

Angajatul cu diabet: Măsuri de adaptare rezonabilă la locul de muncă

Cum legile protejează angajații cu diabet de discriminare?

Legea cu privire incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Legea 60/2012)

- Cota de 5% angajați cu dizabilități se aplică în cazul angajatorilor publici și privați cu 20 sau mai mulți angajați, administrațiilor publice centrale și locale (articolul 34, alineatul 4);
- Măsuri de adaptare rezonabilă a locului de muncă: accesibilitatea mediului fizic, asigurare cu tehnologii și dispozitive de asistență, instruire și sprijin pentru incluziune în muncă;
- Persoanele cu dizabilități severe au dreptul la concediul de odihnă anual de 40 de zile calendaristice, iar cele cu dizabilități accentuate - de 32 de zile calendaristice; persoanele cu dizabilități au dreptul la un concediu suplimentar fără plată de până la 60 de zile calendaristice (articolul 39, alineatul 1, 2);
- Persoanele cu dizabilități care activează de la distanță/domiciliu vor fi asigurate de către angajator cu transportarea materialelor și a produselor finite. (articolul 35).

Legea cu privire la asigurarea egalității (Legea 121/2012)

- Discriminarea pe criteriu de condiție medicală sau dizabilitate este interzisă (articolul 4, alineatul d, f).

Codul Muncii (Codul 154/2003)

- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate au dreptul la o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea salariului (articolul 96);
- Persoanele cu dizabilități severe și accentuate pot munci în regim de noapte, suplimentar, în zile de repaus/sărbători, în ture, la fel pot merge în deplasări de serviciu doar cu acordul scris, iar angajatorul le va informa în scris despre un eventual refuz.

Aceste legi interzic angajatorilor să vă discrimineze dacă aveți o dizabilitate, cum ar fi diabetul. Ele vă permit să vă desfășurați activitatea profesională în condiții confortabile și să fiți protejat împotriva tratamentului inegal la locul de muncă. Dacă aveți o dizabilitate, angajatorul dvs. poate fi nevoit să facă modificări pentru a vă permite să vă desfășurați activitatea în condiții de siguranță, inclusiv accesul și utilizarea de consumabile medicale pentru stiloul sau pompa de insulină, glucometru sau sistem de monitorizare continuă a glucozei (CGM). În plus, angajatorii nu vă pot trata diferit în ceea ce privește angajarea, concedierea, disciplina, salarizarea, promovarea, formarea profesională și beneficiile suplimentare doar pentru că aveți diabet. Aceștia nu vă pot pedepsi dacă solicitați ceea ce aveți nevoie pentru a vă îndeplini responsabilitățile profesionale sau dacă vă plângeți de o atitudine nedreaptă.

Cine este protejat?

Pentru a beneficia de aceste drepturi, trebuie să fiți încadrat în statutul de persoană cu dizabilitate, ale căror sistem endocrin, o activitate vitală importantă care ajută la reglarea funcțiilor organismului, este substanțial limitat. Cu alte cuvinte, sistemul endocrin nu funcționează corect, deoarece nu produce și/sau nu utilizează insulina în mod corespunzător.

Mersul, alimentația și îngrijirea personală sunt exemple de alte activități vitale importante care sunt substanțial limitate de diabet.

Măsuri de adaptare rezonabilă

Angajatorii pot fi nevoiți să facă modificări la locul dumneavoastră de muncă, dacă aveți o dizabilitate, inclusiv diabet, pentru a vă permite să vă desfășurați activitatea și să fiți tratat în mod echitabil. Acestea se numesc „măsuri de adaptare rezonabilă”. Solicitarea de acomodare rezonabilă declanșează un „proces interactiv”, ceea ce înseamnă că dumneavoastră și angajatorul veți colabora pentru a găsi modalități care să vă permită să vă desfășurați activitatea. Astfel, angajatorul vă poate întreba ce nevoi aveți și poate discuta cu dumneavoastră despre ceea ce consideră că vă poate oferi, pentru a vă acoperi cât mai bine nevoile individuale. Acesta ar trebui să acorde prioritate preferințelor dumneavoastră, iar refuzul de a se angaja în acest proces este similar cu refuzul acomodării rezonabile, ceea ce este ilegal.

Exemple de măsuri comune de adaptare rezonabilă

- Pauze pentru a verifica nivelul glicemiei, a lua o gustare, a lua medicamente sau pentru a merge la toaletă;
- Permisivitatea de a păstra consumabile pentru diabet și alimente în apropiere, într-un mediu cu temperatură controlată, inclusiv consumabile de rezervă, în cazul în care un sistem CGM sau o pompă se defectează;
- Absențe motivate, întârzieri, plecări anticipate sau utilizarea concediului pentru programări medicale, tratament, recuperare sau instruire privind gestionarea diabetului;
- Un program de lucru diferit sau o tură standard în loc de una rotativă;
- Modificări ale politicilor la locul de muncă, cum ar fi cele care interzic de obicei utilizarea telefonului mobil sau consumul de alimente la locul de muncă;
- Permisivitatea de a utiliza un scaun în timpul lucrului;
- Permisivitatea de a utiliza monitoare de computer cu ecran mare, o lampă de masă cu cupola sau alte dispozitive de asistență, etc.

Adaptările vor depinde de nevoile individuale ale fiecărei persoane. Majoritatea persoanelor cu diabet au nevoie doar de modificări minime, care nu implică costuri semnificative pentru angajator. Cu toate acestea, angajatorii nu sunt obligați să ofere adaptări care le cauzează dificultăți financiare nejustificate. O dificultate excesivă înseamnă o cheltuială semnificativă, care nu este justificată și trebuie evaluată de la caz la caz, în funcție de natura adaptării și de angajator. O măsură de adaptare rezonabilă nu este considerată o dificultate excesivă doar pentru că este incomodă sau implică un cost nominal pentru angajator.

Utilizarea sistemelor CGM și a pompelor de insulină la locul de muncă

Sistemele CGM și pompele de insulină sunt tehnologii noi pentru gestionarea diabetului. Utilizarea acestor dispozitive și păstrarea unor consumabile de rezervă în preajmă pot fi considerate măsuri de adaptare rezonabilă. Aceste dispozitive necesită adesea acces la telefonul mobil sau la Wi-Fi. Deși anumite locuri de muncă limitează utilizarea telefoanelor mobile, orientările consensuale de specialitate în domeniul ocupării forței de muncă prevăd modificarea acestor politici, ținând cont de dizabilitatea persoanei, pentru a crea măsuri de adaptare rezonabilă. O astfel de modificare ar putea fi discutată în cadrul procesului interactiv și ar impune angajatorului doar modificarea politicii pentru angajatul cu diabet, nu și pentru întreaga organizație.

Cum veți proceda într-un mediu securizat

Anumite locuri de muncă se află în medii securizate, unde angajatorii susțin că accesul la telefoane mobile, internet sau alte tehnologii la locul de muncă implică probleme de securitate sau de altă natură. În acest caz, angajatorul dumneavoastră ar trebui să se angajeze în continuare într-un proces interactiv pentru a evalua eventuale măsuri de adaptare rezonabilă care ar răspunde nevoilor angajatului.

De exemplu, într-un mediu securizat puteți lua în considerare:

- Dezactivarea accesului la internet pe telefon și utilizarea doar a Bluetooth-ului;
- Utilizarea unui receptor fără acces la internet, pentru a primi datele despre valoarea glucozei citite de sistemul CGM sau pompă, în loc de un telefon mobil;
- Instalarea aplicației de monitorizare continuă a glucozei pe un dispozitiv securizat, cum ar fi un computer sau un telefon furnizat de angajator;
- Utilizarea unei versiuni mai vechi a sistemului CGM sau a pompei, care nu are funcții de conectivitate, dar permite monitorizarea pe un alt dispozitiv decât pe telefonul mobil;
- Utilizarea numărului de telefon de serviciu ca număr de contact pentru membrii familiei angajatului cu diabet, în caz de urgență sau întrebări privind îngrijirea acestuia;
- Ar trebui să discutați cu medical dumneavoastră despre tehnologia potrivită care vă permite în continuare să fiți în siguranță la locul de muncă.

Dacă considerați că sunteți victima discriminării la locul de muncă sau doriți mai multe informații, contactați Asociația Tinerilor cu Diabet DIA la numărul de linie verde diabet (+373) 69888282 sau expediați un e-mail la educatiediabet@gmail.com