



BÜLTEN

MAYIS 2017

Sayı :2

AYIN KONUSU

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Toplumsal Cinsiyet Sorunları





EDİTÖRÜMÜZÜN KALEMİNDEN



Merhaba,

İlkbaharın bu son ayında sizlere bir kez daha merhaba diyebilmenin mutluluğunu yaşamaktayız. Bahar ülkemiz için, dünyamız için çok güzel günlerin kutlandığı anlarla dolu.

- 23 Nisan 1920 de Türkiye Büyük Millet Meclisinin kurulması ile Türk Halkının egemenliğini ilan ettiği ve bizlerin de “Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı” olarak kutladığımız gün.
- 1 Mayıs, 1886 yılında ABD’nin Chicago kentinde işçilerin iş gününün 8 saat olması için başlattığı, “Emek ve Dayanışma Günü “
- Her yıl mayıs ayının 2.Pazarı olarak kutlanan “Anneler Günü”. Bu sene 14 Mayıs 2017 tarihinde.
- 19 Mayıs 1919 Mustafa Kemal ATATÜRK’ün Samsun’a ayak basması ile “Kurtuluş” hareketinin başladığı gün. O günü ise gençlerimize armağan ederek “ATATÜRK’Ü ANMA , GENÇLİK VE SPOR BAYRAMI” olarak kutladığımız gün.

Bahar ayının coşkusu ile bizde sizleri aydınlatacak dopdolu bir BÜLTEN hazırladık.

ADA’M OSGB Ailesi olarak bayramlarımızı ve annelerimizin “anneler gününü” büyük bir coşku ile sizlerle birlikte kutlar; kazasız, hastaliksız güzel günler dileriz.

Saygılarımızla..

Mevhibe Mehtap OĞUZ
Genel Koordinatör

Mustafa Kemal ATATÜRK diyor ki:

“Bütün cihan bilmelidir ki artık bu devletin ve bu milletin başında hiçbir kuvvet yoktur, hiçbir makam yoktur. Yalnız bir kuvvet vardır. O da millî egemenliktir. Yalnız bir makam vardır. O da milletin kalbi, vicdanı ve mevcudiyetidir.”



Mustafa ÇALIŞKAN
Sağlık Personeli



BAHAR ALERJİSİ

Rengârenk çiçeklerin, mis gibi bir havanın, yemyeşil ağaçların en güzelini gördüğümüz ilkbahar mevsimi herkes için bu kadar güzel geçiyor diyemeyiz. Bahar nasıl coşkusuyla geliyorsa, insanlar da aynı coşkuyla karşılıyor baharı. Tabii ki **Bahar Alerjisi** olanlar hariç. Diğer insanlar baharın coşkusuyla canlanırken, bazı insanlar bahar yorgunluğu olarak bildiğimiz, halsizlik, yorgunluk gibi sebepler ile iş ve okullardan uzak kalırlar. Bunun sebebinin Bahar Alerjisi olduğunu çoğunuz düşünmiyorsunuz değil mi?



Polenin ne olduğunu duymuş muydunuz? Bitkilerin erkek üreme hücresi olan alerjendir polenler. Baharın gelişiyle polenlerde gelir tabi. Polen deyip geçmeyin, bulunduğu yerden tam

500 km uzağa kadar uçabilir. Uçmakla kalmaz, uçtukları yerde bir de çoğalırlar. **Bahar Alerjisi** sahibiyseniz, korkulu rüyanızın ne

kadar etkin bir bitki olduğunun farkına varmışsınızdır herhalde. Polenler çeşit çeşittir. Ağaç poleni, çayır poleni, tahıl poleni, yabani otlar gibi birçok çeşidi vardır. Ağaç polenlerine alerjiniz var ise, Şubat - Nisan aylarına; çayır polenine alerjeniz var ise, Mayıs-Temmuz aylarına; yabani otlara alerjiniz var ise,

Ağustos-Ekim aylarına dikkat edin. Sabah saatlerinde polenlerin gün içinden çok daha fazla olduğunu unutmayın. **Bahar Alerjisi** sizin de korkulu rüyanız ise, şimdi söylediklerimize çok dikkat edin.

Öncelikle, polenlerin en çok olduğu sabah saatlerinde, yani saat 5 ile 10 arasında dışarı maskesiz çıkmamaya dikkat edin. Alerjiniz olduğu mevsimlerde dışarda spor yapmayın. Her akşam duş almaya özen gösterin ki tozlar vücudunuzdan atılsın. Arabada ya da otobüste açılan camların çevresinde durmayın. Evinizde kapı ve pencereleri daima kapalı tutun. Gün içinde üzerinizde olan kıyafetlerinizi sakın yatak odasında çıkarmayın. Dışarı çıkarken şapkanızı gözlüğünüzü almayı unutmayın. Çim biçilen ortamlardan uzak durun.

Tabii ki hepsinden önce doktorunuza başvurun.

Sağlıklı günler dilerim.

Saygılarımla.



Şule ZENCİRKIRAN
Makine Mühendisi
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

UZMAN GÖZÜYLE SAHADAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,

Madde 11-3 : İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.



“Yukarıda yazılanlara bakıldığında mantıksal olarak doğru olduğunu görüyoruz. Ancak uygulamada maalesef bu şekilde olmuyor. Uzmana maaşını aldığı evine ekmek getirdiği iş vereni şikayet etmelisin deniyor. Bu da uzmanla işvereni karşı karşıya getirmektedir. Uygulanması zor yerine getirildiğinde de uzmanın o iş yerinde çalışması veya başka bir yerde iş bulmasını zorlaştıran bir uygulamadır. Aslında bunun özeti şu:” Negatif Güvenlik kültürünün hakim olduğu yerlerde çalışma, kendine pozitif güvenlik kültürünün daha yaygın olduğu bir iş yeri bul demek”. İş kazası istatistiklerine baktığımızda zaten görevini yerine getiren firmalarda iş kazası minimum yaşadığı aksine kuralları hiçe sayan firmalarda iş kazalarının daha fazla yaşandığını görüyoruz.

Madde 10-b : İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

“Uygulamada sorun yaşanan maddelerden birisi de budur. Uzmana işi durdurma yetkisi direkt verilmelidir.”

Madde 10-c: Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

“ Bu madde sahada başarılı bir şekilde uygulanabilmektedir. Uzmanın başarısı bu maddeyi ne kadar etkin kullandığıyla doğru orantılı olarak artmaktadır. “

Madde 10-ç: Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

“Bu madde de etkin bir şekilde uzmanlar tarafından kullanılmaktadır.”

İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri

Madde 11-1 : İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

“Ticari ahlak ve iş etiği zaten bunu gerektirir.”

Madde 11-4 : İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.



“ Nadiren de olsa bazı iş yerlerinde bu deftere uzmanlar ulaşmakta sıkıntı yaşayabiliyorlar. Uzmanlar işverene ulaşma yöntemi sıkıntıları dile getirme yöntemi olarak bunu kullanıyorlar. Pozitif Güvenlik kültürünün yaygın olduğu işyerinde buraya yazılanlar çözüme kavuştururken negatif güvenlik kültürünün yaygın olduğu işyerlerinde uzman her hafta benzer sorunları deftere işlemek zorunda kalabiliyor.

Madde 11-2: İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

Sahada Yaşanan Uzman Problemlerine Çözüm Önerileri

- Herkesin OSGB Kurabilmesinin önüne geçilmelidir. Çünkü sahada hizmet vermekten daha çok ticari kar ön plana alındığında ülkemizde yaygınlaşmasını istediğimiz pozitif güvenlik kültürünün gelişimini engellemektedir. Bunun önüne geçmek için sektörde en az 5 yıllık tecrübesi olmayan İSG profesyoneli olmayanların OSGB Kurmaları engellenmelidir. OSGB’ ler denetlenirken şekil yönünden değil içerik ve işlevsellik yönünden denetlenmelidir.

- Risk Analizi ve Değerlendirilmesi işyerine özgü yapılması gerekmektedir. Oysaki mevcut durumda OSGB ve Uzmanlar piyasa ile rekabet edebilmek için kopyala yapıştır olarak yapmaktadırlar. İşin doğrusu risk değerlendirmesi uzmanın tek başına yapabileceği bir çalışma değildir. Risk değerlendirmesi uzman rehberliğinde iş yerine özgü durumlar göz önünde bulundurularak tüm çalışanların katılımı ile yapılan bir analitik değerlendirmedir.
- Uzmanların çalışma süreleri, verebileceği hizmetler sınırlıdır. Bazı durumlarda OSGB'ler tarafından uzmanlara 60'tan fazla firma tanımlanabilmektedir. Uzmanların bu iş yerlerine tam adapte olması, sorunlarına çözüm bulması çok zordur. Uzmanlar yönetmeliklerde belirlenen 8-12-16 saatlik eğitimleri bile çalışanların sürekli değiştiği sektörlerde vermesini imkansız hale getirmektedir. Burada sadece süreye değil firma sayısına da bir düzenleme getirilmesi gerekmektedir. Mevcut zamanla artırılmalı, mümkünse de tam zamanlı bireysel uzmanlığın yolu açılmalıdır.
- Ücret skalasındaki dengesizlik uzmanların sık iş değiştirmesine sebebiyet vermektedir. Bu da zaten yetersiz sürelerde hizmet verilen işyerine yeni gelen uzmanın alışması vb. derken işyerinde İSG' ye bakışı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bunun için mutlaka bir ücret skalası standardizasyonu getirilmelidir. Aslında oluşturulacak havuzdan maaş alınması birçok sorunu çözecektir. Bu aşamada tavsiyemiz uzmanların sınıfları ve baktığı sektörlerle göre asgari ücret standardizasyonu oluşturulup da bu ücretlerin SGK tarafından denetlenmesidir. Böylelikle bölgelere göre değişen uzman maaşları da kontrol altında tutulmuş olur.
- Uzmanlık Eğitimlerinde ve Sınavlarında Yaşanan Sorunlar, 220 saatlik eğitim yetersiz kalmaktadır. Sürelerin ve 40 saatlik uygulamanın artırılması gerekmektedir. Bunun için en az bir sömestr dönemi eğitim verilmeli bunda 30 iş günü uygulamalı staj olmalıdır. İş Güvenliği Uzmanı olabilecek bölümde okuyan mühendislik ve diğer Teknik elemanların müfredatında İSG' ye yönelik derslerin saat ve sayıları artırılmalıdır. Ayrıca bazı üniversitelerce kar kapısı ve B sınıfına kolay yoldan yükselme kapısı olarak görülen yüksek lisansların etkinliği denetlenmelidir.
- Bunların dışında uzmanların bizzat kendilerinden kaynaklanan problemler de bulunmaktadır.
- Uzmanın Kendini geliştirmemesi veya geliştirememesi
- Çalıştığı sektörde mesleki yetkinlik ve yeterliliğinin az olması çok geniş bir alanda hizmet etmeye çalışan uzmanın her sektörde az ve yetersiz bilgi sahibi olmasına neden olmaktadır.
- Uzmanların işverenle, uzmanın çalışanlarla veya uzmanın diğer İSG profesyoneli ile ilgili iletişim sorunu yaşaması etkinliğini düşürmektedir.
- Uzmanlar kendine yatırım yapmalı sürekli kendini geliştirici faaliyetlerde bulunmalıdır. İSG profesyonelleri branşlaşma yönünde teşvik edilmelidir.



- Uzmanların Kaza istatistiklerine güvenilir ve hızlı şekilde ulaşması için uzmanların kolay erişebileceği bir veri tabanı oluşturulmalı uzmanlar buraya veri yüklemeli ve yüklenen verileri görebilmelidir.
- Uluslararası standartlara İSG profesyonelleri ücretsiz erişebilmelidir.
- İSG Yönünden denetimler artırılmalıdır. Gerekiyorsa denetçilerin sayıları artırılmalıdır. Şekil yönünden değil içerik yönünde denetimler yapılmalıdır.
- Avrupa'nın birçok Ülkesinde uygulanmakta olan Kaza Sigortasının Ülkemizdeki iş yerlerinde zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir. (Sigorta sisteminin ortak özelliği, fazla sorunlu iş yeri fazla prim öder, az olan az öder. Sigorta İSG' de önleyici rol üstlenir.)
- Pozitif güvenlik kültürün yaygın olduğu firmalar ödüllendirilmelidir. İSG faaliyetlerine yönelik uygulamalar ayrıca teşvik edilmelidir.
- Sektöre özel, uygulamaya yönelik rehber dokümanları STK, Üniversite gibi kurumlarla işbirliği ile hazırlanmalı ücretsiz olarak çalışma hayatına sunulmalıdır.
- Güvenlik kültürü ve İSG ana okulundan itibaren tüm okullara entegre edilmelidir.



Yukarıda saydıklarımız kısaca daha iyi olmak için neler yapabiliriz örneklerdir.





Barış Susar

Makine Mühendisi

A sınıfı iş güvenliği uzmanı

ERGONOMİ

Ergonomi

Ne Demek

Ergonomi, İnsanların anatomik özelliklerini, antropometrik özelliklerini, fiziksel kapasitelerini ve toleranslarını göz önüne alarak, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile olabilecek organik ve psiko-sosyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan-makina-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan iş bilimidir.

Bir insanın performansı nedir?

Ergonomik çalışmalar sadece iş ortamıyla sınırlı olmayıp çağımızın teknolojisi ile üretilen ürünlerin üretim aşamasında olduğu kadar kullanım ve onarım aşamalarında da ergonomiden yararlanma bir gereklilik halini almıştır. Bu gereklilik, üretilen mamullerin insan için olduğu gerçeğinden doğmaktadır. Üretimin, tüketimin, kullanım ve onarımın insansız olmayacağı dikkate alınınca, yaşamı kolaylaştıran her türlü ürünün insanın fiziksel özelliklerine uygun olarak tasarımı bir zorunluluk olmaktadır.

Uygulama Örneği

Çoğunlukla otomotiv sektöründe çeşitli uygulama alanlarında kendini gösterme imkanı bulan asistanslar (manipülatör, partner) ergonomi alanında operatörlerin ciddi ağırlık ve güç altında çalışma zorluklarına yardımcı olarak daha insani bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Burada örnek olarak yerden kaldırılması istenen 25kg üzerindeki ağırlıklar için kaldırılması istenen yükün bulunduğu paketin hacmine göre tasarlanacak asistanslar ile bu ağırlıklar kolaylıkla operatörün maksimum 5kg hissedeceği şekilde kaldırabileceği ağırlık etkilerine gelebilecektir. Bir diğer örnekte ise kullanılan yüksek torklu, 50Nm üzerinde elektrikli sıkıcıların operatör koluna yükleyeceği ters etkiyi sönmüleyecek asistanslar kullanılarak bu etki giderilebilir.

İnsanların Kullandıkları Eşya Araç-Gereç ve Çevresi ile İlişkisi

Çalışan insanların fiziksel rahatlıkları ve beden yeteneklerini maksimum düzeyde kullanabilmeleri için kullandıkları malzemeler, çalışma yüzeyleri ve hacimlerinin kendi boyutları ile uygun olmasına bağlıdır. Antropometri, insan vücudunun boyutları ile ilgilenen özel bir bilim dalıdır. Bu boyutlar, uzunluk, genişlik, yükseklik, ağırlık, çevre boyutları gibi farklı boyutlardır. Hareket halindeki çeşitli vücut uzuvlarının konumlarını da bilmek ve buna göre tasarımların yapılmasını sağlanması da önemlidir.

Ergonomi konusu gereği, insanın işinde daha verimli olabilmesi için;



- 1.) İşinde sağlık ve güvenlik içinde çalışması,
- 2.) İşin, insanın antropometrik ölçülerine, beden gücüne ve kişisel özelliklerine uygun olarak tasarlanması,
- 3.) Her türlü alet, makina ve donanımın insan yetenekleriyle uyumlu bir şekilde tasarlanması,
- 4.) Psiko-sosyal açıdan olumlu bir iş ortamının yaratılması ve çalışma hayatının insana önem vermesi gibi işlevleri yerine getirir.

Sözü edilen bu işlevlerin yerine getirilebilmesi için ergonomi; insanın fizyolojik ve biyolojik özelliklerini enerji gereksinimini, insan-makina sistemlerini, enerjinin çalışma ile ilişkisini, beslenme ve bunun çalışma ile ilişkisini, yorulmayı ve diğer çalışma koşullarını inceler.

Ergonomi, gürültü, renk ve ışık etüdü yapar, çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesinde katkıda bulunur.

Bu işlevler dikkate alındığında, ergonominin amaçlarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkün olmaktadır.

1. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması,
 2. İşgücü kayıplarının önlenmesi,
 3. Yorulmanın ve iş stresinin azaltılması,
 4. İş kazaları ve mesleki risklerin engellenmesi,
 5. Verimlilik ve kalitenin yükseltilmesidir.
1. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması,
 2. İşgücü kayıplarının önlenmesi,
 3. Yorulmanın ve iş stresinin azaltılması,
 4. İş kazaları ve mesleki risklerin engellenmesi,
 5. Verimlilik ve kalitenin yükseltilmesidir.

Görüldüğü üzere ergonomik kazanımların yalnız çalışan için değil aynı zamanda işverenler için de büyük kazançlar sağlayacağı açıktır.

Kazasız Günler Dilerim.

Saygılarımla



*Ergin Hakan TALU
Kimyager
B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı*

Nisan ayının gelmesi ile baharla birlikte mesleki anlamda da özel günleri karşılamaya başladık.

7 Nisan 1948 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasa'sı yürürlüğe girmiş ve bu vesile ile her yıl 7 Nisan "Dünya Sağlık Günü" olarak, 7-13 Nisan tarihleri arası da "Sağlık Haftası" olarak kutlanmaktadır

Bilindiği gibi çalışma hayatındaki bir başka önemli uluslararası kuruluş; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dür.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2001 yılında alınan bir kararlar ise 28 Nisan "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak ilan edilmiştir.

Ayrıca 7 Nisan gününün "Kimyagerler Günü" ve "Kimyagerler Haftası" olması da şahsi açıdan ayrı bir güzellik oluşturmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) "sağlığı" ruhen, bedenlen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır.

Hepimizin hemfikir olduğu konu sağlıklı yaşamın her insanın hakkı olması ve bunu dünyaya gelmesi ile birlikte kazandığıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise insana yakışır iş demektedir.

Bunun için, çalışanlar ile iş çevrelerinin birlikte refah ve ilerlemeye sahip çıkmaya yöneltecek ekonomik koşullarla çalışma koşullarının sağlanmasına yardım etmektedir.

Bu örgütlerin odak noktasında sağlıklı ve çalışan “insan” vardır. Bu bağlamda çalışan insanın sağlığı ve yaptığı işte güvenli çalışması da bizim ilgi alanımızdadır ve çok önemlidir.

Sağlıklı ve güvenli işyerleri tesisi konusunda bilinci artırmak için çalışma hayatının tüm taraflarının iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek amacıyla birleşerek bu yöndeki her türlü faaliyetleri desteklemeleri ayrıca önemlidir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için, her sektörün kendi özelinde çalışanlarının tehlikeleri ve riskleri bilme, öğrenme ve ne şekilde bertaraf edileceği hakkındaki becerilerini geliştirmek adına çalışmalar yaptığı aşikardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çalışan biz profesyonellerin beklentisi ise, ülkemizdeki kamu ve kamu dışındaki özellikle lokomotif kuruluşların yapacakları etkinliklerle bu özel günlerde toplumumuzdaki farkındalığı artırmasıdır.

Umarım ülkemizdeki tüm çalışanların ve iş çevrelerinin günleri bahar dalları kadar güzel olur.

Kazasız Günler Dilerim.

Saygılarımla



AYIN KONUSU



Berrak ATILA
Gıda Mühendisi
A Sınıfı İş Güvenliği
Uzmanı

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Toplumsal Cinsiyet Sorunları (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı Raporu Özeti)

Kadınların ve erkeklerin çalışma hayatı arasında çok büyük farklılıklar bulunmaktadır ve bu farklılıkları kadınların ve erkeklerin iş sağlığını ve güvenliğini (İSG) etkilemektedir. *İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Topluluk stratejisi*¹, toplumsal cinsiyet kavramının iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ‘yerleştirilmesini’ (mainstreaming) ya da bu faaliyetlerle bütünleştirilmesini bir hedef olarak belirlemiştir. Bunu desteklemek üzere, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA), işyerinde görülen sakatlık ve hastalıklardaki toplumsal cinsiyet farklılıklarını, bilgi birikimindeki boşlukları ve risk önleme çalışmalarının iyileştirilmesine yönelik görüşleri inceleyen bir rapor hazırlamıştır.

Raporda varılan başlıca sonuçlar

- Hem kadınların hem de erkeklerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sürekli çaba gösterilmesi gerekmektedir.
- İstihdam koşullarındaki toplumsal cinsiyet farklılıkları işe bağlı sağlık sonuçlarında görülen toplumsal cinsiyet farklılıkları üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırma ve müdahaleler kadınların ve erkeklerin gerçekten yaptıkları işleri ve bu iki grubun maruziyet dereceleri ve çalışma koşullarındaki farklılıkları da dikkate almalıdır.

¹ ‘İşyerindeki ve toplumdaki değişime ayak uydurmak: İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeni bir Topluluk stratejisi, 2002–06’. Avrupa Komisyonu Tebliği, COM(2002) 118 final

■ Veri toplama çalışmalarına toplumsal cinsiyet boyutu sistemli bir şekilde katarak, çalışma saatlerini düzenleyerek (çünkü genellikle kadınlar erkeklerden daha kısa sürelerle çalışmaktadır) ve maruziyet değerlendirmesini yürütülen gerçek iş üzerinde temellendirerek araştırma ve izleme faaliyetlerini iyileştirmemiz mümkündür. Epidemiyolojik yöntemlerin toplumsal cinsiyet açısından taraflı olup olmadığı değerlendirilmelidir. İzleme sistemlerindeki göstergeler, örneğin ulusal kaza bildirim raporları ve anketler, kadınların karşı karşıya olduğu mesleki riskleri etkin bir şekilde içermelidir.

■ Gerek yürütülmekte olan araştırmalarda gerekse önlemeye yönelik faaliyetlerde kadınların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek olan işe bağlı riskler, erkeklerin karşı karşıya olduğu risklerle karşılaştırıldığında yeterince önemsenmemiş ve ihmal edilmiştir. Araştırmalarda, bilinçlendirme çalışmalarında ve önleme faaliyetlerinde bu dengesizliğe değinilmelidir.

■ Politika ve yasalarda toplumsal cinsiyet açısından tarafsız bir yaklaşımın benimsenmesi kadınların karşı karşıya olduğu işe bağlı risklere ve bu riskleri önlemeye yönelik çalışmalara gösterilmesi gereken dikkatin ve ayrılması gereken kaynakların azalmasına katkıda bulunmuştur. Avrupa'daki sağlık ve güvenlik direktifleri evde çalışanları (çoğunluklar) içine



almamaktadır. Kayıt dışı olarak çalışan kadınlar, örneğin aile çiftçilik işlerinde erkeklerin eşleri ya da çalışma partnerleri olan kadınlar da her zaman mevzuatlar kapsamına girmeyebilmektedir. Mevcut ve gelecekte çıkarılması düşünülen İSG direktiflerinde, standart belirleme çalışmalarında ve tazminat

düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet etki analizi yapılmalıdır.

■ Toplumsal cinsiyet etki analizlerinin yürütülmesine ve bilgi birikimindeki boşlukların doldurulmasına ihtiyaç duyulsa da önleyici yaklaşım ve toplumsal cinsiyetin İSG alanındaki ana programlara yerleştirilmesine ilişkin hali hazırdaki bilgi birikimine dayanarak, mevcut direktifler toplumsal cinsiyet açısından daha hassas bir yaklaşımla uygulanabilmektedir.

■ Toplumsal cinsiyet açısından hassas müdahaleler ilgili çalışanların sürece katılımını sağlayarak ve gerçek çalışma durumlarının incelemesini temel alarak katılımcı bir yaklaşım benimsemelidir.

■ Kadınların iş sağlığının ve güvenliğinin iyileştirilmesi konusunun işyerinde ve toplumda karşılaşılan daha geniş kapsamlı ayrımcılık sorumlularından ayrı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. İstihdamda eşitliği sağlamayı hedefleyen eylemler İSG' yi de içermelidir. İş sağlığı ve güvenliğinin diğer politika alanlarına, örneğin kamu sağlığı ya da kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerine dahil edilmesine yönelik çalışmalarda mutlaka bir toplumsal cinsiyet unsuru da bulunmalıdır.

■ Kadınların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili karar alma sürecindeki tüm düzeylerde temsili olması gerekenin altındadır. Kadınların bu sürece daha fazla dahil olması ve görüşlerinin,

deneyimlerinin, bilgi birikimlerinin ve becerilerinin İSG stratejilerinin oluşumuna ve uygulamasına yansması gerekmektedir.

■ Toplumsal cinsiyetin araştırmalara, müdahalelere, görüş bildirme ve karar alma süreçlerine, araçlara ve eylemlere dahil edilmesi ya da hedef olarak belirlenmesine ilişkin oldukça başarılı örnekler bulunmaktadır. Mevcut deneyim ve kaynaklar paylaşılmalıdır.

■ Avrupa Birliği (AB) Ülkeleri'nde ve Aday Ülkeler' de, kadınların çalışma koşulları ve durumuyla ilgili genel eğilimler benzer olmakla birlikte bu genel eğilimlerin içinde ülkeler arası farklılıklar da bulunmaktadır. Doğru ve uygun eylemler planlayabilmek için ülkeler bireysel olarak kendi içlerindeki toplumsal cinsiyet ve İSG koşullarını incelemelidir.

■ İş ile yaşam arasındaki kesişme noktasını ve iş organizasyonundaki ve istihdamdaki daha geniş kapsamlı sorunları dikkate alan bütünsel bir İSG yaklaşımının benimsenmesi mesleki risklerin önlenmesine yönelik çalışmaları geliştirerek hem kadınlara hem de erkeklere fayda sağlayacaktır.

■ Kadınlar homojen bir grup değildir ve kadınların hepsi geleneksel olarak 'kadınlara özgü' olarak kabul edilen işlerde çalışmamaktadır. Aynı durum erkekler için de geçerlidir. Benimsenecek olan bütünsel bir yaklaşım bu çeşitliliği de dikkate almalıdır. İş – yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik eylemler hem kadınların hem de erkeklerin çalışma programlarını dikkate almalı ve her iki gruba da cazip gelecek şekilde tasarlanmalıdır.



Kadınların ve erkeklerin farklı iş ve ev koşulları

AB işgücü piyasasındaki güçlü toplumsal cinsiyet ayrımı nedeniyle kadınlar ve erkekler aynı sektörde istihdam ediliyor ve aynı işi yapıyor olsalar bile farklı işyeri ortamlarına ve farklı talep ve gerilimlere maruz kalmaktadır. Sektörler arasında ve aynı sektör kapsamında bulunan farklı işler arasında da ayrım bulunmaktadır ve kadınlar ve erkekler aynı işi yapmak üzere işe alınmış olsalar bile genellikle farklı görevlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca işyerlerinde çok güçlü bir dikey ayrım bulunmaktadır ve erkeklerin üst kademelerde görevlendirme olasılığı daha yüksektir. Kadınlar genellikle yarı zamanlı işlerde erkeklere göre daha baskındır ve bu tür işlerde toplumsal cinsiyete göre iş ayrımı çok daha fazla belirginleşmektedir.

İstihdam koşullarında görülen diğer toplumsal cinsiyet farklılıkları aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğini de etkilemektedir. Düşük ücretli, güvencesi olmayan işlerde daha fazla kadın çalıştırılmaktadır ve bu da çalışma koşullarını ve maruz kaldıkları riskleri etkilemektedir. Ayrıca kadınlar aynı işte uzun süre çalışmaya erkeklerden daha meyillidir bu nedenle de söz konusu işin getirdiği risklere maruziyet süreleri de artmaktadır. Risk önleme çalışmalarının

başarıya ulaşmasında çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması büyük önem taşımaktadır ancak genellikle kadınların çalıştıkları işlerde sendika temsili daha zayıftır ve bu nedenle de kadınlar karar alma sürecinin tüm aşamalarına daha az dahil olabilmektedir.

Hem işyerinde hem de işyeri dışında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların iş sağlığını ve güvenliğini de etkilemektedir ve daha geniş kapsamlı ayrımcılık sorunları ile sağlık arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlar tam zamanlı çalışıyor olsalar bile hala ücretsiz ev işlerinin büyük bölümünü ve çocuk ve akraba bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmektedir. Bu da günlük çalışma sürelerine eklenen büyük bir yük olarak kadınlar üzerindeki baskıyı artırmaktadır özellikle de işyerindeki düzenlemeler ile ev yaşantısı arasında bir uyumsuzluk söz konusuysa.

Riskler ve sağlık üzerindeki etkilerinde görülen toplumsal cinsiyet farklılıklarından bazı örnekler

Tehlike/sağlık üzerindeki etkisi	'Daha fazla maruz kalanlar / görülme sıklığının daha fazla olması'	Yorumlar
Kazalar	Erkekler	Kadınların çalıştığı saatlerin azaltılmasına yönelik bazı düzenlemelerin yapılmasından sonra bile erkeklerin oranı daha yüksektir
Ellerde ve kollarda (üst ekstremitelerde) görülen rahatsızlıklar	Kadınlar	Kadınların görev aldığı, montaj hattındaki 'hafif' işler ile veri girme işleri gibi çalışanın çalışma biçimi üzerinde çok az kontrol sahibi olduğu son derece tekrarlı işlerde görülme sıklığı yüksektir.
Ağır kaldırma	Erkekler	Ancak örneğin temizlik ve yiyecek ve içecek sağlama işleri ve bakım hizmetlerinde çalışan kadınlar da ağır kaldırma ve taşımadan kaynaklanan sakatlıklardan şikayetçi olmaktadır
Stres	Kadınlar	Her iki grupta da bildirim oranı yüksektir ancak kadınların yaptığı işlere özgü stres unsurları arasında cinsel taciz, ayrımcılık, kontrol yetkisinin çok sınırlı olduğu düşük statülü işler, duygusal talebin çok yoğun olduğu işler ve ücretli iş ile evde yapmak zorunda oldukları ücretsiz işlerin getirdiği çifte yük bulunmaktadır.
Toplumsal şiddetle maruz kalma	Kadınlar	Kadın çalışanlar toplum üyeleriyle daha fazla temas halindedir.
Gürültü/işitme kaybı	Erkekler	Özellikle tekstil ve yiyecek üretimi işinde çalışan kadınlar da yüksek oranda maruz kalabilmektedir.
Mesleki kanser	Erkekler	Örneğin bazı belirli imalat sanayilerinde kadınların oranı daha yüksektir.

Astım ve alerjiler	Kadınlar	Örneğin sağlık hizmetlerinde kullanılan temizlik ajanlarından, sterilizasyon ajanlarından ve lateks eldivenlerindeki pudradan ve tekstil ve giyecek imalatındaki tozlardan kaynaklanan sorunlar görülmektedir.
Cilt hastalıkları	Kadınlar	Örneğin yiyecek içecek sağlama gibi sürekli ıslak ellerle çalışmayı gerektiren işlerden dolayı ya da cildin temizlik ajanlarıyla ya da kuaförlükte kullanılan kimyasallarla temas etmesinden dolayı yaşanan rahatsızlıklar söz konusudur.
Bulaşıcı hastalıklar	Kadınlar	Örneğin sağlık bakım hizmeti verenler ya da çocuklarla çalışanlar
Uygun olmayan işler ve koruyucu donanımlar	Kadınlar	İş elbiseleri ve donanımlarının çoğu genellikle ‘ortalama bir erkeğe’ göre tasarlanmıştır ve bu da birçok kadın ve ‘ortalama olmayan’ erkek için sorun teşkil etmektedir.
Üreme sağlığı	Her iki grup	İhmal edilen alanlar arasında doğurganlık, menstural bozukluklar, menopoz ve erkek üreme sağlığı bulunmaktadır.
Uygun olmayan çalışma saatleri	Her iki grup	Erkekler çok daha fazla ücretli mesai yapma eğilimindedir, kadınlar ise evde çok daha fazla ücretsiz iş yapmaktadır. Her ikisi de daha iyi bir iş – yaşam dengesi kurmayı arzu etmektedir.

Toplumsal cinsiyet farklılıklarının fark edilmesi ve dikkate alınması

İş yerinde sağlık sorunlarının önlenmesi ve refahın geliştirilmesi hem kadınların hem de erkeklerin yaptığı işin kalitesi için çok önemlidir. Her ne kadar AB mevzuatı işin çalışanlara uyarlanması ilkesini barındırıyor olsa da yapılan işin, iş organizasyonunun ve ekipmanların tasarımı genellikle ‘ortalama’ bir erkek modeline dayanarak yapılmaktadır. İşleri kadınlar için daha kolay hale getirmek erkeklerin işlerinin de kolaylaştırılması anlamına gelmektedir. Rapor yürütülecek araştırmalarda ve yapılacak müdahalelerde ‘toplumsal cinsiyet hassas’ bir yaklaşım benimsenmesi üzerinde durmaktadır ve ‘toplumsal cinsiyet hassas’ bir risk değerlendirmesi yaklaşımı da ayrı bir bültende özetlenmektedir.



Ajans'ın web sitesinde özel olarak ayrılmış alandan daha fazla bilgiye ulaşabilirsiniz

(bkz. Daha fazla bilgi için).

Daha fazla bilgi için

Ajans raporu *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Toplumsal Cinsiyet Sorunları — Bir Değerlendirme* kadın çalışanların karşı karşıya oldukları riskler ve bunların önlenmesi ve 'toplumsal cinsiyet hassas' bir yaklaşımın nasıl benimseneceğine ilişkin daha fazla bilgi sunmaktadır. Bu rapora <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm> adresinden ulaşabilirsiniz.

Risk önleme faaliyetlerine toplumsal cinsiyet kavramının nasıl dahil edilebileceğiyle ilgili 43 sayılı Bülten'e de <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/> adresinden ulaşabilirsiniz.

Ajans'ın web sitesinde kadınlar ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin daha fazla bilgiye ulaşılmasını sağlayacak bağlantılara ayrılmış bir bölüm bulunmaktadır:

<http://gender.osha.eu.int>

