

ÇALIŞAN HAKLARI EĞİTİMİ

1.BEYAZKOD

2.MOBBİNG



GÖLBAŞI ŞEHİT AHMET ÖZSOY DEVLET
HASTANESİ

2022

SAĞLIK PERSONELİ İÇİN TANIMLANAN 5 RİSK



ENFEKSİYON

RADYASYON

ANESTEZİK
VE KİMYASAL
MADDELER

AŞIRI VE
DÜZENSİZ
ÇALIŞMA

ŞİDDET

ŞİDDETİN SEBEPLERİ

YÜRÜYEN SAĞLIK SİSTEMİ İLE İLGİLİ FAKTÖRLER:

Hastanın hizmete ulaşamaması, uzun bekleme kuyrukları, dar alanda çok sayıda insanın olması, hastaya ayrılan sürenin kısa olması, hastane içindeki dolaşma ve bürokrasinin fazla olması vb.

HİZMETİ VEREN KİŞİLERİN TUTUMLARI:

İletişimdeki eksiklikler, aşırı iş yükü, tükenmişlik hissi vb.

HİZMETİ ALAN KİŞİLERİN TUTUMLARI:

İletişimdeki ve problem çözme becerisinde ki yetersizlikler, korku ve panik duygusuyla fevri davranma vb. Alkol madde kullanımı, psikiyatrik hastalığı ve kişilik bozuklukları. (Geçmişinde şiddet davranışı bulunanların şiddete başvurma oranlarının yüksek olduğu belirtilmektedir.)

BEYAZ KOD



- Sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerinden dolayı personele karşı işlenen fiillerin bildiriminin yapılacağı ve kayıtlarının tutulacağı bir sistem kurmuştur;



**BEYAZ
KOD**

1111

BEYAZKOD BAŐLATMA



- Mesai saatleri içinde ve dışında hastane içerisinde ve çevresinde oluŐabilecek olan bir saldırı, çatıŐma, kavga ya da taciz olayı esnasında, **olayın muhatabı veya görgü tanığı** en yakın i hat telefonda **1111 numaralı** acil durum telefon kodunu arar.
- “Beyaz Kod BaŐlatıldı” anonsu duyulur ve telefon kapatılır.
- Beyaz kodu alan ilgili Beyaz Kod Ekibi olay yerine maksimum 3 dakika içerisinde ulaŐır.

BEYAZKOD



- Olay yerine ulaşan Beyaz Kod Ekip Üyeleri sağlık personelinin ve ortamın güvenliğini sağladıktan sonra ilgili kişinin eylemine son verirler.
- Ekip üyeleri yönetim kademesini acilen bilgilendirirler.
- Olay yerini ve delilleri muhafaza ederler, genel kolluk kuvvetlerine bilgi verir (155 polis imdat) ve destek isterler. Olay yeri kamera kayıtları gerektiğinde veya adli mercilerin talep etmesi durumunda verilmek üzere yedeklenir.

BEYAZKOD



- Güvenlik personeli olay mahallindeki suç aletlerini dokunulmadan muhafaza eder.
- gerekli ise bölgeyi güvenlik şeridi ile çembere alır ve oradaki güvenliğini artırarak en iyi şekilde koruma sağlar. **Olaydan haberdar edilen Çalışan Hakları Birim Sorumlusu** olaya maruz kalan personele gerekli bilgilendirmeleri yapar, gerektiğinde psikolojik ve sosyal destek sağlar.

BEYAZKOD



OLAYA MARUZ KALAN KİŞİ

- Beyaz Kod mesai saatleri içinde gerçekleştiyse;
HEMEN
- Beyaz Kod mesai saatleri dışında gerçekleştiyse;
EN YAKIN MESAI SAATLERİNDE

ÇALIŞAN HAKLARI BİRİM SORUMLUSU
PSİKOLOG ELİF KANKOÇ İLE İRTİBATA GEÇER.

ÇALIŞAN HAKLARI VE GÜVENLİĞİ BİRİMİ
PSİKOSOSYAL DESTEK TALEP FORMU



.....İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

.....HASTANESİ/MERKEZİ

Başvuruda Bulunan Personelin

| | |
|----------------|--|
| Adı Soyadı | |
| Mesleği | |
| Cinsiyeti | |
| Yaşı | |
| Birimi | |
| Telefonu | |
| E-posta Adresi | |

Maruz Kalınan Şiddetin Türü:

Psikososyal destek almak istiyor musunuz?

Evet, almak istiyorum

Hayır, almak istemiyorum

İmza/Tarih

İmza/Tarih

Şiddet Olayın Özeti:

Geliştirilen Psikososyal Müdahale Yöntemi:

- Psikososyal destek, şiddet mağduru personelin görev yaptığı sağlık tesisinin çalışan hakları ve güvenliği birimince, psikiyatri klinikleri/polikliniklerince, sağlık tesisi psikoloğu tarafından, tıbbi sosyal hizmet birimince bunların mümkün olmaması durumunda sağlık tesisi yönetimi ve il sağlık müdürlüğü kamu hastaneleri hizmetleri başkanlığı hasta çalışan hakları ve güvenliği birimlerince koordinasyon sağlanarak verilmelidir.

BEYAZ KOD BİLDİRİMİ

ŞİDDET MAĞDURU



www.beyazkod2.saglik.gov.tr

ÇALIŞAN HAKLARI ve GÜVENLİĞİ BİRİMİ

- T.C kimlik numarası
- E posta adresi,
- Cep telefonu ve kurum telefon numaraları

- Üye olunması,
(T.C kimlik numarası,cilt no, sıra no,aile sıra no)
- E posta adresi,
- Cep telefonu ve kurum telefon numaraları,

- T.C kimlik numarası
- E posta adresi,
- Cep telefonu ve kurum telefon numaraları

BEYAZ KOD BİLDİRİMİ



Beyaz kod bildirimleri aşağıda belirtilen yollardan biriyle yapılacaktır.

- <http://www.beyazkod.saglik.gov.tr> adresine giriş yapılarak
- Telefonla 113 numaralı çağrı merkezi aranarak.
- **Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimine veya bu amaçla kurulmuş birime veya görevlendirilen personele müracaat edilerek.**

BEYAZ KOD BAŐVURUSU



Beyaz Kod Bildirimi Yapıldıktan Sonra Eğer Sağlık Bakanlığı'ndan **Hukuki Yardım Almak İstiyor İseniz!!**

- Olay Tutanağı
- Hukuki Yardım Talep Formu
- İhbar Dilekçesi
- Kişisel Veri Paylaşımı Bilgilendirme Formu

doldurmanız ve imzalamanız gereklidir.

HUKUKİ YARDIM TALEP FORMU



..... VALİLİĞİ'NE
(İl Beyaz Kod Koordinatörlüğü)

Konu : Hukuki Yardım Talebi

...../...../20... tarihinde maruz kaldığım olay nedeniyle, 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 54 üncü maddesi ve 28/04/2012 ve 28277 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Personeline Karşı İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca hukuki yardım verilmesini talep

Gereğini arz ederim.

Ad Soyad

İmza

İHBAR DİLEKÇESİ



T. C.
SAĞLIK BAKANLIĞI

Sayı :

Konu: Suç Duyurusu

..... CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

İHBAR EDEN :

MAGDUR :

ŞÜPHELİ/ŞÜPHELİLER :

SÜÇ :

SÜÇ TARİHİ ve SAATİ :

ACIKLAMALAR : Kurumumuzda görev yapmakta olan personele karşı yukarıda belirtilen tarih ve saatte hasta/hasta yakını

..... şiddet uygulanmıştır.

HUKUKİ NEDENLER : 5237 S. K. ve ilgili mevzuat.

HUKUKİ DELİLLER :

SONUÇ VE İSTEM : Yukarıda açıklanan nedenlerle şüphelinin/şüphelilerin cezalandırılması için gerekli soruşturmanın yapılarak hakkında kamu davası açılmasını, saygıyla talep ederim.

Ad-Soyad
İmza

KİŞİSEL VERİ PAYLAŞIMI BİLGİLENDİRME FORMU



59



T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
SAGLIK BAKANLIĞI'NE
KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

EK-5 KİŞİSEL VERİ PAYLAŞIMI BİLGİLENDİRME FORMU

KİŞİSEL VERİ PAYLAŞIMI BİLGİLENDİRME FORMU

Görev sırasında maruz kaldığım şiddet olayı neticesinde beyaz kod başvurusunda bulundum. Beyaz kod başvurumda muhtemel yargı sürecinde elde edilecek kişisel bilgilerimin beyaz kod sisteminde saklanacağını öğrendim.

Söz konusu bilgiler içinde; kimlik bilgileri, adres ve iletişim bilgileri, iş, meslek, öğrenim durumu gibi bilgilerin yer aldığı bana anlatıldı.

Sağlık Bakanlığı tarafından beyaz kod sistemine işlenen şahsıma ait kayıtların, korunması gereken kişisel veriler içerisinde yer aldığını, rızam olmaksızın bu bilgilerin, yetkisiz kişi ve kurumlarla paylaşılmasının özel hayatımın gizliliğinin korunması hakkıma müdahale sayıldığını biliyorum.

Beyaz Kod sisteminde toplanan bilgilerin, kişisel bilgilerden arındırılarak ve anonimleştirilerek analizlerinin yapılabileceği ve sonuçların sağlık personeline karşı gerçekleşen şiddet olaylarının önlenmesi amacıyla kullanılabileceği tarafıma açıklandı.

Sistemin işleyişinin ve hukuki yardımın verilmesinin şartı olan bilgilerin verilmemesi halinde, işlem yapılamayacağı bildirildi.

Bu bilgiler ışığında kişisel verilerin mahafaza edileceği ve yetkisiz kişilerle paylaşılmayacağı, adli, idari ve diğer süreçlerde öğrenilecek veriler de dahil olmak üzere, kişisel verilerin Beyaz Kod sistemine aktarılacağı bildirildi.

Ad-Soyad

İmza

BEYAZ KOD BAŐVURUSU



- Daha sonra çalışan hakları birim sorumlusu olayı doğrulayan kanıtlar ve mevcut diğer bilgi ve belgeleri de toplar ve sisteme girilmesini sağlar.
- Bütün bu bilgi ve belgelerin asıllarını, bir sureti kendisinde kalacak Şekilde 24 saat içerisinde Sağlık Bakanlığı il koordinatörlüğüne ve Cumhuriyet BaŐsavcılıđı'na intikal ettirir. Sonradan elde edilen bilgi belgelerde aynı usulle intikal ettirilir.

BEYAZ KOD BAŐVURUSU



- İl Beyaz Kod koordinatörü; yapılan başvuruları inceleyerek başvurunun Beyaz Kod kapsamında olup olmadığını değerlendirir. Suçtan mağdur olan personele veya vefatı halinde kanuni mirasçılara, ilgili mevzuatı çerçevesinde hukuki yardımda bulunur. Bu yardımla ilgili gerekli bilgilerin Beyaz Kod sistemine girilmesini sağlar.

BEYAZ KOD BİLDİRİMİ



- Eğer Sağlık Bakanlığından Hukuki Yardım Talep Etmiyor İseniz!!
- Yapmış olduğunuz beyaz kod bildirimine ilişkin hukuki talebinizin olmadığını bildiren imzalı bir dilekçe vermeniz gereklidir.

HUKUKİ YARDIM YAPILACAK PERSONELİN KAPSAMI



- Kadrolu personel (memur),
- 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı KHK eki (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personel,
- 663 sayılı KHK'nın 52 nci maddesi çerçevesinde Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında gönüllü ve ücretsiz sağlık hizmeti verenler,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (4/B) maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel,
- 657 sayılı Kanununun 86 ncı maddesine göre açıktan vekil olarak atananlar,
- 10/07/2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanun'a tabi olarak görev yapan sözleşmeli personel,
- 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu kapsamında görev yapanlar,
- 07/05/1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun Ek 1 inci maddesine göre sözleşme ile çalışan eğitim görevlileri,
- 3359 sayılı Kanun'un Ek 9 uncu maddesine göre, üniversiteler ile birlikte kullarımdaki Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına ait kurum ve kuruluşlarda görev yapan üniversite personeli,
- Kadro ve pozisyonları diğer kamu kurum ve kuruluşlarında olup, Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında görevlendirilen personel

HUKUKİ YARDIM YAPILACAK PERSONELİN KAPSAMI



- Söz konusu personelin hukuki yardım talepleri, suç, sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerinden dolayı işlenmiş ise karşılanabilecektir.
- Hizmetin sunumu veya göreviyle ilgili olmak kaydıyla, görev mahalli veya çalışma saati dışında gerçekleşen suçlar için de hukuki yardım verilecektir.
- İl Beyaz Kod koordinatörlüğü, suçun mağduru olan personelin vefatı halinde kanuni mirasçılarına, hukuki yardım isteyip istemediğini soracaktır. Talep etmeleri halinde, hukuki yardım yapılacaktır.

HUKUKİ YARDIM KAPSAMINDA **BULUNMAYAN** KİŞİLER VE DURUMLAR



- Hizmet satın alma yoluyla çalıştırılanlar.
- Stajyerler ve intörnler.
- Hizmet verme, hizmet alma ilişkisinden kaynaklanmayan sağlık çalışanları arasında vuku bulan fiiller.
- Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak ve sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit ve benzeri şekillerde tecelli eden mobbing (bezdirme, yıldırma) vakalarından kaynaklı fiiller.
- Personelin hizmet verdiği sırada yaşanmış olsa dahi, kişisel meselelerden kaynaklanan ve hizmetle ilişkisi kurulmayan fiiller.
- Hukuki yardım yapılacak personel kapsamında olanlardan görevi sona eren veya erdirilenler.
- Hukuki yardım talebinde bulunmakla birlikte, gerçekleşen olaya ilişkin gerekli bilgi ve belgeleri vermeyerek dava takibini imkansız kılanlar.

HİZMETTEN ÇEKİLME



- Sağlık çalışanları, sağlık hizmeti sunumu esnasında şiddete uğraması halinde, acil verilmesi gereken hizmetler hariç olmak üzere hizmetten çekilme talebinde bulunabilir.
- Hizmetten çekilme talebi, kurum tarafından belirlenen yöneticiye sözlü veya yazılı olarak bildirilecektir.
- Bildirim üzerine yetkili yönetici, olayı derhal değerlendirerek hizmetten çekilme talebinin uygun olup olmadığı hakkında gecikmeksizin karar verecektir.
- Yetkili yönetici, hizmetten çekilme talebini uygun bulduğu takdirde hastanın sağlık hizmeti almasına ve tedavisinin devamına yönelik tedbirleri güvenlik tedbirleriyle birlikte alacaktır. Bu kapsamda ilgili hastanın sağlık hizmetini devam ettirecek yeni sağlık çalışanını belirleyecek, kurum içerisinde bunun mümkün olmaması halinde hastanın hizmet alabileceği başka bir sağlık kurumuna sevkini ve hizmet alımını sağlayacaktır.
- Bu süreç sırasında hastanın tedavisinin aksatılmamasına itina edilecektir.

HUKUKİ YARDIM SÜRECİ VE ADLİ SÜREÇ



- İl Beyaz Kod Koordinatörlüğünce, görevli birim/personel tarafından intikal ettirilen bilgi ve belgeler tetkik edilerek;
- Başvurunuz beyaz kod kapsamında ise; bilgi ve belgeler adli mercilere intikal ettirilerek adli süreç başlatılır ve süreç boyunca size hukuki yardım yapılır.
- Başvurunuz beyaz kod kapsamında değil ise tarafınıza gerekli bilgilendirme yapılacaktır.
- Bu durumda hukuki yardım talebinizde karşılanmayacaktır. Başvurunuzun beyaz kod kapsamında olmadığına ilişkin bilgilendirme tarihinden itibaren 7 gün içerisinde İl Beyaz Kod Koordinatörlüğüne bir dilekçe ile itiraz edebilirsiniz.

HUKUKİ YARDIM SÜRECİ VE ADLİ SÜREÇ



Adli süreç:

- Bu süreçte adli mercilerce tarafınıza yapılacak tüm tebligatlar hususunda en kısa sürede il koordinatörlüğünü haberdar etmeniz önem arz etmektedir.
- Yapılacak duruşmalarda bulunmanız gerekmektedir. Aksi halde mahkemece zorla getirilme kararı verilebilir.
- Bu süreçte özel avukatınızdan da hukuki yardım alabilirsiniz. Bu durumda Bakanlığımız avukatlarından hukuki yardım almaya devam edip etmeyeceğiniz hususunda il koordinatörlüğünü bilgilendirmeniz gerekmektedir.

Bilgilendirme:

- Tüm bu süreç boyunca, sürecin her aşamasından, vermiş olduğunuz mail adresine bilgilendirme mailleri gönderilerek haberdar edilirsiniz.

SIK SORULAN SORULAR 1



POLİSE İFADE VERMEM/ EMNİYETE GİTMEM ŞART MI?

- Haklarınızın korunması ve faillerin cezalandırılması, adli mercilerin yetki ve görevi kapsamındadır. Bu nedenle, mümkünse hemen en yakındaki karakola bizzat başvurarak ya da aciliyet teşkil eden bir durum var ise, derhal bulunduğunuz yere polis çağırarak söz konusu adli süreci başlatmanız gerekmektedir.
- Not: 3359 Sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu Ek Madde12(Ek:2/1/2014-6514/47md.)
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçu 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza muhakemesi Kanununun 100. maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında tutuklama nedeni varsayılan suçlardandır.
- Ek Fıkra:15/11/2018-7151/21 md.)
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri nedeniyle kasten işlenen suçlardan şüpheli olanlar, kolluk görevlilerince yakalanır ve gerekli işlemleri yapılarak Cumhuriyet başsavcılığına sevk edilir. Cumhuriyet savcısı adli işlemleri tekemmül ettirir. Bu suçların soruşturulmasında, kolluk tarafından müşteki, mağdur veya tanık olan sağlık personelinin ifadeleri işyerlerine alınır.

SIK SORULAN SORULAR 2



POLİSE/ EMNİYETE İFADE VERMEK İSTEDİM FAKAT İFADEM ALINMIYOR?

- Kamu sağlık kuruluşunda görev yapan bir personelin, görevi esnasında maruz kalacağı bir şiddet, 5237 Sayılı Türk Ceza Yasası'nın 131. maddesinde yer alan açık hüküm gereği, şikâyete tabi değildir. Yani bu durumda kolluk, siz şikâyetçi olmasanız da resen olaya el koymalı ve gerekli ön soruşturmayı derhal başlatmalıdır. Aksi durumda kolluk personeli açısından görevi ihmal suçu oluşacaktır.

SIK SORULAN SORULAR 3



HUKUKİ YARDIM SÜRECİNDE ŞİDDETE MARUZ KALAN ÇALIŞANDAN HERHANGİ BİR ÜCRET TALEP EDİLİYOR MU?

- Hukukî yardım görevi Kanunla verildiğinden, bu görev de bir kamu görevidir. Dolayısıyla hukukî yardım kapsamında yapılan yol/ulaşım giderlerinin görevli personele ödenmesinde 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu'na göre hareket edilecektir. Ceza davalarında yargılama giderleri beraat hâlinde Devlet; mahkûmiyet hâlinde hükümlü tarafından karşılandığından, mağdur sıfatıyla davaya katılan bakımından herhangi bir yargılama gideri oluşmamaktadır. Dolayısıyla kendisine hukuki yardım yapılan personelden, bu yardım sebebiyle herhangi bir mahkeme masrafı talep edilmeyecektir.

SIK SORULAN SORULAR 4



BEYAZ KODA BAŞVURU YAPTIM ANCAK ŞİKÂYETÇİ DEĞİLİM.

- Beyaz kod kapsamında işlenen suçlar genel itibariyle takibi şikâyete bağlı olmayan, başka bir ifade ile siz şikâyetçi olmasanız dahi adli mercilerce kendiliğinden soruşturulan suçlardır. Bu tür suçtan haberdar olan yöneticinin, suçu adli mercilere intikal ettirmesi yasal bir zorunluluktur.
- Bu nedenle şikayetçi olmasanız dahi hadise adli mercilere intikal ettirilecektir. Ancak şikayetçi olmamanızdan dolayı tarafınıza hukuki yardım verilmeyecektir.

SIK SORULAN SORULAR 5



BEYAZ KODA BAŞVURUMU YAPTIM ANCAK ADLİ SÜREÇ DEVAM EDERKEN ŞİKÂYETİMDEN VAZGEÇTİM.

- Yukarıda da izah edildiği üzere bu durumda da tarafınıza verilen hukuki yardım son bulacaktır. Ancak bu tür suçlar takibi kendiliğinden yapılan suçlar olduğundan dolayı yargılama devam edecektir.

MAHKEME KARARLARI



Yürütölen adli süreç sonucunda suç işlediği tespit edilen sanıklar hakkında Mahkemelerce,

- Hapis Cezası,
- Adli Para Cezası,
- Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması,
- Denetimli Serbestlik

yaptırımlarına karar verilmektedir.

MOBBİNG



- Duygusal Taciz/ Yıldırma ya da literatürdeki başka bir tanımla iş yeri terörüdür.
- Kavram olarak kişinin işyerinde dışlandığı ve ruh sağlığının bozulmasına sebebiyet verecek seviyede kötü muameleye maruz bırakıldığı, olumsuz davranış yaklaşımı ve sonucu olarak kabul edilmektedir.



MOBBİNG

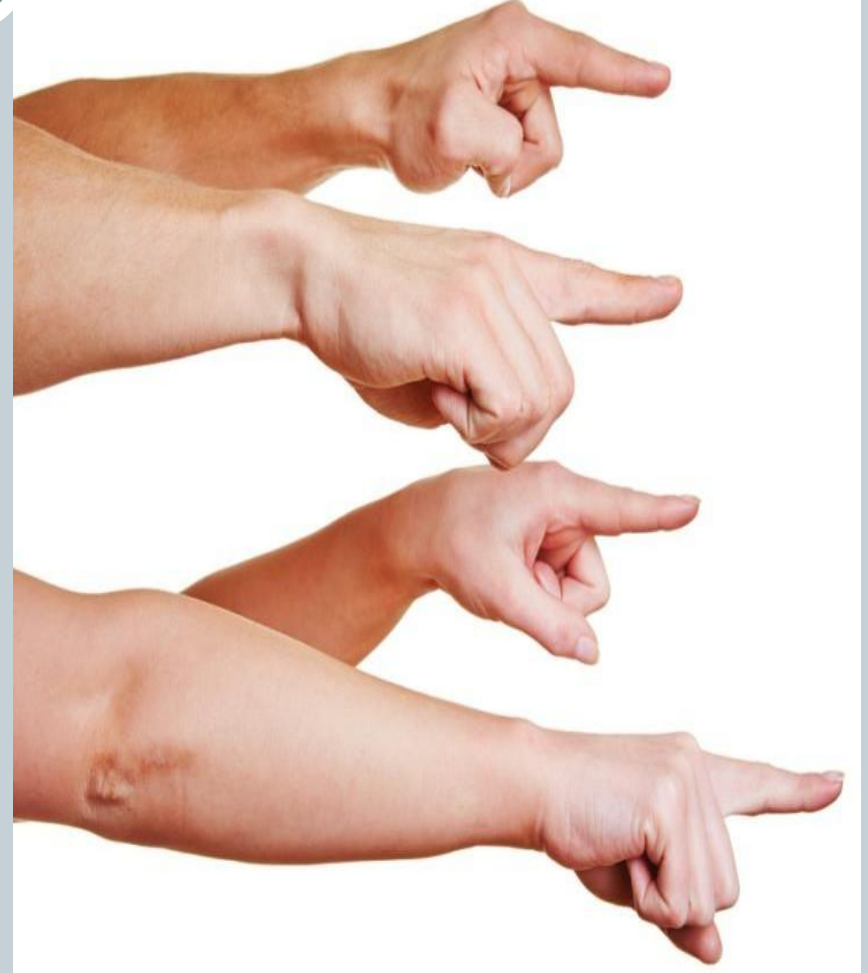


- Başka bir bakış açısıyla mobbing; işyerinde gerçekleşen, bir veya daha fazla kişi tarafından, bir veya daha fazla kişiye, sistemli bir şekilde, düşmanca ve ahlakdışı bir yaklaşımla, süreklilik gösteren bir sıklıkla, çok çeşitli sebepleri olabilen, kişiyi sindirme maksadı ile, kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışları ifade etmektedir.



İŞYERİNDE EN ÇOK UYGULANAN PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞLARI

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiyeye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefının lekelenmesi.



MOBBING'İN KİŞİSELETKİLERİ

- Mobbing'in uygulama biçimi süresi ve şiddeti ile bağlantılı olarak bir çok ruhsal bozukluk ortaya çıkabilir.
- Öfke, karamsarlık, uyku sorunları, depresif belirtiler, anksiyete belirtileri, davranış sorunları görülebilir.
- Bunun yanında bir tür kendini iyileştirme çabası olarak, alkol, madde ya da ilaca yönelme olabilir. Madde kullanım bozuklukları gelişebilir.
- Bireyin fizik bütünlüğünü tehdit eden, onu çaresiz bırakan, dehşet duygusu yaratan yaşantılara bağlı gelişen "Travma Sonrası Stres Bozukluğu" ortaya çıkabilecek en ciddi ruhsal bozukluklardan biridir.



MOBBİNG'LE MÜCADELEDE YAPILMASI GEREKENLER



- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
- Mobbinge maruz kalanlar, yaşadıklarının tanımlanmış bir iş yeri sendromu olduğunu, uğradıkları tacizin kendi suçları olmadığını anlamalı ve bu yönde mücadeleye devam etmelidirler. Aynı zamanda psikolojik yardım almak, onları, yaşadıkları sendrom karşısında verecekleri mücadelede daha bilinçli ve güçlü kılacaktır.
- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Zorbaya açıkça duruma itiraz ettiğini söylemek, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek, bu esnada yanında güvenilen ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşı bulundurmak , ayrıca olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydetmek alınması gereken önlemlerdir.

MOBBİNG'LE MÜCADELEDE YAPILMASI GEREKENLER



- İlk fırsatta zorba, yetkili birine rapor edilmeli, mobbinge uğrayanın eşiti ise üstüne, üstü ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durum açıkça ve kanıtlarıyla bildirilmelidir.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır. Tıbbi yardım ve raporlama hem yardımcı olacak, hem de kanıt oluşturacaktır.
- Şikayet hakkında kurum içinde ne yapıldığı araştırılmalıdır.
- İş arkadaşlarıyla durum paylaşılmalıdır.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi **Alo 170'i** arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek alınmalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır

HUKUKSAL OLARAK TANINAN HAKLAR



- 6098 sayılı Borçlar Kanununun 417. Maddesinde, işçinin hem kişiliğinin, hem de yaşam ve vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik olarak düzenleme yapılmıştır.
- Maddede, işveren-işçi hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür hükmüne yer verilmiştir.

HUKUKSAL OLARAK TANINAN HAKLAR



- İş sözleşmesinin haklı nedene dayanarak feshedebilme hakkı vardır.
- Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır (*).
- Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.
- Mobbing'e uğrayan işçi, mobbing yapan yöneticiyi dava edebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.
- Koşulları söz konusu ise işçi, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.



TEŞEKKÜRLER