTENİN“OLMAZSA OLMAZ”LARI !..

- ⦿ 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

# ÖĞRETİM ÜYESİNİN ÜÇ TEMEL GÖREVİ BULUNMAKTADIR

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

# 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,
- ◉ 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 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.

# 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.

# 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***”

# 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 Öğrencilerinin Görev ve Sorumlulukları / Hakları

# 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.

# 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

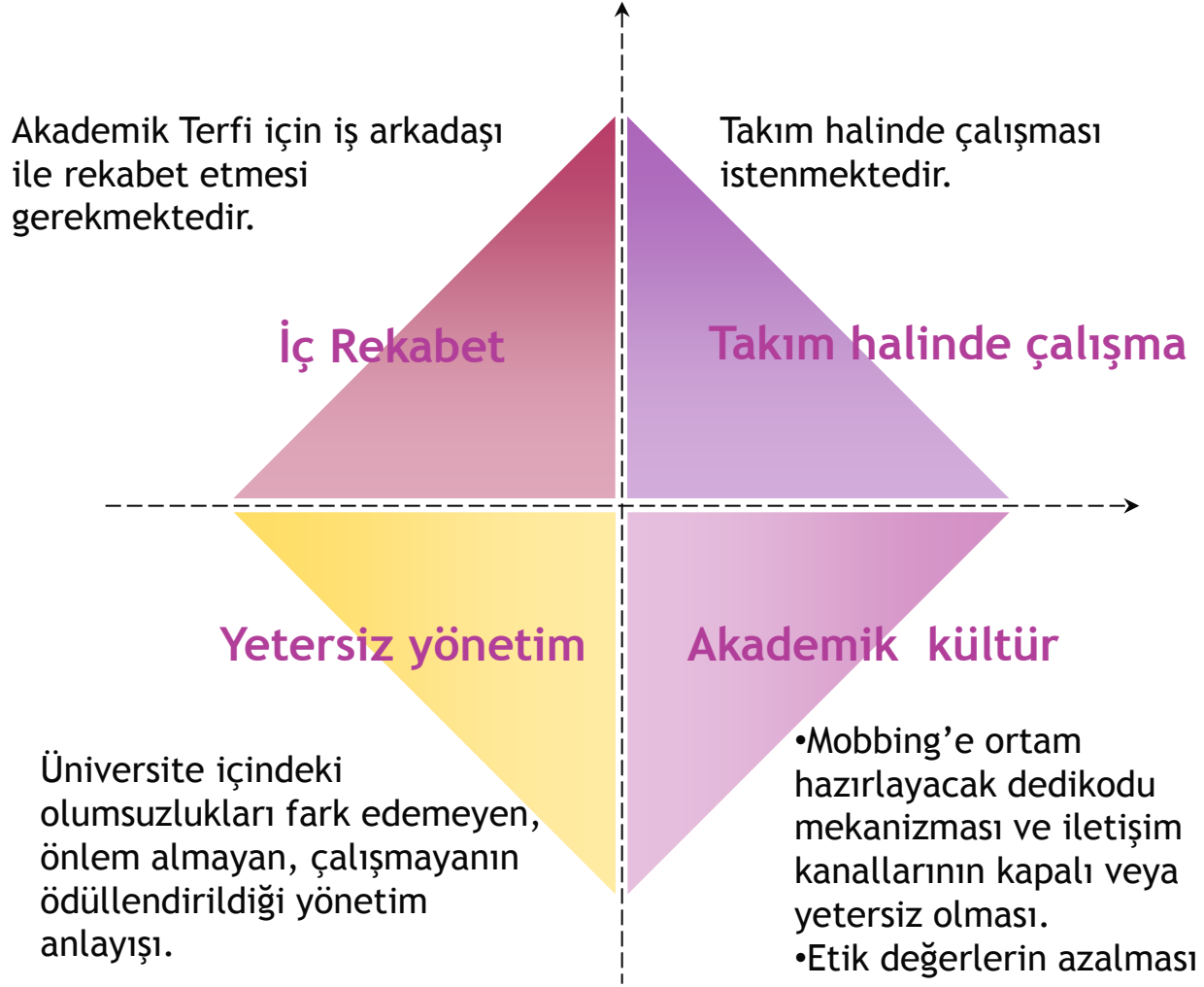
Mağdur

Yönetim

Yönetim Yetkinliği

Ülke Kültürü

# MOBBİNG ZEMİNİ



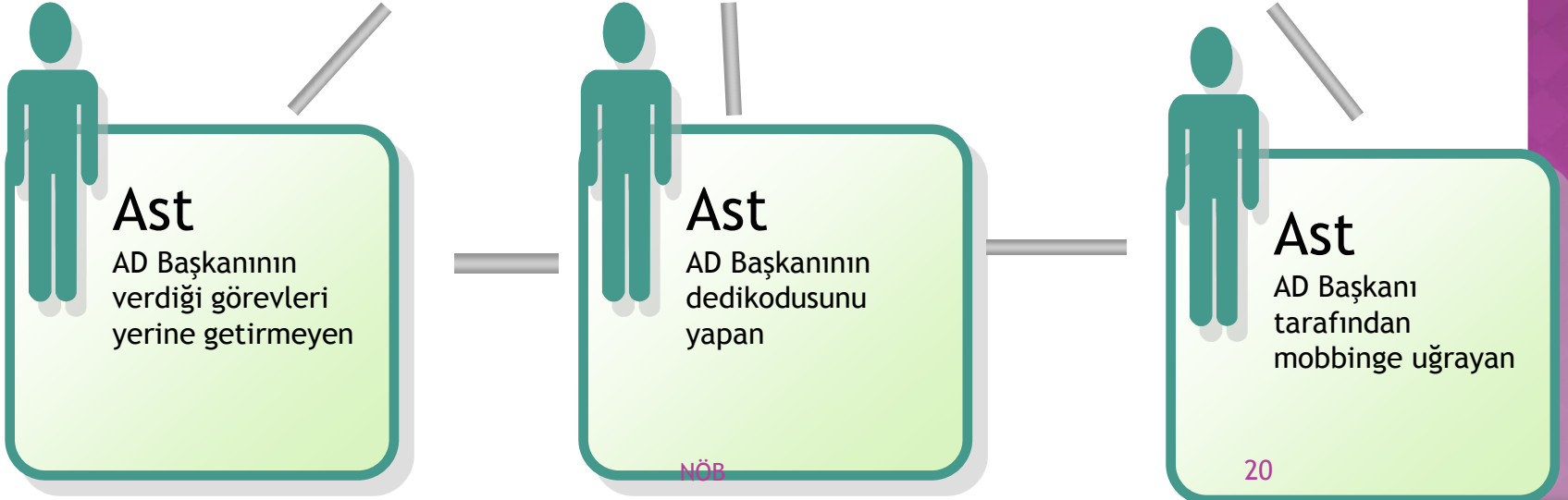
Üniversitede mobbing varsa en tepeye kadar herkes içindedir.

# KURUMSAL YILDIRMA

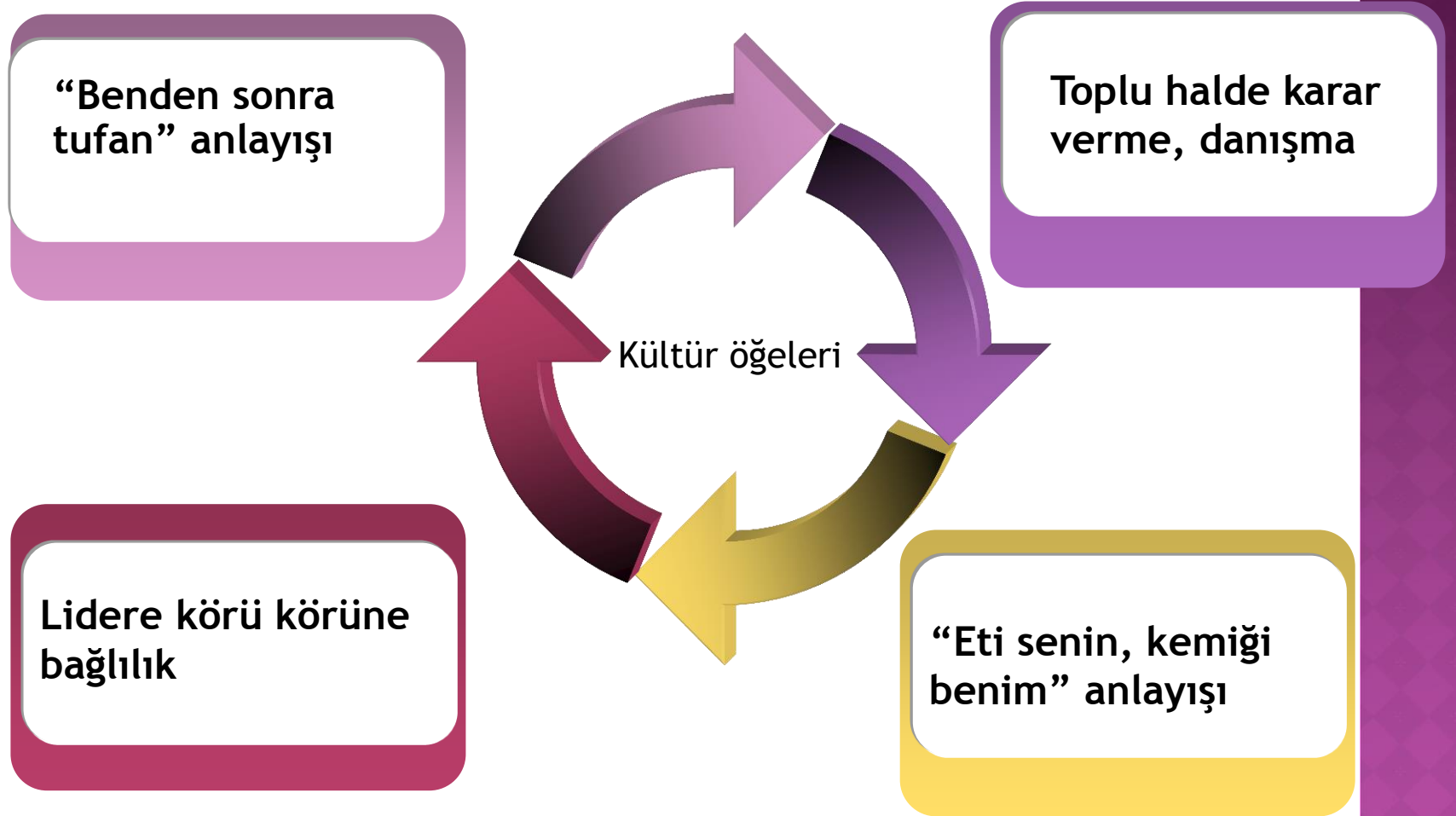


Aynı statüde bulunan akademisyenler birbirlerinin hatasını arayarak, yazılı kanalları kullanarak üniversite genelini haberdar ederler.

Astlar birleşip yeni gelen Anabilim Dalı başkanına mobbing yapabilirler.



# TÜRK KÜLTÜRÜNÜN ETKİSİ



# ERKEN UYARI SİNYALLERİ !

“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

# 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 hukuku bilinmemekte**, uygulanmamaktadır.
- Öğretim üyeleri yöneticilikle ilgili bir eğitimden geçmeden idareci olmaktadır.

# İŞ YERLERİNDE YILDIRMAYI ORTAYA ÇIKARAN DÖRT BELİRGİN ÖZELLİK

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



# MOBBINGCİ...

## 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.

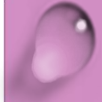


Mobbing de kaybeden kurumdur.

Mobbingci yetersizliğinin farkındadır. Yetersiz yönetim mobbingciyi saklar.

# MAĞDURUN BAKIŞ AÇISI

Mağdurun özgüveni ile uğraşılması mağduru savunma pozisyonuna iter ve 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.



Mağdur

Akademik

Hukuki

Psikolojik

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.

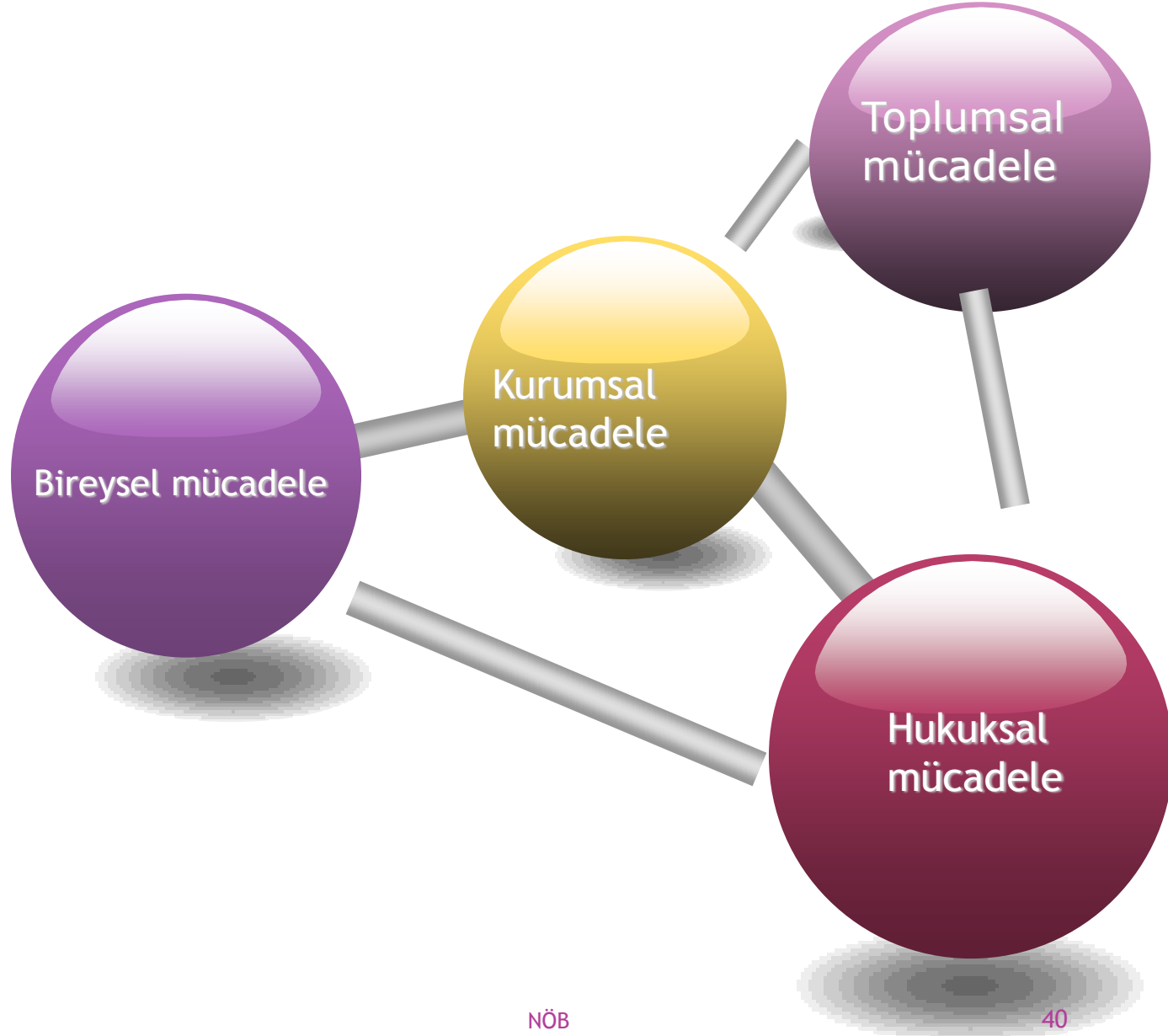
# DERS DAĞILIMLARI

- ⦿ 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

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 AKADEMİK ETİK KURUL KILAVUZLARI

<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, GÖRÜYÖRÜZ, BİLİYÖRÜZ!..

- 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 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 aşılacak?
- ◉ 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 suçta 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)
- Sevgilinize 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  
CİNSELLEŐTİRİLMESİ:  
ETİK AÇIDAN KABUL EDİLEBİLİR  
Mİ?**

# EŞİT STATÜDE OLMAYAN BİREYLER ARASINDA GÖNÜLLÜ CİNSEL VE ROMANTİK İLİŐKİLERLE 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 ...

# HÜ AEK DEĞERLENDİRME VE KARAR SÜREÇLERİ

- ◉ 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.

# 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...

# DIŐ DENETİM

- ◉ Genellikle ifade edildiği Őekliyle denetim, Mobbing ve Cinsel Taciz uygulamalarına karşı en iyi korunmayı sağlamaktadır.
- ◉ KiŐi, denetim işin asla Çok yaŐlı ya da ũst dũzey olamaz ve bu alandaki istismarcılarla ilgili geŐmiŐin incelenmesi, bu kişilerin genellikle yalnız ve bir denetleyici olmadan ŐalıŐtıklarını 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!



BOŞUĞA BİRİZ DÜĞÜNÜMİZ



**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. Ükü Ulusoy: **Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Bağvurusu ve Kurulun İşleyişi**

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

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

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

Doğ.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!



www.hacettepe.edu.tr

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

**Panelli: 13.45-15.15**

Yöneticisi: Prof. Dr. Bahiye Şenşek

Prof.Dr. Ülkü Ulucay: Akademik Etik Kurul Tanıtımı, Başarıları ve Kurulum İşleyişi

Prof.Dr. Harun Topal: Etik ve Akademik Etik

Doç.Dr. Arzu Akkoyunlu Wipley: Üniversitelerde Mobbing

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

Doç.Dr. Öykü Üdem Aydın: Etik ve Hukuk Açısından Tacit

Prof.Dr. Necla Özer: Sağlığımız da Bozulur

**Kahve arası: 15.15-15.45**

**Forum: 15.45-16.30**

Yöneticisi: Prof.Dr. Nurhayat Barlas

tacize **aciz** kalmayın!

mobing **etik**  
**kurulda...**



www.hacettepe.edu.tr

 **HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**AKADEMİK ETİK KURULU**

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

# mobing bir suçtur

fark et  
fark ettir...



MOBİNG BİR SUÇTUR



**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**AKADEMİK ETİK KURULU**

<http://www.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 Böken

HÜ Rektörü: Prof.Dr. A. Murat Tuncer

**Panelli: 13.45-15.15**

Yönetici: Prof. Dr. Rahime Şimşek

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

Prof.Dr. Harun Tepe: Etik ve Akademik Etik

Doç.Dr. Anu Akkoyunlu Wajloy: Üniversitelerde Mobbing

Prof.Dr. Nüket Örnek Böken: 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**

**Konferans: 15.45-16.30**

Yönetici: Prof.Dr. Nurhayat Barlas





# YALNIZ DEĞİLSİNİZ!..

“Tacizi İfşa Ediyoruz, Suça Ortak  
Olmuyoruz!”

**HÜ Akademik Etik Kurulu**

