

Infecțiile cu transmitere aeriană la locul de muncă

Ghid practic

Capitolul 3

Măsuri de protecție - ce trebuie să facă angajatorii



Includerea de noi standarde de siguranță și securitate la locul de muncă din perspectiva bolilor cu transmitere aeriană

Managerii contribuie la stabilirea viziunii strategice precum și misiunii firmei. Tot ei stabilesc o cultură și un context de creștere, profitabilitate și producție. Dezvoltarea de strategii, măsuri și activități pentru prevenirea și controlul bolilor cu transmitere aeriană la locul de muncă urmează același tipar. Managerii și liderii joacă un rol important în promovarea și dezvoltarea de programe de sănătate la locul de muncă. Când managerii aprobă și susțin politicile de prevenire și control al bolilor în rândul angajaților, sănătatea angajaților devine una din valorile integrate în cultura organizației.



Includerea de noi standarde de siguranță și sănătate poate părea un proces complex și costisitor dar, în cazul bolilor cu transmitere aeriană, cele mai mici schimbări pot avea un impact semnificativ.

Desigur, ca în orice alt domeniu, schimbările majore se produc progresiv. Și în cazul unei firme abordarea progresivă poate fi o bună soluție. Introducând măsuri care țin cont de specificul și nevoile firmei, se creează un mediu din ce în ce mai sigur și mai sănătos pentru angajați și pentru comunitate. Includerea de măsuri de sănătate și securitate poate preveni situații nedorite precum apariția de focare COVID-19, TBC sau gripă care pot bloca sau încetini munca pentru o perioadă, realizarea de anchete epidemiologice în cadrul firmei, nevoia de concedii medicale, etc.

Măsuri generale



Ventilația naturală este aliatul nostru!



Aspecte privind transmiterea **coronavirusului** de luat în calcul la stabilirea măsurilor:

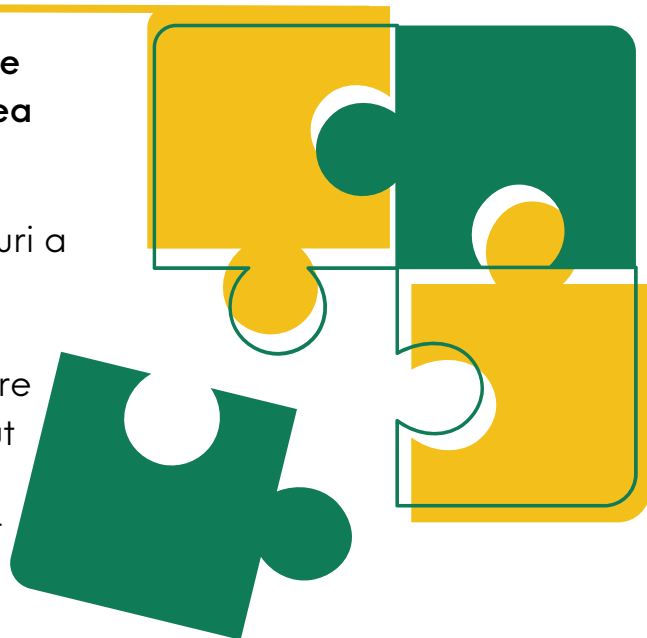
Analizând modul de transmitere a coronavirusului, s-a putut observa că acesta prosperă în mediile de interior. În Seul, un grup de infecții a fost atât de concentrat încât, chiar și într-o clădire cu 19 etaje, focarul a fost limitat doar la un etaj, și aproape în întregime pe o singură parte a etajului respectiv [Datele](#) par să indice că infecțiile apar în interior, în zone comune în care aerul este recirculat, iar clădirile de birouri de tip call center reprezintă un mediu în care coronavirusul este extrem de contagios.

Aspecte privind transmiterea **tuberculozei** de luat în calcul la stabilirea măsurilor:

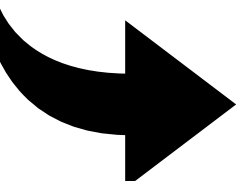
Dacă ne raportăm la tuberculoză și la modalitatea de transmitere, lucrurile stau asemănător. Suntem expuși riscului de infecție cu tuberculoză dacă ne aflăm pe o durată de cel puțin 4 ore în preajma persoanelor cu tuberculoză activă. Acestea eliberează bacterii în aer prin tuse, strănut și vorbire. Totuși nu toți oamenii infectați cu bacteria care cauzează tuberculoză dezvoltă o formă activă a bolii, în timp ce alte persoane se pot îmbolnăvi după perioade lungi de timp (ani de zile de la expunere), în urma scăderii imunității din diverse alte motive.

Probleme de structură a clădirilor și amenajare a spațiului de lucru de luat în calcul la stabilirea măsurilor:

În ultimul deceniu, densitatea clădirilor de birouri a crescut dintr-o nevoie de a crește eficiența. Birourile separate au fost din ce în ce mai mult înlocuite de spații deschise (open space) în care spațiul mediu alocat pentru un angajat a scăzut foarte mult. De asemenea, în cazul spațiilor deschise de birouri, mai multe persoane împart același aer, cu mai puține bariere fizice.



O altă problemă este că în cele mai multe cazuri clădirile de birouri au fost proiectate astfel încât să reducă costul de energie folosind măsuri precum ferestre care nu se deschid și folosesc sisteme de ventilație care recirculă aerul. Același tip de spațiu de lucru îl regăsim tot mai des și în cadrul altor tipuri de clădiri, folosite în alte scopuri (fabrici, depozite, magazine, mall-uri, etc). Într-un astfel de mediu de lucru riscul bolilor cu transmitere aeriană este foarte mare.



Ținând cont de aspectele menționate, putem identifica câteva măsuri generale care pot fi luate pentru reducerea riscului de transmitere:



Aranjarea birourilor/spațiilor de lucru astfel încât să asigure distanța minimă recomandată.



Regândirea împărțirii pe departamente/secțiuni de activitate astfel încât dacă apare o problemă care ar putea interfera cu activitatea firmei (un focar de TBC/COVID-19, etc) impactul să fie minim: anumite persoane/departamente pot lucra de acasă, pot lucra după un program diferit de al celorlalți.

☺ Regândirea programului de lucru astfel încât să scadă numărul de persoane prezente în același timp, în același spațiu de lucru. O altă variantă ar fi, acolo unde tipul de activitate o permite, concentrarea pe rezultate și productivitate și nu pe un anumit program de lucru, prin urmare, includerea programului flexibil de lucru sau a programului redus de lucru.

☺ Dacă firma are un număr mare de angajați și un flux mare de persoane care folosesc aceleași spații, se poate lua în calcul amplasarea de uși automate pentru a preveni contactul multor persoane cu aceleași obiecte precum mânerele ușilor sau butoanele lifturilor.

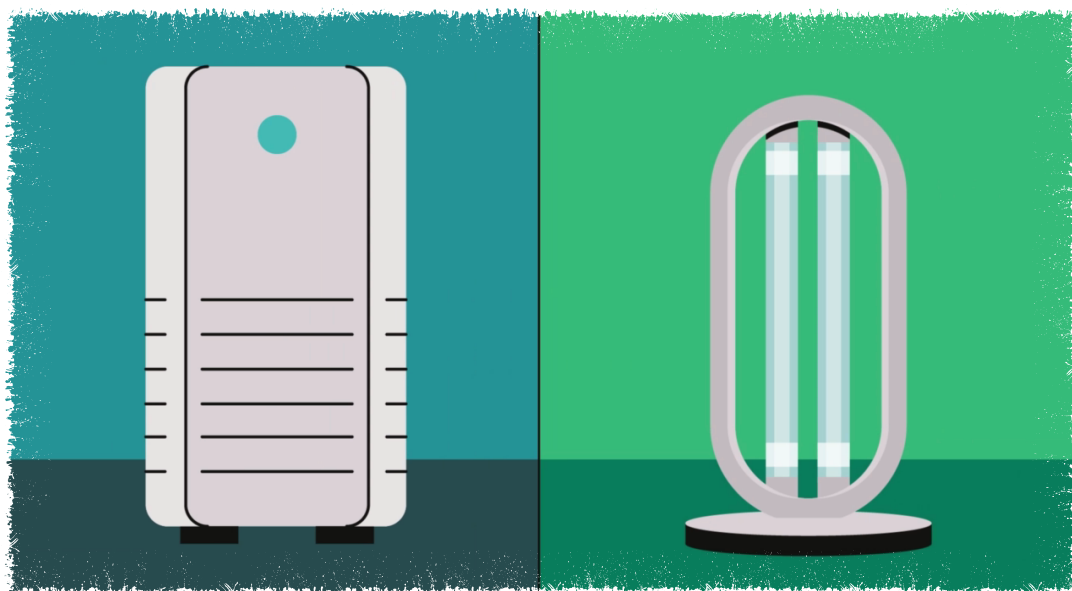
☺ Acolo unde este posibil, asigurarea un flux mare de aer proaspăt în mediul de lucru prin deschiderea ferestrelor, ușilor, etc.

☺ În situația în care o parte dintre angajați prezintă simptome sau sunt diagnosticați cu boli cu transmitere aeriană (TBC, COVID-19, etc.) este nevoie ca aceștia să fie izolați și să nu intre în contact cu ceilalți angajați, până când angajații diagnosticați devin necontagioși (fie prin lucru de acasă sau altă formă de distanțare).



☺ Realizarea de campanii de informare și educare pentru angajați influențează considerabil scăderea riscului de transmitere. Dacă angajații au informații corecte în ceea ce privește căile de transmitere precum și mijloacele de protecție, șansele de a dezvolta comportamente sănătoase cresc.

În schimb, dacă informarea se realizează prin canale prin care pe lângă informația corectă se prezintă și informație denaturată sau trunchiată (internet, Tv) șansele de a dezvolta comportamente sănătoase sunt mult mai mici. Prezentarea clară a poziției firmei și a politicilor de sănătate și securitate pe care le promovează are un impact mare pentru angajați. O modalitate simplă și eficientă de informare este amplasarea de afișe cu măsurile minime de igienă și prevenire a bolilor cu transmitere aeriană în locuri vizibile.



Introducerea de purificatoare de aer performante în spațiul de lucru poate fi de asemenea o soluție eficientă pentru a curăța aerul de bacterii, viruși etc .



Includerea de lămpi cu raze ultraviolete în spațiul de lucru este o altă măsură pentru pentru dezinfectarea aerului și a suprafețelor din încăperi, însă trebuie avut în vedere dacă se pot folosi în prezența angajaților sau după program.

Știați că...?

În Islanda Experimentul „4 zile de lucru” a arătat că majoritatea angajaților au avut aceeași productivitate sau mai mare. Cei care au luat parte au fost plătiți cu același salariu, au avut aceleași sarcini de lucru, dar au stat mai puțin la serviciu.



Spania experimentează și ea săptămâna de lucru de patru zile în companii, în parte și din cauza provocărilor aduse de pandemie.



În Noua Zeelandă, compania Unilever oferă, de asemenea, angajaților ocazia de a-și reduce timpul de lucru cu 20%, fără a le fi afectat salariul, în cadrul propriului experiment.



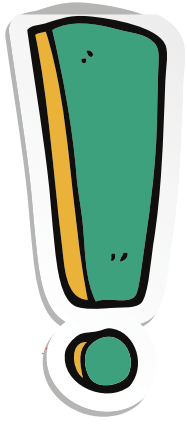
Măsuri ce se pot aplica în timpul programului de lucru

- 😊 Ventilația naturală cât mai mult posibil pe timpul programului de lucru
- 😊 Purificarea/dezinfectarea aerului folosind echipamente speciale
- 😊 Respectarea distanței între angajați
- 😊 Asigurarea de măști de protecție și dezinfectanți pentru angajați în perioadele în care se identifică această nevoie



Măsuri în afara programului de lucru/la schimbarea turelor

- 😊 Curățarea și dezinfectarea spațiilor de lucru cu accent pe cele cele mai utilizate
- 😊 Verificarea și completarea recipientelor cu dezinfectanți/măști
- 😊 Punerea în funcțiune a lămpilor cu ultraviolete/purificatoarelor de aer
- 😊 Aerisirea spațiului



De reținut!

Includerea de noi standarde de siguranță și sănătate poate părea un proces complex și costisitor, dar în cazul bolilor cu transmitere aeriană, cele mai mici schimbări pot avea rezultate notabile.

Includerea de măsuri de sănătate și securitate poate preveni situații mai puțin dorite precum: apariția de focare COVID-10/TBC, realizarea de anchete epidemiologice, nevoie de concedii medicale, etc.

Includerea de măsuri de siguranță și sănătate pentru angajați - Beneficii pentru afacere



Un mediu adecvat din punct de vedere al siguranței și sănătății angajaților duce pe termen mediu și lung la creșterea productivității companiei. Standardele privind locul de muncă (distanțarea socială, asigurarea învoirilor în vederea rezolvării problemelor medicale, concediul medical, etc) cresc sentimentul de siguranță al angajaților și reduc anxietatea, previn apariția de probleme medicale dificil de gestionat, ceea ce în timp se reflectă în productivitatea angajaților.

Angajații țin cont de mediul de lucru și cultura organizațională promovate de o companie și pot decide dacă doresc să continue traseul profesional alături de echipa respectivă sau nu, chiar pe aceste criterii. Mediul sănătos se va reflecta asupra tuturor membrilor echipei, asupra rezultatelor și a productivității.

Aplicarea de măsuri pentru prevenirea infecțiilor cu transmitere aeriană la locul de muncă previne apariția situațiilor mai dificil de gestionat (îmbolnăvirea unui angajat sau apariția unui focar). Măsurile de siguranță și sănătate la locul de muncă:



duc la scăderea numărului de absențe pe caz de boală, deci mai puține zile de muncă pierdute



reduc cheltuielile de asistență medicală și evită cheltuielile cu angajarea și pregătirea unui înlocuitor.

Conform studiului "The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments în occupational safety and health în companies" publicat de International Social Security Association în 2011, se pot cuantifica beneficii rezultate din investițiile în securitatea și sănătatea în muncă în termeni microeconomici, rezultatele oferind un raport de rentabilitate a prevenirii de 2,2.

În practică, acest lucru înseamnă că pentru fiecare 1 EUR (sau orice altă monedă) per angajat pe an investit de companii în prevenirea la locul de muncă, companiile se pot aștepta la o rentabilitate economică potențială de 2,20 EUR (sau oricare altă valută).

Reglementări în domeniul securității și sănătății în muncă



Garantarea unui mediu de lucru sigur și sănătos din perspectiva bolilor cu transmitere aeriană

Când ne gândim la un mediu de lucru sigur și sănătos, perspectivele în abordare pot fi diverse, de la sănătatea fizică și prevenirea accidentelor, la sănătatea mintală și cum o putem menține reducând stresul la locul de muncă, precum și asigurarea confidențialității informațiilor despre angajați și combaterea discriminării.

Desigur că legea prevede obligații și recomandări pentru angajatori, măsuri de siguranță și sănătate de aplicat la locul de muncă, dar rămâne totuși la latitudinea fiecărui angajator cât de specifice sunt aceste măsuri.



Garantarea unui mediu de lucru sigur și sănătos reprezintă un obiectiv strategic pentru Comisia Europeană

Garantarea unui mediu de lucru sănătos este un concept larg care trebuie privit prin "ochelarii" fiecărei afaceri în parte. În cele ce urmează ne vom referi la angajatori de orice natură, firme mici și mari private sau cu acționariat de stat, corporații, instituții publice. Se pot însă extrage câteva direcții generale pentru asigurarea unui mediu de lucru sănătos, indiferent de natura angajatorului. Acestea pot fi grupate pe câteva categorii.



Sănătatea fizică



Respectarea cadrului legislativ privind măsurile de sănătate și siguranță care este diferit în funcție de tipul de activitate prestată



Măsuri de prevenire a accidentelor și a bolilor profesionale



Un mediu de lucru care încurajează un stil de viață sănătos:



Păstrează echilibrul între stilul de viață activ versus odihnă



Asigură respectarea măsurilor de igienă și protecție împotriva diferitelor boli



Integrează controale medicale regulate



Permite și susține controale medicale atunci când apar modificări în starea de sănătate, asigurarea de costuri pentru analize medicale, etc.



Sănătatea fizică

Un mediu în care sănătatea mintală este o prioritate urmărește:

- evitarea burnout-ului prin program de lucru și sarcini de lucru echilibrate
- reducerea stresului la locul de muncă
- echilibrul între viața profesională și cea privată
- oferirea de suport pentru angajați pe diferite probleme



Burn-out - o stare de epuizare emoțională, mentală și adesea fizică provocată de stres prelungit sau repetat. Deși este cel mai cauzată de probleme la locul de muncă, poate apărea și în alte domenii ale vieții, precum relațiile cu părinții, îngrijirea cuiva din familie sau relațiile romantice.



Sănătatea emoțională

Este asigurată de un mediu de lucru care:

- promovează relațiile pozitive
- încurajează interacțiunea între colegi
- promovează colaborarea
- se bazează pe respect, apreciere și încredere



Siguranța locului de muncă este obținută prin:



Măsuri pentru asigurarea confidențialității informațiilor medicale și de altă natură pentru angajați.



Măsuri de prevenire și combatere a discriminării și marginalizării pe orice criteriu, inclusiv criterii medicale.



Mediu care stimulează dezvoltarea reprezentă:



Preocuparea pentru binele comunității în care se desfășoară activitatea firmei

- suport pentru membrii comunității aflați în situații dificile
- protejarea angajaților de îmbolnăvire înseamnă și protejarea familiilor acestora
- implicarea în rezolvarea unor probleme urgente/importante pentru comunitate precum inundații, incendii, etc.

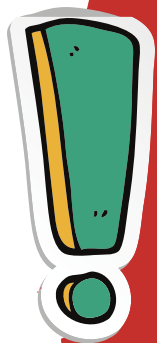


Un mediu care încurajează creativitatea și inovația

Ce înseamnă mai exact, garantarea unui mediu de lucru sigur și sănătos din perspectiva bolilor care se transmit pe calea aerului? În primul rând, înseamnă **sănătate fizică** prin asigurarea măsurilor pentru prevenirea îmbolnăvirii. Apoi, un mediu de lucru sigur și sănătos oferă suport în vederea vindecării și întoarcerii la muncă pentru persoanele care s-au recuperat după o boală transmisă pe cale aeriană.

Nu în ultimul rând, înseamnă **sănătate mintală** prin reducerea stresului la locul de muncă în cazul persoanelor care se reîntorc la serviciu și se pot confrunta cu comportamente stigmatizante, discriminatorii sau dificultăți în îndeplinirea sarcinilor. Din punct de vedere al siguranței la locul de muncă, păstrarea confidențialității informațiilor medicale și prevenirea discriminării de orice natură sunt esențiale.

Garantarea sănătății și securității la locul de muncă trebuie să țină cont de contextul actual, pentru că măsurile luate sau amânate, pot avea impact asupra unui număr mare de oameni, prin urmare, au un potențial mare de a afecta întreaga întreprindere și angajații săi.



Bolile profesionale, inclusiv bolile pulmonare sunt o prioritate în cadrul strategiilor europene și naționale.

Bolile cu transmitere aeriană prioritare în România sunt COVID-19 și tuberculoza.

În 2021 a apărut un val de cazuri foarte grave de tuberculoză și o rată foarte mare de deces din cauza tuberculozei.

Respectarea drepturilor angajaților

Acordând importanță diversității și nediscriminării, angajatorul contribuie la principalele motive pentru care angajații decid să își păstreze locul de muncă actual, precum:

- tratament pe bază de respect la toate nivelurile
- compensație corectă și beneficii
- încrederea între angajați și conducerea companiei/întreprinderii
- siguranța locului de muncă
- oportunitățile de a-și utiliza competențele și abilitățile de muncă

Analizând din perspectiva bolilor cu transmitere aeriană, investiția în sprijinul angajaților care au trecut prin astfel de boli și asigurarea condițiilor optime pentru reîntoarcerea la muncă este o decizie morală, dar poate fi și o decizie inteligentă pentru afacere. Este adevărat că în cazul tuberculozei de exemplu, concediul medical este de lungă durată. În funcție de forma de tuberculoză, putem discuta de concedii între 6 și 24 de luni. Nu putem nega că o astfel de situație poate îngreuna activitatea pe sectorul de activitate în care angajatul era încadrat, dar recuperarea investiției este mai rapidă decât în cazul selectării și instruirii unui nou angajat.

Prevenirea riscurilor și promovarea unor condiții mai sigure și mai sănătoase la locul de muncă

Având în vedere ponderea timpului petrecut de fiecare dintre noi la locul de muncă și numărul de persoane cu care interacționăm la serviciu, îl putem considera locul ideal pentru aplicarea unor programe pentru prevenirea și controlul bolilor cu transmitere aeriană.

Trei motive pentru care locul de muncă este locul ideal pentru aplicarea unor programe pentru prevenirea și controlul bolilor cu transmitere aeriană:

- angajații sunt implicați în mod regulat și pe termen lung în activitate
- există sisteme de comunicare funcționale care pot fi folosite în acest sens
- serviciile existente în cadrul companiei/întreprinderii pot fi adaptate pentru a fi utilizate pentru prevenire și sprijin



În calitate de angajatori este nevoie să luăm în calcul bolile cu transmitere aeriană pentru că:



Bolile cu transmitere aeriană și mai ales cele care necesită o perioadă mare de vindecare, precum tuberculoza, pot afecta productivitatea economică.



Prin controlul bolilor cu transmitere aeriană angajatorii beneficiază de o forță de muncă mai sănătoasă și mai productivă. Continuitatea în activitate contribuie la menținerea succesului afacerii.



Aplicarea măsurilor de siguranță și sănătate la locul de muncă contribuie la bunăstarea întregii comunități în care compania/întreprinderea activează, protejând toți membrii ei de boli cu transmitere aeriană care pot deveni greu de gestionat.



Persoanele cu situație financiară precară sunt și mai vulnerabile dacă sunt bolnave, iar în unele cazuri problemele financiare se pot agrava.



Îmbunătățirea sănătății este un mod concret și măsurabil de reducere a sărăciei și a inechității, atât la nivel național, cât și global, expresia responsabilității sociale.

Angajatorii care concep și planifică un program de sănătate și securitate la locul de muncă, punând accent pe bolile care se transmit pe calea aerului, pot include următoarele:



Organizarea în mod regulat de campanii de educație pentru sănătate care abordează toate temele relevante pentru tipul de activitate desfășurată, inclusiv prevenirea și controlul bolilor cu transmitere aeriană

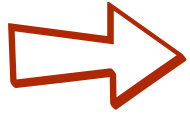


Elaborarea și aplicarea unor politici clare de gestionare a îmbolnăvirilor în rândul angajaților. Politicile angajatorului privind prevenirea discriminării, asigurarea respectării drepturilor și acordarea de beneficii angajaților care suferă de diferite boli ar trebui să fie clar descrise și ușor accesibile angajaților.

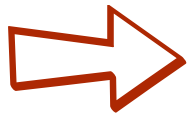


Asigurarea recunoașterii prompte a simptomelor bolilor și infecțiilor care reprezintă un risc pentru tipul de activitate desfășurată. O metodă foarte eficientă prin care se poate realiza acest lucru este respectarea calendarului de controale de medicina muncii. În multe situații controlul de medicina muncii este văzut ca o formalitate, iar angajatorii încearcă o simplificare a acestor controale.

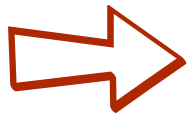
Dar acest tip de abordare nu aduce beneficii nici angajatorului și nici angajaților. În schimb consultațiile de medicina muncii pentru angajați, conform calendarului, sunt o metodă foarte bună prin care se poate preveni transmiterea bolilor pe cale aeriană, fiind și o bună strategie de prevenire a diagnosticării tardive a bolilor, în general.



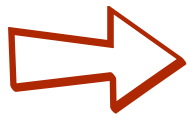
Trimiterea persoanelor la care se identifică simptome sugestive pentru diagnosticare la cea mai apropiată unitate medicală/dispensar TBC. Dacă identificarea simptomelor se face de către medicul de medicina muncii, el este cel care face trimiterea către unitățile medicale specializate pentru diagnosticare.



Aplicarea unor măsuri clare de respectare a drepturilor angajaților afectați de boli și crearea a unui mediu care previne discriminarea pe orice criteriu, reduce stigma față de anumite boli. Stigma redusă față de boli contribuie la prevenirea diagnosticării și tratării întârziate a cazurilor de boli cu transmitere aeriană.



Informarea și acordarea de suport angajaților afectați de boli, inclusiv cu transmitere aeriană, pentru accesarea beneficiilor sociale.

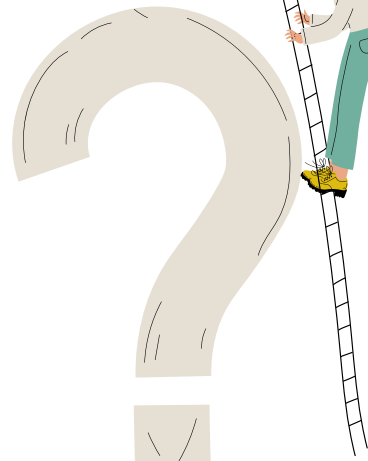


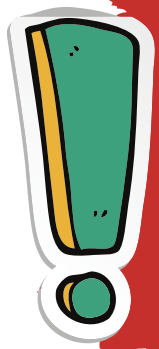
Acordarea de sprijin celor bolnavi pentru a-și finaliza tratamentul - ajustarea sarcinilor de lucru pe perioada tratamentului, până la recuperarea totală a angajatului.

În cazul bolilor cu transmitere aeriană
reducerea duratei între debutul
simptomelor și tratament este crucială
pentru scăderea riscului de transmitere.



În cazul unor boli cu transmitere aeriană
precum tuberculoza tratamentul este de
lungă durată: 6-8 luni pentru tuberculoza
sensibilă și până la 24 de luni pentru
tuberculoza multidrog rezistentă.





Una dintre cele mai importante responsabilități ce revine angajatorului este de a lua toate măsurile necesare în vederea securității muncii și a protejării sănătății angajaților. Componentele necesare pentru alcătuirea unui program de sănătate și securitate la locul de muncă nu presupun neapărat costuri suplimentare sau semnificative pentru angajator.

Concediul medical este un drept pe care îl are fiecare angajat. Dar starea de boală nu este dorită de nimeni. Orice persoană care ar avea de ales între starea de boală (concediul medical) și calitatea de persoană activă ar alege cu siguranță a doua variantă. În calitate de angajator este important să oferim angajaților dreptul pe care îl au la concediu medical și suportul necesar pentru întoarcerea la muncă.



Dacă constatați că numărul de concedii medicale este mare în firma pe care o conduceți, poate ar fi util să verificați condițiile de muncă pentru angajați și echipamentele utilizate. Un program bine gândit de sănătate și securitate la locul de muncă poate duce la scăderea numărului de concedii medicale.

Recomandările naționale și internaționale privind sănătatea și securitatea la locul de muncă

Strategiile și legislația din România privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (SSM) se aliniază recomandărilor europene. Acestea identifică nevoia de a garanta un mediu sănătos și sigur integrând atât considerente legate de sănătatea angajaților cât și considerente economice (costuri ridicate cu concedii medicale, costuri ridicate pentru servicii medicale, etc).

Cadrul legislativ al UE privind SSM constă într-o directivă-cadru și 24 de directive specifice elaborate de-a lungul timpului. [Directiva-cadru europeană din 1989](#) privind securitatea și sănătatea la locul de muncă stă la baza principiilor comune și a standardelor minime din întreaga UE. Ea pune accentul pe o cultură de prevenire a riscurilor și stabilește obligații ale angajatorilor în ceea ce privește:

- evaluările riscului;
- măsurile de prevenție;
- furnizarea de informații lucrătorilor în materie de SSM;
- formarea;
- consultarea;
- participarea echilibrată;

Aceste obligații se aplică în toate sectoarele și profesiile și deopotrivă angajatorilor publici și celor privați. Există apoi directive specifice care abordează riscuri, grupuri și contexte specifice.

Cele trei obiective-cheie transversale ale UE privind sănătatea și securitatea în muncă, pentru următorii ani sunt:

- anticiparea și gestionarea schimbării din noua lume a muncii, generată de tranzițiile verde, digitală și demografică;
- îmbunătățirea prevenirii accidentelor și a bolilor la locul de muncă;
- creșterea gradului de pregătire pentru eventuale crize sanitare viitoare

Știați că...?



Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă ([EU-OSHA](#)) oferă orientări și instrumente care, împreună cu instrumentele naționale similare:

- furnizează informații sectoriale specifice destinate în principal întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), întrucât acestea angajează majoritatea lucrătorilor din UE și se confruntă adesea cu obstacole mai mari în ceea ce privește asigurarea sănătății și securității în muncă și
- oferă orientări angajatorilor în toate etapele procesului de evaluare a riscurilor.

Gestionarea situației angajaților cu afecțiuni medicale la locul de muncă



Pornind de la scenariul ipotetic că unul dintre angajați ar putea avea COVID-19 sau tuberculoză am identificat câțiva **pași** care vă pot ajuta în găsirea metodelor potrivite de gestionare a situației în cadrul firmei



1

Simptomele sunt identificate fie de către angajat, fie de către medicul de medicina muncii sau responsabilul de securitate și sănătate la locul de muncă .

2

Persoana este trimisă pentru diagnosticare la cea mai apropiată unitate medicală pentru COVID-19 și către cel mai apropiat Dispensar TBC pentru tuberculoză.

3

Se iau măsuri pentru izolarea angajaților cu suspiciune de boală sau care prezintă simptome și se intensifică măsurile de prevenire a transmiterii - nebulizare cu substanțe dezinfectante, lămpi cu radiație UV, program de aerisire regulată, curățarea și dezinfecția suprafețelor intens atinse, testarea celor care au fost în contact direct cu persoana respectivă.

4

Se inițiază o campanie de informare și educare, pentru a fi siguri că toți angajații au informațiile necesare despre COVID-19 și TBC, știu care sunt măsurile de protecție și comportamentele adecvate în această perioadă.

5

Persoana este diagnosticată sau în curs de diagnosticare (pentru tuberculoză procesul de diagnosticare este mai lung).

6

Persoana diagnosticată este spitalizată/ începe tratamentul și își începe concediul medical. Pentru tuberculoză această etapă se poate întinde pe o perioadă de câteva săptămâni, timp în care poate fi spitalizată sau nu (în funcție de starea de sănătate).

7

Confidențialitatea informațiilor este asigurată de către angajator. Este posibil ca în etapa de anchetă epidemiologică ceilalți angajați să poată identifica sau bănui cine este persoana diagnosticată cu care au intrat în contact, dar responsabilitatea angajatorului este de a nu dezvălui, confirma sau infirma numele persoanei adus în discuție de angajați.

8

Realizarea anchetei epidemiologice

Pentru COVID-19: în cel mult două ore de la confirmarea unui caz pozitiv, Direcția de Sănătate Publică (DSP) desemnează persoanele din cadrul DSP responsabile de stabilirea în cel mult 24 de ore a listei de contacti direcți ai persoanelor infectate cu virusul SARS-CoV-2 și de realizare a anchetelor epidemiologice în focare (focar – minim 3 cazuri). În cazul focarelor, obligația specialiștilor de sănătate publică desemnați pentru realizarea anchetei epidemiologice este de o a finaliza în termen de 72 de ore.

Pentru tuberculoză: Ancheta epidemiologică se declanșează obligatoriu la suspiciunea oricărui caz de TBC, în decurs de maximum 72 ore, de către medicul pneumolog din dispensarul TBC în a cărei arie teritorială a apărut cazul sau focarul.

Ancheta epidemiologică - o acțiune complexă prin care, pornind de la un caz de tuberculoză nou descoperit, denumit „caz index”, aflat în viață sau recent decedat, se urmărește identificarea tuturor persoanelor care au fost în contact cu bolnavul. Este un act important în combaterea tuberculozei, care conduce la aflarea continuității lanțului de infecție și la descoperirea de noi cazuri.

9

Ca urmare a anchetei epidemiologice anumite persoane sunt trimise pentru testare și investigații suplimentare pentru COVID-19/TBC.

10

Se pot stabili parteneriate și colaborări cu organizații nonguvernamentale sau specialiști care activează în domeniul bolilor cu transmitere aeriană, cu scopul de a sprijini procesul de informare, educare, precum și reîntoarcerea la muncă a angajatului și gestionarea situațiilor de stigmatizare sau discriminare dacă acestea apar.

11

Pe toată perioada se pot realiza acțiuni pentru reducerea stigmatizării și comportamentelor discriminatorii, pentru crearea unui mediu pozitiv de lucru, în vederea reintegrării angajaților care au avut COVID-19/TBC.

12

Angajatul este susținut în vederea accesării beneficiilor sociale, dacă își dorește acest lucru (încadrarea în grad de handicap/de invaliditate, indemnizație de hrană).

13

Reîntoarcerea angajaților care au avut COVID-19/TBC la locul de muncă. Atât în cazul COVID-19 cât și în cazul tuberculozei acest lucru se poate întâmpla la momentul în care persoana a devenit necontagioasă sau la finalul concediului medical/tratamentului. În funcție de starea de sănătate, persoana se poate reîntoarce la muncă înainte de finalizarea tratamentului și a concediului medical, dar numai după ce a fost declarată necontagioasă.

14

Ajutați angajații care au boli cu transmitere aeriană să își adapteze programul și sarcinile de lucru la starea lor de sănătate. Dacă starea de sănătate le permite și aleg acest lucru, angajații care suferă de boli cu transmitere aeriană se pot întoarce la muncă înainte de finalizarea tratamentului (cel mai des se întâmplă acest lucru în cazul tuberculozei). Totuși, pe perioada tratamentului persoana poate avea unele efecte secundare care îi poate îngreuna desfășurarea anumitor activități. În acest caz este nevoie ca sarcinile de lucru să fie ajustate pentru câteva luni, până la recuperarea totală a angajatului. Ajustarea programului și sarcinilor de lucru sprijină persoana și în ceea ce privește menținerea unei aderențe crescute la tratament, lucru care este esențial pentru vindecare.

Aderența la tratament înseamnă că pacientul își ia tratamentul conform indicațiilor medicale, fără a omite doze din tratament.

Dacă persoana care inițial a fost declarată negativă (necontagioasă) nu își ia tratamentul așa cum i-a fost prescris, aceasta se poate repositiva, ceea ce înseamnă că boala devine din nou contagioasă. De asemenea, acest lucru înseamnă că tratamentul va fi mai complicat, cu efecte secundare mai mari, iar perioada în care angajatul se va afla în incapacitate de muncă va fi mai mare.

Reintegrarea angajaților care au trecut prin boală

De multe ori decizia angajatului de a se reîntoarce la muncă este determinată de o serie de factori printre care putem enumera: situația financiară, mediul de lucru, nevoia de a se simți util/puternic, etc. Trebuie să avem în vedere că în funcție de momentul în care se produce reîntoarcerea la muncă, reintegrarea angajaților poate fi diferită. Pot exista două situații:



Reîntoarcerea s-a produs înainte de încheierea tratamentului.

Cazul nu este declarat vindecat dar persoana este necontagioasă. În această situație reîntoarcerea se face la decizia persoanei care suferă de TBC sau COVID-19.

Măsuri recomandate:

- Regândirea programului de lucru (până la momentul vindecării) în așa fel încât să corespundă stării de sănătate a angajatului
- Regândirea sarcinilor de lucru (până la momentul vindecării) în așa fel încât să corespundă stării de sănătate a angajatului, dacă boala i-a afectat capacitatea de muncă
- Acordarea de învoiri în vederea rezolvării aspectelor care țin de tratament și accesarea serviciilor medicale
- Suport pentru angajat în vederea menținerii unei aderențe crescute la tratament. De aderența la tratament depinde vindecarea și revenirea la potențialul maxim de activitate.
- Asigurarea confidențialității și oferirea de asigurări angajatului asupra acestui aspect
- Asigurarea unui mediu de lucru pozitiv. În situația în care statusul medical al angajatului este cunoscut în colectiv și apar comportamente stigmatizante sau discriminatorii, este importantă discutarea și reglarea acestora de către management.



Reîntoarcerea la muncă s-a produs după încheierea tratamentului

Cazul este declarat vindecat. În această situație reîntoarcerea la lucru se face la încheierea concediului medical.

Măsuri recomandate:

- Asigurarea confidențialității și oferirea de asigurări angajatului asupra acestui aspect
- Asigurarea unui mediu de lucru pozitiv. În situația în care statusul medical al angajatului este cunoscut în colectiv și apar comportamente stigmatizante sau discriminatorii, este importantă discutarea și reglarea acestora de către management.

Responsabilitatea socială și drepturile angajaților



În general, un program solid de responsabilitate socială corporatistă (CSR) urmărește pe de o parte creșterea prestigiului firmei, iar pe de altă parte întărirea sentimentului de loialitate al angajaților față de locul de muncă. Într-un program de responsabilitate socială obiectivele sunt stabilite ținând cont pe lângă aspectele financiare și de binele comunității din care face parte compania respectivă.

Un astfel de program inspiră încredere atât angajaților, cât și clienților și partenerilor de afaceri. Programele de responsabilitate socială pot fi construite fie pe acțiuni în sprijinul comunității, fie pe acțiuni în sprijinul angajaților. Cele mai apreciate programe însă se concentrează pe ambele. Standardul de referință consacrat pentru responsabilitatea socială a companiilor este ISO26000:2010 și include elemente legate de sănătate și siguranță la locul de muncă.

Știați că...?

Responsabilitatea socială este unul dintre cei mai importanți factori pe care se întemeiază imaginea și reputația publică a unei companii.

O abordare sănătoasă în ceea ce privește responsabilitatea socială are mai întâi în atenție nevoile angajaților și a familiilor acestora, după care vizează nevoile comunității. Un program de responsabilitate socială dezvoltat pe nevoile comunității fără a lua în calcul și nevoile angajaților, nu este un program credibil. Respectarea drepturilor angajaților este pilonul de bază al programelor de responsabilitate socială.



Nu toate firmele pot adopta aceeași abordare CSR. Este important ca fiecare organizație să-și cunoască nișa și ce își doresc angajații lor pentru a-și putea stabili obiective realiste de responsabilitate socială.

Conceptul de responsabilitate socială este din ce în ce mai prezent și în mediul de afaceri din România atât la nivelul companiilor mari cât și al întreprinderilor mici, care i-au înțeles utilitatea.

Cuvinte cheie care definesc responsabilitatea socială

Comportament etic

Dezvoltare economică

Calitatea vieții salariaților

Calitatea vieții familiilor angajaților

Dezvoltarea comunității locale

Ce beneficii aduce unei firme un bun program CSR

Prezintă o imagine pozitivă

Creează relații pozitive cu clienții

Angajații sunt mai productivi atunci când sunt motivați să contribuie la binele comunității

Crește inovația și colaborarea în rândul angajaților



Pune sănătatea pe primul loc, mergi la medic!

O campanie de informare derulată de Fundația Romanian Angel Appeal, în parteneriat cu Asociația pentru Sprijinirea Pacienților cu Tuberculoză Multidrog Rezistentă (ASPTMR) și Uniunea Națională a Organizațiilor Persoanelor Afectate de HIV/SIDA (UNOPA)