İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Çalışma hayatında etik

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

Konu başlıkları

1 Etik, ahlak, iş etiği ve iş ahlakı kavramları; tarihsel süreç ve etik türleri

2 Çalışma hayatında iş etiğini etkileyen faktörler, gereklilik ve işlevi

3 İş etiği ilkeleri, kurumsallaşma ve etik standartlar

4 Etik örgütlerin özellikleri, faydalar ve işletmelerdeki etik sorunlar

5 Yöneticilerin ve iş sağlığı profesyonellerinin etik sorumlulukları

Bölüm 1

Etik ve ahlak

Kavramlar, iş etiği ile iş ahlakı, tarihsel süreç ve etik türleri

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Etik, iş etiği, ahlak ve iş ahlakı

- **Etik:** Kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe dalıdır.
- **İş etiği:** Yönetim, adalet, dürüstlük ve eşitlik konularıyla yakından ilişkilidir; belli bir grup ya da topluluk için belirlenen ve o gruptaki bireylerce benimsenen davranış kurallarını kapsar.
- **Ahlak:** Belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş, toplum içindeki davranışları ve ilişkileri düzenleyen töresel kural ve ilkelerin bütünüdür.
- **İş ahlakı:** Genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanmasıdır.

İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki

İş etiği, ilişkilerde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistemdir ve hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayanır. İş ahlakı ise çoğu zaman dinsel inançlar ve geleneklerle bağlantılı kuralları kapsar. İş etiği evrensel ve herkes için geçerli olma özelliği taşırken, iş ahlakı göreceli ve toplumdan topluma değişebilir.

Boyut	İş etiği	İş ahlakı
Çıkış noktası	Düşünce ve felsefe	Din ve dinsel inançlar
İçerik	Evrensel normlar	Gelenek ve görenekler
Referans	Hukuk felsefesi	Ahlak felsefesi
Nitelik	Genel, herkes için geçerli	Toplumdan topluma değişken
Kapsam	Kurallar bütününü kapsar	Davranış ilkelerini kapsar

İş etiğinin tarihsel süreci

1950–1970	İş etiği ve büyüyen karmaşıklık: savaş sonrası refah döneminde kitle üretimi yapan büyük firmalar ve uluslararası şirketler iş dünyasının vazgeçilmez unsuru oldu; dönemin ikinci yarısında işletme bir ahlaki birim olarak ele alınmaya başlandı.
1970–1990	Düzen getirme girişimleri: işletmecilik okullarında iş ahlakı dersleri başladı; 1980'lerde firmalar toplumda daha önemli roller üstlendi ve iş etiğine ilgi arttı; 1987'de Avrupa İş Ahlakı Ağı (EBEN) kuruldu.
1990–2010	Küresel iş etiği: teknoloji ve internet yaygınlaştı; küreselleşmeyle kültürel farklılıkları aşmak, ayrımcılık ve benzeri konular iş etiğinin gündemine girdi.
2010 sonrası	Sürdürülebilirlik, insan hakları, veri gizliliği ve yapay zekâ etiği; çevresel, sosyal ve yönetişim (ESG) ölçütleri ve tedarik zinciri sorumluluğu öne çıktı.

Etik türleri

Betimleyici etik

Norm bildirmek veya kural koymak yerine insan eylemlerini gözlemleyerek sonuçlarını betimler. İnsanların ahlaki görüş ve inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden oluşur; gözlemci, ahlaki olgulara dışarıdan bakar ve onları bilimsel olarak tasvir eder.

Normatif etik

Neyin iyi, neyin kötü; neyin doğru, neyin yanlış olduğunu ve insanların hayatlarını nasıl sürdürmesi gerektiğini belirleyen norm ve kuralları ortaya koyar. İnsanlara belli bir yaşam biçimi sunarak yol gösterir.

Meta etik

Normatif etiğin koyduğu ahlaki yargıları analiz eder; ahlak sistemlerinin ilkelerini, yargılarını ve temel kavramlarını tahlil eder. Normatif yargı gerektirmeyen; ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde inceleyen bir düşünme tarzıdır.

Etiğin çeşitlenmesi: uygulamalı etik alanları

Şirketler ve kurumlar kendi çalışanları, tedarikçileri ve müşterileri için etik ilkeler belirleyerek davranmaya yöneliyor. Bu, iş hayatının her noktası için farklı uygulamalı etik alanları oluşturuyor:

- Muhasebe ve finansal bilgiler etiği
- İnsan kaynaklarında etik
- Satış ve pazarlama etiği
- Üretim etiği
- Uluslararası ticaret etiği
- Bilişim, veri ve yapay zekâ etiği
- Meslek etiği: hekimlik, mühendislik, iş sağlığı ve güvenliği

Bölüm 2

Çalışma hayatında etik

Etik ticaret, etkileyen faktörler, gereklilik ve işlev

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Etik ticaretin doğuşu

Felsefenin başlangıcından beri tartışılan etik, 1990'lardan itibaren dünya devlerini "etik ticaret" ile tanıştırdı. Bunun başlıca nedenleri:

- Artan küreselleşme ve rekabet
- Küresel ısınma
- Ciddi çevre sorunları
- Tüketicilerin bilinçlenerek çevreye duyarlı ve etik şirketleri tercih etmesi

Markaların küresel yayılması, onlara karşı gelişen kampanyaları da beraberinde getirdi. 1990'ların ortasında Haiti'deki Disney taşeronlarında çalışanların kötü koşullarda ve çok düşük ücretlerle çalıştırıldığı ortaya çıktı; Nike'ın Pakistan ve Vietnam'daki tedarikçilerinde çocuk işçiliği ve ağır çalışma koşulları gündeme geldi. Şirketler tedarik zincirlerini denetlemeye başladı; çalışan haklarını koruyan, üçüncü taraf şirketlerin haklarına saygılı ve çevreye duyarlı üretim yapmaya yöneldi.

Çalışma hayatında iş etiğini etkileyen faktörler

Küreselleşme

Örgüt psikolojisindeki gelişmeler, yükselen yaşam standartları ve değişen çalışan beklentileri iş koşullarının iyileştirilmesine ivme kazandırdı. Uluslararası ilişkilerde etik ilkeler belirleyici rol oynar; örneğin AB'ye katılım sürecinde katılım süresi, eşit ödeme, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda dikkatli davranmak gerekir.

Kültür

İş etiğinin geliştirilmesi için önce örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Kültür, değerlerin belirlenmesini ve paylaşılmasını sağlar; özdenetim, eleştiri ve tartışmayı geliştirir. Ayrıca örgüt iklimi, yönetimin ve çalışanların etik davranışları üzerinde belirleyicidir.

Sosyal sorumluluk

İşletmelerin kararlarında insan haklarını gözetmesi; satıcılar, müşteriler, çalışanlar, ekonomi, çevre ve toplum için zararlı davranışlardan kaçınmasıdır. Bağış, okul yaptırma, sosyal grupları destekleme ve çevre çalışmaları gibi etkinlikleri kapsar.

İş etiği neden gereklidir?

- Dünya nüfusu ve istihdam ihtiyacı artıyor; yoksul kesimler zenginlikten pay alamazsa sosyal ve siyasal şiddet medeniyeti tehdit edebilir.
- Biyolojik ve askerî teknolojiler iş dünyasının elindedir; sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek tehditler doğar.
- Farklı kültürlerden gelen insanların çok uluslu firmalarda çalışması yeni ahlaki sorunlar getirir.
- Demokrasi ve insan haklarına talep artmıştır; etnik köken, dil, din ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Çevre kirliliği, çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılar.
- Farklı dinlerin ve değerlerin iş dünyasını nasıl etkilediği iş etiğinin konusudur.

Çalışma hayatında iş etiğinin işlevi

> Küreselleşmeyle farklı kültürlerden insanların çok uluslu firmalarda birlikte çalışması yeni etik sorunlar doğurmuştur. Bu ortamlarda insanların birbirini anlaması ve kültürlere saygı göstermesi gerekir.

- Demokrasi ve insan haklarına artan talep, bu ilkeleri iş hayatında da önemli kılar.
- Etnik köken, dil, din ve cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.
- İş etiği, farklı kültür ve değerlerin iş dünyasını nasıl etkilediğini araştırır ve ortak davranış kuralları geliştirir.
- Etik kurallar karar vermede ortak bir referans sunar; çalışanların, müşterilerin ve toplumun güvenini sağlar.

Bölüm 3

İş etiği ilkeleri ve kurumsallaşma

İlkeler, etik çalışma ortamı, etik kodlar ve standartlar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İş etiği ilkeleri

İlkeleri yazmak ve kenara bırakmak yeterli değildir; araştırmalar, ilkelerin varlığının ahlaki karar vermek için tek başına yeterli olmadığını gösteriyor. İlkeleri hayata geçirmek için:

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir ceza ve denge sistemiyle önlemeye çalışmak
- Ahlaki olmayan davranışlara verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak
- İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak
- Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek

Temel değerler:

Adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık ve emeğin hakkını verme.

Etik davranışı etkileyen faktörler ve kapsam

Etiksel davranışın ortaya çıkmasında etkili faktörler

- Bireysel faktörler
- Etiksel karar verme ideolojileri ve felsefeleri
- Dışsal kuvvetler
- Örgütsel kuvvetler

İş etiği ilkelerinin kapsadığı unsurlar

- İşgücü çeşitliliği
- Yolsuzluk ve rüşvet
- Kayıt ve belgelerin doğruluğu ve güvenilirliği
- Müşteri ve tedarikçi ilişkileri
- Kurumsal bilgilerin gizliliği

Etik değerlere uygun çalışma ortamı yaratma

1	Etik değerlere bağlı kalmak
2	Davranışlarla örnek olmaya çalışmak
3	Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak
4	Kurumun etik ilkelerini belirlemek
5	Etik değerleri açıkça belirtmek
6	Çalışanları eğitmek
7	Açık iletişimi desteklemek
8	Tutarlı olmak

İş etiği geliştirmek ve korumak için temel ilkeler

- İşletmenin etik kurallarla hareket etmesini sağlayacak bir çevre oluşturmak
- İşletmenin gözetmesi gereken ahlaki unsurları belirlemek
- İlkeler belirlenirken çalışanları sürece etkin biçimde dahil etmek
- Etik rehberi taslağı hazırlamak ve iş etiği ilkelerini belirlemek
- İlkeleri değişen dünyanın şartlarına göre güncellemek
- Bütün maddelerin kararlı ve istikrarlı biçimde yürütülmesini sağlamak
- İş ahlakının gelişmesini, benimsenmesini, eğitimini ve örgütlenmesini sağlamak

İş etiğinin kurumsallaşması

1	Üst yönetimin etik yönetimini planlaması ve strateji oluşturması
2	Etik kodun hazırlanması
3	Etik kodun uygulanması
4	Uygulama araçları: etik kurul ve görevliler, etik eğitim, insan kaynakları uygulamaları, işletme kararları ve uygulamaları
5	Etik denetim ve değerlendirme; sonuçlar geri bildirimle planlamaya döner

Belgelerin hazırlanması yetmez; beklentileri gerçeğe dönüştürmek için kurumun temel anlayışı kurum kültürüne ve kurum iklimine sindirilmelidir.

Etik kodların içselleştirilmesi: dokuz adım

1. Misyonun dayandığı felsefeyi netleştirin.
2. Etik kodlarla iş yaşamı arasında anlamlı ilişkiler kurun.
3. Üst yönetim ve iş liderleri olarak model oluşturun.
4. İş yaşantısı örneklerini pekiştirin.
5. Kurumsal iletişimi yapın.
6. Atölye çalışmaları düzenleyin.
7. Sorun ve çözüm deneyimlerini paylaşın ve değerlendirin.
8. İnanç oluşturun ve destek kazanın.
9. Bireyin onuru ile kurumun onuru arasındaki bağı vurgulayın.

Kurum kültürü, bireylerin zihin haritalarındaki davranışlardan; kurum iklimi ise kurumun tanımladığı süreç ve iş yapış biçimlerinden oluşur. İklim, bireylerin, ekiplerin ve yönetimin davranışlarıyla somutlaşır.

Etik standartlar

Etik standartlar, iş dünyasının belirsizliklerini azaltarak işletmelerin girişimlerinde birey ve topluma zarar vermemek için yol gösterici kurallar bütünüdür. Sektörün niteliği ve yasalar gözetilerek hazırlanır; çalışanlarla, müşterilerle, aracılarla, diğer işletmelerle, kamuyla ve çevreyle ilişkiler; kalite, ödemeler, rüşvet ve hediye gibi konuları kapsar.

Yükselmesine neden olan faktörler

- Daha iyi bilgilendirilmiş kamuoyu ve sosyal baskılar
- Medyanın olayları sürekli takibi
- İşletmelerin sosyal sorumluluğa önem vermesi
- Üst yönetimin duyarlılığı
- Hükümet düzenlemeleri, yasalar ve mahkemeler
- Yöneticilerin profesyonelliği ve eğitim düzeyi

Düşmesine neden olan faktörler

- Toplum standartlarının ve kurumlara güvenin düşük olması
- Aşırı nicelikçi istekler ve hissedar baskısı
- İş yapma maliyetleri ve başarıya ilişkin stres
- Politik yozlaşma; başarının ölçüsünü para olarak görme
- Bencillik, kişisel dürüstlükten yoksunluk
- Çok sayıda işletmenin yarışması

Uluslararası etik çerçeveler

Çerçeve	Yıl	Kapsam
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)	2000	İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadelede on ilke
ISO 26000 Sosyal sorumluluk rehberi	2010	Kuruluşların sosyal sorumluluk ilkeleri ve temel konuları
BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	2011	Devletin koruma, şirketlerin saygı gösterme ve çözüm yollarına erişim sorumluluğu
ISO 37001 Rüşvetle mücadele yönetim sistemi	2016	Rüşvetin önlenmesi, tespiti ve müdahale
ICOH İş sağlığı profesyonelleri uluslararası etik kodu	1992 (son güncelleme 2014)	İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin etik ilkeleri

Bölüm 4

Etik örgütler ve etik sorunlar

Özellikler, kazanımlar, faydalar ve işletmelerdeki sorunlar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Örgütsel etiğe sahip işletmelerin özellikleri

Etik değerlere sahip bir organizasyon için üç koşul gerekir: bu bilince dayalı yerleşik bir kurum kültürü; sorumluluk bilinci ve herkesin davranışından sorumlu olması; etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişim.

- Politika ve kurallar belirlenirken çalışanlar ve hissedarlar ortak hareket eder; çalışanların fikirleri örgütün fikirleri olarak kabul görür.
- Adalet ve dürüstlük temel değerlerdir; bireysel sorumluluk önemlidir ve kullanılırken örgüt menfaati gözetilir.
- Örgütsel amaçlar dış çevreyle uyumludur; içeride ve dışarıda etkin bir iletişim sistemi vardır.
- Adil olmakta ısrarcıdır; yazılı etik kurallarında müşterilerin ve toplumun çıkarları en az şirket çıkarları kadar önemlidir.
- Çalışanlar kendi kararlarından kişisel olarak sorumludur; faaliyetler, çalışanların yüksek değer yaratması ve şirket ile toplum ilişkisine yönelik bir amaca bağlıdır.

Etik davranan organizasyonların kazanımları

Yatırımcıların sadakati, çalışanların doğru kararları ve müşterilerin memnuniyeti zincirleme olarak kâra dönüşür. Etik organizasyonların uzun dönemli üstünlükleri:

- **Verimlilik:** Dürüst ilişkiler satışta ve satış sonrası hizmetlerde daha yüksek müşteri memnuniyeti, yüksek motivasyon ve performans sağlar.
- **Sorumluluk:** Çalışanlar etik açıdan çelişkili durumlarda kendilerinden beklenenin bilincindedir.
- **İletişim:** Çalışanlar çelişkili durumlarda açık ve dürüst iletişimi tercih eder; sorunlar kolay çözülür.
- **Rekabetçi üstünlük:** Ürün, hizmet, fiyat, bütçe ve performans bilgileri doğru oluşturulur ve kurum içinde korunur.
- **Olumsuzluklardan kaçınma:** Yasal kovuşturma, haksız rekabet suçlamaları, iş kazaları ve meslek hastalıkları, ayrımcılık ve taciz davaları ile devlet, sendika ve çevre örgütlerinin baskılarından korunur.

İş etiği yönetiminin sağladığı faydalar

- Toplumun gelişmesine katkı sağlar; toplumda iyi bir imaj oluşturur.
- Takım çalışmasını, verimliliği, morali ve gelişmeyi artırır.
- Kalite yönetimi ve stratejik planlama gibi alanlarda değerlerin saptanmasını ve yönetilmesini sağlar.
- İş ortamında saygınlık ve güvenilirlik kazandırır.
- İş hayatında karşılaşılan problemlerin çözümünü kolaylaştırır.
- Kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli biçimde yerine getirmesini sağlar.
- Haksız rekabeti engeller.

İşletmelerdeki etik sorunlar

- Çalışanlardan kaynaklanan sorunlar
- İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan sorunlar
- Ücretleme ve işe almalarla ilgili sorunlar
- Performans değerlendirmeyle ilgili sorunlar
- Disiplinle ilgili sorunlar
- Farklılıklarla ilgili sorunlar
- Cinsel tacizle ilgili sorunlar
- Ailevi ve kişisel sorunlar
- Çalışanın güvenliğiyle ilgili sorunlar
- İşten çıkarmayla ilgili sorunlar
- İletişimle ilgili sorunlar
- Çıkar çatışmasıyla ilgili sorunlar
- Ürün güvenliğiyle ilgili sorunlar
- Reklamla ilgili sorunlar

İş hayatında etik dışı davranışlar

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarını kötü kullanma
- Ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsız kalma
- Kurum olanaklarını kişisel amaçla kullanma
- Kayıt ve raporlarda tahrifat
- Yanlış bilgilendirme veya bilgi saklama
- İş yerinde hırsızlık
- Çıkar çatışmasına girme
- Ticari veya mesleki sırları sızdırma
- Rakiplerle ilgili bilgi toplamada etik dışı yöntemler
- Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Çalışanlara eşit davranmama
- Ast, üst veya çalışma arkadaşlarını sömürme
- Görevi ihmal etme
- Bencillik, yaranma ve dalkavukluk
- Psikolojik ve cinsel taciz
- Yetkiyi kötüye kullanma
- Söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi suiistimal etme
- Yıldırma ve korkutma (mobbing)
- Şiddet, baskı ve bağnazlık

Etik değerlere uymamanın olumsuz sonuçları

- İşini, saygınlığını ve müşterilerini kaybetme
- Yozlaşmanın kurumsallaşması
- Etik değerlerin önemini yitirmesi
- Toplumdan soyutlanma, imajın zedelenmesi
- Anemik davranışların yaygınlaşması
- Güvenilirliği yitirme
- İş birliğinin zayıflaması, grup çalışmalarının etkisizleşmesi
- Kişisel benliğin ve özsaygının zarar görmesi
- Mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması
- Kurum içi iletişimin zarar görmesi
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması
- Kişisel imajın bozulması

Bölüm 5

Yöneticilerin ve İSG profesyonellerinin etik sorumlulukları

Yöneticilerin sorumluluk alanları ve ICOH etik kodu

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Yöneticilerin sorumlulukları

Kendilerine karşı

Dürüst, tutarlı ve örnek davranış; mesleki gelişim.

Çalışanlara karşı

Adil yönetim, eşit davranış, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı.

Hizmet verilenlere karşı

Gerçek ve tüzel kişilere doğru bilgi, kaliteli hizmet ve gizliliğe saygı.

Mesleğe ve meslektaşlara karşı

Mesleki onur, iş birliği ve haksız rekabetten kaçınma.

Topluma ve doğaya karşı

Yasalara uyum, sosyal sorumluluk ve çevrenin korunması.

İş sağlığı profesyonellerinin görev ve yükümlülükleri

ICOH (Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu) Etik Kodu'na göre iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev ve yükümlülükleri:

- Amaçlar ve danışmanlık rolü
- Bilgi ve uzmanlık
- Politika ve program geliştirme
- Önlemeyi ve hızlı hareket etmeyi vurgulama
- İyileştirici eylemlerin izlenmesi
- Güvenlik ve sağlık bilgileri
- Ticari sırlar
- Sağlık izlemi (gözetimi)
- Çalışanı bilgilendirme
- İşvereni bilgilendirme
- Üçüncü kişilere yönelik tehlike
- Biyolojik izlem ve araştırmalar
- Sağlığın desteklenmesi
- Toplumun ve çevrenin korunması
- Bilimsel bilgiye katkı

İş sağlığı profesyonellerinin işlevlerini yürütme koşulları

- Yeterlilik, doğruluk ve tarafsızlık
- Mesleki bağımsızlık
- Eşitlik, ayrım gözetmeme ve iletişim
- İş sözleşmelerinde etik hüküm
- Kayıtlar
- Tıbbi gizlilik
- Toplu sağlık verileri
- Sağlık profesyonelleriyle ilişkiler
- Suiistimalle mücadele
- Sosyal taraflarla ilişkiler
- Etiği destekleme ve denetim

6331 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri görevleri nedeniyle kısıtlanamaz; bu kişiler görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütür.

Kaynaklar

Mevzuat ve kodlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 8

ICOH, International Code of Ethics for Occupational Health Professionals (3. baskı, 2014)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000)

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)

Standartlar

ISO 26000:2010 Sosyal sorumluluk rehberi

ISO 37001:2016 Rüşvetle mücadele yönetim sistemleri

ISO 45001:2018 İSG yönetim sistemleri: liderlik ve çalışan katılımı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU