



HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DİREKTÖRLÜĞÜ

# BİYOLOJİK VE PSİKOSOSYAL RİSK ETMENLERİ

# Biyolojik Risk Etmenleri



# Biyolojik Risk Etmenleri

- **Konunun genel amacı**
  - Katılımcıların, işyerindeki sağlığı ve güvenliği olumsuz etkileyen biyolojik risk etmenleri hakkında bilgi sahibi olmalarını ve bu etmenlere karşı alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini öğrenmelerini sağlamaktır.

## Biyolojik Risk Etmenleri

- **Öğrenme hedefleri**
  - Çalışma ortamında risk etmeni olarak karşılaşılabilecek bakteriler, virüsler, mantarlar ve parazitleri tanımlar.
  - Çalışma ortamında risk etmeni olarak karşılaşılabilecek mikroorganizmaların özelliklerini açıklar.
  - Biyolojik risk etmenlerinden korunma yöntemlerini sıralar.

# Biyolojik Risk Etmenleri

- **Konunun alt başlıkları**
  - Biyolojik etmenlerden doğacak riskler
  - Biyolojik risk etmenleriyle karşılaşılabilen çalışma ortamları
  - Sağlık sektöründe çalışanların maruz kalabileceği riskler
  - İlgili mevzuat

# **Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik**

*15 Haziran 2013 tarihli, 28678 sayılı RG*

- Herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen, genetik olarak değiştirilmiş olanlar da dahil,

- **Mikroorganizmalar**

- **Hücre kültürleri**

- **İnsan endoparazitleri**

# Maruziyet olabilecek işler

- **Gıda** üretilen fabrikalarda çalışma
- **Tarımda** çalışma
- **Hayvanlarla ve/veya hayvan kaynaklı ürünlerle** çalışma
- **Sağlık hizmetlerinin** verildiği yerlerde, karantina dahil morglarda çalışma
- Mikrobiyolojik teşhis laboratuvarları dışındaki kliniklerde **veterinerlik ve teşhis laboratuvarlarındaki** çalışma
- **Atıkları** yok eden fabrikalarda çalışma
- **Kanalizasyon, arıtma** tesislerindeki çalışma



## **Enfeksiyon risk düzeyine göre 4 risk grubu:**

- Grup 1 biyolojik etkenler
- Grup 2 biyolojik etkenler
- Grup 3 biyolojik etkenler
- Grup 4 biyolojik etkenler

Grup	İnsanlarda hastalık yapma	Çalışanlara zarar verme	Toplumaya yayılma olasılığı	Etkili korunma/ tedavi
1	-	-	-	+
2	+	+	-	+
3	+	+	+	+
4	+	+	+	-

## Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

- Riski değerlendirmek ve gerekli önlemleri belirlemek için;  
maruziyetin türü, düzeyi, süresi belirlenir

**✓ *Birden fazla gruptan yer alan etken varsa; tümünün oluşturduğu tehlike dikkate alınarak yapılır***

- Çalışanın biyolojik etkenlere maruziyet koşullarını etkileyebilecek herhangi bir değişiklik olduğunda yenilenir.

## Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

- İnsan sağlığına zararlı olan veya olabilecek biyolojik etkenlerin sınıflandırılması,
- Yetkili makamların, işçilerin sağlığını korumak için biyolojik etkenlerin denetim altına alınması hakkındaki önerileri,
- Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek hastalıklarla ilgili bilgiler,
- Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek alerjik veya toksik etkiler,
- Yaptıkları işle doğrudan bağlantılı olarak çalışanların yakalandığı hastalıkla ilgili bilgiler.

## İşverenlerin Yükümlülükleri

İşveren, yapılan işin özelliğine göre zararlı biyolojik etkenleri kullanmaktan kaçınır ve mevcut bilgiler ışığında, biyolojik etkenleri kullanım şartlarında durumuna uygun olarak çalışanların sağlığı için tehlikeli olmayan veya daha az tehlikeli olanlar ile ikame eder.

## İşverenlerin Yükümlülükleri

İşveren, işyerinde biyolojik etkenlere maruziyet riskinin azaltılması için aşağıdaki önlemleri alır:

- Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk ortaya çıkarsa, çalışanların maruziyetini önler.
- Teknik olarak maruziyet önlenemiyorsa yapılan iş ve risk değerlendirmesi dikkate alınarak, sağlık ve güvenlik yönünden yeterli korumayı sağlayacak şekilde, çalışanların maruziyet düzeyinin en aza indirilmesi için önlemler alır.

### **Maruziyet düzeyini en aza indirmek için alınacak önlemler:**

- Maruz kalan veya kalabilecek çalışan sayısı en az düzeyde tutulur.
- Çalışma prosesleri ve teknik kontrol önlemleri, biyolojik etkenlerin ortama yayılması önlenir.
- Toplu koruma önlemleri ve kişisel korunma yöntemleri uygulanır.
- Biyolojik etkenlerin kontrol dışı sızması önlenir.
- Biyolojik risk işareti ve diğer işaretler kullanılır.
- Biyolojik etkenlerin karıştığı kazaların önlenmesine yönelik plan hazırlanır.
- Çalışma ortamı ölçümleri yapılır.
- Atık yönetimi oluşturulur.
- Biyolojik etkenlerin işyeri içinde güvenli taşınması için gereken düzenlemeler yapılır.

## İşverenin bilgi verme yükümlülüğü

- Risk değerlendirmesinin sonuçları.
- Çalışanların biyolojik etkenlere maruz kaldığı veya kalma ihtimali bulunan işler.
- Maruz kalan çalışan sayısı.
- İSG sorumlusu kişilerin adı, soyadı, unvanı ve bu konudaki yeterliliği.
- Çalışma şekli ve yöntemleri de dahil olmak üzere alınan koruyucu ve önleyici önlemler.
- Çalışanların, Grup 3 veya Grup 4 de yer alan biyolojik etkenlere ait fiziksel korumalarının ortadan kalkması sonucu oluşacak maruziyetten korunması için yapılan acil eylem planı.



### İşverenin bilgi vermekle yükümlülüğü

- İşveren, biyolojik etkenin ortama yayılmasına ve insanda ciddi enfeksiyona ve/veya hastalığa sebep olabilecek herhangi bir kaza veya olayı derhal Çalışma Bakanlığına ve Sağlık Bakanlığına bildirir.
- İşletmenin faaliyeti sona erdiğinde, düzenlenen maruz işçilerin listesi ile tutulan tüm tıbbi kayıtlar **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** verilir.

## Biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda önlemler

- Bulaşma riski bulunan çalışma alanlarında hiçbirşey yenilip içilmeyecektir
- İşçilere uygun koruyucu giysi veya diğer uygun özel giysi sağlanacaktır
- Uygun ve yeterli temizlik ortamı/olanakları sağlanacaktır
  - Göz yıkama sıvıları, Cilt antiseptikleri
  - Banyo, Tuvalet
- Gerekli koruyucu ekipmanlar;
  - Belirlenmiş bir yerde uygun olarak muhafaza edilecektir.
  - Kullanım öncesi ve sonrası temizlik ve bakımı yapılacaktır.
  - Bozuk koruyucu ekipmanlar, kullanımından önce tamir edilecek veya değiştirilecektir.

## Biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalarda önlemler

- İnsan ve hayvan kaynaklı numuneler için;
  - Numune alınması
  - İşlem yapılması
  - İncelenmesiyöntemleri belirlenecektir.
- Biyolojik etkenlerle kirlenmiş olabilecek iş elbiseleri ve koruyucu ekipman, çalışma alanından ayrılmadan önce çıkarılacak ve diğer giysilerden ayrı bir yerde muhafaza edilecektir. İşverence, kirlenmiş bu elbiselerin ve koruyucu ekipmanın dekontaminasyonu ve temizliği sağlanacak, gerektiğinde imha edilecektir.
- Alınan bu önlemlerin maliyeti işçilere yansıtılmaz.

## Bilgi, eğitim ve talimatlar

- Olası sağlık riskleri,
- Maruziyeti önlemek için alınacak önlemler,
- Hijyen gerekleri,
- Koruyucu ekipman ve elbiselerin kullanımı ve giyilmesi,
- Herhangi bir olay anında ve olayların önlenmesinde işçilerce yapılması gerekenler.

## Bilgi, eğitim ve talimatlar

### Eğitim;

- Biyolojik etkenlerle temasın söz konusu olduğu çalışmalara başlanmadan önce verilecek,
- Yeni veya değişen risklere göre uyarlanacak,
- Gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

- İşverenler, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasından doğan ve insanda ciddi enfeksiyona ve/veya hastalığa neden olabilecek kaza veya olayı, çalışanlara ve/veya temsilcilerine derhal bildirirler.
- Ayrıca, işverenler, çalışanlara ve/veya temsilcilerine kazanın sebeplerini ve durumu düzeltmek için alınan önlemleri de en kısa zamanda bildirirler.
- Her çalışan, listede belirtilen ve kişisel olarak kendisini ilgilendiren bilgilere ulaşma hakkına sahiptir.
- Çalışanların ve/veya temsilcilerinin, konuyla ilgili ortak bilgilere ulaşabilmeleri sağlanır.

## Biyolojik etkenlere maruziyet ile ilgili liste ve kayıtlar

Grup 3/Grup 4 biyolojik etkenlere maruz kalan,

- İşçilerin listesi
- Yapılan işin türü
- Maruz kalınan biyolojik etkenler
  - Maruziyetler
  - Kazalar ve olaylarla ilgili kayıtlar

✓ Bu liste ve kayıtlar maruziyet sona erdikten sonra en az 15 yıl saklanır.

## Biyolojik etkenlere maruziyet ile ilgili liste ve kayıtlar

Son maruziyetten sonra en az 40 yıl boyunca saklama koşulları:

- Kalıcı/gizli enfeksiyona neden olduğu bilinen biyolojik etkenlere maruziyet
- Eldeki bilgi ve verilere göre, seneler sonra hastalığın ortaya çıkmasına kadar teşhis edilemeyen enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet
- Hastalığın gelişmesinden önce uzun kuluçka dönemi olan enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet
- Tedaviye rağmen uzun süreler boyunca tekrarlayan hastalıklarla sonuçlanan biyolojik etkenlere maruziyet
- Uzun süreli ciddi hasar bırakabilen enfeksiyonlara sebep olan biyolojik etkenlere maruziyet



- Aşağıda belirtilen biyolojik etkenlerin ilk kez kullanımında ön bildirimde bulunulur;
  - ☞ Grup 2 biyolojik etkenler
  - ☞ Grup 3 biyolojik etkenler
  - ☞ Grup 4 biyolojik etkenler
- Bu bildirim işin başlamasından en az 30 gün önce yapılır.
- İşyerinde bildirimini geçersiz kılan, proses ve/veya işlemlerde sağlık veya güvenliği önemli ölçüde etkileyecek büyük değişiklikler olduğunda, bildirim yeniden verilir

- İşveren her işçinin;
  - Çalışmalara başlamadan önce,
  - Düzenli aralıklarla,sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar
- Risk değerlendirmesi, özel koruma önlemleri alınması gereken işçileri tanımlayacaktır
- Gerektiğinde, maruz kaldıkları veya kalmış olabilecekleri biyolojik etkene karşı henüz bağışıklığı olmayan işçiler için etkili aşılar hazır bulundurulur
- Bir işçi maruziyet sonucu bir hastalığa yakalanırsa, diğer işçiler de gözetime tabi tutulur
- Bu durumda maruziyet riski yeniden değerlendirilir

- **Kişisel tıbbi kayıtlar**, maruziyetin son bulmasından sonra en az 15 yıl süre ile saklanır.
- İşyeri hekimi, her çalışan için alınması gerekli koruyucu ve önleyici tedbirler ile ilgili olarak önerilerde bulunur.
- Maruziyetin sona ermesinden sonra yapılacak herhangi bir sağlık gözetimi ile ilgili olarak işçilere gerekli bilgi ve tavsiyeler verilir.
- Çalışanlar, kendileriyle ilgili **sağlık gözetimi** sonuçları hakkında bilgi edinebilir, ilgili işçiler veya işveren sağlık gözetimi sonuçlarının gözden geçirilmesini isteyebilir.
- Biyolojik etkenlere **mesleki maruziyet sonucu meydana gelen her hastalık veya ölüm** Çalışma Bakanlığına bildirilir

# Tanı Laboratuvarları Dışında Kalan İnsan Sağlığı ve Veterinerlikle İlgili Kuruluşlar

➤ Risk değerlendirmesi yapılırken,

➤ Hasta insanlarda veya hayvanlarda ve onlardan alınan maddelerde ve örneklerde biyolojik etkenlerin varlığı hakkındaki belirsizliklere,

➤ Hasta insanlarda veya hayvanlarda ve onlardan alınan maddelerde ve örneklerde varolduğu bilinen veya varolduğundan şüphe edilen biyolojik etkenlerin oluşturduğu tehlikeye,

➤ İşin doğasından kaynaklanan risklere, dikkat edilecektir.

# Tanı Laboratuvarları Dışında Kalan İnsan Sağlığı ve Veterinerlikle İlgili Kuruluşlar

☛ Çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uygun önlemler:

- ☛ Uygun dekontaminasyon ve dezenfeksiyon yöntemlerinin belirlenmesi,
- ☛ Biyolojik etkenlerin bulaştığı atıkların risksiz bir şekilde yüklenip boşaltılmasını ve uzaklaştırılmasını sağlayacak uygun yöntemlerin kullanılması.

☛ Grup 3 veya Grup 4 biyolojik etkenlerle enfekte olan veya olduğundan şüphelenilen hasta insanların veya hayvanların bulunduğu karantina yerlerinde, enfeksiyon riskini en aza indirmek için, Ek-V in (A) sütununda belirtilen önlemler alınacaktır.

# Endüstriyel İşlemler, Laboratuvarlar ve Hayvan Barınakları İçin Özel Önlemler

Endüstriyel işlemler, laboratuvarlar ve hayvan barınakları için alınması gerekli özel önlemler aşağıda belirtilmiştir:

➤ Teşhis laboratuvarları da dahil, laboratuvarlarda ve Grup 2, 3 ve 4 biyolojik etkenlerle bilhassa enfekte edilmiş veya bunları taşıyan veya taşıdıklarından şüphe edilen laboratuvar hayvanlarının barınaklarında aşağıdaki önlemler alınır;

➤ Araştırma, geliştirme, öğretim veya tanı amacıyla çalışmaların yürütüldüğü laboratuvarlarda, enfeksiyon riskini asgariye indirmek için Ek-V te belirtilen önlemler alınır.

➤ Risk değerlendirmesini takiben biyolojik etkenin risk derecesine göre fiziksel koruma düzeyi tespit edilecek ve Ek-V te belirtilen önlemler alınır.

# Endüstriyel İşlemler, Laboratuvarlar ve Hayvan Barınakları İçin Özel Önlemler

Aşağıda belirtilen biyolojik etkenlerle çalışmalar;

**Grup 2** biyolojik etkenler için koruma düzeyi en az 2 olan,

**Grup 3** biyolojik etkenler için koruma düzeyi en az 3 olan,

**Grup 4** biyolojik etkenler için koruma düzeyi en az 4 olan,

çalışma alanlarında sürdürülecektir.

# Endüstriyel İşlemler, Laboratuvarlar ve Hayvan Barınakları İçin Özel Önlemler

- İnsanda hastalığa yol açabilecek biyolojik etkenler içerip içermediği belirsiz olan maddelerle çalışılan ancak asıl amaçları biyolojik etkenlerle çalışmak olmayan laboratuvarlarda, koruma düzeyi en az 2 olan önlemler uygulanır.
- Bakanlıkça daha alt düzeydeki koruma önlemlerinin yeterli olduğu belirtilmedikçe, gerekli olduğu bilinen ya da şüphelenilen durumlarda koruma düzeyi 3 veya 4 olan önlemler uygulanır.



# Endüstriyel İşlemler, Laboratuvarlar ve Hayvan Barınakları İçin Özel Önlemler

- Grup 2, 3 veya 4 de yer alan biyolojik etkenlerin kullanıldığı sanayi proseslerinde;
  - Daha önce tanımlanmış olan koruma ilkeleri, Ek-VI da belirtilen uygulamaya yönelik önlemler ve uygun prosedürler esas alınarak uygulanır.
  - Biyolojik etkenlerin kullanımı ile ilgili risk değerlendirmesine göre, sanayide kullanılırken alınması gereken önlemlerin neler olduğuna karar vermeye Çalışma Bakanlığı yetkilidir.
- İşçiler için ciddi sağlık riski oluşturabilecek, ancak kesin bir değerlendirme yapılamayan biyolojik etkenlerle çalışmaların yapıldığı tüm işyerlerinde koruma düzeyi en az 3 olan önlemler alınır.

## BİYOLOJİK ETKENLERE MARUZİYETİN OLABİLECEĞİ İŞLER LİSTESİ

- Gıda üretilen fabrikalarda çalışma
- Tarımda çalışma
- Hayvanlarla ve/veya hayvan kaynaklı ürünlerle çalışma
- Sağlık hizmetlerinin verildiği yerlerde, karantina dahil morglarda çalışma
- Mikrobiyolojik teşhis laboratuvarları dışındaki kliniklerde, veterinerlik ve teşhis laboratuvarlarındaki çalışma
- Atıkları yok eden fabrikalarda çalışma
- Kanalizasyon, arıtma tesislerindeki çalışma



**BİYOLOJİK TEHLİKE İŞARETİ**

## SINIFLANDIRILMIŞ BİYOLOJİK ETKENLER LİSTESİ

### Açıklamalar

1– Bu Yönetmeliğın kapsamına uygun olarak, sınıflandırma listesine yalnızca insanı enfekte ettiğı bilinen etkenler dahil edilmiştir.

Uygun olduğu yerlerde, bu etkenlerin toksik ve alerji yapma potansiyelleri belirtilmiştir.

İnsanı etkilemediğı bilinen hayvan ve bitki patojenleri çıkarılmıştır.

Sınıflandırılmış biyolojik etkenler listesine, genetik olarak değıştirilmiş mikroorganizmalar dahil edilmemiştir.

2– Sınıflandırılmış etkenler listesi sağlıklı işçilerde o etkenlerin yaptıkları etkilere dayandırılmıştır.

Önceden varolan bir hastalık, ilaç kullanımı, kazanılmış bağıışıklık, gebelik veya emzirme gibi bir nedenle ya da başka bir nedenden dolayı bir kişinin duyarlılığının etkilenebileceğı özel durumlardaki etkiler dikkate alınmamıştır.

## SINIFLANDIRILMIŞ BİYOLOJİK ETKENLER LİSTESİ

3 – Herhangi bir biyolojik etkenin Grup 2, Grup 3 veya Grup 4 de sınıflandırılmamış olması ve listede yer almaması, bu biyolojik etkenin Grup 1 de yer aldığı anlamına gelmez.

Listede, birden çok türünün insanda patojen olduğu bilinen etkenlerin hastalıklara en fazla neden olduğu bilinen türleri yer alacak ayrıca, aynı cinsin diğer türlerinin de sağlığı etkileyebileceğini gösteren daha genel bir bilgi bulunacaktır.

Sınıflandırılmış biyolojik etkenler listesinde yer alan bir cinsin patojen olmadığı bilinen türleri ve tipleri (strains) listeye alınmamıştır.

4– Bir suş (strain) zayıflatıldığında ya da bilinen virülans genlerini yitirdiğinde, ait olduğu ve işyerindeki uygun risk değerlendirmesine konu olan ana suşun sınıflandırılması için gerek görülen korumanın mutlak olarak uygulanması gerekli değildir.

## İŞÇİLERİN SAĞLIK GÖZETİMİ İÇİN UYGULAMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

1- Biyolojik etkene maruz kalan işçilerin sağlık gözetiminden sorumlu işyeri hekimi her işçinin durumunu ve maruziyet şartlarını bilmelidir.

2- İşçilerin sağlık gözetimi iş hekimliğinin ilke ve uygulamalarına uygun olarak yürütülmeli ve aşağıdaki önlemleri içermelidir:

- İşçinin mesleki ve tıbbi öyküsü ile ilgili kayıt tutmak,
- İşçinin kişisel sağlık durumunun değerlendirilmesi,
- Uygun ise, erken ve geri döndürülebilir etkilerin saptanması gibi biyolojik gözetim.

➤ Sağlık gözetimi yapılırken, her işçi için, iş hekimliğinde ulaşılabilen son bilgiler ışığında, konu ile ilgili daha ileri testler yapılmasına karar verilebilir.

## KORUMA DÜZEYLERİ VE ALINACAK ÖNLEMLER İLE İLGİLİ GÖSTERGELER

Bu ekte yer alan önlemler, işçilere yönelik risk değerlendirmesine, etkinliklerin ve ilgili biyolojik etkenin doğasına göre uygulanacaktır.

<b>A- Koruma Önlemleri</b>	<b>B- Koruma Düzeyleri</b>		
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Çalışma birimi, aynı bina içinde yürütülen diğer etkinliklerden ayrılmış olmalıdır.	Gerekmez	Önerilir	Zorunlu
2. Çalışma birimine giren ve çıkan hava HEPA (*) veya benzeri filtrelerle filtre dilmelidir.	Gerekmez	Zorunlu (çıkan havada)	Zorunlu (çıkan ve giren havada)
3. Çalışma birimine yalnızca görevli işçilerin girmesine izin verilmelidir.	Önerilir	Zorunlu	Zorunlu (hava sızdırmaz kabin ile)
4. Çalışma birimi, dezenfeksiyon yapılmasına olanak sağlayacak yapıda olmalıdır.	Gerekmez	Önerilir	Zorunlu
5. Özel dezenfeksiyon yöntemleri.	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu
6. Çalışma birimindeki hava negatif basınçta tutulmalıdır.	Gerekmez	Önerilir	Zorunlu
7. Etkili vektör kontrolü. (Örnek; kemirgenler ve böcekler)	Önerilir	Zorunlu	Zorunlu



<b>A-Koruma Önlemleri</b>	<b>B- Koruma Düzeyleri</b>		
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
8.Temizlemesi kolay ve su geçirmez yüzeyler.	Zorunlu (tezgah ve iş masaları için)	Zorunlu (tezgah ve zeminler için)	Zorunlu (tezgah, yer duvar, tavan için)
9. Asit, alkali, çözücü ve dezenfektanlara dayanıklı yüzeyler.	Önerilir	Zorunlu	Zorunlu
10.Biyolojik etken için güvenli depolama.	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu (güvenli depolama)
11.Çalışma biriminde bulunanların görülebildiği gözetleme penceresi veya benzeri.	Önerilir	Önerilir	Zorunlu
12.Bir laboratuarda yalnızca kendi malzemeleri kullanılmalıdır.	Gerekmez	Önerilir	Zorunlu
13.Herhangi bir hayvanın da dahil olduğu bütün enfekte maddeler bir güvenlik veya yalıtım kabininde veya diğer uygun bir kapta işleme tabi tutulmalıdır.	Uygun olması halinde	Zorunlu (enfeksiyonun havayla bulaştığı hallerde)	Zorunlu
14.Hayvan leşlerinin yok edilmesi için yakma fırını.	Önerilir	Zorunlu (Mevcutsa)	Zorunlu (alan içinde)

# ENDÜSTRİYEL İŞLEMLERDE ALINACAK ÖNLEMLER

## Grup 1 biyolojik etkenler

Canlı zayıflatılmış aşular dahil Grup 1 biyolojik etkenlerle çalışmalar için genel mesleki güvenlik ve hijyen ilkelerine uyulacaktır.

## Grup 2, Grup 3 ve Grup 4 biyolojik etkenler

İşlemin bir bölümü veya belirli bir yöntemle ilgili risk değerlendirmesi sonucuna göre aşağıdaki farklı kategorilere karşılık gelen önlemleri seçip bir arada uygulamak mümkündür.

A– Alınacak Önlemler	B– Koruma düzeyi		
	2	3	4
1.Canlı organizmalar, prosesi çevreden fiziksel olarak ayıran bir sistemde tutulacaktır.	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu
2.Kapalı sistemden çıkan ekzost gazlarının tahliyesi şu şekilde olacaktır.	En az düzeyde sızdırır	Sızdırmaz	Sızdırmaz
3.Numunelerin toplanması, kapalı bir sisteme materyallerin ilavesi ve bir başka kapalı sisteme canlı organizmanın transferi işlemleri şu şekilde olacaktır.	En az düzeyde sızdırır	Sızdırmaz	Sızdırmaz
4.Büyük miktardaki kültür sıvıları, canlı organizmalar için yandaki önlemler alınmadıkça kapalı sistemden uzaklaştırılmayacaktır.	Geçerli yollarla inaktive edilmeli	Geçerli fiziksel ve kimyasal yolla inaktive edilmeli	Geçerli fiziksel ve kimyasal yolla inaktive edilmeli
5.Sızdırmazlık sistemleri şöyle dizayn edilecektir.	En az düzeyde sızdırır	Sızdırmaz	Sızdırmaz
6.Kapalı sistemler kontrollü alanlarda olacaktır.	İsteğe bağlı	İsteğe bağlı	Zorunlu ve bu amaçla oluşturulmuş
a)Biyotehlike işareti yapıştırılacaktır.	İsteğe bağlı	Zorunlu	Zorunlu
b)Bu alanlara yalnızca görevli olan kişilerin girmesine izin verilecektir.	İsteğe bağlı	Zorunlu	Zorunlu, hava sızdırmazlığı sağlanmış kabin ile
c) Personel koruyucu elbise giyecektir.	Zorunlu (iş elbisesi)	<b>Zorunlu</b>	Zorunlu Giriş ve çıkışlarda tümüyle değiştirilecek

A– Alınacak Önlemler	B– Koruma düzeyi		
	2	3	4
d)Personel için dekontaminasyon ve yıkanma imkanları sağlanacaktır.	Zorunlu	Zorunlu	Zorunlu
e)Personel kontrollü alandan ayrılmadan önce duş alacaktır.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
f)Lavabo ve duşlardan gelen atık sıvılar toplanacak ve tahliyeden önce inaktive edilecektir.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
g)Kontrollü alan, yeterince havalandırılacak ve ortam havasının kirlenmesi minimize edilecektir.	İsteğe bağlı	İsteğe bağlı	Zorunlu
h)Kontrollü alanın atmosferi negatif hava basıncında tutulacaktır.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
i)Kontrollü alana giren ve çıkan hava HEPA özellikli filtre ile filtre edilecektir.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
j)Kontrollü alan kapalı sistemin tümünü (bütün müştemilatı ile birlikte) içine alacak şekilde dizayn edilecektir.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
k)Kontrollü alan buharla dezenfekte edilmesine uygun şekilde sızdırmaz olacaktır.	Gerekmez	İsteğe bağlı	Zorunlu
l)Atık sıvılar son tahliyeden önce işlemde geçirilecektir.	Geçerli yolla inaktive edilmeli	Geçerli fiziksel ve kimyasal yolla inaktive edilmeli	Geçerli fiziksel ve kimyasal yolla inaktive edilmeli

## KORUYUCU AŐI UYGULAMA KLAVUZU

- Biyolojik etkenlere maruz kalanlar, etkene karşı etkili bir aŐı varsa aŐılanacaktır.
- AŐılama, ilgili mevzuat ve uygulamalara uygun yurütülmelidir.
- İŞçiler, aŐılanmanın ve aŐılanmamanın sakıncaları ve yararları hakkında bilgilendirilecektir.
- İstendiğinde yetkililere gösterilmek üzere, iŐçiyle ilgili bir aŐılama belgesi düzenlenecektir.
- **AŐılama bedeli çalıŐana yüklenmeyecektir.**

# **Psikososyal Risk Etmenleri**

# Konunun alt başlıkları

- İşyerinde sağlığı olumsuz etkileyebilecek psikososyal risk etmenleri:
  - Çalışma ortamı
  - Çalışma süresi
  - Ücret
  - Yönetmel ve çalışanlarla ilgili faktörler
  - Sendikalaşma
  - Kreş, gündüz bakımevi vb.
  - Gebe ve emziren çalışanlar
  - Genç çalışanlar
  - Ayrımcılık, baskı ve taciz
  - Stres

# Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

- Psikososyal tehlikeleri;

İş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve ihtiyaçları arasındaki etkileşim

temelinde tanımlamıştır.



# ILO

- **Psikososyal tehlike;**

İş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların **psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyelidir.**

# AB

- **Stres, şiddet, taciz ve zorbalık** gibi psikososyal risklerin önemi giderek artmaktadır.
- Psikososyal risklerin yönetimi yeni ve zor bir alandır.

*(ESENER araştırması, 2011)*

# Temel bazı kavramlar

- **İşyerinde Stres:** Çalışanın, iş organizasyonu, çevresi, işin zararlı ve çekinilecek yönlerine duyusal, bilişsel, davranışsal ve fiziksel reaksiyonu.

*(Avrupa Komisyonu)*

- **İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing):** İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığı ile bir işçiye ya da işçi grubuna zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış.  
(küçük düşürücü ya da yıkıcı, sürekli ya da tekrarlayan davranışlar)

*(ILO)*

# Temel bazı kavramlar

- **İşyerinde Cinsel Taciz:** Arzu edilmeyen, çalışanın onurunu zedeleyebilecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel ilgi.

(Her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan davranış – fiziksel temas, çimdikleme, laf atma, sarkıntılık, cinsel içerikli sözler, şakalar, gözetleme, vs.)

*(İşyerinde Psikolojik Taciz, Türk-iş yayınları, 2010)*

# Temel bazı kavramlar

- **İşyerinde Şiddet:** Çalışanların işle ilgili ortamda saldırı, istismar, tehdit ve diğer şiddet davranışlarına maruz kalmaları.

(cinayet, tecavüz, hırsızlık, yaralamak, dövmek, fiziksel saldırı, tekmelemek, taciz, yumruk atmak, zorbalık, şantaj, ayrımcılık, tehdit, gözdağı vermek, küfür etmek, vb.)

*(İşyerinde Şiddet, Türk-iş yayınları, 2011)*

# Psikolojik taciz kategorileri\*

1. **İşe yönelik psikolojik taciz:** mağdurun işyerinde kendini gereksiz hissetmesi ve dışlanmasına neden olur. Mağdurun iş yükünün artırılması, işlerinin yürümesinin zorlaştırılması, yetki ve sorumluluklarının azaltılması vb.
2. **Sosyal dışlama:** Mağdurla iletişim kesilir, çalışma ortamında yalnız bırakılır ve dışlanır. Mağdur odaya girdiğinde susulması ya da arkasından gülünmesi vb.

\*İşyerinde Psikolojik Taciz, Türk-iş yayınları, 2010

# Psikolojik taciz kategorileri\*

3. **Kişiye yönelik saldırılar:** Mağdur din, dil, ırk, cinsiyet, fiziksel özellikler vb. nedenlerle olumsuz davranışların hedefi olur.
4. **Sözlü tehdit:** Mağdur herkesin önünde küçük düşürülür, olumsuz eleştirilere maruz bırakılır ve azarlanır.
5. **İtibarın zedelenmesi:** Mağdura onurunu, itibarını zedeleyici davranışlar yöneltilir. Asılsız dedikodular çıkarılması, söylentiler yayılması vb.

# Psikolojik tacizin sistematik olması

- Psikolojik tacize uğrayan kişinin sistematik olarak bu duruma maruz kalması gerekir.
- Bir kerelik azardan ziyade, sistematik şekilde devam eden baskı ve davranışlar psikolojik tacizi oluşturur.  
(sürekli ya da tekrar eden biçimde işçiye iş arkadaşları yanında küçük düşürücü sözlerle azarlamak, yalnızlaştırmak, dışlamak, diğer işçilere verilen haklarda eşit davranmamak, iş vermemek ya da aşırı iş vermek vb)



# Psikososyal tenlikeleri belirleyen koşullar

İŞİN YAPILDIĞI KOŞULLAR VE İŞ ÇEVRESİ	
KATEGORİ	AÇIKLAMA
Örgütsel kültür ve işlev	İletişim, sorun çözme, kişisel gelişim olanakları yetersiz, örgütsel amaçlar belirsiz.
Örgütsel rol	Rol belirsizliği, rol çatışması, rol yetersizliği, aşırı sorumluluk yüklenmek.
Kariyer gelişimi	Kariyer durgun ve belirsiz; düşük ya da aşırı statü tanınması; düşük ücret, güvencesiz iş; liyakate önem verilmemesi; işe verilen toplumsal değer yetersiz.
Karar serbestisi /Denetim	Karar verme sürecinde yetersiz katılım ve iş üzerinde denetimin olmaması.
İşte kişiler arası ilişkiler	Sosyal ve fiziksel yalıtılmışlık, kişiler arası çatışma, işte şiddet, üstlerle yetersiz ilişki, yetersiz sosyal destek.
İş / ev çatışması	İş ve evdeki beklentilerin çatışması, evde yetersiz destek, ikili kariyer çatışması, boş zaman yetersizliği.

# Psikososyal Tehlikeleri Belirleyen Koşullar

İŞİN İÇERİĞİ	
KATEGORİ	AÇIKLAMA
<b>İş çevresi ve donanımı</b>	Teçhizatın ve tesislerin güvenilirliği, uygunluğu, ulaşılabilirliği, bakım ve onarımı ile ilgili sorunlar.
<b>Görev tanımı</b>	Tekdüze, tekrarlayıcı iş, parçalanmış iş, anlamsız iş, vasıfsız iş, öğrenme fırsatı bulamama.
<b>İş yükü / iş hızı</b>	İşte aşırı ya da yetersiz yüklenme, hızı denetleyememe, yüksek zaman baskısı.
<b>Çalışma Saatleri</b>	Vardiyalı çalışma, değişmez çalışma saatleri, uzun, belirsiz, asosyal iş saatleri.

# Bazı kavramlar

- ➔ **Rol belirsizliği:** Çalışan, işteki rolü hakkında yeterince bilgilendirilmediğinde, amaçlar, beklentiler, hedefler ve sorumluluklarda belirsizlik olduğu durumlarda ortaya çıkar. İş doyumunu azalır, stres artar, işten ayrılma eğilimi artar.
- ➔ **Rol çatışması:** Çalışandan değerleriyle çatışan bir rol ya da birbiriyle uyuşmayan roller üstlenmesi istendiğinde ortaya çıkar. Çatışma arttıkça iş doyumunu azalır.
- ➔ **Rol yetersizliği:** Örgütün çalışanın yeteneklerinden ve eğitiminden yararlanamadığı durumlarda ortaya çıkar. İş doyumunu azaltır, gerilimi artırır.

# Avrupa'da ve Türkiye'de durum

## ➤ ESENER Araştırması

(Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması)

- 2011 yılında 27 AB ülkesine ek olarak Türkiye dahil 4 ülke
- 28649 yönetici ve 7226 İSG temsilcisi ile görüşüldü.
- Ülke başına yaklaşık 1000 görüşme, Türkiye'de yüz yüze.

## ESENER Araştırması

- Temel Bulgular:
  - **Stres, şiddet, taciz** gibi psikososyal risklerin önemi giderek artmaktadır.
  - Yöneticiler bunları en temel iş sağlığı ve güvenliği riskleri arasında saymaktadır.
  - Psikososyal risklerin yönetimi yeni ve zor bir alandır.

Sağlık ve güvenlik sorunları ile bunların en yüksek olduğu sektörler

KONULAR (AB-27 ortalaması)	SEKTÖR
İş kazaları (%80)	İnşaat (%90)
	Elektrik, gaz ve su dağıtımı (%87)
İşle ilgili stres (%79)	<u>Sağlık ve sosyal çalışma (%91)</u>
	Eğitim (%84)
Kas iskelet sistemi hastalıkları (%78)	Elektrik, gaz ve su dağıtımı (%87)
	Sağlık ve sosyal çalışma (%86)
Gürültü ve titreşim (%61)	Madencilik ve taş ocağı (%84)
	İnşaat (%82)
Tehlikeli maddeler (%58)	Elektrik, gaz ve su dağıtımı (%75)
	Madencilik ve taş ocağı (%73)
Şiddet ve şiddetle tehdit (%37)	<u>Sağlık ve sosyal çalışma (%57)</u>
	Eğitim (%51)
Taciz ve zorbalık (%37)	<u>Sağlık ve sosyal çalışma (%47)</u>
	Eğitim (%47)

# Psikososyal riskleri tetikleyen faktörler

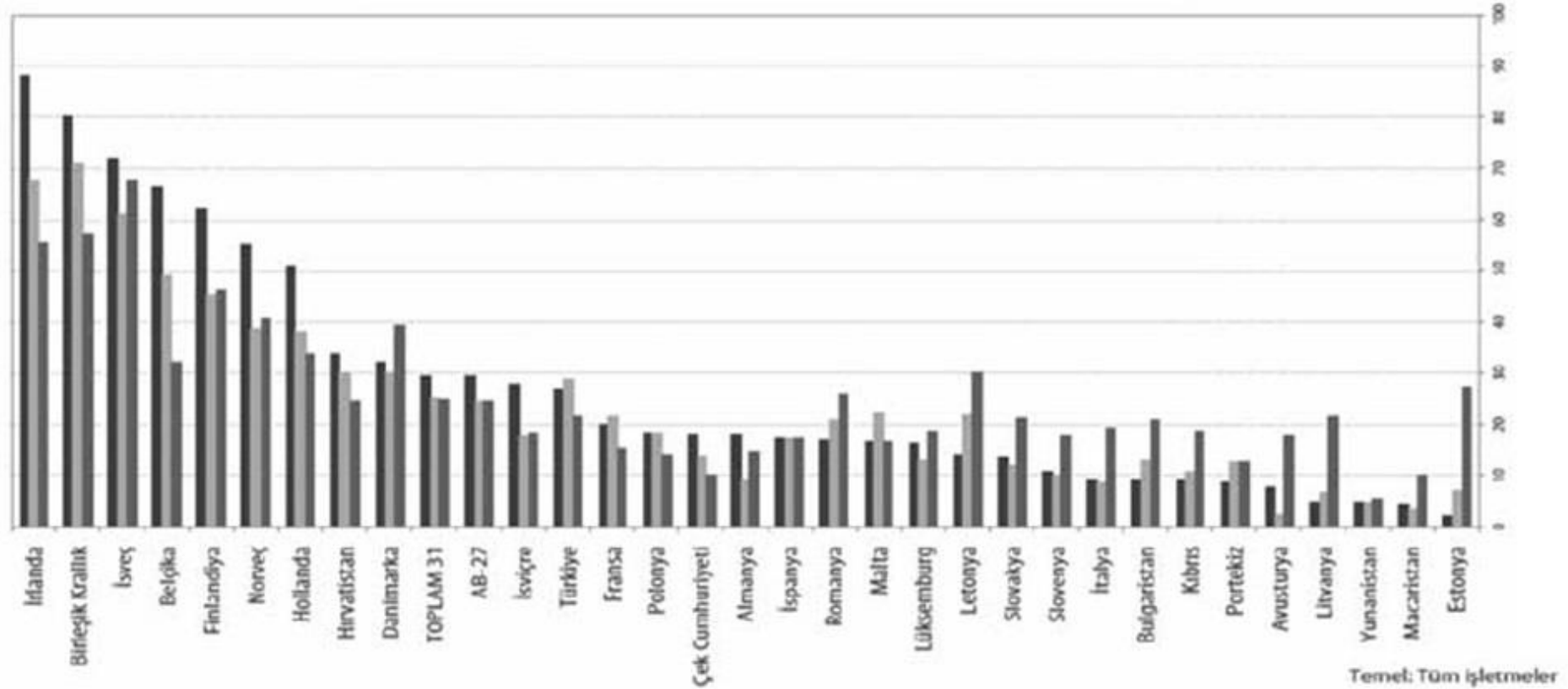


# Psikososyal risklerle mücadeleye yönelik prosedürler

Taciz ve zorbalık

İşle ilgili şiddet

İşle ilgili stres

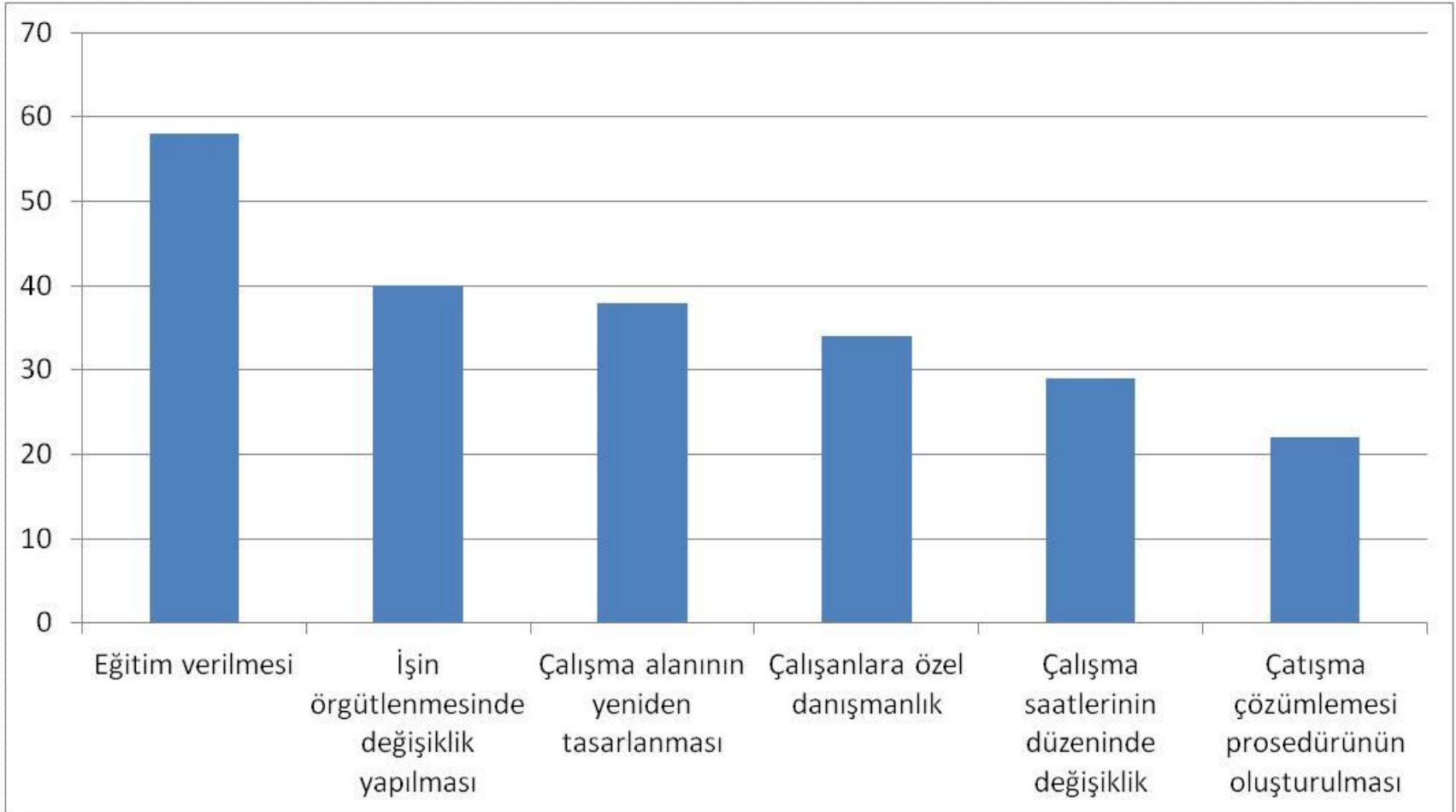


Temel: Tüm işletmeler

AB-27 ülkelerindeki işletmelerin üçte birinden daha azı, zorbalık ve taciz (%30), işle ilgili şiddet (%26) veya stres (%26) konuları ile ilgili resmiyet arzen prosedürleri olduğunu belirtmiştir.

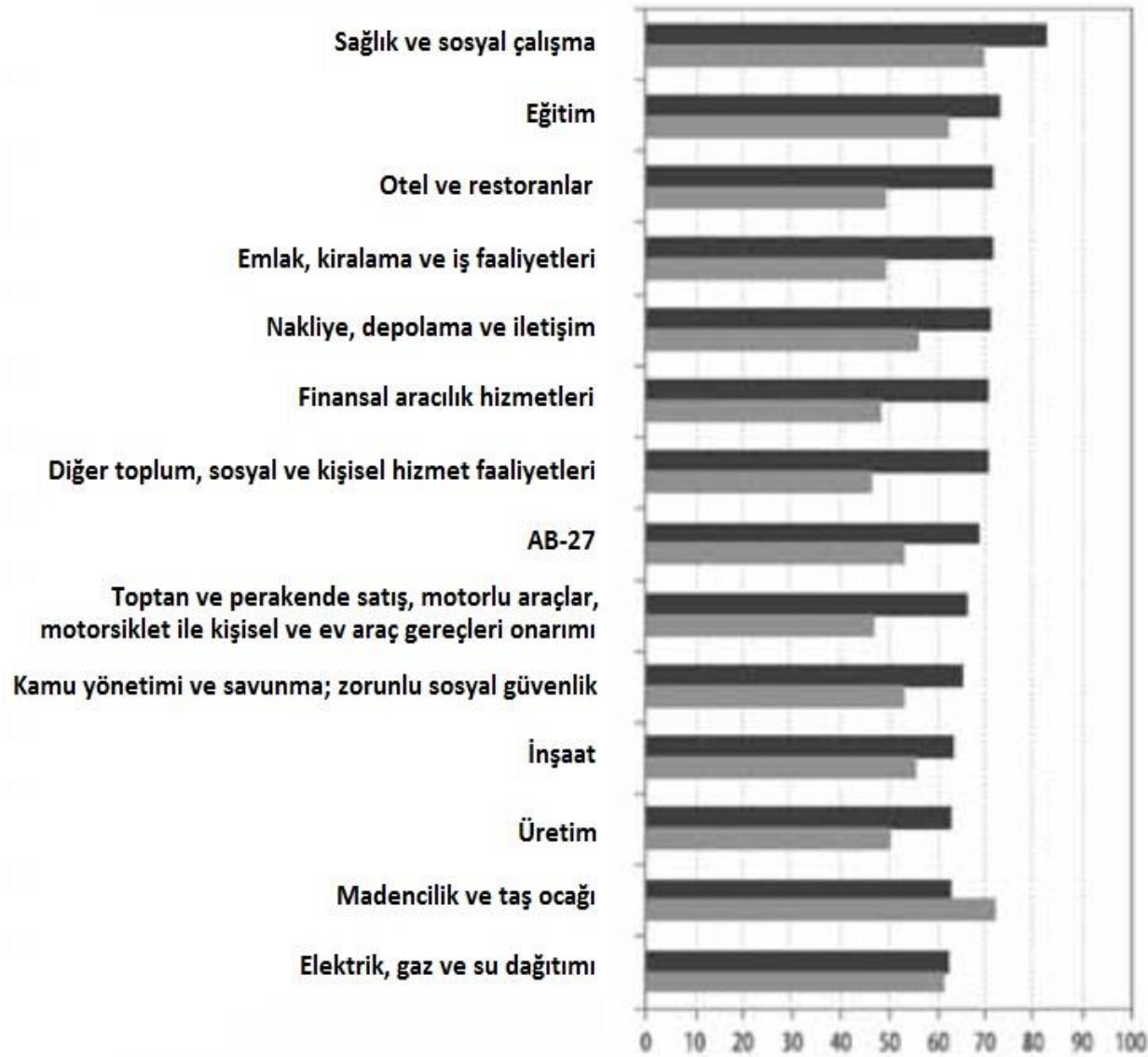


# İşyerlerinde psikososyal risklerle mücadele konusunda alınan önlemler



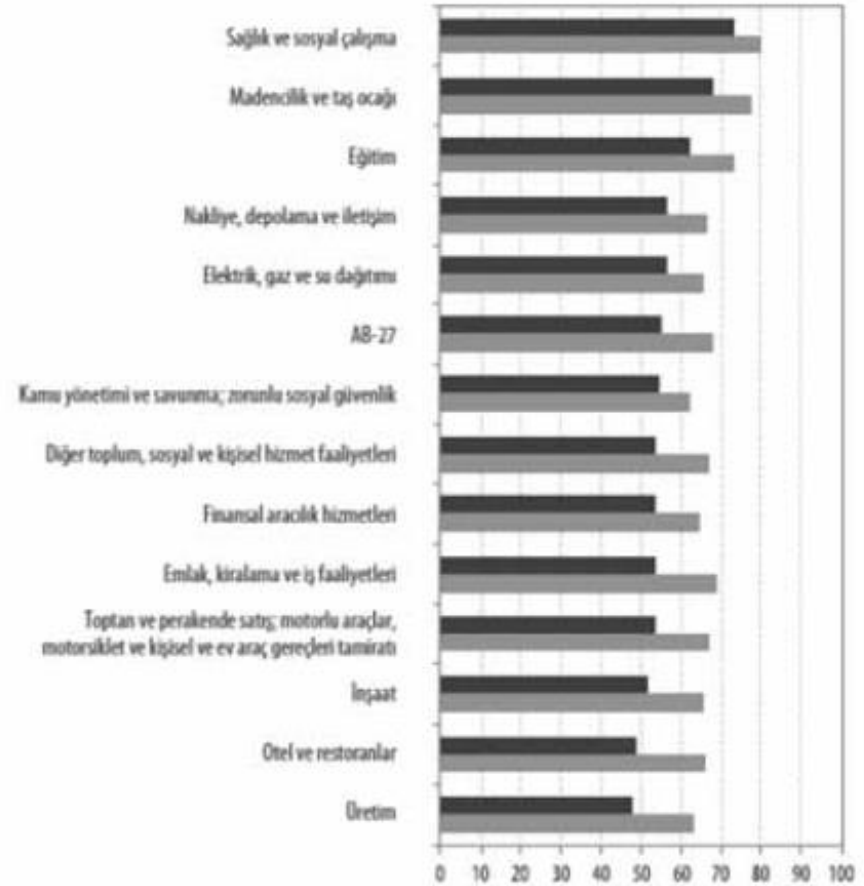
# Sektörlere göre çalışanların psikososyal riskler hakkında bilgilendirilmeleri

İşletmelerin;  
%69'unda çalışanlar kime başvuracağını biliyor;  
%53'ünde psikososyal riskler ve etkileri hakkında bilgilendirilmiş.



- İşle ilgili psikolojik problemlerin olması durumunda, kime başvuracakları konusunda çalışanları bilgilendirme
- Çalışanları, psikososyal riskler ve bu risklerin sağlık ve güvenlik üzerindeki etkileri konusunda bilgilendirme

Sektörlere göre psiko-sosyal risklerle mücadele önlemlerine ilişkin olarak, çalışanların katılımı ve çalışanlara danışılma sıklıkları (AB-27, işletmeler %).



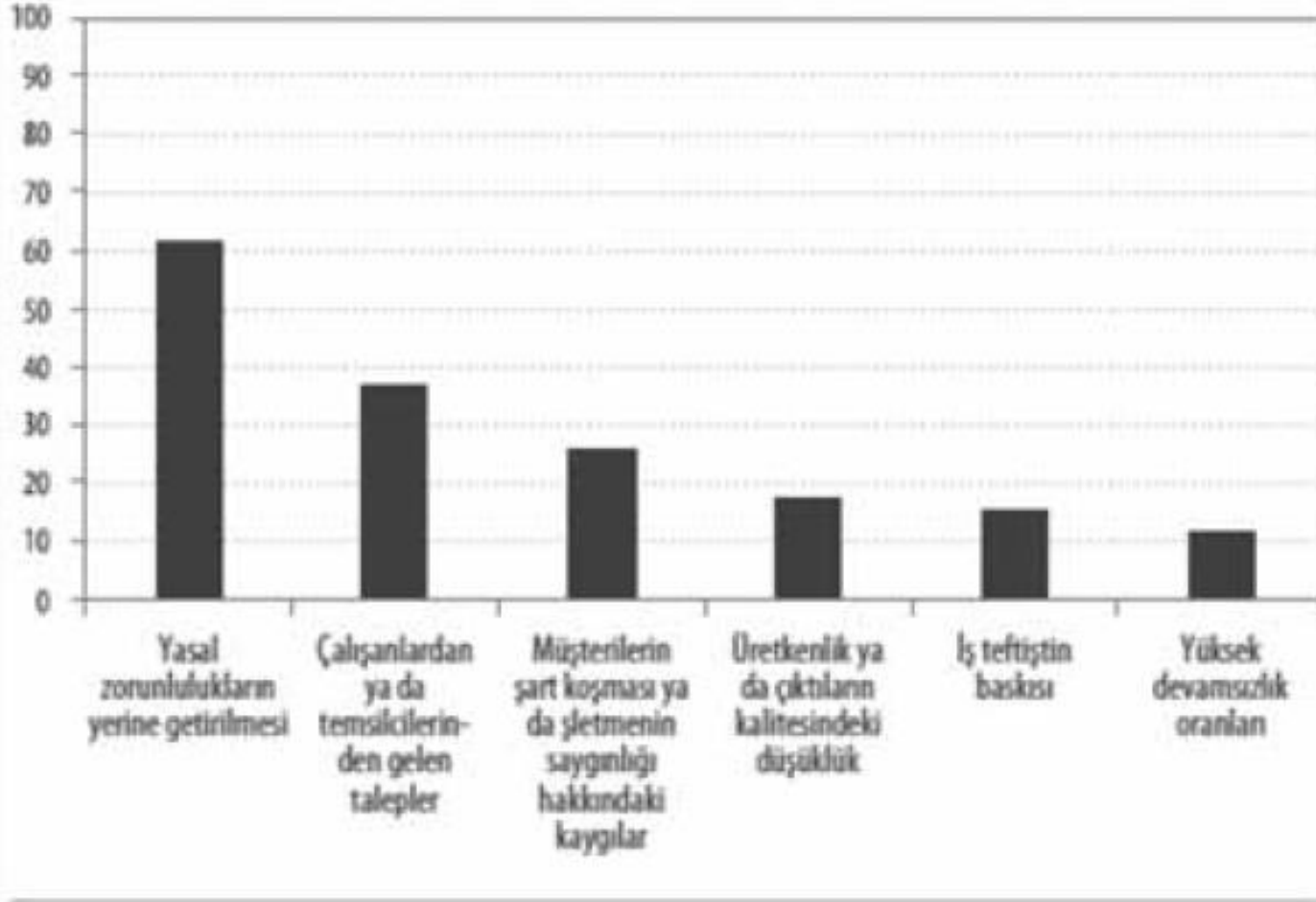
■ Psikososyal risklerle mücadele konusundaki önlemler hakkında çalışanlara danışılma  
■ Psikososyal risklerle mücadele konusundaki önlemlerin uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerine aktif katılım için çalışanların teşvik edilmesi

Temel: psikosozyal risklerle mücadele amacıyla prosedür ve önlemlerinin olduğunu bildiren işletmeler

## Çalışanların katılımı

Çalışmaya katılanların;  
% 54'ü psikososyal risklerle mücadele konusunda çalışanlara danışıldığını;  
% 67'si ise önlemlerin uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda aktif şekilde katılım için çalışanları teşvik ettiklerini bildirmiştir.

## Psiko-sosyal risklerle mücadele nedenleri (AB-27, işletmeler %)



Firma büyüklükleri arttıkça çalışanlardan gelen talepler daha artan oranda görülmektedir.

Temel: Psikososyal risklerle mücadele konusunda prosedür ve önlemlerinin olduğunu belirten işletmeler

# Psikososyal risklerle mücadeleyi zorlaştıran faktörler

Faktör	
Konunun Hassasiyeti	% 53
Farkındalık Eksikliği	% 50
Zaman, personel ve finansal kaynak eksikliği	% 49
Eğitim ve/veya uzmanlık eksikliği	% 49
Teknik destek ya da rehberlik eksikliği	% 33
İşletme içerisindeki kültür	% 30

Temel: psikososyal risklerle mücadelenin diğer risklere kıyasla daha zor olduğunu belirten işletmeler

Konunun hassasiyeti, farkındalık eksikliği ve kaynak eksikliği maddelerinin bir engel olarak en çok bildirildiği lke Türkiye'dir (% 76, % 75 ve % 75)

# Farkındalık eksikliği ve konunun hassasiyeti

## Mobingle Mücadele Derneği

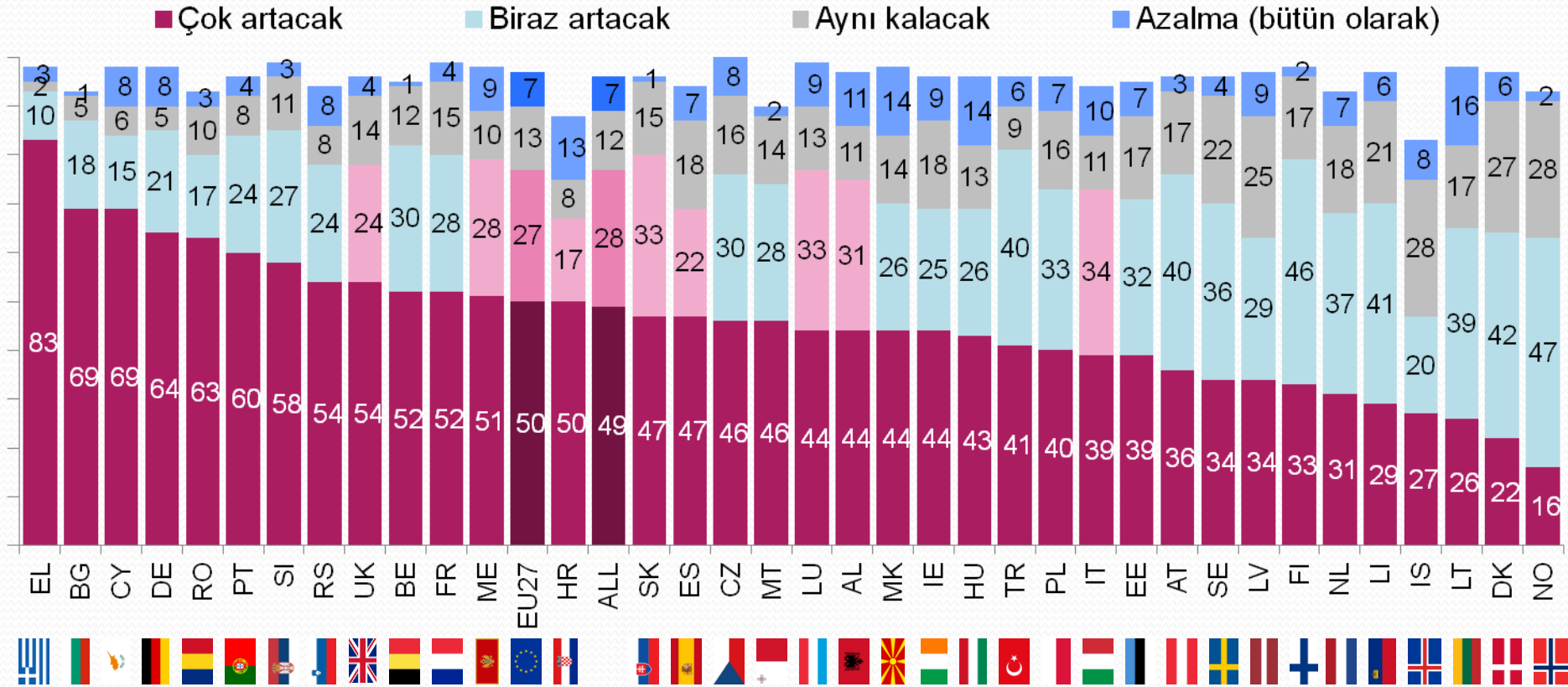
- ➔ “Psikolojik taciz yapan insanların taktikte sınırları yok. Mağdurların çoğu kendilerine yapılan olayları bir bütün olarak görememekte ve yaşadığı sürecin psikolojik taciz olduğunun farkına bile varamamaktadır. ”
- ➔ “2 yılda 32 binden fazla şikayet aldık. Birçok şikayet psikolojik taciz boyutunu aşır cinsel taciz boyutuna ulaşmaktadır.”

\*Hürriyet, 3 Eylül 2012



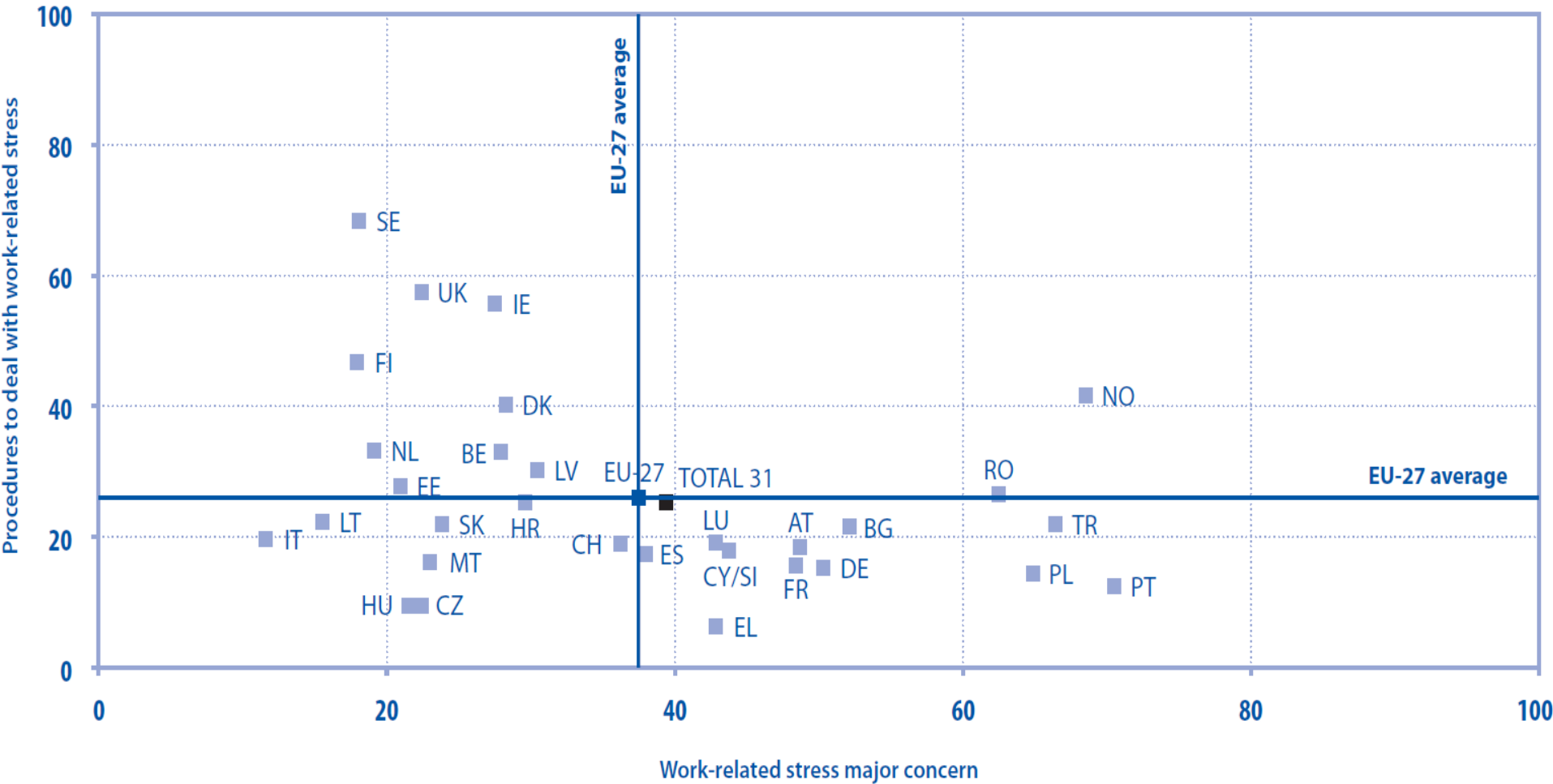
# İş ile ilgili stres seviyesi

Sizce (ülkenizde) iş ile ilgili stres yaşayan insanların sayısı önümüzdeki beş yıl boyunca artacak mı azalacak mı aynı mı kalacak? (%)



Bilmiyorum cevabının hariç bırakılması sonucu %100'e kadar fark; Ortam: 18 yaş ve üstü nüfus

# Stres düzeyleri ve stresle baş etmek için



Türkiye'deki işletmeler, stresi önemli bir sorun olarak gören ancak yetersiz çözüm prosedürü geliştiren ülkeler grubundadır (sağ alt dikdörtgen).



# Stres

- Stres bir zorlanma, bir yüklenme ve aynı zamanda bir motivasyon aracıdır.
  - Kişinin kendisini tehdit altında hissetmesine neden olan,
    - Fiziksel zorlanmalar veya
    - Psikolojik zorlanmalar karşısında,
      - savunma ya da
      - uyum sağlama
- amacıyla verdiği tepkidir.

# Stresör

Birey ve organizmanın uyumunu bozan;

☛ Stres hissetmesine neden olan

☛ iç ortamlardan veya

☛ dış ortamlardan

kaynaklanan uyaranlara **stresör** denir

# Stresörler

- Ruhsal ve sosyal nedenler
  - İletişim problemleri, rol belirsizliği, rol çatışması, kariyer belirsizliği, düşük ücret gibi nedenler, yaş, cinsiyet, aile hayatı, sosyo-ekonomik düzey, kişilik
    - A-tipi davranış: zamanla yarışan, sabırsız, rekabetçi
    - B-tipi davranış: daha rahat, uysal, daha az rekabetçi
- Fiziksel nedenler
  - Gürültü, basınç, titreşim, termal konfor şartları, aydınlatma, sessizlik

# Bireyin strese tepkisi

- Vücut 3 aşamalı tepki verir:
  - Alarm
  - Direnç
  - Tükenme

Kaynak: İş Stresi Yönetimi El Kitabı, S. Aytaç, Türk-İş Yayınları

# Alarm aşaması

- Birey stres kaynağı ile karşılaştığında sempatik sinir sistemi etkin hale gelir ve beden “**savaş ya da kaç**” tepkisi gösterir.
- Bu tepki sırasında bedende değişimler sonucu kişi stres kaynağıyla yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir.

# Alarm aşamasında belirtiler

Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik

Karamsarlık

Sinirlilik, kaygınlık

Unutkanlık, kararsızlık

Durgunlaşma, çökkünlük

Baş ağrısı olur

Göz bebekleri büyür

Solunum sayısı artar

Aşırı yemek yer yada iştahsızdır

Kalp atışları hızlanır, kan basıncı yükselir

Sindirim yavaşlar, mide asidi artar

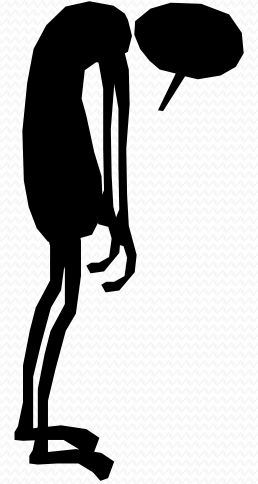


# Uyum ya da direnme aşaması

- Stres kaynağına uyum sağlanırsa veya stresin nedeni etkili bir şekilde çözülürse her şey normale döner, vücut alarm aşamasında meydana gelen zararları onarır.
- Direnme söz konusu ise birey strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar, stresli davranışları devam eder.

# Tükenme Aşaması

- Stres kaynağı ile başa çıkılamaz ve uyum sağlanamaz ise fiziksel kaynaklar kullanılamaz ve tükenme aşamasına geçilir.
- Kişi tükenmiştir, stres kaynağı hala mevcuttur. Kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelir.
- Kronik stres belirtileri ortaya çıkar.
- Mesleki tükenmişlik sendromu görülebilir (işe yönelik heyecanın tükenmesi, kronik yorgunluk, huzursuzluk, depresyon, vb.)





# Stresin bireysel sonuçları:

## Fizyolojik sorunlar

- Kalp atışlarının artması
- Çarpıntı
- Ateş basması
- Baş dönmesi
- Nefes darlığı
- Boğazda yutkunma güçlüğü
- Titreme
- Baş ağrısı
- Mide ve kaslarda gerginlik
- Hazımsızlık
- Yorgunluk
- Göğüs ağrısı
- Hiper tansiyon
- Cinsel iktidarsızlık
- Şeker hastalığı
- Egzema
- Sedef hastalıkları
- Saç ve kıl dökülmesi
- Kireçlenme
- Migren ve diğer kronik baş ağrıları
- Sinir ve kas hastalıkları
- Kanser
- Ülser
- Bağışıklık sisteminin zayıflaması

# Stresin bireysel sonuçları: Zihinsel ve duygusal sorunlar

- Kendini zayıf ve güçsüz hissetme
- Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik
- Karamsarlık
- Durgunlaşma
- Nedeni belirsiz endişe hali
- Çabuk sinirlenme
- Çabuk heyecanlanma
- Hafıza sorunları
- Dikkatini toplayamama
- Aşırı duygusallık, kolay kırılabilirlik
- Özgüven azalması, güvensizlik

# Stresin bireysel sonuçları: Davranışsal sorunlar

- İçe kapanma
- Uykusuzluk
- Uyuma isteği
- İştahsızlık
- Yemede artış
- Konuşma güçlükleri
- Bir maddeye (sigara, alkol, vb.) aşırı düşkünlük
- Sakarlık
- Gevşemede güçlükler
- Hatalarda artış
- İş kalitesinde düşüş

# Stresin neden olduğu örgütsel sonuçlar

- Verimsizlik
- İşe geç gelme
- Devamsızlık
- İş gücü devri
- Çatışma

# Çözüm: Stres yönetimi

- **Kişisel Stres Yönetimi**

1. **Gevşeme** (nefes alma, meditasyon, zihinsel gevşeme)
2. **Egzersiz** (Haftada 3 kez 45'er dakika)
3. **Diyet**
4. **Davranış değişiklikleri**

# Çözüm: Stres yönetimi

## ► Örgütsel Stres Yönetimi

1. Denetim (işçinin işini denetleyebilmesi)
2. Katılım (Çalışanların örgüt içi bilgi akışına katılımları)
3. Özerklik (hiyerarşik yapı yerine çalışma ekiplerine sorumluluk)
4. Esnek çalışma programları (işverenler için de çekici işçilere de yüksek iş doyumunu sağlayabilir)

# İşyerinde psikolojik taciz ve şiddetten korunma ve risk yönetimi

- Değişik ülke ve kuruluşların geliştirdiği farklı yöntemler vardır:
  - Risk yönetim İskeleti (ILO)
  - Şiddetin Etkili Yönetimi (HSE)
  - Kauris Yöntemi (Fin. İş Sağlığı Enstitüsü)

Kaynak: *İşyerinde Şiddet, Türk-iş yayınları, 2011*

# Risk Yönetimi İskeleti

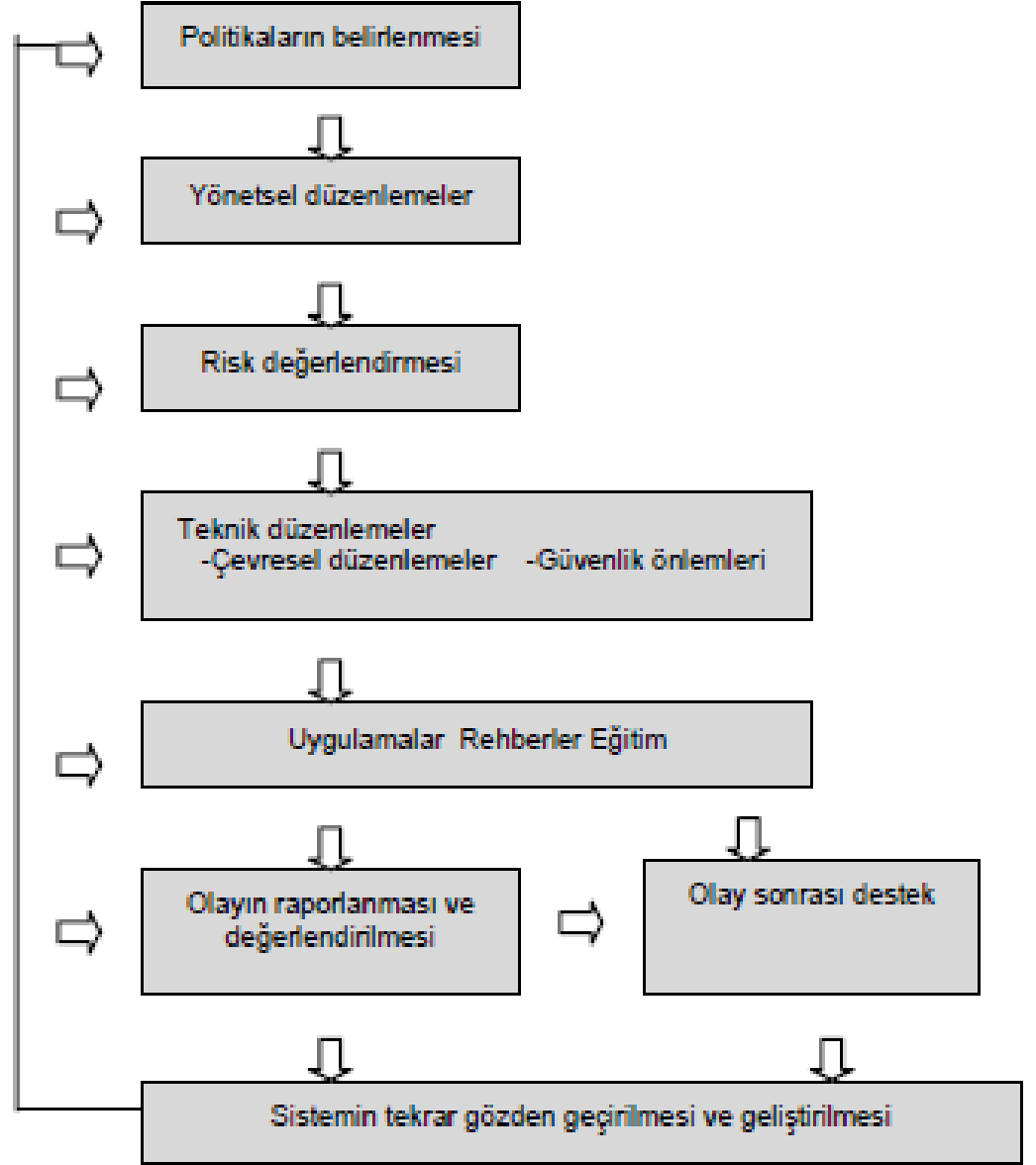
1. Şiddet riskinin değerlendirilmesi ve tanımlanması
2. Koruyucu yöntemlerin tasarımı ve yürütülmesi
3. Reaktif yöntemlerin tasarımı ve yürütülmesi



# Şiddetin Etkili Yönetimi

1. Problemleri tespit etme
2. Yapılacak eylemlere karar verme
3. Eylemi yapma
4. Yapılanları kontrol etme

# Kauris Yöntemi





# **Psikososyal risk etmenleri ile ilişkili ulusal mevzuat**

# 4857 sayılı İş Kanunu

**MADDE 5.** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

## Feshin geçerli sebebe dayandırılması

**MADDE 18.** Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

.....

- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

# 4857 sayılı İş Kanunu

## İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

**MADDE 24.** - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

II- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

II- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

II- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

# 4857 sayılı İş Kanunu

## İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

**MADDE 25.** Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

.....

- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) **İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.**

# 4857 sayılı İş Kanunu

## Ücretin gününde ödenmemesi

**MADDE 34.** Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

**Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez** ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

## Fazla çalışma ücreti:

**MADDE 41.** Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. **Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.**

# 4857 sayılı İş Kanunu

## Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

**MADDE 53.** - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.**

**Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.**

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.



# 4857 sayılı İş Kanunu

## Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

**MADDE 71.** Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

## Gece çalıştırma yasağı

**MADDE 73.** Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

# 4857 sayılı İş Kanunu

## Analık halinde çalışma ve süt izni

**MADDE 74.** Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

.....

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

# 6331 sayılı İSG Kanunu

**Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik**

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

# Gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarında dair yönetmelik

## Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

**Madde 15 .** Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.**

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.** Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

.....

# 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

**Madde 417.** ... İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

.....

**İşveren** yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

# İşyerinde psikolojik tacize uğrayanların hakları

- İş sözleşmesini derhal fesih hakkı ve kıdem tazminatı talep hakkı,
  - Ayrımcılık tazminatı talep hakkı,
  - Maddi ve manevi tazminat talep hakkı, var.
  - Ayrıca psikolojik taciz sırasında mağdura karşı yapılan eylemler TCK'ya göre suç oluşturabilmektedir.
- Örnek: işkence, eziyet, görevini kötüye kullanma vb.

# Ülkemizde İşyerlerinde Psikolojik Taciz Konusundaki Son Gelişmeler

- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi – Mart 2011
- Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu - Mayıs 2012
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı - 2012-2014
- İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi- 2013

(ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, TİSK, Türk-İş, Hak-İş, DİSK)



# Başbakanlık Genelgesi

19 Mart 2011 Tarihli Resmi Gazete Sayı: 27879

**Konu : İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.**

## **GENELGE**

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- 1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.**
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.



# Başbakanlık Genelgesi

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

# Psikolojik Tacizle M¼cadele Kurulu

- ÇSGB alışma Genel M¼d¼rl¼ę¼
- Devlet Personel Başkanlığı
- T¼rkiye İnsan Hakları Kurumu
- TİSK
- T¼rk-İş
- Hak-İş
- DİSK
- Memur-Sen
- Kamu-Sen
- KESK

# **İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı 2012-2014**

## **Öncelik alanları**

- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları

# İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (2013)

- **Yayına hazırlayan:** ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü
- **Katkı veren kurumlar:** Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, TİSK, Türk-İş, Hak-İş, DİSK
- **Amaç:** Ülkemizde konu ile ilgili farkındalığın artırılması ve kişilerin bu alanda bilgilendirmeleri
- **Kapsam:** işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin tanımı, psikolojik tacizle benzer kavram ve durumlar, psikolojik tacizin türleri, süreci, tarafları ile kişiler, işyerleri ve topluma olası etkilerine yer verilmektedir.
- Rehber ekinde, konuyla ilgili **yargı kararları, mevzuat ve ALO 170 verileri** paylaşılmaktadır



*Teşekkürler...*