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

Bölüm 1

Mevzuatta etik

Mesleki bağımsızlık, gizlilik, sadakat ve tacizden korunma

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

“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 8/1

Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler

İSG hizmetlerinde ve ilgili eğitimlerde görevlendirilenler:

a	Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.
b	Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar, ayrım gözetmeksizin herkesi eşit olarak değerlendirirler.
c	Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve iş birliği içinde hareket ederler.

Bu kişiler görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde sürdürür.

İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerine ilişkin yönetmeliklerdeki “Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler” hükümleri.

Gizlilik

İSG kayıtları

İSG profesyonelleri; yürütülen işler, risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri, işe giriş ve periyodik muayene sonuçları ile iş kazası ve meslek hastalığı kayıtlarının işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından sorumludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, RG 29.12.2012, sayı 28512.

Sağlık verileri

- Sağlık gözetimi kapsamında çalışanların kişisel sağlık bilgileri gizli tutulur (6331 sayılı Kanun, md. 15).
- Sağlık verileri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre özel nitelikli kişisel veridir; işlenmesi sıkı koşullara bağlıdır (md. 6).

İSG kurullarının ve çalışanların yükümlülüğü

Kurulun yükümlülüğü (md. 11)

- Kurullar teklif, tavsiye ve kararlarında işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurur.
- Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumu hakkında gördüklerini ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadır.

Çalışanların yükümlülüğü (md. 12)

Çalışanlar, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İSG kurullarınca konulan kurallara, yasaklara, alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG 18.01.2013, sayı 28532.

Türk Borçlar Kanunu: işçinin borçları

Bizzat çalışma borcu (md. 395)

Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi, yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

Özen borcu (md. 396)

İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak; işverene ait makine, araç, gereç, teknik sistem, tesis ve taşıtları usulüne uygun kullanmak ve kendisine teslim edilen malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

Sadakat borcu (md. 396)

- İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranır.
- Hizmet ilişkisi sürdükçe sadakat borcuna aykırı olarak ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz, özellikle kendi işvereniyle rekabete girişemez.
- İş gördüğü sırada öğrendiği üretim ve iş sırlarını kendi yararına kullanamaz, başkalarına açıklayamaz; işverenin haklı menfaati için gerekli olduğu ölçüde ilişki sona erdikten sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

Psikolojik ve cinsel tacizden korunma

- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle; özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, md. 417).
- İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi (RG 19.03.2011), kamu ve özel sektörde alınacak önlemleri belirlemiştir.
- ILO'nun 2019'da kabul ettiği 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, çalışma hayatında şiddet ve tacizden uzak olma hakkını tanıyan ilk uluslararası sözleşmedir.

Bölüm 2

Etik kavramları

Etik, ahlak, iş etiği, 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

Temel kavramlar

Kavram	Tanım
Etik	Kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen, sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe dalı
İş etiği	İnsanların yönetimi, adalet, dürüstlük ve eşitlikle ilişkili; belli bir grup için belirlenen ve o gruptaki bireylerce benimsenen davranış kuralları
Ahlak	Belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş, insanların davranışlarını ve ilişkilerini düzenleyen töresel kurallar ve ilkeler bütünü
İş ahlakı	Genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanması

İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki

- İş etiği; hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı, evrensel ve herkes için geçerli davranış ilkelerini içerir.
- İş ahlakı ise çoğu zaman gelenek, görenek ve inançlardan beslenen, göreceli ve toplumdan topluma değişen kurallar bütünüdür.

Boyut	İş etiği	İş ahlakı
Çıkış noktası	Düşünme ve felsefe	Din ve 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

Literatürde yapılan bir ayrımdır.

İş etiğinin tarihsel süreci

1950–1970	**Büyüyen karmaşıklık:** Savaş sonrası refah yıllarında kitle üretimi yapan dev firmalar ve uluslararası şirketler iş dünyasının vazgeçilmez unsuru oldu; yönetim karmaşıklaştı ve dönemin sonunda işletme bir ahlaki birim olarak ele alınmaya başlandı.
1970–1990	**Düzen getirme girişimleri:** İşletme okullarında iş ahlakı dersleri verilmeye başlandı; firmaların toplumdaki rolü büyüdükçe iş etiğinin önemi arttı. 1987'de Avrupa İş Etiği Ağı (EBEN) kuruldu.
1990–2010	**Küresel iş etiği:** Teknoloji ve internetle birlikte çok uluslu firmalarda kültürel farklılıklar ve ayrımcılık gibi konular gündeme girdi; 21. yüzyılda iş etiği küresel ölçekte önem kazandı.

Etik türleri

Betimleyici etik

Kural koymak yerine insan eylemlerini gözlemler, ahlaki görüş ve inançları dışarıdan, bilimsel bir yaklaşımla tasvir eder ve açıklar.

Normatif etik

Neyin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğunu belirleyen norm ve kurallarla insan yaşamına rehberlik eder, sorumlulukları bildirir.

Meta etik

Normatif etiğin ahlaki yargılarını ve ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde analiz eden bir düşünme tarzıdır.

Etiğin çeşitlenmesi: uygulamalı etik alanları

Şirketler ve kurumlar; çalışanları, tedarikçileri ve müşterileri için etik ilkeler belirleyerek buna göre davranmaya yöneliyor. Bu da 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

Bölüm 3

Çalışma hayatında iş etiği

Etik ticaret, etkileyen faktörler, gereklilik ve ilkeler

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 büyük şirketlerin "etik ticaret" kavramıyla tanışmasına yol açtı. Etkenler:

- Artan küreselleşme ve rekabet
- Ciddi çevre sorunları ve küresel ısınma
- Tüketicilerin bilinçlenerek çevreye duyarlı ve etik şirketleri seçmesi

Örnekler

- 1996'da Haiti'de Disney ürünleri üreten taşeronlarda işçilerin yoksulluk sınırının altındaki ücretlerle çalıştığı kamuoyuna duyuruldu.
- 1990'ların ortasında Nike'ın Asya'daki tedarikçilerinde düşük ücretler ve Pakistan'da çocuk işçiliği gündeme geldi; şirket tedarik zincirinde bağımsız denetime yöneldi.
- Bu tepkiler sonucunda şirketler çalışan haklarını koruyan, tedarikçilerin haklarına saygılı, çevreye duyarlı üretime yöneldi.

Çalışma hayatında iş etiğini etkileyen faktörler

Küreselleşme

Uluslararası ticari ilişkilerde ve birliklere katılımda iş etiği ilkeleri belirleyici rol oynar; örneğin AB'ye katılım süreci çalışma süresi, eşit ücret ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda dikkat gerektirir.

Kültür

İş etiğinin gelişmesi için önce örgüt kültürünün oluşması gerekir; kültür etik ilkelerin paylaşımını, özdenetimi ve eleştiri süreçlerini güçlendirir. Örgüt iklimi etik davranış üzerinde belirleyicidir.

Sosyal sorumluluk

İşletmelerin kararlarında insan haklarını gözeterek tedarikçiler, müşteriler, çalışanlar, çevre ve toplum için zararlı tutumlardan kaçınmasıdır.

İş etiğinin gerekliliği ve işlevi

- Artan nüfusla istihdam ihtiyacı büyüyor; yeni iş olanakları yaratılamazsa toplumsal huzur tehlikeye girer.
- Biyolojik ve askeri teknolojiler gibi yüksek riskli teknolojilerin sorumlulukla yönetilmesi gerekir.
- Küreselleşmeyle farklı kültürlerden insanların aynı firmada çalışması yeni etik sorunlar doğurur; insanlar birbirini anlamalı ve kültürlere saygı göstermelidir.
- Demokrasi ve insan haklarına talep artmaktadır: etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Artan çevre kirliliği çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılar.

İş etiği ilkelerini hayata geçirmek

İlkeleri yazıp bir kenara bırakmak yetmez; ilkelerin varlığı tek başına etik karar vermeyi sağlamaz. Hayata geçirmek için:

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitimler geliştirmek
- Etik olmayan davranışları etkin bir yaptırım ve denge sistemiyle önlemek
- Yaptırımların çalışanlarca bilinmesini sağlamak
- İş arkadaşlarının ve üstlerin etik davranış üzerindeki etkisini tespit etmek
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul kurmak
- Etik politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek

İş etiğinin temel değerleri

- Adalet
- Eşitlik
- Dürüstlük ve doğruluk
- Tarafsızlık
- İnsan hakları
- Hümanizm
- Bağlılık
- Hukukun üstünlüğü
- Sevgi
- Hoşgörü
- Laiklik
- Saygı
- Demokrasi
- Olumlu insan ilişkileri
- Açıklık
- Emeğin hakkını verme

Etik davranışın ortaya çıkmasındaki faktörler

1	Bireysel faktörler
2	Etik karar verme ideolojileri ve felsefeleri
3	Dışsal kuvvetler
4	Örgütsel kuvvetler

Bölüm 4

İş etiğinin kurumsallaşması

Etik çalışma ortamı, etik kod, standartlar ve kazanımlar

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

Etik değerlere uygun çalışma ortamı yaratma

1. Etik değerlere bağlı kalmak
2. Davranışlarla örnek olmak
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 ilkelerinin kapsamı ve temel ilkeler

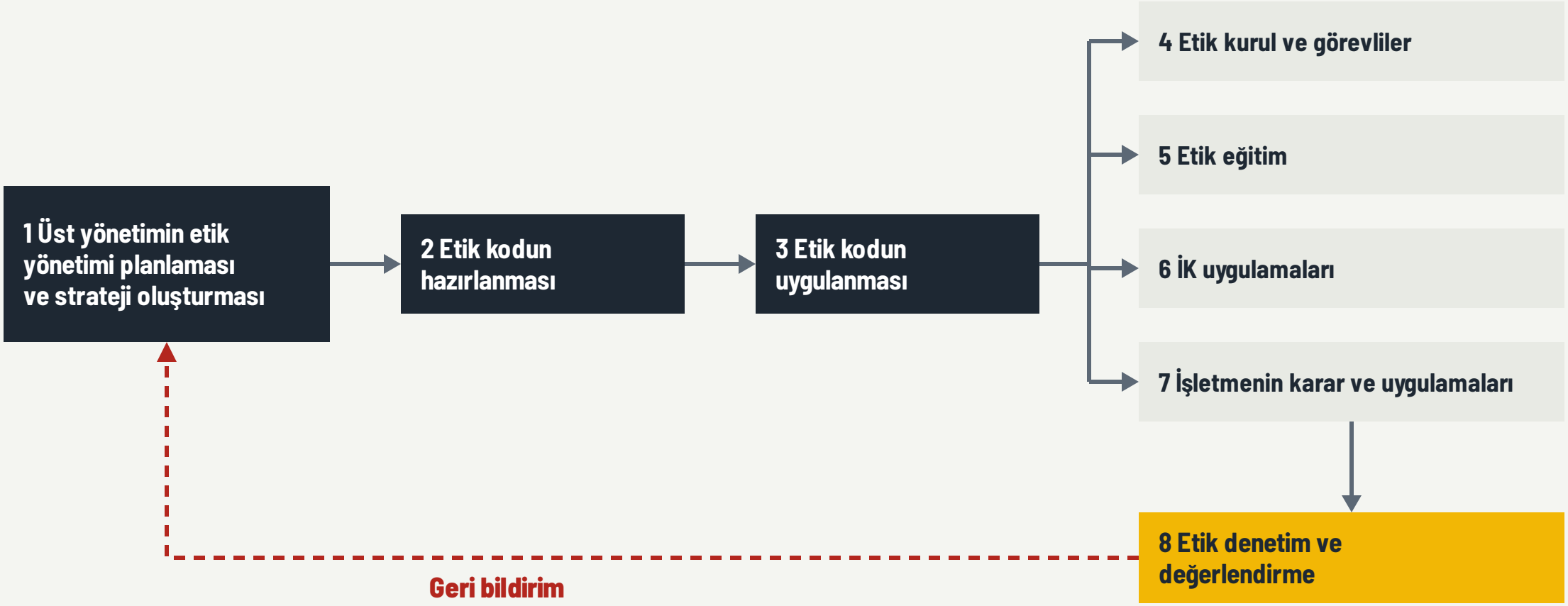
İlkelerin kapsadığı unsurlar

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

İş etiğini geliştirmek ve korumak için

- Etik kurallarla hareket etmeyi sağlayacak bir ortam oluşturmak
- Göz önünde bulundurulacak ahlaki unsurları belirlemek
- İlkeleri belirlerken çalışanları sürece katmak
- Etik rehber taslağı hazırlamak ve ilkeleri belirlemek
- İlkeleri zamanın şartlarına göre güncellemek
- Tüm bunları kararlı ve istikrarlı biçimde yürütmek; eğitim ve örgütlenmeyle benimsetmek

İş etiğinin kurumsallaşma süreci



Etik kodların kurum kültürüne yerleştirilmesi

Belge hazırlamak yetmez: kurumun temel anlayışı kurum kültürüne sindirilmelidir. Kurum kültürünü bireylerin zihin haritalarındaki davranışlar, kurum iklimini ise tanımlanmış süreçler ve iş yapış biçimleri oluşturur. Önerilen dokuz adım:

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

Etik standartlar

Etik standartlar, iş dünyasının belirsizliklerini azaltarak işletmelerin birey ve topluma zarar vermeden iş görmeleri için yol gösterici kurallar bütünüdür.

- Sektörün niteliği ve yasalar göz önüne alınarak oluşturulur.
- Bireylerin nitelikleri; çalışanlar, müşteriler, aracılar, diğer işletmeler ve kamuyla ilişkiler; çevre, kalite, ödemeler, rüşvet ve hediye gibi konularda işletmenin temel ilkelerini belirler.
- Tüm kademelerdeki çalışanlara izlemeleri gereken davranış ve düşünce tarzını ortaya koyar.

Etik standartları etkileyen faktörler

Yükselmesine temel olan faktörler

- Daha iyi bilgilendirilmiş kamuoyu ve sosyal baskılar
- Medyanın olayları sürekli takibi
- İşletmelerin sosyal sorumluluk ve duyarlılığı
- Üst yönetimin ahlaki eyleme verdiği önem
- Hükûmet düzenlemeleri, yasalar ve mahkemeler
- Yöneticilerin profesyonelliği ve eğitim düzeyinin artması

Düşük olmasına neden olan faktörler

- Toplumsal standartların düşüklüğü ve sosyal çözülme
- Yöneticiler ve hissedarlardan gelen kâr baskısı, başarıya ilişkin stres
- Düşük kalite ve aşırı niceliksel istekler
- Ekonomik koşullar, iş yapma maliyetleri ve yoğun rekabet
- Politik yozlaşma ve hükûmetlere güvenin düşüklüğü
- Açgözlülük, başarının ölçüsü olarak parayı görme, bencillik

Örgütsel etiğe sahip işletmeler

Üç koşul

1	“Biz” bilincine dayalı yerleşik bir kurum kültürü
2	Herkesin davranışından sorumlu olduğu sorumluluk bilinci
3	Etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişim

Özellikler

- Politika ve kural belirlemede çalışanlar ve hissedarlarla ortak hareket eder; çalışanların fikirleri örgütün fikri sayılır.
- Adalet ve dürüstlük temel değerlerdir.
- Bireysel sorumluluk önemlidir; örgütsel amaçlar dış çevreyle uyumludur.
- İç ve dış paydaşlarla etkin bir iletişim sistemi kurulmuştur.
- Yazılı etik kurallarda müşterilerin ve toplumun çıkarlarının en az şirket çıkarları kadar önemli olduğu, çalışanların kararlarından kişisel olarak sorumlu olduğu vurgulanır.

Etiğin kâra giden yolu



Etik değerlere uygun davranan ve çalışanlarını bu yönde özendiren organizasyonların uzun dönemde elde ettiği üstünlükler:

- **Verimlilik:** yüksek müşteri memnuniyeti, motivasyon ve performans
- **Sorumluluk:** çalışanlar çelişkili durumlarda kendilerinden beklenenin bilincindedir
- **İletişim:** açık ve dürüst iletişim sorunların kolay çözülmesini sağlar
- **Rekabet üstünlüğü:** doğru kararlar ve bilginin kurum içinde kalması
- **Olumsuzluklardan kaçınma:** yasal kovuşturma, haksız rekabet suçlamaları, iş kazaları, meslek hastalıkları, ayrımcılık ve taciz davalarından korunma

İş etiği yönetiminin sağladığı faydalar

- Toplumun gelişmesine katkı sağlar.
- Takım çalışmasını, verimliliği, morali ve gelişmeyi artırır.
- Toplumda iyi bir imaj oluşturur.
- İş ortamında saygınlık ve güvenilirlik kazandırır.
- İş hayatındaki sorunların çözümünü kolaylaştırır.
- Kalite yönetimi ve stratejik planlama gibi alanlarda değerlerin saptanmasına ve yönetilmesine yardım eder.
- Kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli biçimde yerine getirmesini sağlar.
- Haksız rekabetin engellenmesini sağlar.

Bölüm 5

Etik sorunlar ve sorumluluklar

Etik dışı davranışlar, sonuçları, yöneticilerin ve İSG profesyonellerinin sorumlulukları

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

İşletmelerdeki etik sorunlar

- Çalışanlardan kaynaklanan sorunlar
- İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan sorunlar
- Ücretleme ve iş atamalarıyla ilgili sorunlar
- Performans değerlemeyle ilgili sorunlar
- Disiplinle ilgili sorunlar
- Farklılıklarla ilgili sorunlar
- Cinsel tacizle ilgili sorunlar
- Ailevi ve kişisel sorunlar
- Çalışanın güvenliğiyle ilgili sorunlar
- Çalışan sayısının azaltılmasıyla 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, kurum olanaklarını kişisel amaçla kullanma
- İşyerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsız kalma
- Kayıt ve raporlarda tahrifat; yanlış bilgilendirme veya bilgi saklama
- İşyerinde hırsızlık, zimmet ve görevi suistimal
- 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, işyerinde bencil davranma
- Yaranma ve dalkavukluk
- Psikolojik ve cinsel tacizde bulunma; iş arkadaşlarını yıldırma ve korkutma
- Yetkiyi kötüye kullanma
- Çalışma arkadaşlarıyla ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Şiddet, baskı ve saldırganlık; yobazlık ve bağnazlık

Etik değerlere uymamanın olumsuz sonuçları

- İşini, müşterisini kaybetme
- Saygınlığını ve güvenilirliğini yitirme
- Yozlaşmanın kurumsallaşması
- Etik değerlerin önemini yitirmesi
- Toplumdan soyutlanma
- Kurumsal ve kişisel imajın zedelenmesi
- Anomik (kuralsız) davranışların yaygınlaşması
- İş birliğinin zayıflaması
- Kişisel benliğin zarar görmesi, özsaygının yitirilmesi
- Grup çalışmalarının etkililiğini yitirmesi
- Mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması
- Kurum içi iletişimin zarar görmesi
- Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması

Yöneticilerin sorumlulukları

1	Kendilerine karşı sorumlulukları
2	Çalışanlara karşı sorumlulukları
3	Hizmet verilen gerçek veya tüzel kişilere karşı sorumlulukları
4	Mesleğe ve meslektaşlara karşı sorumlulukları
5	Topluma ve doğaya karşı sorumlulukları

İş sağlığı profesyonellerinin görev ve yükümlülükleri

1	Amaçlar ve danışmanlık rolü
2	Bilgi ve uzmanlık
3	Politika ve program geliştirme
4	Önleme ve hızlı hareket etme
5	İyileştirici eylemlerin izlenmesi
6	Güvenlik ve sağlık bilgileri
7	Ticari sırlar
8	Sağlık izlemi
9	Çalışanı bilgilendirme
10	İşvereni bilgilendirme
11	Üçüncü kişilere yönelik tehlike
12	Biyolojik izlem ve araştırmalar
13	Sağlığın geliştirilmesi
14	Toplumun ve çevrenin korunması
15	Bilimsel bilgiye katkı

ICOH (Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu), İş Sağlığı Profesyonelleri İçin Uluslararası Etik Kodu.

İş sağlığı profesyonellerinin işlevlerini yürütme koşulları

1	Yeterlilik, doğruluk ve tarafsızlık
2	Mesleki bağımsızlık
3	Eşitlik, ayrım gözetmeme ve iletişim
4	İş sözleşmelerinde etik hüküm
5	Kayıtlar
6	Tıbbi gizlilik
7	Toplu sağlık verileri
8	Sağlık profesyonelleriyle ilişkiler
9	Suistimalle mücadele
10	Sosyal taraflarla ilişkiler
11	Etiği destekleme ve denetim

ICOH, İş Sağlığı Profesyonelleri İçin Uluslararası Etik Kodu.

Kaynaklar

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 8 ve 15
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, RG 29.12.2012, sayı 28512
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, RG 18.01.2013, sayı 28532
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, md. 395, 396 ve 417
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, md. 6
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, Başbakanlık Genelgesi 2011/2, RG 19.03.2011
- ILO, 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019
- ICOH, International Code of Ethics for Occupational Health Professionals

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

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