



Comisia
Europeană

*Sănătatea și securitatea în
muncă ne privesc pe toți
Orientări practice
pentru angajatori*



***Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri
la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.***

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Numeroase alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65232-5 doi:10.2767/36438 KE-05-16-096-RO-N

© Uniunea Europeană, 2016

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei

*Sănătatea și securitatea în
muncă ne privesc pe toți
Orientări practice pentru
angajatori*

Introducere

Îmi revine deosebită plăcere de a vă prezenta acest ghid practic pentru a vă ajuta, în rolul dumneavoastră de angajatori, să gestionați cu succes securitatea și sănătatea în muncă (SSM) în conformitate cu legislația UE.

Măsurile referitoare la o stare bună de sănătate și securitatea la locul de muncă pur și simplu au sens. Indiferent dacă sunteți responsabil de conducerea unei firme multinaționale sau proprietarul unei microîntreprinderi, mai puține accidente la locul de muncă și mai puține cazuri de boală au ca efect direct rezultate mai bune pentru societatea dumneavoastră. Locurile de muncă sănătoase și sigure sporesc motivația și angajamentul personalului. O situație bună în materie de sănătate și securitate reprezintă, de asemenea, o carte de vizită excepțională pentru societatea dumneavoastră, care vă poate ajuta să atrageți talente, clienți și investitori noi.

În urma recenteii evaluări a legislației UE în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM), am aflat că, din păcate, punerea în aplicare a legislației nu funcționează întotdeauna în practică. Mult mai multe accidente și boli ar putea fi prevenite în cadrul societăților europene. Numai în anul 2013, cel puțin 300 de milioane de zile lucrătoare au fost pierdute din cauza accidentelor de muncă și a problemelor de sănătate legate de locul de muncă.

Acest lucru nu se datorează lipsei de bunăvoință din partea angajatorilor. În schimb, evaluarea ne-a arătat că este nevoie de informații și instrumente mai multe și mai bune pentru a sprijini punerea în aplicare eficace a normelor SSM în toate societățile europene – indiferent dacă sunt mari sau mici.

Vestea bună este că gestionarea SSM nu trebuie să fie complexă! Măsuri simple pot adesea îmbunătăți în mod semnificativ securitatea și sănătatea în muncă. În plus, deseori nu este nevoie de cunoștințe de specialitate pentru a putea identifica riscurile potențiale și a decide modul de a le aborda. De obicei, bunul simț este suficient în acest sens.


În acest document veți găsi o multitudine de sfaturi simple și concrete, care vă vor ajuta să aplicați obligațiile în materie de SSM în practică. Documentul abordează chestiuni precum valorificarea la maximum a evaluărilor obligatorii ale riscurilor, a măsurilor de prevenire și de protecție și a formării profesionale. Ghidul oferă exemple și ilustrări, precum și linkuri utile, cum ar fi Instrumentul interactiv online de evaluare a riscurilor (*Online interactive Risk Assessment tool – OiRA*), pus la dispoziție de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă din Bilbao, Spania. O evaluare a riscurilor realizată prin intermediul OiRA sau al unor instrumente digitale echivalente poate fi suficientă, în multe cazuri, pentru a îndeplini obligația de evaluare a riscurilor.

Cu toții împărtășim același interes: securitatea și sănătatea în muncă ne privesc într-adevăr pe toți! Sper ca acest ghid practic să vă fie util.



Marianne Thyssen
Comisarul european pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, competențe și mobilitatea forței de muncă

Cuprins

- 
1. *O bună sănătate și securitate sunt benefice pentru întreprinderea dumneavoastră* 5
 2. *Obligațiile legale* 6
 3. *Evaluarea riscurilor în practică* 7
 4. *Prevenirea ca principiu-cheie* 10
 5. *Formare profesională în materie de SSM* 11
 6. *Rolul liderului și cultura SSM* 14
 7. *Trei exemple practice de gestionare a riscurilor* 16

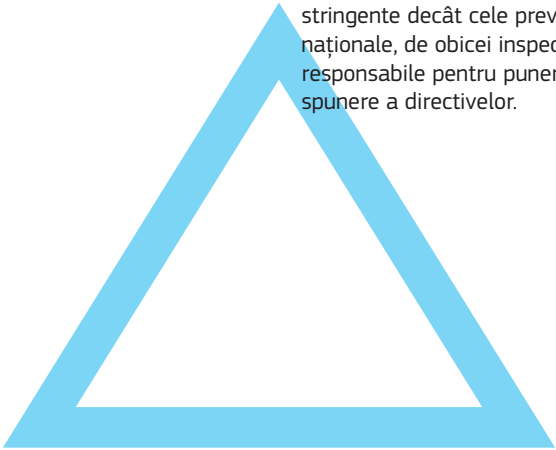


Sănătatea și securitatea în muncă ne privesc pe toți Orientări practice pentru angajatori ¹

Prezentul document de orientare completează comunicarea Comisiei Europene cu titlul „Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă”.

Este un ghid practic destinat angajatorilor, care va fi adaptat în funcție de condițiile naționale și va oferi o imagine de ansamblu atât asupra principalelor obligații, cât și asupra instrumentelor și resurselor existente care permit punerea în aplicare a acestor obligații. Obiectivul său este de a contribui la o aplicare eficace și eficientă a cadrului privind securitatea și sănătatea în muncă.

Câteva cuvinte despre legislație: aceasta stabilește cerințe *minime* la nivelul întregii Uniuni Europene, conține Directiva-cadru 89/391/CEE și mai mult de 25 de directive în diverse domenii conexe. **Directivele UE trebuie să fie transpuse în dreptul național și puse în aplicare de către statele membre. Prin urmare, angajatorii au obligația de a studia mai întâi legislația națională;** aceasta conține, în primul rând, dispozițiile relevante (transpuse) din dreptul UE, iar în al doilea rând poate conține cerințe suplimentare importante pe care angajatorii trebuie să le respecte. Statele membre pot într-adevăr adopta măsuri de protecție mai stringente decât cele prevăzute în directivele UE. Autoritățile competente naționale, de obicei inspectoratele de muncă, sunt principalele organisme responsabile pentru punerea în aplicare a prevederilor naționale de transpunere a directivelor.



1) Documentul se referă la „Directiva-cadru” (89/391/CEE) a UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă și nu ia în considerare actele de transpunere a directivei-cadru adoptate în statele membre. Prin urmare, cititorii prezentului document sunt cei care vor decide cum poate fi utilizat cel mai bine în raport cu legislația națională. Documentul se bazează în principal pe articole, ghiduri și instrumente elaborate de EU-OSHA (inclusiv OSH WIKI).

1 O bună sănătate și securitate sunt benefice pentru întreprinderea dumneavoastră

În calitate de angajator, sunteți deja la curent cu faptul că aveți o responsabilitate legală de a vă proteja lucrătorii împotriva riscurilor în materie de sănătate și securitate în muncă (SSM). Știți probabil, de asemenea, că aveți obligația de a efectua evaluări de risc pentru viitoarele măsuri pe care le veți adopta în scopul SSM.

Cu toate acestea, SSM nu se limitează doar la respectarea legii și reprezintă mai mult decât o simplă sarcină administrativă. Este, fără doar și poate, o componentă esențială a unei bune gestiuni a afacerilor.

Succesul întreprinderii dumneavoastră este, mai întâi de toate, succesul oamenilor care vă sunt angajați: este o combinație a competențelor, talentului, angajamentului și efortului acestora. Iată de ce trebuie să atrageți și să recrutați cei mai buni oameni, să investiți în formarea lor, să le încurajați dezvoltarea profesională și să vă asigurați că au un salariu suficient pentru a vă rămâne alături. Aveți nevoie ca ei să rămână motivați. Securitatea și sănătatea în muncă reprezintă un scop care face parte din aceeași investiție. Aplicarea unor bune practici în domeniul SSM înseamnă reducerea riscului ca cel mai bun mecanic pe care îl aveți să se rănească grav într-un accident, ca proiectantul cel promițător să nu poată lucra săptămâni la rând din cauza epuizării, iar contabilul cel experimentat să înceapă să facă greșeli deoarece suferă de dureri permanente de spate.

Experiența demonstrează că fiecare euro investit în SSM de un angajator va produce un câștig de peste doi euro în viitor². Evitarea pierderilor și întreruperilor de producție, concediilor medicale, deteriorării echipamentelor și a imaginii întreprinderii, dar și evitarea costurilor administrative și juridice sunt doar câteva dintre posibilele beneficii pe care întreprinderile le pot obține de pe urma reducerii incidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Bunele proceduri în cadrul SSM sunt importante pentru întreprinderile mari, dar esențiale pentru cele mici. De fapt, incidentele SSM grave pot avea consecințe catastrofale pentru o întreprindere mică:

- Este mult mai dificil pentru o microîntreprindere sau o întreprindere mică să se recupereze de pe urma unui incident SSM.

- Lucrătorii de bază nu pot fi înlocuiți cu ușurință sau în scurt timp.
- Întreruperea pe termen scurt a activității poate atrage pierderea de clienți și de contracte importante.
- Un incident grav poate conduce la închiderea unei întreprinderi din cauza costurilor directe ale gestionării incidentului sau a pierderii de contracte și/sau de clienți.
- Chiar și incidentele minore și cazurile de îmbolnăviri pot dubla numărul absențelor pe motive medicale.

În calitate de proprietar sau administrator al unei întreprinderi mici, puteți considera că nu aveți timpul, banii sau capacitatea necesară pentru a gestiona SSM sau puteți presupune că lucrătorii sunt singurii responsabili pentru propria sănătate și pentru evitarea accidentelor de muncă.

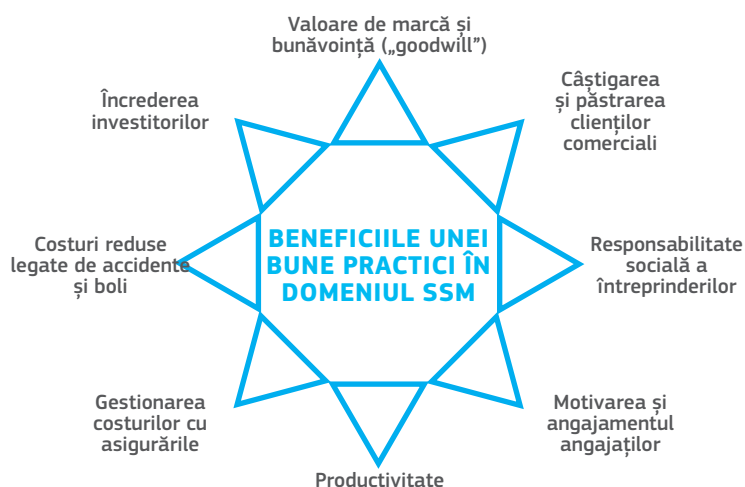


Figura 1. Sursă: EU-OSHA.

Instrumente și referințe utile:

- **Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)** a dezvoltat, până în prezent, o serie de documente de orientare și instrumente practice pentru gestionarea zilnică a riscurilor la adresa SSM: <https://osha.europa.eu/ro>
- **Puncte focale naționale.** EU-OSHA este o organizație de tip rețea, care dispune de câte un „punct focal” în fiecare stat membru. Punctele focale din statele membre sunt în general autoritățile naționale competente în materie de securitate și sănătate în muncă, care pot furniza mai multe informații și orientări detaliate, adaptate contextului național: <https://osha.europa.eu/ro/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

2) „Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health” („Calcularea câștigului internațional al prevenției pentru întreprinderi: costurile și beneficiile investițiilor în securitatea și sănătatea în muncă”), International Social Security Association (Asociația Internațională a Securității Sociale); 2013.

Cu toate acestea, există multe exemple ale modului în care sănătatea și securitatea pot fi eficient gestionate într-o întreprindere mică, în beneficiul atât al lucrătorilor, cât și al întreprinderii însăși. Întreprinderile care reușesc acest lucru se bazează adeseori pe avantajele unice ale dimensiunilor mici: linii de comunicare scurte și la nivel personal, dar și soluții simple, care pot fi puse în aplicare în cel mai scurt timp. Bunele practici SSM în întreprinderile mici sunt facilitate, de asemenea, de legăturile personale și directe zilnice cu restul personalului, dar și de faptul că lucrătorii beneficiază adeseori de o mai mare independență, fiind implicați personal în crearea de metode de lucru și în configurarea propriului loc de muncă.

Bunele practici SSM sunt utile indiferent de mărimea întreprinderii, iar gestionarea SSM nu trebuie să fie neapărat un proces complex. Câteva simple îmbunătățiri pot adesea contribui în mod

semnificativ la o mai bună sănătate și securitate în muncă, iar în majoritatea sectoarelor nu este necesară o expertiză deosebită pentru a putea identifica potențialele riscuri și decide modul lor de gestionare. De cele mai multe ori, măsuri simple precum examinarea vizuală a locului de muncă, reamintirea incidentelor anterioare și consultarea cu angajații vă pot oferi indicii utile privind eventuale pericole, amenințări la adresa sănătății și aspecte care pot fi îmbunătățite.

Sunt disponibile mai multe ghiduri și instrumente utile pe parcursul acestui proces. Autoritatea națională pentru sănătate și securitate din țara dumneavoastră și agenția UE în acest domeniu (EU-OSHA) se află între primele surse pentru căutarea materialelor relevante. Prezentul document de orientare oferă, de asemenea, exemple practice și referințe.

2 Obligațiile legale



Conform legii, în calitate de angajator, aveți obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele legate de activitatea desfășurată. Îndeplinirea acestei obligații presupune adoptarea unor măsuri precum evaluarea riscurilor la adresa securității și sănătății propriilor lucrători, asigurarea că fiecare lucrător primește formare profesională corespunzătoare referitoare la riscurile privind sănătatea și securitatea, implicarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora în dezbateri privind sănătatea și securitatea și păstrarea unui registru al accidentelor de muncă. Unele obligații pot avea un caracter mai specific, în funcție de legislația națională sau de sectorul/tipul activității pe care o desfășurați.

Și lucrătorii fac obiectul unor obligații legale privind sănătatea și securitatea. Aceștia ar trebui să își utilizeze echipamentul în mod corect și să vă informeze în legătură cu orice pericol grav și imediat sau eventuale deficiențe privind măsurile de securitate. În plus, aceștia ar trebui să colaboreze cu dumneavoastră pentru asigurarea unui mediu și a unor condiții de lucru sigure.

Aspectele de sănătate și securitate pot fi discutate cu lucrătorii pe plan intern sau gestionate prin intermediul unui serviciu al întreprinderii (de exemplu, departamentul de resurse umane) sau, dacă acest lucru nu este posibil, cu ajutorul unor servicii sau persoane externe competente, ceea ce nu vă exonerează totuși de obligațiile legale care vă revin în acest domeniu. Dacă legislația națională vă permite, puteți adopta astfel de măsuri și pe cont propriu.

Deoarece sănătatea și securitatea sunt o componentă indispensabilă a gestionării afacerilor, este util ca aspectele legate de SSM să fie integrate pe deplin în procedurile generale de funcționare a întreprinderii dumneavoastră. Includeți-le în activitatea dumneavoastră normală, fără a le considera o altă obligație administrativă externă care trebuie bifată. Majoritatea obligațiilor SSM vor fi, probabil, puse în aplicare chiar și în lipsa unei obligații legale, deoarece reprezintă măsuri raționale de prevenire a accidentelor și problemelor de sănătate în muncă.

3 Evaluarea riscurilor în practică

Una dintre cele mai importante obligații legale ale angajatorilor în domeniul SSM este „să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale” și să „decidă care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate (...)”.

Cu toate acestea, evaluarea riscurilor NU este o simplă obligație – aceasta reprezintă fundamentul real al oricărei abordări privind gestionarea securității și sănătății și este esențială pentru asigurarea unui loc de muncă sănătos și sigur. Evaluarea riscurilor vă va ajuta să identificați măsurile corecte de prevenire a riscurilor la locul de muncă și să puneți la dispoziția lucrătorilor informațiile corecte și măsurile necesare de formare profesională.

Principalele etape și surse de informare

Legea nu prevede o metodă clară de efectuare a evaluării riscurilor, dar pentru unele sectoare sau activități cu risc înalt poate fi necesară luarea în considerare a unor elemente/riscuri specifice. Legislația națională poate conține, de asemenea, cerințe mai detaliate privind conținutul și forma evaluărilor riscurilor.

Există mai multe metode de efectuare a unei evaluări a riscurilor, dar, în esență, trebuie să luați în considerare eventualele surse de risc la adresa angajaților dumneavoastră și să decideți măsuri de prevenire a acestora. Acest proces presupune cele cinci etape ilustrate în figura 2.

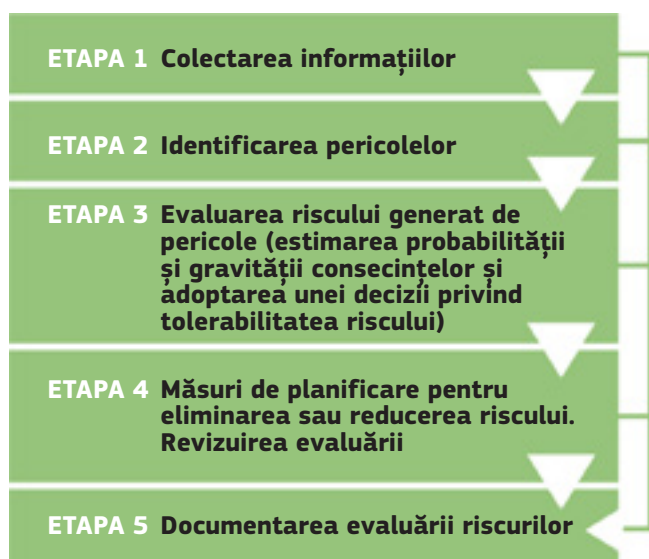


Figura 2: Sursă: EU-OSHA.

Nu uitați să implicați lucrătorii și reprezentanții lor în acest proces – aceștia vă vor ajuta să înțelegeți riscurile existente. În plus, aceștia ar trebui informați în privința concluziilor evaluării și a măsurilor adoptate pe baza acestora.

Alte surse de informare includ analiza incidentelor anterioare, statistici în domeniul sănătății, precum și recomandări din partea autorităților naționale în materie de SSM și a asociațiilor sectoriale. Examinarea „incidentelor evitate la limită” este deosebit de utilă – acestea sunt evenimente care ar fi putut provoca răni, boli sau pagube materiale, dar, din fericire, acest lucru nu s-a întâmplat. Incidentele evitate la limită se produc frecvent la locul de muncă, dar sunt adeseori ignorate.



**INCIDENTE EVITATE
LA LIMITĂ – „TEORIA
AISBERGULUI”**

Pentru fiecare incident major raportat, există alte 300 de incidente evitate la limită.



Cu toate acestea, astfel de incidente pot fi considerate lecții gratuite pentru prevenirea producerii unor accidente în viitor. Astfel, colectarea de informații privind incidentele evitate la limită și analizarea lor în scopul pregătirii unor măsuri corective adecvate reprezintă o bună practică de promovare a securității la locul de muncă.

Este necesară un consultant extern?

Dacă întreprinderea dumneavoastră nu deține competențele necesare, trebuie să contactați un expert extern în materie de sănătate și securitate pentru a organiza activități SSM în cadrul întreprinderii dumneavoastră și pentru a efectua o evaluare a riscurilor. Dar, în majoritatea cazurilor, acest lucru nu ar trebui să fie necesar. Un proces direct, bazat pe decizii raționale, care nu necesită competențe specializate sau tehnici complicate, este suficient pentru majoritatea întreprinderilor. De exemplu, o evaluare a riscurilor pe cont propriu cu ajutorul unui instrument online gratuit va însemna nu doar o economie de bani, ci și o reconfirmare a faptului că ați luat în considerare toate aspectele importante.

Totuși, expertiza externă poate fi necesară în anumite situații, cum ar fi:

- nevoia de a evalua riscuri mai puțin evidente, precum cele din sisteme tehnice de înaltă complexitate;
- examinarea în detaliu a unor riscuri specifice;
- stabilirea unei măsuri tehnice noi de reducere a riscurilor.

Dacă este necesar să apelați la expertiză externă:

- asigurați-vă că utilizați experți având calificările și competențele corecte și verificați dacă activitatea acestora este reglementată de legislația națională;
- implicați lucrătorii sau reprezentanții lor în decizia finală privind persoana responsabilă pentru evaluarea riscurilor, precum și sfera și modul de urmărire a efectelor acestei evaluări.

Situațiile de muncă și activitățile care pot presupune riscuri

Pregătirea evaluării riscurilor ar trebui să ia în considerare următoarele aspecte legate de situații de muncă și activități. Țineți cont: această listă nu este exhaustivă.

- modul de utilizare a echipamentului de lucru, precum unelte și mașini;
- practicile de lucru și disponerea spațiului de lucru;
- utilizarea energiei electrice;
- substanțe periculoase, precum vapori, pulberi, substanțe chimice;
- agenți fizici, precum zgomot, vibrații, radiații;
- agenți biologici, precum mușcături, bacterii, virusi;

- factori de mediu, precum iluminare, temperatură, umiditate sau ventilare inadecvate;
- factori umani, precum modul de proiectare a echipamentelor și a locului de muncă;
- factori psihologici care pot conduce la stres, violență, comportament agresiv;
- organizarea muncii și măsuri de „ordine internă”;
- activități repetitive, forțate sau dificile sau poziții incomode care pot conduce la afecțiuni musculo-scheletice;
- alți factori, precum pericole generate de lucrul împreună cu alte persoane, cu animale, condiții climatice etc.

Fiecare dintre aceste riscuri face obiectul unor ghiduri detaliate, elaborate la nivel european (Comisia Europeană, EU-OSHA) sau de către autoritățile naționale competente. Aceste surse sunt utile pentru obținerea unor informații detaliate privind identificarea și gestionarea respectivelor riscuri.



Figura 3. Sursă: Napo Consortium. Napo în... „situații de șoc”.

Vă rugăm să consultați, cu titlu de exemplu, orientările elaborate până în prezent referitoare la gestionarea riscurilor chimice:

Instrumente și referințe utile:

- **Orientări practice fără caracter obligatoriu privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenții chimici la locul de muncă**, Comisia Europeană, 2005: <https://osha.europa.eu/ro/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimizarea riscului chimic la adresa sănătății și securității lucrătorilor prin substituție**, Comisia Europeană 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Se schimbă etichetele produselor chimice: Cum va fi afectată siguranța lucrătorilor?**, Comisia Europeană, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Produsele chimice la locul de muncă – un nou sistem de etichetare – Orientări pentru gestionarea de către angajatori și lucrători a tranziției către noul sistem de clasificare, etichetare și ambalare**, Comisia Europeană, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Orientări și instrumente interactive de evaluare a riscurilor, inclusiv privind gestionarea riscurilor chimice, disponibile pe **site-urile web ale punctelor focale naționale ale EU-OSHA**: <https://osha.europa.eu/ro/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Lucrătorii vulnerabili și alte persoane

La efectuarea unei evaluări a riscurilor trebuie să acordați atenție și lucrătorilor care este posibil să fie mai vulnerabili (a se vedea figura 4), precum și celorlalte persoane aflate la sediul dumneavoastră: contractanți, vizitatori, membri ai publicului. De cele mai multe ori, măsurile de reducere a riscurilor la care sunt expuși lucrătorii vulnerabili se vor dovedi benefice pentru întregul personal.

LUCRĂTORII EXPUȘI UNOR RISCURI MAI MARI

- ▶ lucrători cu dizabilități
- ▶ lucrători migranți
- ▶ lucrători tineri și vârstnici
- ▶ femei însărcinate și mame care alăptează
- ▶ personal necalificat sau neexperimentat
- ▶ lucrători la întreținere
- ▶ lucrători imunocompromiși
- ▶ lucrători cu afecțiuni medicale existente, precum bronșită
- ▶ lucrători supuși unor tratamente care le pot crește vulnerabilitatea la rănire

Figura 4. Sursă: EU-OSHA.

Ierarhizarea riscurilor și măsuri ulterioare

După ce ați identificat pericolele și persoanele pe care le afectează, trebuie să evaluați și să ierarhizați riscurile. Trebuie, de asemenea, să verificați dacă există obligații legale specifice – de exemplu, în ceea ce privește particularitățile evaluării riscurilor, informării sau formării lucrătorilor etc. în legătură cu un anumit risc, sector de activitate sau cu o anumită categorie de lucrători.

Atunci când puneți în aplicare măsurile necesare pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor dumneavoastră, trebuie să luați în considerare următoarele principii generale de prevenire:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la lucrător, în special în ceea ce privește configurarea locului de muncă, selectarea echipamentului de lucru și a metodelor de lucru și de producție, cu scopul principal de a atenua munca monotona;
- adaptarea la progresul tehnic;
- înlocuirea proceselor periculoase cu alternative nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- dezvoltarea unei politici generale coerente de prevenire, care includ tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- acordarea unei priorități măsurilor de protecție colective în raport cu măsurile de protecție individuale (de exemplu, controlul expunerii la vapori prin asigurarea unei ventilații locale în locul utilizării măștilor de gaze);
- eforturi de îmbunătățire a nivelului de protecție.

Evaluarea riscurilor și măsurile preventive și de protecție rezultate nu au un caracter definitiv. Monitorizați eficacitatea măsurilor luate, adaptați planul atunci când este necesar și căutați noi riscuri în caz de schimbare a activităților/locului de muncă.

Documentarea evaluării riscurilor

Conform legii, aveți obligația de a nota rezultatele evaluării riscurilor și a măsurilor de protecție și de a păstra un document scris pentru consultare ulterioară, această cerință fiind justificată. Acest document poate fi utilizat pentru a le demonstra lucrătorilor, sindicatelor și inspectorilor de muncă faptul că ați adoptat decizii în cunoștință de cauză privind riscurile și metodele de combatere a acestora. Se va dovedi, de asemenea, un instrument util pentru a monitoriza punerea în aplicare a măsurilor planificate. Nu există cerințe specifice privind conținutul acestui document, dar ar trebui incluse elemente precum:

- numele și funcția persoanei (persoanelor) care efectuează evaluarea;
- pericolele și riscurile identificate;
- grupul de lucrători care se confruntă cu riscuri specifice;
- măsurile necesare de protecție – data planificată a introducerii, responsabilul pentru aplicarea acestora și modul de monitorizare a progreselor;
- informații privind implicarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora în procesul de evaluare a riscurilor.

Există o multitudine de instrumente care vă pot ajuta să efectuați și să înregistrați evaluarea riscurilor. Între acestea se numără ghiduri, liste de verificare și modele. Consultați exemple de idei în caseta de la sfârșitul acestei secțiuni și căutați materiale suplimentare pe site-ul web al EU-OSHA și al autorității naționale în materie de sănătate și securitate în muncă din țara dumneavoastră.

Instrumente electronice de evaluare a riscurilor

Instrumentele electronice, bazate pe internet, de evaluare a riscurilor, precum **instrumentul OiRA („Online interactive Risk Assessment” – Instrumentul interactiv online de evaluare a riscurilor)**, se pot dovedi deosebit de utile pentru întreprinderile mici și mijlocii. Instrumentele OiRA sunt ușor de utilizat și sunt gratuite. Acestea permit parcurgerea tuturor etapelor unei evaluări a riscurilor, începând de la identificarea și evaluarea riscurilor de la locul de muncă, până la procesul decizional, punerea în aplicare a măsurilor preventive, monitorizare și raportare. Sunt deja disponibile aproximativ 120 de instrumente OiRA, în diverse limbi și destinate diferitor sectoare. Instrumente similare există și în câteva state membre ³.

În multe cazuri, generarea unui raport de evaluare a riscurilor prin intermediul OiRA sau al unor instrumente echivalente poate fi echivalată cu o îndeplinire a obligației de evaluare a riscurilor – nu uitați să verificați legislația națională sau să vă consultați cu inspectoratul național de muncă în cazul în care aveți dubii.



Figura 5. Sursă: EU-OSHA. Exemple de sectoare acoperite de instrumente specifice OiRA.

3) <https://oiraproject.eu/en/irat-network>

4 Prevenirea ca principiu-cheie

Dacă cineva a fost grav rănit sau a decedat în urma unui accident sau dacă a fost expus la o substanță periculoasă în urma căreia se îmbolnăvește de cancer, este deja prea târziu. Răul a fost făcut. Este mult mai bine pentru lucrători și pentru întreprindere să ia măsuri înainte de a se întâmpla ceva rău, să anticipeze riscul și să îl prevină. Din acest motiv, prevenirea este un concept cheie și principalul obiectiv al SSM.

Măsuri preventive

Măsurile preventive urmăresc reducerea riscului de producere a unui accident de muncă sau de apariție a unei boli profesionale. Măsurile preventive pot fi de două tipuri:

1. **măsuri tehnice** – menite să acționeze direct asupra sursei de risc, în scopul eliminării, reducerii sau înlocuirii acesteia. Un posibil exemplu de măsură tehnică este spălarea cu apă a depunerilor de praf pentru a preveni expunerea la particulele de siliciu;
2. **măsuri organizaționale sau administrative** – au rolul de a schimba comportamente și atitudini și de a promova o cultură pozitivă a securității.

Factorii dăunători sunt în mare măsură legați de tipul proceselor, tehnologiilor, produselor și echipamentelor de la locul de muncă, dar pot fi influențați și de modul de organizare a muncii.

Măsurile preventive trebuie să fie completate de măsuri de protecție și de atenuare.



Figura 6. Sursă: OSH WIKI. Campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2012-2013.

Viziunea zero accidente

Viziunea Zero accidente se bazează pe convingerea că toate accidentele pot fi prevenite.

Viziunea Zero este o filosofie mai degrabă decât un obiectiv cantitativ: conform principiului aflat la baza acesteia, nimeni nu ar trebui să fie rănit sau ucis într-un accident. Oamenii fac greșeli, dar acestea nu ar trebui să conducă la răni. Acesta este unul dintre motivele pentru care, cu ocazia planificării oricărui mediu de lucru sau de viață, trebuie să se pună accentul pe securitate.

Sursă: OSH WIKI.

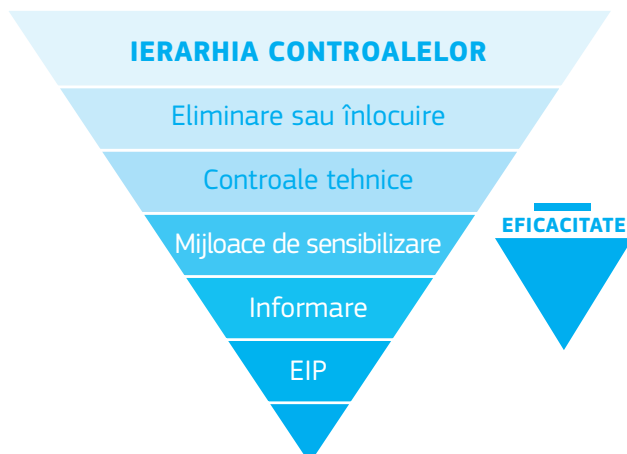


Figura 7. Sursă: OSH WIKI.

Măsuri de protecție

Măsurile de protecție trebuie să fie în primul rând colective. Măsurile individuale pot fi considerate o alternativă dacă aplicarea soluțiilor colective nu este posibilă sau nu este eficace.

1. **măsuri colective** – menite să delimiteze sau să izoleze riscul, de exemplu prin utilizarea unor bariere fizice, a unor măsuri organizaționale sau administrative pentru diminuarea duratei expunerii (rotația posturilor, perioade limită de lucru, indica-toare de securitate); și
2. **măsuri individuale** – echipamentele individuale de protecție adecvate (EIP) menite să protejeze lucrătorii.

Măsuri de atenuare

În sfârșit, trebuie avute în vedere măsuri de atenuare, pentru a reduce gravitatea daunelor asupra echipamentelor și a prejudiciilor asupra angajaților și a publicului. Astfel de măsuri includ:

- planul de urgență;
- planul de evacuare;
- sistemele de avertizare (alarme, lumini intermitente);
- testarea procedurilor, exercițiilor și simulărilor de urgență, a sistemelor de stingere a incendiilor;
- planul de reintegrare la locul de muncă.

5 Formare profesională în materie de SSM

Obligațiile legale și importanța formării profesionale în materie de SSM

Orice măsură preventivă va pune probleme practice pentru lucrători: aceștia trebuie să își schimbe modul de lucru și să se adapteze unor noi echipamente sau noi proceduri. Prin urmare, este important ca încă din momentul în care luați decizia asupra unei noi măsuri în materie de SSM să vă întrebați cum vă veți asigura că lucrătorii învață și încep să aplice această măsură cât mai repede și mai corect posibil. În caz contrar, planul de gestionare a riscurilor pur și simplu nu va funcționa. Într-adevăr, studii recente privind rentabilitatea intervențiilor în materie de securitate și sănătate demonstrează că intervențiile însoțite de formare și schimbări organizaționale sunt mai rentabile decât cele bazate exclusiv pe schimbări tehnice ⁴.

Tot din acest motiv, legislația în materie de sănătate și securitate prevede că angajatorii trebuie să asigure o formare SSM adecvată propriilor lucrători și să le furnizeze informațiile și instrucțiunile relevante pentru posturile de lucru și sarcinile care le revin.

Este deosebit de important să vă asigurați că lucrătorii dumneavoastră dispun de informații utile în materie de SSM în situații precum:

- recrutare;
- transferul în posturi noi sau schimbarea postului;
- introducerea de tehnologii sau echipamente noi;
- apariția de noi riscuri la locul de muncă.

Lucrătorii cu anumite responsabilități în materie de SSM au, de asemenea, dreptul de a primi o instruire adecvată. Formarea este deosebit de importantă și în cazul lucrătorilor tineri sau cu o experiență profesională redusă. Rețineți că instruirea în materie de SSM este necesară și pentru liderii de echipă, directorii și supraveghetorii.

Asigurați-vă că lucrătorii dumneavoastră au posibilitatea de a câștiga suficientă experiență și de a o actualiza periodic. Trebuie, de asemenea, să le atrageți atenția că au responsabilitatea de a proteja sănătatea și securitatea proprie și a colegilor lor prin respectarea instrucțiunilor primite în cursul sesiunilor de formare în materie de SSM.

Ca și în cazul altor măsuri în domeniul SSM, este important ca acțiunile de formare să fie stabilite în cooperare cu lucrătorii și reprezentanții lor. Astfel, formarea profesională va deveni mai relevantă – lucrătorii știind cel mai bine cum se desfășoară efectiv munca – dar și mai eficientă, lucrătorii fiind mai motivați să respecte instrucțiunile din cadrul formării dacă au participat în mod activ la crearea lor.

4) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Instrumente și referințe utile:

- „Declarația de la Luxemburg privind promovarea sănătății la locul de muncă în Uniunea Europeană” stabilește câteva principii care urmăresc prevenirea îmbolnăvirilor la locul de muncă (inclusiv bolile profesionale, accidentele, răniile și stresul) și creșterea potențialului de promovare a sănătății și a bunăstării forței de muncă – http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH WIKI: Strategii de prevenire și control – https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSH WIKI: Măsurile organizaționale de prevenire a accidentelor: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH WIKI: Viziunea zero accidente: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Modul de organizare a formării profesionale în materie de SSM

Legislația națională sau reglementările specifice sectorului ar putea stabili anumite obligații privind conținutul formării profesionale, dar, în general, este important ca lucrătorii să cunoască foarte bine ce trebuie și ce nu trebuie să facă pentru a evita accidentele și îmbolnăvirea.

În general, modul în care decideți să realizați acest obiectiv rămâne la alegerea dumneavoastră.

Din nou, încercați să abordați această obligație folosindu-vă de bunul simț. Este în interesul dumneavoastră ca lucrătorii să știe ce au de făcut: nu este nevoie să organizați activități de formare profesională doar ca un scop în sine, dar trebuie să le oferiți lucrătorilor suficient sprijin pentru a preveni accidentele sau apariția unor probleme de sănătate.

Același conținut poate fi prezentat prin metode foarte variate – fiecare având avantajele și dezavantajele sale. Ca regulă generală, cu cât participarea este mai activă, cu atât învățarea este mai eficientă. Nu uitați publicul țintă: stabiliți conținutul planului de formare în funcție de vârsta, experiența, postul și nivelul de educație al lucrătorilor, factori pe care trebuie să îi aveți în vedere și atunci când decideți metoda și forma optimă de formare profesională.

Reflecțiți, de exemplu, asupra momentului formării, astfel încât să includeți și lucrătorii cu normă parțială sau cu un program dife-

rit. Întreprinderile mari, dar și întreprinderile în care se lucrează cu substanțe foarte periculoase sau cu echipamente înalt specializate ar putea desfășura programe de formare profesională complexe cu participarea unor consultanți externi.

În cazul întreprinderilor mici expuse la pericole obișnuite, ar putea fi suficientă o simplă sensibilizare sau organizarea unor sesiuni de informare; puteți utiliza metode simple precum broșuri, afișe, comunicări prin intermediul supraveghetorilor și al mentorilor sau discuții pe echipe.

Verificați materialele de formare profesională disponibile pe site-urile web ale autorităților naționale competente în materie de sănătate și securitate și ale EU-OSHA. Un bun exemplu este cel al seriei de animații Napo produsă de câțiva dintre participanții europeni în materie de SSM la Consorțiul NAPO.



Napo este eroul unei serii de desene animate și un simbol al unui angajat din orice industrie sau sector. Napo nu este limitat la un singur post sau mediu de lucru, însă personalitatea și aspectul fizic îi rămân neschimbate în toate filmele. Napo este o persoană obișnuită – el nu este nici bun, nici rău, nici tânăr, nici bătrân. Din acest punct de vedere, cultura lui este neutră. Muncește cu entuziasm, ceea ce îl expune la situații asupra cărora nu are niciun control, dar poate și să identifice pericole sau riscuri și să ofere sugestii utile pentru îmbunătățirea securității și organizării muncii. Napo este un personaj plăcut și atractiv, cu reacții și emoții puternice. Dacă Napo este deranjat, plictisit sau îndrăgostit, se vede imediat! Astfel, oricine se poate identifica cu Napo, de la angajați tineri până la lucrători cu vechime.

Figura 8. Sursă: NAPO Consortium.

Asigurarea succesului formării profesionale în materie de SSM

EU-OSHA a identificat mai mulți factori care pot contribui la succesul formării profesionale în domeniul SSM:

- Motivarea și angajamentul personalului de conducere intermediar și superior față de SSM, inclusiv prin prezența la sesiunile de formare profesională.
- Furnizarea programelor de formare profesională în cadrul unui sistem general și eficace de gestionare a securității, destinat prevenirii riscurilor la locul de muncă. O formare profesională neinclusă într-un astfel de sistem nu este eficace pentru reducerea riscurilor.
- Programe de mentorat cu participarea colegilor, incluzând lucrători tineri cu mai multă experiență și lucrători cu vechime care dispun de o experiență îndelungată. Acestea asigură o experiență pozitivă atât pentru colegii noi, cât și pentru cei cu vechime.
- Utilizarea unor metode active și participative de învățare, prin care angajații învață, spre exemplu, să recunoască pericole și să rezolve probleme concrete la locul de muncă;
- Utilizarea rezultatelor acestor studii în evaluări ale riscurilor de la locul de muncă și în procesul de prevenire. Astfel, exercițiile își dovedesc utilitatea pentru tinerii lucrători și valoarea pentru angajatori.
- Formarea profesională a supraveghetorilor, mentorilor și formatorilor în privința rolului care le revine și în materie de SSM.
- Transformarea formării profesionale în domeniul SSM într-o componentă integrantă a formării și dezvoltării pe tot parcursul vieții. Conform legii, SSM nu trebuie să se limiteze la o sesiune unică de instruire în momentul angajării.

CÂTEVA DINTRE FILMELE CU NAPO

- ▶ Când apare... stresul
- ▶ Nu-i deloc de râs
- ▶ Lucrăm împreună
- ▶ Plămâni la lucru
- ▶ Mișcare în siguranță
- ▶ Întreținerea în condiții de siguranță
- ▶ Protejați-vă pielea
- ▶ Atenție: produse chimice!
- ▶ Securitatea în... și în afara muncii
- ▶ Napo se confruntă cu riscurile
- ▶ Reduceți efortul
- ▶ Început sigur!
- ▶ Oprți zgomotul!
- ▶ Curat lună
- ▶ Siguranță pe șantier
- ▶ Aventurile lui Napo
- ▶ Povestea semnelor

Consoțul Napo publică periodic filme noi. Vă rugăm să consultați site-ul web www.napofilm.net

Instrumente și referințe utile:

- **Rețeaua europeană pentru educație și formare în domeniul securității și sănătății în muncă** („European Network Education and Training in Occupational Safety and Health” – **ENETOSH**) – standarde privind calitatea în selectarea formatorilor, dezvoltarea unui conținut armonizat de formare la nivel înalt și crearea unui sistem de certificare. Standardul este format din patru părți: (i) formarea formatorului; (ii) fundamentele securității și sănătății; (iii) promovarea sănătății la locul de muncă; (iv) gestionarea SSM. A fost tradus în 10 limbi și poate fi obținut de pe site-ul web al ENETOSH, la http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Animațiile educative Napo** – <https://www.napofilm.net/ro/about-napo/the-napo-story>
Napo este protagonistul unei serii de filme animate care prezintă subiecte importante de securitate și sănătate la locul de muncă, într-un mod accesibil și memorabil. Acest personaj agreabil simbolizează un posibil angajat din orice industrie sau sector. Filmele Napo sunt produse cu participarea mai multor organizații/autorități europene în materie de sănătate și securitate: **AUVA** (Austria); **DGUV** (Germania); **HSE** (Regatul Unit); **INAIL** (Italia); **INRS** (Franța); **SUVA** (Elveția), precum și Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). **Filmele pot fi utilizate gratuit în activități de sensibilizare, formare profesională, instruire și comunicare în materie de SSM.**

6 Rolul liderului și cultura SSM

Indiferent de precizia și de eficiența evaluării și a măsurilor de gestionare a riscurilor, atât dumneavoastră, cât și ceilalți directori trebuie să garantați funcționarea în practică a acestor măsuri prin exemplul personal. Trebuie să le demonstrați propriilor lucrători că luați în serios importanța sănătății și securității și că sunteți hotărât să vă respectați planurile de acțiune.

Cultura sănătății și securității

Cultura sănătății și securității este unul dintre factorii cheie ai evaluării eficacității unui sistem de securitate. Aceasta înseamnă includerea principiilor și obiectivelor de sănătate și securitate între valorile fundamentale ale companiei și integrarea lor în **acțiunile și deciziile de zi cu zi**.

O cultură pozitivă a securității implică oferirea unui exemplu credibil pentru comportamentele și valorile pe care le promovați. O supraveghere zilnică proactivă înseamnă un angajament pe cât de vizibil, pe atât de important față de înalta prioritate a securității în organizație. Este de la sine înțeles că trebuie să fiți primul care respectă aceste reguli. Lucrătorii dumneavoastră vă vor observa comportamentul și se vor ghida în funcție de acesta pentru a decide care comportamente sunt acceptabile și care nu.

Exemplul dumneavoastră personal poate avea un impact foarte puternic într-o întreprindere mică: dacă sunteți proprietarul/administratorul unui atelier și lucrați uneori alături de ceilalți angajați, decizia de a purta, de exemplu, echipamentul de protecție va influența puternic comportamentul celorlalți lucrători.

De asemenea, dacă ocupați un post de conducere de nivel mediu sau de lider de echipă apropiat de lucrători și implicat în activitățile zilnice ale acestora, aveți ocazii importante de a conduce prin puterea exemplului personal și de a încuraja comportamentele corecte.

Cu toate acestea, rolul directorilor generali și al membrilor consiliului de administrație este, de asemenea, esențial. Importanța pe care o întreprindere și personalul de conducere al acesteia o acordă sănătății și securității la locul de muncă și măsura în care managerii își folosesc autoritatea pentru a promova conformitatea cu politica și normele de sănătate și securitate sunt aspecte care motivează lucrătorii să respecte standardele stabilite de conducere.

Autoritatea pentru Sănătate și Securitate (HSE) din Regatul Unit ⁵ propune câteva exemple privind modul în care directorii își pot demonstra cu ușurință și în mod vizibil angajamentul față de sănătatea și securitatea din propria întreprindere:

- Vizitați spațiile de producție pentru a lăuda bunele practici de sănătate și securitate și pentru a combate comportamentele nesigure prin încurajarea schimbărilor și căutarea cauzelor erorilor, cu scopul de a asigura conformitatea cu normele de sănătate și securitate. Aceste vizite pot fi utile și pentru că le oferă angajaților ocazia de a semnala eventuale probleme de sănătate și securitate.
- Participați în mod regulat la ședințele comitetului de sănătate și securitate.
- Introduceți subiectul sănătății și securității în muncă în timpul ședințelor de echipă.
- Participați activ la investigarea accidentelor, a incidentelor evitate la limită, a altor incidente și a îmbolnăvirilor.
- Menționați sănătatea și securitatea în fața unei game largi de public ori de câte ori este posibil.
- Concentrați-vă în egală măsură asupra veștilor în materie de sănătate și securitate bune și rele, lăudând comportamentul corect și veștile bune și folosind veștile rele ca exemplu pentru a îmbunătăți situația.
- Încurajați angajații să se implice proactiv în crearea de strategii, politici și măsuri în materie de SSM.
- Stabiliți obiective SSM pe termen lung și evaluați performanțele întreprinderii în domeniul SSM.
- Trageți la răspundere directorii, supraveghetorii și conducerea ierarhică pentru incidentele SSM.

Puteți crește vizibilitatea rolului de lider al SSM prin adoptarea unor coduri de conduită internă sau programe de conducere, elaborate în colaborare cu lucrătorii, precum cele din exemplul de mai jos.

5) <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Cele 10 reguli de platină pentru o conducere mai bună⁶

1. Nu uita că lucrezi cu oameni
 - Nu-i epuiza
 - Oamenii nu sunt mașini
 - Tratează-i cu demnitate și respect
2. Ascultă și vorbește cu oamenii
 - Nu uita pe nimeni
 - Comunică frecvent
 - Cultivă și dezvoltă competențele de comunicare ale supraveghetorilor și directorilor
3. Rezolvă problemele cu promptitudine
 - Nu lăsa problemele să se agraveze
 - Informează oamenii despre progresele făcute
4. Asigură-te că documentația își îndeplinește rolul
 - Păstrează-o actualizată
 - Asigură-te că este relevantă
5. Îmbunătățește competențele în domeniul SSM
 - În special la nivelul conducerii
6. Încurajează oamenii să comunice veștile rele
7. Fă ordine mai întâi la propriul loc de muncă
8. Evaluează și monitorizează riscurile la care sunt expuși oamenii
 - Nu te limita la a reacționa la incidente: remediază situația înainte să se întâmple incidente negative
 - Controlează riscurile la sursă
9. Verifică permanent dacă măsurile tale sunt eficiente
 - Obții rezultatele pe care ți le doreai?
10. Folosește resurse adecvate de timp și bani

Participarea lucrătorilor

Crearea și punerea în aplicare a unei culturi eficiente în materie de SSM presupune participarea atât a directorilor, cât și a lucrătorilor. Un director nu are soluții la toate problemele de sănătate și securitate. În schimb, lucrătorii și reprezentanții lor știu în detaliu în ce constă munca pe care o fac și modul în care aceasta îi afectează. Din acest motiv, întreprinderile în care lucrătorii contribuie activ la inițiativele de sănătate și securitate au adeseori o rată mai redusă a riscurilor profesionale și a accidentelor de muncă. Un studiu recent a demonstrat, de asemenea, faptul că cele mai rentabile intervenții în materie de sănătate în muncă sunt cele care asigură o înaltă implicare a lucrătorilor ⁷.

Participarea lucrătorilor la inițiativele de sănătate și securitate este un proces simplu, bidirecțional, prin care angajatorii și lucrătorii/reprezentanții lucrătorilor:

- comunică între ei;
- își ascultă preocupările;
- caută și împărtășesc opinii și informații;
- discută diverse chestiuni la momentul oportun;
- ascultă opinia fiecăruia;
- iau decizii împreună;
- își arată încredere și respect reciproc.

Cunoașteți deja faptul că legea prevede ca lucrătorii să participe, să fie informați, instruiți, formați și consultați în aspecte legate de sănătate și securitate. Cu toate acestea, o participare completă înseamnă mai mult decât consultare, ceea ce înseamnă că lucrătorii și reprezentanții lor trebuie să fie implicați și în procesul decizional.

Instrumente și referințe utile:

- **EU-OSHA: Aptitudinile de conducere și de gestionare privind securitatea și sănătatea în muncă – un ghid practic** – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/ro/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190ROC.pdf
- **EU-OSHA: Participarea lucrătorilor privind securitatea și sănătatea în muncă – ghid practic** – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/ro/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/TE3111179_ROC.pdf
- **EU-OSHA: Practici de participare a lucrătorilor – analiză a studiilor de caz:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Bune practici publicate pe site-ul web al EU-OSHA:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Ghid elaborat de HSE:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH WIKI – Importanța unor bune aptitudini de conducere în domeniul SSM:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6) Cele 10 reguli de platină în domeniul minier din Australia conțin norme generale care pot fi aplicate în orice sector – https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health
7) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

7 Trei exemple practice de gestionare a riscurilor

7.1 Stresul asociat condițiilor de muncă

Pericolele la locul de muncă sunt numeroase și variate. Uneori, natura riscurilor și măsurile posibile de reducere a acestora sunt clare, alteori sunt mai complexe și mai dificil de gestionat de către angajator. Modificările de pe piața și din organizarea muncii înseamnă apariția unor riscuri noi sau o prevalență mai mare a unor riscuri. Această secțiune prezintă trei exemple de factori de risc care pot surveni la orice loc de muncă și care pot fi dificil de gestionat, alături de câteva sugestii și instrumente de gestionare practică a acestora.

Care sunt efectele acestuia la locul de muncă?

Stresul la locul de muncă poate fi legat de:

- conținutul și tipul sarcinilor, contactul cu alte persoane la locul de muncă (precum clienți), modificări ale unor procese, restruc-turări și utilizarea anumitor aptitudini;
- intensitatea muncii și autonomia la locul de muncă, inclusiv aspecte legate de volumul, ritmul și controlul muncii;
- organizarea timpului de lucru și echilibrul dintre viața profesio-nală și cea privată;
- mediul social, inclusiv relațiile interpersonale la locul de muncă și sprijinul social;
- insecuritatea locului de muncă și dezvoltarea profesională.

Stresul apare atunci când o persoană consideră că există un dezechilibru între sarcinile pe care le are de îndeplinit și capaci-tatea de a duce la îndeplinire aceste sarcini. Este evident că un lucrător care suferă de stres nu este la fel de productiv și creativ precum ar putea fi, iar lucrul sub stres prelungit poate conduce la probleme de concentrare, erori și comportamente negative.

Stresul la locul de muncă poate avea efecte psihologice, fizice și sociale negative și poate provoca epuizare, depresie și, în cazuri extreme, chiar sinucidere.

Pe lângă problemele de sănătate mintală, lucrătorii expuși la stres prelungit pot dezvolta probleme grave de sănătate fizică, precum boli cardiovasculare și afecțiuni musculo-scheletice.

Ce obligații aveți în calitate de angajator?

Evaluarea riscurilor la adresa sănătății și securității trebuie să includă riscurile psihosociale și măsuri de combatere a acestora (a se vedea informațiile generale de mai sus privind efectuarea evaluării riscurilor).

Căutați semne de stres asociat condițiilor de muncă. Acestea pot fi destul de variate: Figura 10 oferă câteva exemple de indica-tori organizaționali și individuali ai stresului asociat condițiilor de muncă.

Mai jos sunt prezentate câteva exemple de posibile întrebări pen-tru evaluarea riscurilor și de soluții la unele dintre problemele care pot fi identificate:

→ „Cultură”

Există o comunicare deschisă, sprijin și respect reciproc? Opiniile lucrătorilor și ale reprezentanților acestora sunt luate în consi-derare?



Figura 9. Sursă: EU-OSHA. Campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2014-2015.

→ *Cereri*

Personalul este supra- sau subsolicitat? Dispune de aptitudinile și capacitățile necesare pentru a-și duce la îndeplinire sarcinile? Cum puteți caracteriza mediul fizic (zgomot, vibrații, ventilare, iluminare etc.) și psihosocial (violență, hărțuire etc.)?

→ *Control*

Persoanele au suficientă putere de decizie privind modul în care își desfășoară activitatea?

→ *Relații*

Cum caracterizați relațiile dintre colegi și pe cele dintre colegi și directori? Dar relațiile dintre directori și conducerea superioară? Există indicii de comportament agresiv sau de hărțuire?

→ *Schimbare*

Lucrătorii sunt îngrijorați pentru securitatea locului de muncă? Sunt dezorientați din cauza schimbărilor la locul de muncă și a implicațiilor acestora pentru ei și pentru colegi?

→ *Rol*

Lucrătorii suferă ca urmare a unor roluri conflictuale (cerințe contradictorii) sau ambigue (neclare)?

→ *Sprrijin, formare profesională și factori individuali*

Angajații noi și personalul ale căror sarcini s-au modificat primesc formare profesională introductivă adecvată? Angajații beneficiază de sprijin social? Sunt luate în considerare diferențele dintre persoane?

Există beneficii comerciale clare ale unei bune cunoașteri a factorilor psihosociali, a modului în care aceștia afectează lucrătorii și a măsurilor posibile pentru a preveni sau reduce efectele negative. Consultați referințele de la sfârșitul prezentei secțiuni, în special versiunea dedicată țării dumneavoastră a ghidului electronic elaborat de EU-OSHA. Autoritățile naționale în materie de sănătate și securitate oferă și alte ghiduri, liste de verificare sau instrumente utile.

ORGANIZARE

PARTICIPARE

- ▶ Absenteism, mari fluctuații de personal, contorizare incorectă a timpului de lucru, probleme de disciplină, hărțuire, comunicare agresivă, izolare.

PERFORMANȚĂ

- ▶ Reducerea cantității sau calității unor produse sau servicii, accidente, decizii incorecte, erori.

COSTURI

- ▶ Creșterea costurilor de despăgubire sau tratament medical, trimeri către unități de servicii medicale

PROBLEME INDIVIDUALE

COMPORTAMENT

- ▶ Abuz de tutun, alcool sau droguri, violență, agresivitate sau hărțuire.

AFECTIUNI PSIHLOGICE

- ▶ Tulburări de somn, anxietate, depresie, incapacitate de concentrare, iritabilitate, probleme în relațiile de familie, epuizare.

SĂNĂTATE

- ▶ Dureri de spate, probleme cardiace, ulcere peptice, hipertensiune, slăbirea sistemului imunitar

Figura 10. Sursă: EU-OSHA.

Instrumente și referințe utile:

- **Comisia Europeană, Promovarea sănătății mintale la locul de muncă: Orientări privind punerea în aplicare a unei abordări globale.** Aceste orientări introduc și oferă recomandări pentru angajatori, angajați și alte părți interesate referitoare la gestionarea problemelor de sănătate mintală la locul de muncă. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă.** Acest site conține resurse privind bunele practici în acest domeniu. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Un ghid electronic practic pentru gestionarea riscurilor psihosociale.** Acest ghid electronic multilingv ajută angajatorii și angajații din întreprinderi mici și microîntreprinderi să gestioneze riscurile psihosociale. A fost publicat în 30 de versiuni naționale, care includ trimeri către legislația națională și informații privind resursele naționale și instrumentele practice. http://hw2014.healthy-workplaces.eu/ro/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=ro
- **EU-OSHA, OSH WIKI: Probleme psihosociale.** Acest site oferă informații privind riscurile psihosociale, mai ales în contextul modificării modelelor de lucru, dar și din perspectiva sectorială. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Bune practici publicate pe site-ul web al EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

Riscuri asociate

7.2 afecțiunilor musculo-scheletice

Care sunt efectele acestora la locul de muncă?

Afecțiunile musculo-scheletice (AMS) reprezintă cea mai frecventă problemă provocată de condițiile de muncă din Europa și generează costuri de miliarde de euro pentru angajatori și statele membre.

AMS se împart în două categorii principale: dureri/vătămări dorso-lombare și afecțiuni ale membrilor superioare (denumite uneori „traumatisme produse prin solicitări repetitive”). Pot fi afectate, de asemenea, și membrele inferioare. AMS includ toate vătămrile sau afecțiunile articulațiilor sau ale altor țesuturi. Problemele de sănătate variază de la dureri minore până la afecțiuni medicale mai grave, care necesită concediu sau tratament medical. În cazurile cronice, acestea pot conduce chiar la invaliditate și la necesitatea de a renunța la muncă.

AMS pot fi provocate sau agravate de factori fizici (ergonomici, biomecanici), dar și de factori psihosociali, precum intensitatea muncii, suprasolicitare, monotonie, lipsa controlului asupra activității, suprasolicitare mentală și responsabilități excesive, în special în asocieră cu factori fizici.

În plus, caracteristicile atât ale mediului de lucru, inclusiv echipamentul de lucru și disponerea spațiului de lucru, cât și ale obiectelor manipulate, influențează evoluția acestor condiții.

Ce obligații aveți în calitate de angajator?

Riscurile ergonomice apar practic la orice loc de muncă. Acestea afectează lucrătorii din fabrici, conducătorii auto sau fermierii, dar și persoanele care lucrează în sectorul serviciilor și lucrătorii din birouri. Aceste riscuri nu pot fi complet eliminate, dar vestea bună este că puteți lua măsuri de prevenire sau cel puțin de minimizare a unor AMS, eficiente din punctul de vedere al costurilor⁸. Conform unor studii recente, astfel de măsuri sunt justificate prin faptul că anumite investiții de îmbunătățire a ergonomiei/combatere a AMS la locul de muncă pot avea ca efect o mai mare rentabilitate a investițiilor⁹.

În cazul lucrătorilor care suferă deja de AMS, cea mai mare dificultate este de a le păstra șansele de angajare, de a le crea condiții pentru a continua să muncească și, dacă este necesar, de a-i reintegra la locul de muncă.

În evaluarea riscurilor, căutați tipuri diferite de riscuri, luând în considerare faptul că acestea funcționează adeseori în combinație și că AMS sunt favorizate de factori fără legătură cu condițiile de muncă (de exemplu, activitatea fizică individuală, obezitatea, stresul în viața privată).

Acești factori pot include:

- **Factori fizici, precum:**
 - Utilizarea forței sau a unei presiuni localizate;
 - Mișcări repetitive sau forțate;
 - Poziții de lucru incomode sau statice.

Atunci când evaluați astfel de factori fizici, este de asemenea important să le studiați durata, deoarece o perioadă insuficientă de recuperare crește riscul de rănire.

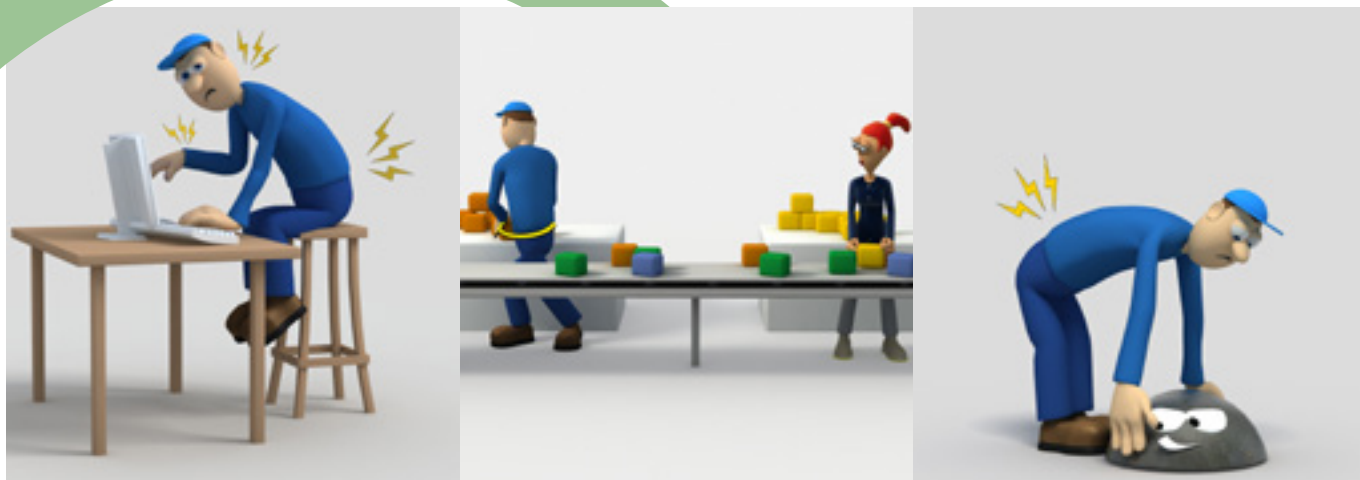


Figura 11. Sursă: Napo Consortium. Scene cu Napo în „Reduceri efortul”.

- 8) În cazul activităților care presupun manipularea manuală a greutăților, lucrul în fața monitorului și utilizarea unor unelte sau echipamente producătoare de vibrații, trebuie să consultați prevederile directivelor care reglementează astfel de domenii de activitate.
- 9) Studii de caz publicate într-un raport recent au identificat un raport cost-beneficii în valoare de până la 6.2: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Factori privind mediul de lucru, precum:**

- vibrații;
- iluminare insuficientă, temperatură scăzută sau umiditate;
- spațiu limitat (spațiu insuficient pentru desfășurarea activității sau pentru desfășurarea acesteia în condiții de siguranță);
- caracteristicile suprafeței de lucru și a pozițiilor de ședere;
- caracteristicile obiectelor manipulate (dimensiune și formă – de exemplu, prea mari, voluminoase, dificil de manipulat);
- greutatea și distribuția acesteia (de exemplu, greutate excesivă, instabilitate, impredictibilitate);
- tipul de mânăre existente la nivelul recipientelor, uneltelor și echipamentelor (de exemplu, dificil de prins, caracteristici dăunătoare – ascuțite/fierbinți).

- **Factori psihosociali, cum ar fi:**

- intensitatea muncii (lucrul într-un ritm foarte alert sau cu termene limită prea scurte);
- lipsa controlului asupra unor sarcini din volumul de muncă;
- suprasolicitare mentală.

După ce ați identificat riscurile principale, găsiți metode de a le combate. Adeseori, simple schimbări precum încurajarea luării de pauze, alternarea sarcinilor sau efectuarea unor exerciții fizice simple pentru cei care desfășoară activități în principal sedentare pot avea o contribuție semnificativă. Acordați atenție în prealabil aspectelor ergonomice – de exemplu, înainte de a achiziționa echipamente noi sau de a reproiecta spațiile de lucru.

AMS pot fi prevenite sau atenuate prin mai multe metode practice:

- **Disponerea locului de muncă:**

- adaptați poziția, înălțimea și disponerea pentru a îmbunătăți pozițiile de lucru;
- puneți la dispoziție scaune reglabile, utilizați platforme etc.;
- asigurați o bună iluminare, evitați formarea de reflexii pe ecrane.

- **Echipamente:**

- asigurați-vă că echipamentele sunt proiectate ergonomic și adecvate sarcinilor;
- utilizați preferabil unelte ușoare, reduceți greutatea diverselor obiecte.

- **Lucrători:**

- *îmbunătățiți gradul de conștientizare a riscurilor;*
- *asigurați formare profesională în bune metode de lucru;*
- *aveți în vedere monitorizarea și protejarea stării de sănătate, dar și măsuri de reintegrare a lucrătorilor care suferă deja de AMS.*

- **Organizarea muncii:**

- planificați lucrul astfel încât să evitați munca repetitivă sau lucrul prelungit în poziții incomode;
- introduceți pauze scurte și frecvente în cazul activităților cu un grad mai mare de risc (nu neapărat perioade de odihnă);
- rotiți posturile sau realocați activitățile.

Referințe suplimentare:

- **Informații generale privind AMS sunt disponibile pe pagina de web a EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/ro/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informații și rezultatele campaniei EU-OSHA 2000 „Întoarceți spatele afecțiunilor musculo-scheletice”:** <https://osha.europa.eu/ro/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns>
- **Informații și rezultatele campaniei EU-OSHA 2007 „Reduceți efortul”:** <https://osha.europa.eu/ro/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> și <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- **Consultați și alte articole relevante de pe OSH WIKI:** https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Evaluarea riscurilor ținând cont de aspectul diversității

7.3.1 Evaluarea riscurilor în funcție de vârstă

Care sunt efectele acestora la locul de muncă?

Multe trăsături, precum aptitudinile de relaționare și experiența în muncă, se îmbunătățesc odată cu vârsta. Lucrătorii mai în vârstă pot fi printre cei mai bine informați și dedicați angajați, ceea ce înseamnă că este în interesul dumneavoastră să vă asigurați că aceștia contribuie pe deplin și în mod activ la activitatea întreprinderii. Diversitatea generațiilor va stimula creativitatea și capacitatea de inovare a întreprinderii dumneavoastră, iar, pe măsură ce populația înaintea în vârstă, capacitatea de a atrage, menține și utiliza la maximum talentul lucrătorilor vârstnici va deveni tot mai importantă.

În general, aptitudinile cognitive cheie sunt puțin afectate înainte de pensionare, în timp ce inteligența, cunoștințele, limba și abilitățile complexe de soluționare a problemelor se pot îmbunătăți până la vârsta de 60 de ani.

Este posibil să apară un anumit declin al capacităților fizice și senzoriale, iar persoanele în vârstă care suferă un accident pot avea nevoie de mai mult timp pentru a se recupera, dar aceste schimbări nu îi afectează pe toți în aceeași măsură.

„Vârsta biologică nu reflectă întotdeauna vârsta cronologică a unei persoane.
Unele persoane în vârstă de 80 de ani au capacități fizice și mentale similare cu cele ale multor tineri de 20 de ani.”

Sursă: Organizația Mondială a Sănătății – 10 informații despre îmbătrânire și cursul vieții

Repartizarea pe vârstă a populației active (1990-2060)

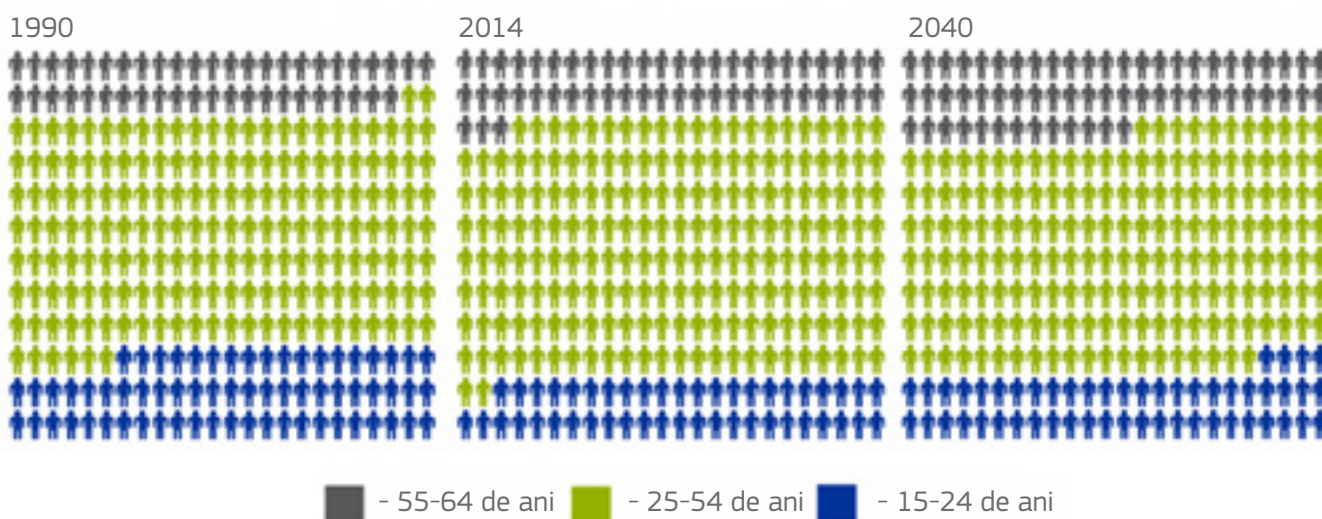


Figura 12. Sursă: EU-OSHA. Ghidul electronic „Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele”

Ce obligații aveți în calitate de angajator?

Față de lucrătorii vârstnici, aveți aceleași responsabilități ca și față de alți angajați. Nu este necesar să efectuați o evaluare separată a riscurilor pentru acest grup de angajați și nu trebuie să formulați ipoteze bazate exclusiv pe vârstă. Lucrătorii vârstnici nu constituie un grup omogen; pot exista diferențe considerabile între persoanele de aceeași vârstă ca urmare a deosebirilor de stil de viață, alimentație, formă fizică, predispoziții genetice, nivel de educație etc.

În plus, multe schimbări provocate de vârstă sunt mai relevante în unele activități profesionale decât în altele. De exemplu, modificările de echilibru sau legate de forța fizică au implicații asupra pompierilor și a personalului de salvare care lucrează în condiții extreme, poartă echipamente grele și ridică și transportă oameni; scăderea capacității de a estima distanțele și viteza obiectelor în mișcare îngreunează conducerea pe timp de noapte, dar nu îi afectează pe lucrătorii din birouri.

În **evaluarea riscurilor privind diversitatea și vârsta** trebuie să:

- Acordați atenție vârstei și dați dovadă de o atitudine pozitivă. Considerați lucrătorii în vârstă ca fiind o valoare (nu o problemă).
- Adaptați activitățile și măsurile preventive în funcție de lucrători.
- Luați în considerare nevoile angajaților în vârstă în etapele de proiectare și planificare.
- Asigurați o pregătire adecvată pentru lucrători. Oferiți-le evaluatorilor de risc, directorilor, supraveghetorilor și reprezentanților pentru securitate etc. sesiuni de formare profesională și informații în legătură cu impactul înaintării în vârstă asupra riscurilor la adresa securității și sănătății.

- Asigurați o evaluare inclusivă și participativă a riscurilor, cu implicarea lucrătorilor în cauză și întemeiată pe o examinare a situației reale.
- Exemplele de bune practici ale evaluării inclusive a riscurilor trebuie să conțină o combinație de măsuri preventive (adaptarea muncii la lucrător, adaptarea la progresul tehnic, acordarea de instrucțiuni adecvate lucrătorilor, furnizarea unei formări specifice etc.). Adoptarea acestor măsuri interconectate reprezintă un factor-cheie al succesului.
- De fiecare dată când întreprinderea dumneavoastră modifică mediul fizic la locul de muncă sau achiziționează echipamente noi, asigurați-vă că acestea pot fi utilizate și de angajații în vârstă.

Evaluarea riscurilor poate impune unele modificări în vederea adaptării la schimbările de capacitate și la starea de sănătate a lucrătorilor. Măsurile trebuie să se bazeze pe riscurile obiective și pe capacitatea lucrătorilor, nu pe vârsta lor. Acestea nu trebuie să fie complexe sau costisitoare: între exemplele cele mai răspândite se numără modificarea organizării turelor, automatizarea sarcinilor de rutină, alternarea sarcinilor, ajustarea nivelului de iluminare sau asigurarea unor posturi de lucru mai adaptabile. Rețineți că **măsurile eficiente de gestionare a riscurilor vor fi benefice pentru toți lucrătorii** (indiferent de vârstă, gen sau naționalitate).



Elementele-cheie ale unei gestionări eficiente a vârstei.
Sursă: Campania EU-OSHA pentru locuri de muncă sănătoase 2016-2017.

În plus, puteți adopta o abordare mai largă privind gestionarea aspectelor legate de vârstă, benefică atât pentru angajați, cât și pentru organizație. Această abordare holistică include următoarele elemente-cheie:

Sunt disponibile mai multe resurse privind bunele practici. Consultați referințele de la sfârșitul prezentei secțiuni, în special ghidul electronic elaborat de EU-OSHA, care conține versiuni naționale provenite din toate statele membre. Autoritățile naționale în materie de sănătate și securitate pot oferi și alte ghiduri, liste de verificare sau instrumente utile.

Referințe suplimentare:

- EU-OSHA, **Gestionarea SSM în contextul îmbătrânirii forței de muncă**: <https://osha.europa.eu/ro/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Acest site web conține resurse de bune practici în acest domeniu, inclusiv rezultatele unui proiect pilot al Parlamentului European (informații privind politicile, programele și practicile la nivelul UE și la nivel național) <https://osha.europa.eu/ro/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA, **Ghidul electronic „Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele”**. Acesta este un instrument practic pentru gestionarea de către angajatori și lucrători a SSM în contextul îmbătrânirii forței de muncă. Ghidul electronic are 31 de versiuni naționale și oferă explicații simple ale diverselor probleme, împreună cu exemple practice privind gestionarea riscurilor legate de îmbătrânire și asigurarea securității și sănătății lucrătorilor pe termen lung, precum și linkuri către resurse suplimentare. <https://healthy-workplaces.eu/ro/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2 Evaluarea riscurilor în funcție de gen

Care sunt efectele acestora la locul de muncă?

Între viața profesională a femeilor și cea a bărbaților există diferențe substanțiale, cu efecte asupra sănătății și securității în muncă. Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor și bărbaților necesită eforturi continue. Cu toate acestea, o abordare neutră din punctul de vedere al genului în ceea ce privește evaluarea și prevenirea riscurilor poate conduce la subestimarea sau chiar ignorarea riscurilor la adresa lucrătorilor de sex feminin.

Atunci când ne gândim la pericole la locul de muncă, tindem să ne gândim mai degrabă la bărbați care lucrează în zone cu risc înalt de accident, precum șantiere sau nave de pescuit, decât la femei care lucrează în centre sociale și de sănătate sau în domenii noi, precum centrele de intermediere telefonică. O examinare atentă a condițiilor reale de lucru ne arată că atât femeile, cât și bărbații se pot confrunta cu riscuri importante la locul de muncă. De asemenea, o simplificare a muncii pentru femei va însemna același lucru și pentru bărbați. Din acest motiv, este important ca evaluarea riscurilor să aibă în vedere și aspecte legate de gen.

Ce obligații aveți în calitate de angajator?

Obligațiile dumneavoastră sunt identice, indiferent de genul lucrătorilor. Nu este necesar să efectuați o evaluare separată a riscurilor pentru un anumit gen și este important să nu formulați ipoteze bazate exclusiv pe acest criteriu. Cu toate acestea, nu trebuie să ignorați implicațiile asupra genului, care sunt mai profunde în anumite activități profesionale decât în altele.

Știați că femeile sunt mai susceptibile la dureri în partea superioară a spatelui și la membrele superioare din cauza mișcărilor repetitive în munca fizică și de birou, care se agravează în timpul sarcinii? În plus, femeile au adeseori sarcini care necesită perioade îndelungate de stat în picioare, în timp ce bărbații tind să sufere mai mult de dureri dorsolombare atunci când depun efort susținut la locul de muncă. Bărbații și femeile continuă să fie expuși în moduri diferite. De exemplu, 42 % dintre lucrătorii de sex masculin și doar 24 % dintre lucrătorii de sex feminin transportă obiecte grele. În schimb, 13 % dintre femei, dar numai 5 % dintre bărbați au o muncă care presupune ridicarea sau mutarea altor persoane.

Evaluarea riscurilor privind diversitatea și genul pe care o efectuați trebuie să includă aspecte referitoare la gen, cum ar fi:

- analizarea detaliată a sarcinilor și a contextului real de lucru;
- evitarea formulării de ipoteze privind expunerea exclusiv pe criterii precum descrierea sau denumirea postului;
- evitarea prejudecăților de gen la ierarhizarea riscurilor ca înalte, medii și reduse;

- implicarea lucrătorilor de sex feminin în evaluarea riscurilor. Luați în considerare utilizarea unor cercuri de dezbateri pentru sănătate și a unor metode de cartografiere a riscurilor. Măsurile participative de îmbunătățire a ergonomiei și de atenuare a stresului pot oferi o serie de metode în acest sens;
- asigurarea unei formări și a unei informări suficiente a evaluatorilor privind aspectele legate de gen în contextul securității și sănătății în muncă;
- asigurarea că instrumentele și mijloacele de evaluare includ aspecte relevante atât pentru lucrătorii de sex masculin, cât și pentru cei de sex feminin. În caz contrar, aceste instrumente trebuie adaptate;
- informarea evaluatorilor externi în legătură cu necesitatea de a adopta o abordare care ia în considerare aspectele de gen și asigurarea că acest lucru este posibil;
- includerea aspectelor de gen atunci când sunt evaluate implicațiile în materie de SSM ale oricăror modificări planificate la locul de muncă.

De exemplu, în cazul stresului pot fi incluse:

- interfața domiciliu-loc de muncă și programele de lucru atât ale bărbaților, cât și ale femeilor;
- dezvoltarea profesională;
- hărțuirea;
- factorii de stres emoțional;
- întreruperile neplanificate și executarea concomitentă a mai multor sarcini.

Consultați referințele din caseta de mai jos și autoritatea națională competentă în materie de sănătate și securitate, care poate oferi și alte ghiduri, liste de verificare sau instrumente utile.

Referințe suplimentare:

- **EU-OSHA, Raport – Aspectele de gen în domeniul securității și sănătății în muncă.** Acest raport evidențiază importanța dublă a includerii genului în procesul de prevenire a riscurilor și a securității și sănătății în muncă în activitățile de promovare a egalității de gen în context profesional. Cooperarea dintre aceste două domenii de politică este esențială, de la nivelul european, până la nivelul locului de muncă, în scopul de a promova o mai bună prevenire a riscurilor la locul de muncă în ambele cazuri. <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Fișa informativă 43 – Includerea aspectelor de gen în evaluarea riscurilor.** Fișa informativă reafirmă necesitatea de a depune permanent eforturi de ameliorare a condițiilor de muncă atât ale bărbaților, cât și ale femeilor. Aceasta conține un tabel care oferă indicații privind diferitele domenii de activitate și factorii de risc utili în evaluarea riscurilor legate de gen. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

CUM VĂ PUTEȚI PROCURA PUBLICAȚIILE UNIUNII EUROPENE?

Publicații gratuite:

- un singur exemplar:
pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mai multe exemplare/postere/hărți:
de la reprezentanțele Uniunii Europene (http://ec.europa.eu/represent_ro.htm),
de la delegațiile din țările care nu sunt membre ale UE
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_ro.htm)
sau contactând rețeaua Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_ro.htm)
la numărul 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit în toată UE) (*).

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Publicații contra cost:

- pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

