BALIKESİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

ÇALIŞAN HAKLARI VE SORUMLULUKLARI, MOBBİNG, BEYAZ KOD BİLDİRİMİ

SUNUM PLANI

- Çalışan Hakları ve Güvenliği
- Beyaz Kod
- Beyaz Kod Bildirim Süreci ve Hukuki Yardım
- Çalışan Hakları ve Sorumlulukları
- Mobbing

Sağlıkta Şiddete Karşı
ALO 113
T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
NEVŞEHİR SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
ALO 113

Çalışan Hakları ve Güvenliği

- Sağlık hizmeti sunumu esnasında çalışanların fiziksel veya sözel şiddete maruz kalmalarına yol açabilecek her türlü işlem ve süreçler ile ilgili alınacak tedbir ve iyileştirme uygulamalarına yönelik faaliyetlerdir.

Çalışan Hakları ve Güvenliği

- Bakanlığımızca sağlık kurumlarında görev yapan personelin birimlerinde güvenli, yüksek motivasyonla çalışmaları, çalışan ve hasta sağlığı ve hizmeti için önem arz etmekte olup sağlıkta dönüşüm programının her aşamasında uzun vadeli çalışmalar titizlikle yürütülmektedir.
- Vatandaşımıza sunulan sağlık hizmetlerinin kesintiye uğramaması ve ağır iş yükü altında hizmet veren sağlık çalışanlarımızın çalışma şevkinin kırılmaması da büyük önem taşımaktadır.

Çalışan Hakları ve Güvenliği

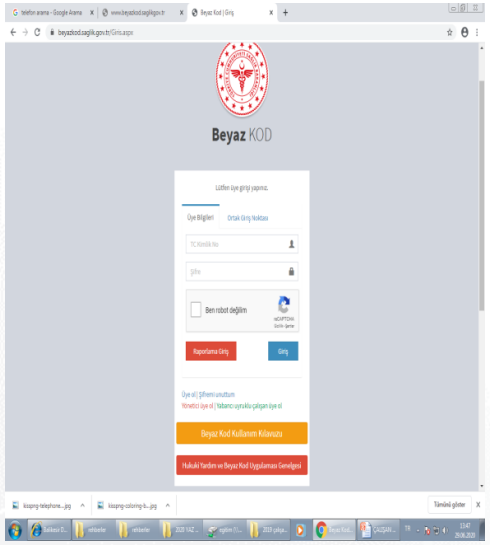
Sağlık kuruluşlarımızda kişinin fiziksel ve psikolojik açıdan zarar görmesi ile sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan sözlü veya fiili hareketler olarak tanımlanan şiddet olaylarının önlenmesi amacıyla 14.05.2012 tarihli çalışan güvenliği hakkındaki genelgede belirtilen talimatlar gereğince **BEYAZ KOD** uygulamasına geçilmiş ve **Çalışan Hakları Ve Güvenliği Birimi** açılmıştır.

1111

BEYAZ KOD

❖Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarını takip etmek üzere «Bakanlık Beyaz Kod Birimi» kurulmuştur.

113 numaralı telefon hattı
24 saat hizmet vermektedir.



«www.beyazkod.saglikgov.tr»
internet sayfası oluşturulmuştur.

BEYAZ KOD VAKALARI

- Bir tarafın hizmet alım tarafında olması.

- İş yerinde şiddet ise, **“çalışanın işiyle ilgili durumlar sırasında bir kişi veya kişiler tarafından istismar edildiği veya saldırıya uğradığı olaylar”** olarak tanımlanmıştır.

BEYAZ KOD ARAMASI

- Hastane içerisinden sabit telefonlarla **1111** tuşlanır.
- Tuşlama yapıldığında hat tarafından yönlendirme yapılmaktadır.
- Aramanız beyaz kod ekibi tarafından alınarak hemen müdahale edilir.

❖«BEYAZ KOD» uygulamasından sorumlu Başhekim Yardımcısı ve görevli müdahale ekiplerinin olay yerine gelmesinden sonra gerekli güvenlik önlemleri alınmalıdır.

❖«BEYAZ KOD BİLDİRİM FORM»u doldurularak, olaya tanık olan diğer kişilerle birlikte şikayetçi olan sağlık personeline olaya ilişkin tutanak tutturulur.

HİZMETTEN ÇEKİLME HAKKI

Sağlık çalışanları sağlık hizmeti sunumu esnasında şiddete uğraması halinde, acil verilmesi gereken hizmetler hariç olmak üzere, **hizmetten çekilme** talebinde bulunabilir.

Hizmetten Çekilme Hakkı

- Yönetici, olayı derhal değerlendirerek **hizmetten çekilme** talebinin uygun olup olmadığı hakkında gecikmeksizin karar vermelidir.
- Talep uygun bulunduğu takdirde, hastanın sağlık hizmeti almasına ve tedavisinin devamına yönelik tedbirler güvenlik tedbirleriyle birlikte alınmalıdır.
- Bu kapsamda ilgili hastanın sağlık hizmetini devam ettirecek yeni sağlık çalışanı belirlenmeli, kurum içinde bunun mümkün olmaması halinde hastanın hizmet alabileceği başka bir sağlık kurumuna sevki ve hizmet alımı sağlanmalıdır.
- Bu süreç sırasında hastanın tedavisinin aksatılmamasına itina gösterilmelidir.

- **Emeğe Saygı Şiddete Sıfır Tolerans, Çalışan Hakları Ve Güvenliği Politikası** dahilinde; şiddet vakalarının önlenmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi, adli koruma ve inceleme makamları tarafından olayların akıbetinin araştırılması önem taşımaktadır.
- Adli kuruma ve inceleme makamlarına intikal eden ve adli vaka niteliği taşıyan dosyaların mahremiyet ve gizlilik ilkesine uyulması,
- Sağlık çalışanının mesleki itibarının korunması,
- Mesleki tükenmişliğin önlenmesi, travmanın medyada yer alan gündem haberleri dahilinde toplumsal krizlere dönüşmesinin önlenmesi nedeniyle, basın ve yayın kuruluşlarıyla paylaşılmaması, ihbar niteliği taşıyan bilgilerin sadece adli koruma ve inceleme makamlarına bildirilmesi ve «GİZLİLİK» ilkesinin devamlılığı Başhekimlik makamı ve Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimi tarafından korunmalıdır.

BİLDİRİM SÜRECİ VE HUKUKİ YARDIM

Beyaz Kod Bildirim Süreci

Yöneticiler tarafından;

- Kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen şiddet olayları, yöneticiler tarafından derhal «113» numaralı telefonla BAKANLIK BEYAZ KOD BİRİMİNE bildirilmeli, eş zamanlı olarak ilgili kurumun hukuk birimine ve adli mercilere intikal ettirilmelidir.
- Şiddet olaylarının takibi şikayete bağlı olmadığından, ilgili personelin şikayetinin olup olmadığına bakılmaksızın yöneticiler olayı mutlaka adli mercilere intikal ettirmelidir.
- Şiddete maruz kalan sağlık çalışanı da «113» numaralı telefona doğrudan bildirim yapabilir.

Hukuki Yardım

- Hukuk birimleri, işlenen suçtan mağdur olan Bakanlık personeline veya vefatı halinde kanuni mirasçılarına, bir avukatın hukuki yardımını isteyip istemediklerini sormalı ve talep etmeleri halinde bakanlık avukatlarınca ilgili personele 28.04.2012 tarihli ve 28277 sayılı resmi gazetede yayımlanan ***«Sağlık Bakanlığı Personeline Karşı İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik»*** çerçevesinde hukuki yardım yapılmalıdır.

- Şiddet olay bildiriminden sonra tüm evraklar **İl Sağlık Müdürlüğü Hukuk Bürosu**'na gönderilmelidir.

sağlıkçıya sözel şiddete hapis cezası

Sosyal Hizmet Ve Psikolog Yardımı

- Şiddete maruz kalan tüm sağlık personelleri ve aile üyeleri, travma, kriz durumu mevcudiyeti ve tükenmişliğin önlenmesi amacıyla kurumlarımızda görevli sosyal hizmet uzmanlarından ve psikologlarından psikolojik ve sosyal destek alabilirler.

❖Tüm «113» bildirimleri mesai saatleri içinde Çalışan Hakları Ve Güvenliği Birimi'ne, mesai saatleri dışında Hastane Yönetici Vekili Nöbetçi Uzman Doktor ve Nöbetçi Süpervizör Hemşire'ye yapılacaktır.

MOBBİNG

Mobbing

- İşyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi yada kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur yada mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Latince Bir Kavram olan MOBBİNG,

- Psikolojik şiddet
- Baskı
- Kuşatma
- Taciz
- Rahatsız etme
- Sıkıntı verme….

MOBBİNGİN TÜRLERİ

1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing

2. Yatay (Eşitler Arası) Mobbing

Mobbing Nasıl Uygulanır?

- Kişiye yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- İşle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları,çay kahve molaları ayrıntılı olarak kontrol edilir.
- Sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- İşle ilgili önemli gelişme ve haberlerin dışında bırakılır.
- Arkasından çeşitli söylentiler çıkartılır.

Mobbinge hedef olan kişilerin kişilik özelikleri nelerdir?

- Çoğu üstün özelliklere sahip,
- Zeki, başarı odaklı, yaratıcı, kendini işine adamış,
- Dürüst, insanlara güvenen, iyi niyetli, politik davranmayan, kurumuna bağlı, işiyle özdeşleşmiş,
- Yetkinlik düzeyleri yüksek,
- Özellikle yaratıcı ve yenilikçi görüşleri gelenekçi çalışanları tarafından tepki alır.

Mobbing Uygulayanların Kişilik Özellikleri

1.Mobbingci, antipatik kişiliklidir

➢Kendi statülerini yükseltmek ve ihtirasları uğruna, kötü nivetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmeyen,

➢Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli,

➢Daima güçlü olma isteği içinde,

➢Korku ve güvensizliklerini bir başkasına çamur atarak yenmeye çalışan,

➢Kendi hasta kişiliklerini saklamak amacıyla diğerlerinin gelişimini önleyecek şekilde güç kullanma eğiliminde,

2.Mobbingci, ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır.

- Örgüt hiyerarşisinde kendilerinin "güç uygulama" ayrıcalığına sahip olduklarını düşünen,
- Gerilimden beslenen ve stresli bir örgütsel iklimle arzu ettikleri doğal çevreyi sağlayan,
- Yöneticilik ve liderlik vasıfları olmayan,
- Örgütte yöneticilik pozisyonlarını korumak için çırpınıp duran özelikte

3.Mobbingci, narsist kişiliğe sahiptir

➢Narsist kişilik, “gerçek”ten ziyade, gösterişli bir hayal ortamında yaşayan,

➢Kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören, ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir.

4. Mobbingci, düşmanlık yapmaktan kendini alamaz

- Örgüt hiyerarşisinin neresinde bulunursa bulunsun, başarıya azmetmiş bireylere karşı yıldırma politikası gütmeyi, önemli bir görev olarak gören,
- Ben merkezci ve egoist,
- Örgütsel etik değerleri hiçe sayan ve örgütsel çıkarları göz ardı eden,

5. Mobbingci sadist kişiliğe sahiptir

- Sadist ruhlu, yaptıkları eziyetten haz duyan,
- Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için,
- Kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve eşit statüdeki insanlara karşı çok saygısız, kaba ve saldırgan davranan,

6.Mobbingci, önyargılı ve duygusaldır.

- Davranışlarının rasyonel temeli ve açıklaması yoktur.
- Dinsel, sosyal veya etnik bir nedenler,
- Gösterilen yüksek bir performans,
- Elde edilen bir fırsat,
- Beklenmeyen bir terfi veya ödül, mobbingcileri harekete geçirmeye yeter.
- Hatta onun sevmediği birine benzemek bile kurbana saldırı için bir neden olabilir.

7.Mobbingci, kötü kişiliklidir.

➢Kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için;

➢ Başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek isteyen,

➢Kendilerinin dışındaki herkesi, “kendiliğinden değersiz” gören kişilerdir.

Mobbing'in Etkileri

- Mobbing, insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler.
- Paranoya ve kafa karışıklığına neden olur.
- Maruz kalan kişi kendine güven duygusunu yitirir, toplumdan soyutlanabilir.
- Huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duygularını yoğun bir şekilde yaşar.
- Mobbing, ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabilir.

Mobbingle karşılaşan birey ne yapmalı?

Mobbingle karşılaşan birey ne yapmalı?

- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.

- Kişi, çatışmadan kaçınmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.

Mobbingle karşılaşan birey ne yapmalı?

- Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.

- Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.

- Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.

- Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.

Mobbingle Karşılaşan Birey Ne Yapmalı?

- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.

Mobbingle Karşılaşan Birey Ne Yapmalı?

- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.
- Özellikle belirtmek gerekir ki; süreç içinde hekim, klinik ve hastanelere yapılan başvurular, yapılan tetkikler, alınan raporlar da belge olarak mutlaka saklanmalıdır.

Mobbingin Yasal Boyutu

- İdari mahkemeye dilekçe vererek başvurabilir veya İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilirler.
- Cumhuriyet savcılıklarına şikayette bulunabilirler, maddi veya manevi tazminat davası açabilirler.

TEŞEKKÜR EDERİZ

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
BALIKESİR
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

Müdürlük İletişim Bilgileri

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI