



Directrices generales para un trabajo seguro durante la pandemia de COVID-19

ISO/PAS 45005:2020

SESION 03



5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.1 Generalidades

La organización debería establecer y comunicar los procesos para gestionar los casos sospechosos y confirmados de COVID-19.

Para limitar la posible introducción de COVID-19 en el lugar de trabajo, la organización debería implementar medidas para evaluar a las personas que ingresan al edificio y prevenir la entrada de personas que tengan síntomas, que hayan viajado recientemente hacia o desde áreas con una propagación significativa de la enfermedad en la comunidad o que hayan sido expuestos a personas infectadas con COVID-19.

La alta dirección y los gerentes de todos los niveles deberían ayudar a los trabajadores a tomar medidas inmediatas para aislarse si desarrollan síntomas de COVID-19, o ponerse en cuarentena si se requiere, y comprender los procesos establecidos y lo que se espera de ellos en relación con el reporte, el autoaislamiento o cuarentena y el regreso al trabajo.

Los brotes de COVID-19 en la organización deberían notificarse a los reguladores y autoridades sanitarias pertinentes (véase 13.2.2).

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.2 Gestión de la enfermedad en un lugar de trabajo físico

Para minimizar la transmisión de COVID-19, y para proteger al personal de primera respuesta, incluyendo los socorristas, y la persona que están tratando, cualquier persona que se sienta mal en el lugar de trabajo debería ser tratado como un potencial caso COVID-19.

La organización debería consultar a los trabajadores con responsabilidades de primeros auxilios para determinar si están dispuestos y son capaces de continuar desempeñando esta función, teniendo en cuenta las circunstancias individuales (por ejemplo, si se considera que el trabajador tiene un mayor riesgo de contraer COVID-19 o contraer una enfermedad grave por COVID-19, está viviendo en un hogar con alguien en mayor riesgo, o si el trabajador tiene ansiedad por una mayor exposición).

La organización debería:

- a) proporcionar el EPP adecuado (por ejemplo, protectores faciales, guantes, batas) y mascarillas y proporcionar orientación sobre cómo deberían usarlo los socorristas (se deberían tener en cuenta a las personas que necesitan leer los labios y cuando esta sea la situación, deberían usarse protectores faciales transparentes junto con el distanciamiento físico; si el uso de protectores faciales transparentes y el distanciamiento físico no es posible, deberían usarse otras formas de comunicación, como la escritura);
- b) aislar a la persona que no se encuentre bien mientras se prestan los primeros auxilios o si es necesario organizar el transporte desde el lugar de trabajo (por ejemplo, el transporte puede ser proporcionado por un miembro del mismo hogar);
- c) proporcionar a la persona afectada una mascarilla (se debería tener en cuenta a las personas con problemas de salud preexistentes que afectan la respiración) y pedirles que se laven o higienicen las manos;

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.2 Gestión de la enfermedad en un lugar de trabajo físico

- d) requerir a la persona afectada que abandone el lugar de trabajo, utilizando un medio de transporte seguro (por ejemplo, evitando el transporte público si es posible), a un lugar seguro adecuado (por ejemplo, el hogar o un centro médico);

NOTA 1 Esto puede ser requerido por directrices locales, regionales o nacionales.

- e) aconsejar al afectado que solicite una prueba de COVID-19 si tiene síntomas reconocidos e informar a la organización del resultado;
- f) establecer si un trabajador afectado ha estado en contacto cercano con otros trabajadores o clientes (por ejemplo, realizando actividades laborales sin distanciamiento físico en equipo o pareja, realizando servicios de contacto cercano) e informar a esos trabajadores o clientes de la posible exposición al COVID-19, manteniendo la confidencialidad en cuanto a la fuente de la posible exposición y ayudar a los trabajadores afectados a aislarse o ponerse en cuarentena inmediatamente;
- g) conservar los detalles de otros trabajadores que han estado en contacto con los trabajadores afectados en caso de que se confirme el COVID-19 y exista un requerimiento más amplio de autoaislamiento;
- h) asegurarse que las áreas en las que ha estado la persona afectada estén aisladas o sean limpiadas y desinfectadas lo antes posible, prestando especial atención al equipo, las superficies que se tocan con frecuencia (por ejemplo, manijas de puertas, botones de ascensores) y áreas comunes como baños;

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.2 Gestión de la enfermedad en un lugar de trabajo físico

- i) asegurarse que los trabajadores que realizan la limpieza o desinfección de las áreas afectadas utilizan el equipo de protección personal adecuado y siguen las prácticas operativas de trabajo seguras acordadas, basadas en la evaluación de los riesgos;
- j) informar a las autoridades sanitarias, según lo requieran las normativas u orientaciones locales, por ejemplo, si dos o más casos confirmados de COVID-19 están conectados al lugar de trabajo;

NOTA 2 Esto puede ser requerido por directrices locales, regionales o nacionales.

- k) proporcionar una orientación clara sobre cuándo es seguro para un trabajador que ha tenido COVID-19 regresar al lugar de trabajo;
- l) proporcionar información sobre las medidas que se pueden tomar para facilitar el regreso al trabajo, el apoyo continuo y la rehabilitación, según corresponda.

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.3 Manejo de la enfermedad de los trabajadores en el hogar o en entornos móviles

La organización debería establecer un proceso para manejo de los trabajadores que desarrollan síntomas de COVID-19 mientras trabajan en el hogar o en una función móvil. La organización debería asegurarse que:

- a) se anima a los trabajadores a que informen inmediatamente de los síntomas a la organización;
- b) la persona afectada abandone el lugar de trabajo, si está fuera de su propio hogar, utilizando un método de transporte seguro (por ejemplo, evitando el transporte público si es posible), a un lugar seguro adecuado (por ejemplo, el hogar o un centro médico);

NOTA Esto puede ser requerido por directrices locales, regionales o nacionales.

- c) los trabajadores sean conscientes, y se les oriente a seguir, las regulaciones relativas al autoaislamiento o cuarentena (incluso si los trabajadores han estado en contacto cercano o prolongado con alguien que tiene COVID-19);
- d) hay una comunicación habitual con el trabajador afectado, para determinar si los síntomas continúan desarrollándose más o si el trabajador se enferma gravemente;
- e) los trabajadores entienden si deberían seguir realizando las actividades laborales desde su hogar, si están lo suficientemente bien o si el tiempo debería tomarse como una licencia por enfermedad;
- f) los trabajadores entienden el proceso para volver a las actividades laborales después del autoaislamiento o la recuperación de COVID-19;
- g) se hacen ajustes razonables, si es necesario, para apoyar a un trabajador que se reincorpora a las actividades laborales después de haber contraído COVID-19, teniendo en cuenta tanto las necesidades físicas como las psicológicas.

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.4 Pruebas, rastreo de contactos y cuarentena

La organización debería tomar medidas para asegurarse de conocer plenamente la legislación actual o la orientación de los reguladores y autoridades sanitarias pertinentes sobre pruebas, rastreo de contactos y cuarentena.

NOTA Pueden aplicar directrices locales, regionales o nacionales.

Adicionalmente, las organizaciones deberían:

- a) animar a los trabajadores con síntomas a solicitar una prueba lo antes posible;
- b) animar la aplicación de pruebas periódicas a los trabajadores que tengan una interacción prolongada con otras personas como resultado de su función, incluidos los trabajadores que no presenten síntomas;
- c) animar el uso de aplicaciones móviles (apps) y sitios de investigación que den seguimiento a la salud y los síntomas;
- d) apoyar el rastreo de contactos, asegurándose de que los datos de los trabajadores o las personas que visitan la organización se mantengan, en la medida de lo posible, y se respete la confidencialidad;

5 Casos sospechosos o confirmados de COVID-19

5.4 Pruebas, rastreo de contactos y cuarentena

- e) requerir a los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes que se pongan en cuarentena cuando sea requerido debido a:
 - 1) restricciones de viaje;
 - 2) orientaciones de rastreadores de contactos, autoridades sanitarias o información recibida a través de aplicaciones móviles (apps) u otras comunicaciones;
- f) considerar las necesidades y circunstancias individuales si las actividades relacionadas con el trabajo pueden llevar a la necesidad de la cuarentena, ya sea en el hogar o en otro lugar, y respaldar el costo de la cuarentena cuando sea apropiado;
- g) realizar ajustes razonables para los trabajadores que requieran someterse a cuarentena debido a actividades no relacionadas con el trabajo (por ejemplo, la cuarentena requerida al regresar de un viaje personal) y permitir que los trabajadores tomen permiso anual, especial o no remunerado, si es apropiado;
- h) dejar clara su política de viajes personales durante la pandemia para todos los trabajadores.

6 Salud psicológica y bienestar

6.1 La organización debería establecer procesos para gestionar el impacto de la pandemia en la salud psicológica y el bienestar de los trabajadores.

La salud psicológica y el bienestar pueden verse afectados por peligros psicosociales como:

- a) la incertidumbre (por ejemplo, sobre lo que se espera, cuánto tiempo pueden durar los acuerdos, el impacto en el salario o las horas de trabajo);
- b) la carga y ritmo de trabajo (por ejemplo, demasiado o muy poco trabajo, expectativas de cumplir plazos cortos incluso si las actividades llevan más tiempo debido a la modificación de los métodos de trabajo);
- c) las horas de trabajo (por ejemplo, horarios impredecibles, horas reducidas o ampliadas, nuevos patrones de turnos);
- d) la ambigüedad de los roles (por ejemplo, cambios en lo que se espera de un rol, nuevos roles, falta de claridad);
- e) la falta de control (por ejemplo, cambios rápidos en los niveles de riesgo, lo que lleva al endurecimiento o a la flexibilización repentina de las restricciones o a la modificación de los métodos de trabajo);

6 Salud psicológica y bienestar

- f) la falta de apoyo social (por ejemplo, soledad, aislamiento físico, cuestiones de comunicación);
- g) los impactos del aislamiento prolongado y el trabajo remoto (por ejemplo, sobreexposición a pantallas, cansancio, aburrimiento, falta de concentración, insomnio);
- h) la inseguridad laboral (por ejemplo, preocupación por la posible pérdida del empleo, cuestiones financieras domésticas);
- i) la dificultad en equilibrar el trabajo y la vida familiar (por ejemplo, responsabilidades de cuidado, emergencias familiares, necesidad de trabajar fuera de las horas normales de trabajo);
- j) los roles específicos que son de mayor riesgo debido a la interacción frecuente, cercana o prolongada con otras personas (por ejemplo, primera línea, frente al público, trabajo móvil);
- k) las circunstancias específicas del trabajador (por ejemplo, pertenencia a un grupo vulnerable, duelo o enfermedad grave en la familia).

6 Salud psicológica y bienestar

6.2 Para gestionar los riesgos para la salud psicológica y el bienestar relacionados con COVID-19, la organización debería:

- a) promover una cultura de confianza, cuidado y apoyo reconociendo que los trabajadores individuales experimentan diferentes cuestiones y que las ansiedades o dificultades son válidas y respetadas;
- b) permitir reuniones confidenciales periódicas (remotas o físicas, según corresponda) para discutir cuestiones y ansiedades, y acordar formas de apoyar al trabajador;
- c) mantener reuniones periódicas remotas o físicas con equipos de trabajadores;
- d) permitir un horario de trabajo flexible y tiempo libre;
- e) ayudar a los trabajadores a establecer límites saludables entre el tiempo laboral y no laboral comunicándoles cuándo se espera que estén trabajando y disponibles, teniendo en cuenta la necesidad de flexibilidad;

6 Salud psicológica y bienestar

- f) permitir a los trabajadores un mayor control sobre el ritmo de trabajo y los plazos, si es posible;
- g) dar información periódica, clara y precisa sobre la situación actual de la organización y los cambios previstos que puedan afectar a los trabajadores;
- h) considerar la posibilidad de proporcionar EPP, mascarillas, protectores faciales y otras medidas de control adecuados para los trabajadores que tengan inquietudes acerca de estar en el lugar de trabajo físico, incluso si la organización no lo requiere;
- i) ofrecer recursos adicionales para ayudar a los trabajadores a gestionar su propia salud y bienestar psicológicos (por ejemplo, programas en línea, sitios web, acceso a profesionales que ofrecen asesoramiento sobre duelo y trauma, asesoramiento financiero).

NOTA La Norma ISO 45003 y la serie de Normas ISO 10075 proporcionan orientaciones adicionales sobre la gestión de la salud psicológica

7 Inclusión

La organización debería asegurarse que las medidas adoptadas para gestionar los riesgos derivados de COVID-19 para la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo tengan en cuenta las repercusiones en los diferentes grupos de trabajadores y otras partes interesadas pertinentes.

La organización debería, por ejemplo:

- a) asegurar que se respeten las cuestiones e inquietudes surgidas, y se atiendan las solicitudes, en la medida de lo posible;
- b) seguir apoyando el trabajo desde el hogar para los trabajadores que pueden realizar actividades laborales a distancia y están inquietos por volver al lugar de trabajo físico;
- c) sensibilizar y capacitar a los trabajadores para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad (por ejemplo, facilitar el acceso a baños adecuados, comprender como se desempeñan los animales de apoyo, adoptar medidas para reducir las dificultades de comunicación causadas por los protectores faciales);
- d) asegurar que las instalaciones para los grupos religiosos sean accesibles de forma segura;
- e) adaptar las funciones y actividades para reducir los riesgos para los trabajadores vulnerables, si es posible;
- f) asegurar que las comunicaciones electrónicas sean accesibles (por ejemplo, sitios web, sistemas de citas o pedidos en línea).

En el Anexo B se ofrece más información sobre las consideraciones de accesibilidad e inclusión.

La organización debería determinar qué recursos se necesitan para gestionar eficazmente los riesgos relacionados con COVID-19 y asegurar que se disponga de recursos suficientes. La organización debería establecer procesos para ayudar a asegurar que los recursos esenciales se mantengan, se gestionen de forma adecuada y se puedan suministrar de forma fiable según sea necesario.

Los trabajadores responsables de la gestión de los recursos para mitigar los riesgos relacionados con COVID-19 deberían ser claramente identificados y comunicados a los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes. La organización debería asegurarse de que exista un proceso que permita el diálogo continuo con los trabajadores sobre las necesidades específicas de recursos para gestionar COVID-19 y sobre cómo los trabajadores pueden escalar las cuestiones.

Al determinar los recursos necesarios para iniciar, reanudar y mantener las actividades esenciales, la organización debería tener en cuenta:

- a) los recursos humanos, incluidos los recursos prácticos y apoyo psicológico a los trabajadores y los procesos para administrar la reducción de los recursos humanos debido a la enfermedad o al autoaislamiento;
- b) los recursos financieros;
- c) los EPP apropiado, incluida una disposición específica para los trabajadores con funciones de limpieza y desinfección;
- d) los materiales para lavarse y higienizarse las manos, materiales de limpieza y desinfección;

- e) la provisión adecuada y segura de instalaciones sanitarias;
- f) la tecnología;
- g) la infraestructura y el equipo (por ejemplo, en relación con la gestión de los desechos, el agua y la energía);
- h) los métodos de comunicación (véase el Capítulo 9);
- i) la necesidad y disponibilidad de formación adicional para asegurar que los trabajadores sean competentes para asumir funciones o actividades adicionales.

La organización debería asegurarse de que la ausencia temporal, prolongada o permanente de los trabajadores (por ejemplo, por enfermedad, autoaislamiento o cuarentena, pérdida de puestos de trabajo) no ponga en riesgo la salud o la seguridad de los trabajadores disponibles. La organización debería asegurarse de que los trabajadores sean competentes para desempeñar las funciones o actividades que se les requieran, en particular si se espera que los trabajadores asuman nuevas tareas.

La organización debería tomar medidas para minimizar la carga de trabajo adicional y asegurar que cualquier carga de trabajo adicional sea solo a corto plazo. Los gerentes de línea deberían dar seguimiento a la carga de trabajo y el impacto en los trabajadores afectados para que los trabajadores individuales no trabajen más allá de las horas de trabajo acordadas y tomen períodos de descanso y tiempo libre.

9 Comunicación

9.1 Generalidades

9.1.1 La organización debería comunicar su compromiso de gestionar los riesgos relacionados con COVID-19 e informar a los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes de:

- a) las medidas y controles generales de seguridad;
- b) las formas de trabajo requeridas, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores individuales y de los grupos;
- c) lo que se espera de ellos;
- d) lo que pueden esperar de la organización;
- e) cómo informar de inquietudes o incidentes de seguridad.

La organización debería asegurar la comunicación periódica de la alta dirección con los trabajadores de todos los niveles, para demostrar el compromiso con las políticas y las formas de trabajo acordadas durante la pandemia.

9 Comunicación

9.1 Generalidades

9.1.2 La organización debería utilizar una combinación de métodos de comunicación formales e informales (por ejemplo, intranet, sitio web, correo electrónico, señales, imágenes, símbolos, llamadas telefónicas, anuncios de audio, vídeo) para que los mensajes sean accesibles y puedan ser comprendidos por todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las personas con discapacidad, hablantes no nativos y las personas con diferentes niveles de alfabetización. La organización debería asegurarse que se utilicen símbolos estandarizados, siempre que sea posible, para evitar interpretaciones erróneas.

Los métodos de comunicación preferidos (por ejemplo, correos electrónicos o llamadas telefónicas personales en lugar de videoconferencias con grupos) deberían tenerse en cuenta para los trabajadores con necesidades diferentes, incluyendo la realización de ajustes para la neuro diversidad (por ejemplo, dislexia, autismo, dispraxia).

La comunicación con los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes debería ser bidireccional y los métodos debería facilitar la conversación continua, así como una consulta más formal.

Las comunicaciones deberían proporcionar una orientación clara y actualizada sobre el distanciamiento físico, la higiene y los comportamientos requeridos:

- a) antes de llegar al lugar de trabajo (por ejemplo, por teléfono, sitio web, Intranet, correo electrónico);
- b) a la llegada al lugar de trabajo (por ejemplo, señales, carteles, pantallas, anuncios);
- c) al entrar por primera vez en un lugar de trabajo (véanse 9.2 y 12.2);
- d) en todo el lugar de trabajo (por ejemplo, señales, carteles, pantallas, anuncios).

Las comunicaciones también deberían proporcionar una orientación clara sobre las instalaciones y funciones que están o no disponibles (por ejemplo, comedores, refrigeradores, equipo compartido, primeros auxilios, recursos humanos, tecnología de la información).

9 Comunicación

9.1 Generalidades

9.1.3 Se deberían proporcionar comunicaciones periódicas sobre los cambios en los procesos, la orientación y los niveles de riesgo relacionados con COVID-19.

La organización debería:

- a) establecer quién es el responsable de comunicar la orientación sobre seguridad a los visitantes, los repartidores, los clientes y otras personas (asegurándose de que más de una persona pueda desempeñar esta función y proporcionando la formación necesaria);
- b) asegurar que las comunicaciones sean accesibles y utilizables por todos los trabajadores y las partes interesadas pertinentes, incluidos los contratistas y los trabajadores de agencias;
- c) proporcionar la capacitación necesaria a los trabajadores que actúan como anfitriones de los visitantes, o que necesitan interactuar con los repartidores, los clientes, el público, etc.;
- d) comunicar la información pertinente sobre los cambios operacionales, las medidas de seguridad y los controles a los proveedores, clientes y otras partes interesadas pertinentes;
- e) revisar con frecuencia las comunicaciones para asegurarse de que son eficaces y adoptar medidas si se detectan cuestiones;
- f) establecer mecanismos efectivos de comunicación diaria en los lugares de trabajo para permitir el cumplimiento de los requisitos de distanciamiento físico, incluso donde los niveles de ruido son altos y no se pueden reducir.

9 Comunicación

9.2 Primer ingreso al lugar de trabajo

La organización debería tomar todas las medidas razonables para que los trabajadores y otras partes interesadas pertinentes comprendan los comportamientos, procesos y prácticas laborales requeridas para gestionar el riesgo de transmisión de COVID 19 antes de ingresar al lugar de trabajo por primera vez o regresar de una ausencia del lugar de trabajo.

Además de las medidas recomendadas en el apartado 9.1, la organización debería:

- a) desarrollar materiales de comunicación y capacitación, e impartir capacitación según sea requerido (por ejemplo, mediante capacitación en vídeo o métodos electrónicos);
- b) proporcionar orientación sobre el desplazamiento seguro hacia y desde el trabajo (por ejemplo, alentar a caminar, andar en bicicleta y vehículos personales cuando sea posible, y el distanciamiento físico y mascarillas o protectores faciales si los trabajadores necesitan utilizar el transporte público);
- c) proporcionar una orientación clara sobre los horarios escalonados de inicio y salida, horario flexible de trabajo, los turnos o cualquier otro cambio al patrón de trabajo u horario;
- d) proporcionar orientación sobre el distanciamiento físico, la higiene y formas generales de trabajo;
- e) comunicar los nuevos procesos para entrar en el lugar de trabajo, el comienzo del trabajo y el uso de áreas comunes (por ejemplo, ascensores, escaleras, baños, cocinas, pasillos);
- f) comunicar las orientaciones sobre la interacción segura con visitantes, clientes, usuarios de servicios y otras personas;
- g) comunicar los cambios en los procedimientos de emergencia (véase 4.7).

9 Comunicación

9.3 Comunicación continua

La organización debería asegurarse de que a todos los trabajadores se les recuerden regularmente las medidas y controles de seguridad y se les mantenga actualizados si se modifican o se implementan medidas o controles de seguridad adicionales.

La organización debería:

- a) asegurar un compromiso continuo con los trabajadores, y cuando existan, los representantes de los trabajadores, y tomar medidas para comprender cualquier impacto imprevisto de los cambios en las formas de trabajo, cómo se organiza el trabajo y los lugares de trabajo (véase 4.4);
- b) comunicarse regularmente con los trabajadores, incluidos los que trabajan a distancia, para comprobar la salud psicológica y el bienestar, y dar información clara sobre cuestiones que se sabe que afectan negativamente a la salud psicológica (véase el Capítulo 6).

10 Higiene

10.1 La organización debería implementar procesos para mantener limpio el lugar de trabajo, reducir el riesgo de transmisión de COVID-19 desde superficies contaminadas y permitir una buena higiene durante las horas de trabajo y al final de cada turno de trabajo.

La organización debería asegurarse de que los trabajadores sean conscientes de la importancia del lavado de manos frecuente y eficaz para limitar la transmisión del COVID-19. La organización debería comunicar a los trabajadores que:

- a) las manos deberían lavarse con agua limpia (preferiblemente caliente) y jabón durante 20 s a 40 s;
- b) las manos deberían higienizarse con un higienizante de manos adecuado para un uso seguro y eficaz contra COVID-19 (por ejemplo, que contenga un mínimo de 60 % de etanol o 70 % de alcohol isopropílico), si no es posible lavarse las manos;
- c) las manos visiblemente sucias deberían lavarse antes de usar higienizante para manos, si es posible.

La organización debería asegurarse de que el higienizante de manos cumpla con las normas o la legislación pertinentes (por ejemplo, comprobar el tipo y la concentración de alcohol en las etiquetas) y ser consciente de la posibilidad de que en el mercado haya productos falsificados, de baja calidad o formulados incorrectamente.

10 Higiene

10.2 La organización debería implementar procesos para asegurar:

- a) que se aliente a los trabajadores a lavarse las manos (o higienizarse si esto no es posible) a intervalos frecuentes y a comunicar cuándo debería hacerse (por ejemplo, antes de entrar o salir de un área del lugar de trabajo, antes y después de los descansos, antes y después de manipular recursos compartidos como teléfonos, computadoras, herramientas, dispensadores de bebidas, uso de áreas comunes);
- b) que se dispone de instalaciones adicionales para el lavado y/o higienización de manos en los lugares donde los trabajadores están presentes o atraviesan (por ejemplo, entradas, salidas, cerca de ascensores, áreas comunes, áreas operativas);
- c) que los trabajadores disponen de materiales adicionales para permitir la limpieza y desinfección frecuentes de las estaciones de trabajo y el equipo, incluso entre el uso por parte de diferentes trabajadores;
- d) la limpieza y desinfección frecuentes de las superficies que se tocan con regularidad (por ejemplo, manijas de puertas, interruptores de luz, mostradores, puntos de pago, superficies de prueba, controles de ascensores/elevadores, recursos compartidos);
- e) la disposición efectiva, adecuada y frecuente de desechos, incluida la separación y disposición segura de EPP de un solo uso y mascarillas y protectores faciales desechables;
- f) la promoción de buenas prácticas de higiene, incluidos carteles y señales para requerir a los trabajadores las técnicas y la frecuencia requeridas para lavarse las manos, la necesidad de evitar tocarse la cara y toser o estornudar en un pañuelo desechable o en el codo;
- g) el uso seguro de los baños, incluida una mayor ventilación, limpieza y desinfección intensiva y más frecuente, fomento del uso de toallas de papel y gestión del uso para reducir la aglomeración (véase 12.6.2);
- h) el uso seguro de duchas y vestuarios, designando instalaciones específicas para grupos reducidos donde sea posible.

10 Higiene

10.3 Para evitar la transmisión por contaminación de superficies, la organización debería implementar estaciones de trabajo, zonas, escritorios y/o equipos fijos, y requerir a los trabajadores que mantengan sus pertenencias en espacios personales, como casilleros o bolsas, asegurándose que las pertenencias se retiren del lugar de trabajo al final de cada turno.

La organización debería tomar medidas para reducir el riesgo de transmisión de COVID-19 a través del contacto con los objetos que entran en el lugar de trabajo y los vehículos utilizados por la organización.

La organización debería:

- a) restringir las entregas no esenciales, incluidas las entregas personales a los trabajadores;
- b) asegurar que los materiales, equipo y otros objetos que entran en el lugar de trabajo se limpian;
- c) limpiar y desinfectar los puntos de contacto de los equipos compartidos después de cada uso;
- d) limpiar regularmente los vehículos utilizados para las actividades de trabajo, incluyendo los vehículos que los trabajadores conducen al hogar;
- e) aumentar la frecuencia de lavado de manos de los trabajadores que manejan entregas o cuando esto no es práctico, proporcionar higienizante para las manos.

Gracias por su
Atención

