

Campania Locuri de muncă sănătoase – 2026-2028

GHIDUL CAMPANIEI

ÎMPREUNĂ PENTRU SĂNĂTATEA MINTALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ



*Prevenirea riscurilor psihosociale
la locul de muncă*

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, nici orice altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care ar putea fi folosite aceste informații.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2026

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2026
Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea fotografiilor sau a altor materiale pentru care Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă nu deține drepturile de autor, trebuie solicitat acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

Print	ISBN 978-92-9402-452-7	doi:10.2802/5719364	TE-01-25-009-RO-C
PDF	ISBN 978-92-9402-451-0	doi:10.2802/8945275	TE-01-25-009-RO-N

Fotografiile utilizate în prezenta publicație ilustrează o serie de activități profesionale. Ele nu arată neapărat exemple de bune practici sau de conformare cu obligațiile legale.

Cuprins

Despre ghid.....	4
1. Introducere.....	6
2. Sănătatea mintală la locul de muncă.....	9
3. Domenii prioritare.....	14
3.1. Evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale.....	14
3.2. Hărțuirea, hărțuirea sexuală și violența.....	18
3.3. Riscurile fizice și sănătatea mintală.....	21
3.4. Riscurile psihosociale în sectorul sănătății și asistenței sociale.....	23
3.5. Susținerea sănătății mintale la locul de muncă.....	26
4. Cum puteți să vă implicați în campanie.....	29
4.1. Cine ar trebui să participe?.....	31
4.2. Motorul campaniei: rețeaua noastră de parteneri.....	32
4.3. Materiale de campanie: setul de instrumente pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare.....	33
4.4. Date importante: calendarul campaniei pe scurt.....	34
4.5. Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă.....	35
4.6. Premiile pentru bune practici.....	36
4.7. Deveniți partener oficial al campaniei: fiți un exemplu de urmat.....	36
4.8. Parteneriate media.....	37
4.9. Set de instrumente pentru rețelele sociale: consolidați-vă rețeaua.....	38



Bună ziua!



Faceți cunoștință cu mascotele campaniei noastre „Locuri de muncă sănătoase”!

Faceți cunoștință cu cele patru fețe ale campaniei „Locuri de muncă sănătoase” (LMS): mascotele noastre au rolul de a contribui la îmbunătățirea gradului de conștientizare cu privire la sănătatea mintală și la riscurile psihosociale de la locul de muncă, întruchipând valorile și obiectivele sale.



Promovare:

pentru a-i încuraja pe toți să vorbească despre sănătatea mintală și despre riscurile psihosociale la locul de muncă.



Sentimentul de apropiere și incluziunea:

pentru a sublinia obiectivul LMS de a promova incluziunea, egalitatea și diversitatea la locul de muncă în procesul de evaluare și gestionare a riscurilor psihosociale.



Prevenire:

pentru a sublinia importanța prevenirii riscurilor legate de sănătatea mintală și a celor psihosociale.



Protecție:

pentru a contribui la prioritizarea securității și sănătății în muncă pentru toți, în special pentru cei mai vulnerabili.

Despre ghid

Cui i se adresează acest ghid?

Fie că sunteți angajator, lucrător, reprezentant pentru securitate și sănătate în muncă, profesionist în domeniul resurselor umane sau responsabil de elaborarea politicilor, veți găsi modalități practice de a vă implica în campania „Împreună

pentru sănătatea mintală la locul de muncă”. Vrem să lucrăm împreună pentru a prioritiza prevenirea riscurilor psihosociale și menținerea unei sănătăți mintale bune la locul de muncă.

De ce este important?

Implicarea la locul de muncă aduce beneficii concrete pentru sănătate. Cu toate acestea, există preocupări tot mai mari despre cum afectează expunerea la riscuri psihosociale la locul de muncă sănătatea mintală a lucrătorilor.

Unu din trei lucrători din UE declară că se confruntă cu stres, anxietate și depresie cauzată sau agravată de locul de muncă ([Pulsul SSM 2025](#)). Vestea bună este că gesturile mici pot avea un impact mare.

Despre campanie

Campania se bazează pe dovezi care arată că locul de muncă are un impact semnificativ asupra sănătății mintale, atât pozitiv, cât și negativ. Cercetările au identificat factori care pot fi gestionați pentru a crea un mediu de lucru sănătos. Campania promovează soluții menite să prevină efectele negative și să sporească impactul pozitiv.

Sănătatea mintală este influențată de numeroși factori care țin de stilul de viață. Diagnosticarea și tratarea anumitor afecțiuni sunt de competența profesioniștilor din domeniul medical. Angajatorii și serviciile de securitate și sănătate în muncă (SSM) nu trebuie să-și asume acest rol, dar ei au răspunderea de a preveni riscurile psihosociale la locul de muncă și pot oferi în continuare sprijin persoanelor afectate de probleme de sănătate mintală.

Îmbunătățirea sănătății mintale la locul de muncă: explorați cele cinci domenii prioritare ale campaniei

1. Evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale
2. Hărțuirea, hărțuirea sexuală și violența
3. Riscurile fizice și sănătatea mintală
4. Riscurile psihosociale în sectorul sănătății și asistenței sociale
5. Susținerea sănătății mintale la locul de muncă

De ce ar trebui să participați?

Protejarea sănătății lucrătorilor, atât a celei fizice, cât și mintale, nu e doar o abordare corectă, ci și una inteligentă. Când riscurile psihosociale și consecințele lor asupra sănătății sunt tratate cu seriozitate, nu beneficiază doar fiecare persoană în parte,

ci și întreprinderile și societatea în ansamblu. Adoptarea unor măsuri duce la îmbunătățirea sănătății și a stării de bine, contribuind în același timp la creșterea productivității, la reducerea fluctuației de personal și la diminuarea absenteismului.

Implicați-vă!

Explorați acest ghid al campaniei și [site-ul](#) nostru pentru a accesa materiale gratuite în peste 20 de limbi și luați parte la crearea de locuri de muncă mai sigure, mai sănătoase și mai productive pentru toți!

Prevenirea riscurilor psihosociale din perspectivă holistică și incluzivă este esențială pentru protejarea și îmbunătățirea sănătății mintale a lucrătorilor.



1. | Introducere

Sănătatea mintală la locul de muncă este importantă

Locurile de muncă sigure și sănătoase aduc beneficii nu doar lucrătorilor, ci și întreprinderilor, clienților și societății. Un mediu de lucru psihosocial bun este esențial pentru starea de bine generală a lucrătorilor. A fi angajat oferă numeroase avantaje, mai ales într-un mediu bine organizat. Lucrătorii care se bucură de o sănătate fizică și mintală sunt mai implicați și mai productivi.

Riscurile psihosociale provin din planificarea, organizarea și gestionarea deficitară a muncii, precum și dintr-un context social inadecvat la locul de muncă, de

exemplu din lipsa sprijinului din partea colegilor și a superiorilor și din atmosfera generală de la locul de muncă. Impactul digitalizării sporite la locul de muncă a accentuat atât prevalența riscurilor psihosociale și conștientizarea responsabilității, cât și necesitatea de a le preveni.

Printre cele mai frecvente exemple de riscuri se numără volumul excesiv de muncă, cerințele contradictorii, rolurile neclare și lipsa implicării în luarea deciziilor care îl afectează pe lucrător. Aceste riscuri pot duce la o serie de consecințe negative de natură psihologică, fizică și socială.

Ce ne spun cifrele

- Sondajul „[Pulsul SSM 2025](#)” a dezvăluit motive evidente de îngrijorare. Mulți lucrători afirmă că locul de muncă le afectează negativ sănătatea:
 - › 37 % dintre lucrători se confruntă cu oboseală generală;
 - › 29 % suferă de stres, depresie sau anxietate.
- Conform [Sondajului european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente \(ESENER\) 2024](#), printre cele mai frecvente riscuri psihosociale din întreprinderi se numără:
 - › relaționarea cu clienți, pacienți sau elevi dificili (56 %);
 - › presiunea timpului (43 %);
 - › comunicarea sau cooperarea deficitară în cadrul organizației (19 %).

Înțelegerea aspectelor juridice și practice

- Protejarea lucrătorilor împotriva oricărui risc care le-ar putea pune în pericol siguranța și sănătatea este o obligație legală a angajatorilor. Printre ele se regăsesc și riscurile psihosociale.
- Dacă anumite probleme, cum ar fi hărțuirea, pot fi mai dificil de gestionat, alte aspecte, cum ar fi programul de lucru flexibil, pot fi puse în aplicare prin măsuri relativ simple și directe.
- Anumite obstacole rămân:
 - › multe întreprinderi consideră că riscurile psihosociale sunt dificil de abordat;
 - › întreprinderile își exprimă adesea reticența de a vorbi deschis despre problemă;
 - › unele întreprinderi nu dispun de expertiza sau de resursele necesare pentru a aborda aceste riscuri.

Ce își propune campania

Axându-se pe cinci domenii prioritare esențiale, [campania „Locuri de muncă sănătoase – 2026-2028”](#) își propune să îmbunătățească gradul de conștientizare a publicului cu privire la impactul pozitiv al unui mediu de lucru bun asupra sănătății mintale și a stării de bine.

Printre obiectivele specifice se numără:

- promovarea prevenirii riscurilor psihosociale prin proceduri adecvate de evaluare și gestionare a riscurilor;
- abordarea tuturor sectoarelor, acordându-se atenție specială celor în care riscurile psihosociale sunt larg răspândite și celor în care riscurile psihosociale ar putea fi mai puțin evidente;
- încurajarea cooperării dintre angajatori, manageri, supervizori, lucrători și reprezentanții lor;
- reunirea partenerilor din rețea pentru a face schimb de informații și de bune practici în materie de prevenire a riscurilor psihosociale;
- promovarea unei abordări cuprinzătoare care să ia în considerare legăturile dintre riscurile fizice și psihosociale și sănătatea lucrătorilor;
- evidențierea importanței sprijinului, a bunei comunicări și a organizării muncii, precum și a unui climat social favorabil pentru crearea unui mediu de lucru sănătos.

Adoptarea diversității și a incluziunii

Unii lucrători, cum ar fi migranții, femeile și membrii comunității LGBTQ+, precum și lucrătorii în vârstă, tinerii și persoanele cu handicap etc., se pot confrunta cu riscuri mai mari la locul de muncă, inclusiv cu hărțuire și violență.

Prin urmare, campania:

- va aborda diversitatea în fiecare etapă;
- va evidenția riscurile pentru grupuri specifice;
- va promova abordări preventive adaptate pentru a le proteja.

Cum se integrează campania în politica UE

Această campanie face parte din angajamentul mai amplu al UE de a promova o cultură solidă a prevenirii și de a aborda problema sănătății mintale la locul de muncă. Campania e în concordanță cu inițiative politice esențiale, și anume:

- [Cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027](#);
- [Abordarea cuprinzătoare a Comisiei Europene cu privire la sănătatea mintală](#), care subliniază importanța prevenirii riscurilor psihosociale la locul de muncă și recunoaște, de asemenea, campania LMS ca inițiativă emblematică și
- [Foaia de parcurs privind locuri de muncă de calitate](#) a Comisiei Europene menționează LMS 2026-2028 ca fiind unul dintre instrumentele de promovare a unor locuri de muncă echitabile, sigure și egale.



2. Sănătatea mintală la locul de muncă

Impactul dublu al muncii asupra sănătății mintale

Munca poate avea un impact pozitiv asupra sănătății mintale, oferind un scop, o structură și interacțiuni sociale. Afirmția este valabilă însă numai atunci când munca este bine planificată, iar mediul de lucru este favorabil. Condițiile precare de muncă, precum comunicarea inefficientă și echilibrul deficitar între viața profesională și cea personală și hărțuirea, pot avea efectul opus. Ele sunt recunoscute ca riscuri psihosociale și pot duce la stres, epuizare profesională și alte probleme de sănătate.

Un mediu de lucru psihosocial bun este în beneficiul tuturor. Lucrătorii se simt în siguranță, apreciați și capabili să facă față cerințelor postului. Angajatorii beneficiază de o forță de muncă mai implicată, mai productivă și mai loială.

Societatea beneficiază de costuri mai mici de sănătate, de reducerea concediului medical și a cazurilor de handicap, precum și de comunități mai puternice.

Atunci când riscurile psihosociale nu sunt identificate, prevenite și gestionate, consecințele sunt grave. Persoanele suferă, iar organizațiile se confruntă cu scăderea productivității, creșterea numărului de concedii medicale și o fluctuație mai mare a personalului. Aceste probleme pot duce la un deficit de personal și la costuri suplimentare pentru întreprinderi.



Crearea unor medii de lucru favorabile și incluzive

Angajatorii au obligația legală de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor, inclusiv sănătatea mintală la locul de muncă și prevenirea riscurilor psihosociale. Însă nu este vorba doar despre respectarea legii, ci și despre crearea unui loc de muncă în care oamenii să poată progresa. Câteva măsuri simple pot schimba mult situația. Printre acestea se numără o comunicare clară, un volum de muncă echilibrat, sprijinul din partea managerilor și o cultură organizațională care încurajează oamenii să semnaleze problemele.

Consolidarea încrederii și încurajarea dialogului deschis pot contribui la depășirea stigmatizării și sunt esențiale pentru ca oamenii să primească sprijinul de care au nevoie.

Înțelegerea diversității este, de asemenea, importantă. Diferite

persoane pot fi expuse unor riscuri diferite. De exemplu, femeile, lucrătorii migranți, tinerii lucrători și persoanele LGBTQ+ pot fi mai expuși la anumite riscuri, precum hărțuirea și violența. Locurile de muncă trebuie să recunoască aceste diferențe și să se asigure că toată lumea este protejată.

Piața muncii se schimbă rapid. Digitalizarea, noile forme de muncă și provocări precum schimbările climatice generează noi riscuri. Deși munca la distanță și cea hibridă oferă flexibilitate, ele pot duce, de asemenea, la izolare și la estomparea granițelor dintre viața profesională și cea personală. Angajatorii trebuie să țină pasul cu schimbările și să-și adapteze strategiile pentru a preveni riscurile psihosociale și a proteja sănătatea mintală în acest nou context.





Mai mult de **patru din zece** lucrători din UE (44 %) declară că sunt expuși unei presiuni severe a timpului sau unui volum de muncă excesiv.

Pulsul SSM 2025



Ce arată dovezile

- Peste patru din zece lucrători din UE (44 %) declară că sunt expuși unei presiuni severe a timpului sau unui volum de muncă excesiv, potrivit sondajului „[Pulsul SSM 2025](#)” realizat în rândul lucrătorilor.
- Potrivit [Anchetei europene asupra forței de muncă \(2020\)](#), aproape 45 % dintre lucrătorii din UE declară că starea de bine mintală e amenințată la locul de muncă. În unele state membre, peste jumătate dintre lucrători semnalează aceste probleme.
- Deși 39 % dintre întreprinderile din Europa declară că dispun de un plan de acțiune pentru prevenirea stresului profesional ([ESENER 2024](#)), este în continuare nevoie de sprijin pentru o mai bună gestionare a riscurilor psihosociale.
- Măsurile se concentrază adesea asupra persoanelor, de exemplu prin organizarea de cursuri de gestionare a stresului sau de mindfulness, în loc să abordeze cauzele profunde din organizație. 53 % dintre lucrători

declară că la locul de muncă li se oferă îmbunătățirea gradului de conștientizare și informații privind formarea și stresul, 40 % declară că au acces la servicii de consiliere, în timp ce doar 35 % declară că sunt puse în aplicare alte măsuri, precum modificări în organizarea muncii, stabilirea priorităților, măsuri de îmbunătățire a comunicării etc. ([Pulsul SSM 2025](#)).

- Costurile pentru societate sunt mari. Lucrătorii expuși riscurilor psihosociale la locul de muncă sunt mai predispuși la concediu medical cauzat de tulburări mintale.

Din fericire, beneficiile măsurilor sunt clare. Cercetările arată că prevenirea riscurilor psihosociale și asigurarea unui mediu de lucru psihosocial pozitiv nu doar contribuie la reducerea stresului și la îmbunătățirea stării generale de sănătate a lucrătorilor, ci și stimulează productivitatea, reduce absenteismul și consolidează reputația întreprinderii.

Foaia ta de parcurs către acțiune: implicarea în cele cinci domenii prioritare ale campaniei

Cea mai eficientă modalitate de abordare a riscurilor psihosociale la locul de muncă este integrarea **evaluării și gestionării riscurilor psihosociale** în practicile generale în materie de SSM. Acest lucru presupune evaluări sistematice, cu implicarea lucrătorilor și a reprezentanților lor, stabilirea unor priorități clare, precum și punerea în aplicare a unor planuri de acțiune și evaluări ulterioare. O coordonare fermă este esențială: managerii trebuie instruiți să identifice riscurile și să promoveze o cultură organizațională favorabilă.

Pentru a **preveni hărțuirea, hărțuirea sexuală și violența** și pentru a aborda cauzele profunde ale acestor riscuri, întreprinderile trebuie să analizeze mai întâi mediul de lucru psihosocial, în special cultura organizațională și stilul de conducere. De asemenea, ele trebuie să promoveze o politică de toleranță zero față de comportamentele necorespunzătoare, susținută de inițiative clare de comunicare și de îmbunătățirea gradului de conștientizare, precum și de proceduri de raportare și procese disciplinare bine definite.

Abordarea **riscurilor fizice și a sănătății mintale** necesită o analiză a mediului de lucru în ansamblul său. Există numeroase interacțiuni între riscurile fizice și cele psihosociale; de exemplu, riscurile psihosociale la locul de muncă pot fi asociate cu accidentele și cu afecțiunile musculoscheletice (AMS).

Sectorul sănătății și al asistenței sociale necesită o atenție deosebită din cauza volumului mare de muncă, a cerințelor emoționale și a expunerii crescute la violență.

În concluzie, sprijinirea **sănătății mintale** înseamnă încurajarea unui dialog deschis, combaterea stigmatizării și asigurarea unei intervenții timpurii, precum și a unor proceduri eficiente de reintegrare în muncă. Colaborarea dintre cadrele de conducere, profesioniștii din domeniul sănătății și lucrători este esențială pentru starea de bine pe termen lung.

Responsabilitate comună

Sănătatea mintală la locul de muncă este preocuparea noastră, a tuturor. Ea este benefică pentru lucrători, întreprinderi și societate. Lucrând împreună, putem crea locuri de muncă în care toată lumea să poată progresa, atât în prezent, cât și în viitor. Dorim să ne angajăm să luăm măsuri concrete:

de la evaluarea riscurilor și prevenire până la dialoguri deschise, pentru a construi o cultură a stării de bine la fiecare loc de muncă. Beneficiile vor depăși cu mult sfera individuală, contribuind la crearea unor comunități mai rezistente și mai productive.



3. | Domenii prioritare

3.1. Evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale

Prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale profesionale constituie piatra de temelie a unei sănătăți mintale bune la locul de muncă.

Pentru a proteja siguranța și sănătatea lucrătorilor, angajatorii au obligația legală de a evalua aceste riscuri și de a pune în aplicare măsuri preventive.

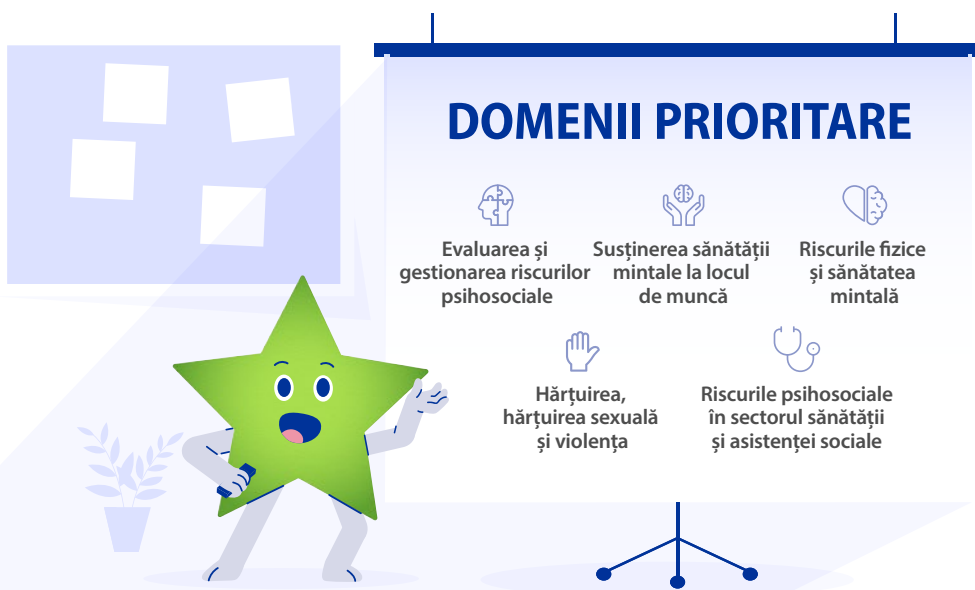
Totuși, în pofida acestei obligații, doar 40 % dintre întreprinderile din UE declară că dispun de proceduri pentru gestionarea stresului profesional ([ESENER 2024](#)).

Studiile identifică un „argument economic” solid pentru prevenirea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă ([EU-OSHA 2014](#)).

Printre exemplele de **factori de risc psihosocial la locul de muncă** se numără:

- volumul de muncă excesiv;
- echilibrul precar între viața profesională și cea privată;
- lipsa de implicare în luarea deciziilor;
- lipsa autonomiei și a influenței asupra modului în care se desfășoară munca;
- lipsa de înțelegere a postului și cerințele contradictorii;
- comunicarea deficitară cu privire la schimbările introduse la locul de muncă;
- nesiguranța locului de muncă;
- lipsa sprijinului din partea conducerii sau a colegilor, relațiile sociale deficitare;
- violența din partea terților, comportamentul agresiv la locul de muncă și hărțuirea sexuală și
- cerințele emoționale din relația cu clienții, pacienții, elevii sau cu un public dificil.





Patru principii-cheie pentru punerea în aplicare a unui sistem adecvat de prevenire a riscurilor psihosociale:

- 1. Descoperiți ce se potrivește cel mai bine organizației dumneavoastră.** Măsurile menite să îmbunătățească mediul de lucru ar trebui adaptate obiectivelor întreprinderii dumneavoastră și resurselor disponibile (financiare, de timp, de personal). Când se fac modificări, se recomandă ca orice acțiune să fie integrată în practicile de lucru existente.
- 2. Respectați ierarhia de prevenire.** Începeți prin a încerca să eliminați complet riscurile identificate. Dacă nu este posibil, stabiliți priorități privind măsurile organizatorice și tehnice înainte de a apela la sprijin individual. Sprijinirea persoanelor (de exemplu, prin consiliere psihologică și cursuri de dezvoltare a rezilienței) fără a schimba circumstanțele de la locul de muncă poate fi un efort zadarnic.
- 3. Implicați lucrătorii în proces.** Implicarea lucrătorilor și a reprezentanților lor contribuie la identificarea și prioritizarea celor mai importante aspecte de abordat. De asemenea, le oferă lucrătorilor sentimentul că iau parte la schimbările puse în aplicare, consolidând angajamentul și implicarea lor.
- 4. Sprijinul din partea conducerii este important.** Când managerii sunt implicați activ, ei sprijină lucrătorii în fiecare etapă, conduc prin puterea exemplului și demonstrează un angajament real față de crearea unui mediu de lucru bun.

Locurile de muncă în care se fac evaluări periodice ale riscurilor psihosociale au o probabilitate cu 40 % mai mică de a raporta un nivel ridicat de stres în rândul angajaților.

ESENER 2024



Introducere

Numeroase autorități și numeroși parteneri sociali oferă orientări practice privind modul de abordare a riscurilor psihosociale (de exemplu, inspectoratele teritoriale sau naționale de muncă, institute pentru SSM, asociații sectoriale).

De asemenea, este posibil să existe oportunități de finanțare la nivel național sau regional. Măsurile nu trebuie neapărat să fie costisitoare. Chiar și întreprinderile mici, cu buget limitat, pot îmbunătăți condițiile psihosociale de muncă.

Luarea deciziilor cu privire la măsurile de prevenire și punerea lor în aplicare

Prevenirea eficace a riscurilor psihosociale la locul de muncă începe cu identificarea lor printr-o evaluare adecvată a riscurilor, care trebuie urmată de măsurile corespunzătoare.

- **Prevenirea primară** se axează pe eliminarea sau reducerea riscurilor înainte ca ele să afecteze lucrătorii. De obicei, ea implică modificări la nivelul planificării, al organizării și al coordonării muncii.
- **Prevenirea secundară** se referă la îmbunătățirea modului în care grupurile expuse riscului percep și gestionează riscurile psihosociale.

Aceste măsuri completează prevenirea primară, însă fără a o înlocui. Accentul se pune pe depistarea timpurie și pe gestionarea stresului, precum și pe consolidarea gradului de conștientizare, a competențelor și a resurselor de adaptare ale lucrătorilor.

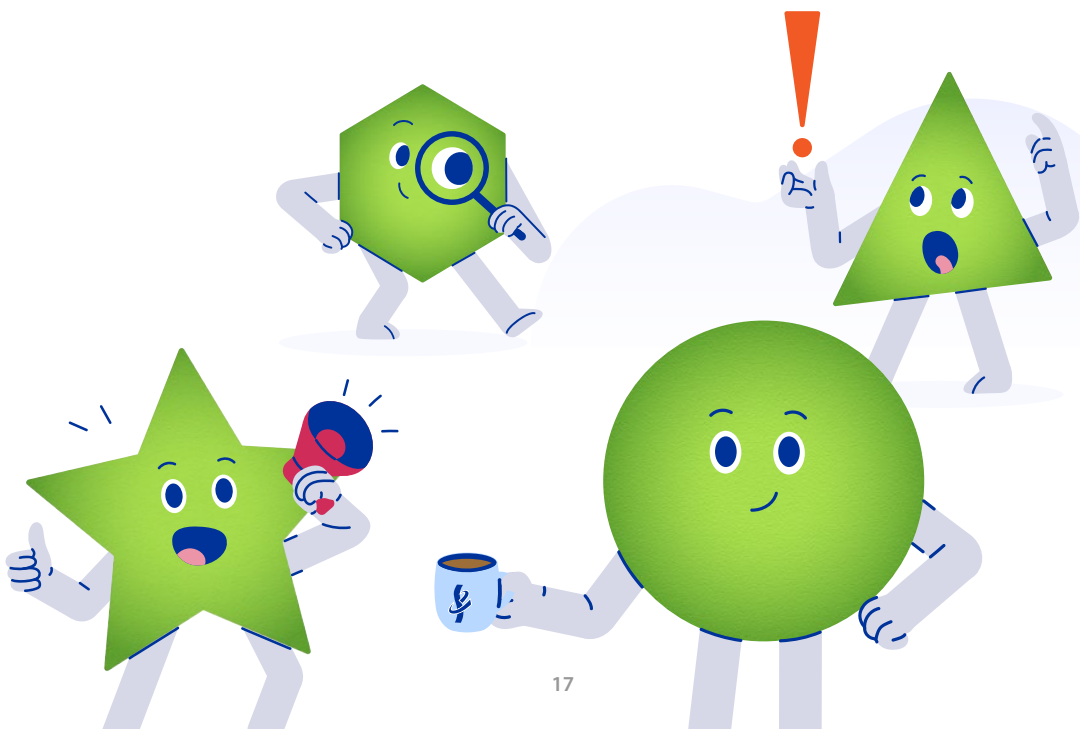
- **Prevenirea terțiară** urmărește să ofere sprijin lucrătorilor care sunt deja afectați de problemele psihice legate de muncă, ajutându-i să se recupereze și să rămână în câmpul muncii sau să se întoarcă la locul de muncă.

Aspecte generale care trebuie luate în considerare la adoptarea acestor măsuri

- Importanța formării oferite managerilor și șefilor de echipă privind modul de identificare și de gestionare a riscurilor psihosociale la locul de muncă, precum și privind modul de abordare a acestor subiecte în relația cu lucrătorii.
- Stabilirea, împreună cu lucrătorii și/sau cu reprezentanții lor, a unor obiective clare pentru punerea în aplicare a măsurilor. Fiecare problemă și soluție trebuie descrisă, împreună cu responsabilitățile, cu resursele necesare și cu un calendar general.

Monitorizarea și evaluarea măsurilor

- Monitorizarea evoluției măsurilor garantează faptul că soluțiile alese au un impact și produc efecte pe termen lung.
- Evaluarea succesului soluțiilor puse în aplicare după câteva luni ajută la identificarea măsurilor care au funcționat, pe baza feedbackului lucrătorilor, și evidențiază domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri.



3.2. Hărțuirea, hărțuirea sexuală și violența

Deși nu sunt riscurile cel mai frecvent semnalate la locul de muncă, hărțuirea, hărțuirea sexuală și violența se numără printre cele mai dăunătoare.

Aceste comportamente dăunătoare pot avea efecte grave asupra sănătății și asupra stării de bine mintale și fizice a unei persoane.

Violența din partea terților

- Violența din partea terților implică acte de agresiune fizică sau psihologică săvârșite de persoane din afara întreprinderii, nu de colegi de muncă.
- „Lucrul cu clienți, pacienți și elevi dificili” a fost raportat de 56 % dintre întreprinderi ([ESENER 2024](#)). Conform Sondajului european privind condițiile de muncă ([EWCS 2024](#)), 17 % dintre lucrători au semnalat comportamente sociale nedorite.
- Ele pot fi: abuz verbal, agresiune fizică, amenințări, intimidare sau alte comportamente agresive față de lucrători.
- Lucrătorii care interacționează cu publicul și cei care lucrează singuri sau noaptea sunt expuși unui risc mai mare, în special în sectoare precum: transporturi, sănătate, educație, comerț cu amănuntul, siguranță publică și administrație.

Hărțuirea/intimidarea și hărțuirea morală

- Săvârșită de obicei de persoane din organizație, hărțuirea/bullyingul este un proces cu tendințe de intensificare care implică comportamente repetate de amenințare, intimidare, înjosire sau umilire a unuia sau a mai multor colegi.
- Intenția nu este o componentă necesară; caracterul repetitiv este cel care definește hărțuirea.
- Aceste comportamente pot fi determinate și de atitudini discriminatorii legate de rasă, etnie, religie, gen sau orientare sexuală.
- Aceste comportamente pot fi adoptate și de un grup, nu doar de o singură persoană.

Violența cibernetică și hărțuirea cibernetică

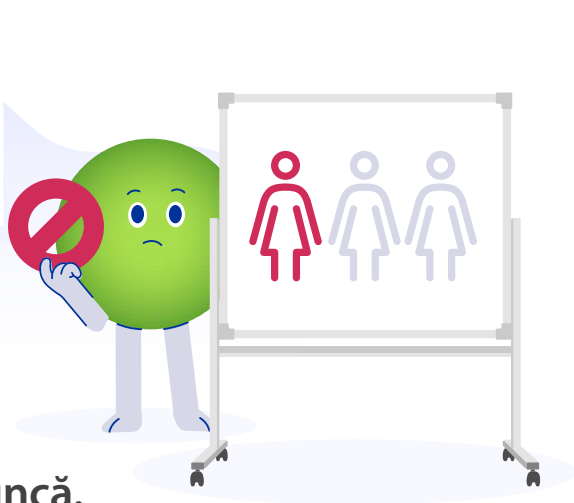
- Dependența tot mai mare de tehnologiile de comunicare digitală la locul de muncă creează noi căi prin care pot apărea acte de violență și hărțuire, atât din partea unor terți, cât și la locul de muncă.
- Instrumentele digitale, precum rețelele sociale, aplicațiile de mesagerie și e-mailurile, pot amplifica hărțuirea, permițându-i să continue în afara programului de lucru și chiar să pătrundă în viața privată a lucrătorilor.

Hărțuirea sexuală

- Hărțuirea sexuală se referă la orice formă de comportament indezirabil cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
 - Deși oricine poate fi victimă, femeile sunt disproporționat afectate. Una din trei femei a fost victima hărțuirii sexuale la locul de muncă, potrivit
- [Sondajului UE privind violența de gen 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Același sondaj arată că aproximativ 75 % dintre femeile care ocupă funcții de conducere au fost victime ale hărțuirii sexuale la un moment dat în viață.
 - Sectoarele care presupun contact direct cu publicul, cum ar fi cel al ospitalității, sunt în general mai expuse la hărțuirea sexuală.

**Una din trei
femei**
a fost victima hărțuirii
sexuale la locul de muncă.

Sondajul UE privind violența de gen 2024



Consecințele

- Victimele pot avea reacții emoționale puternice, precum frica, furia sau chiar rușinea, care pot duce la suferință emoțională, pierderea stimei de sine, anxietate și depresie, adesea însoțite de tulburări de somn și dificultăți de concentrare.
- Violența și hărțuirea la locul de muncă nu numai că afectează sănătatea fizică și mintală a victimelor, dar le pot priva și de oportunități de dezvoltare personală și profesională.
- Pentru organizații, un mediu de lucru ostil poate genera creșterea absenteismului, scăderea productivității, o fluctuație mai mare a personalului și dificultăți sporite în atragerea lucrătorilor.

Ce pot face organizațiile

- Începeți prin a îmbunătăți gradul de conștientizare a personalului cu privire la mediul de lucru psihosocial din organizație.
- Continuați prin evaluarea sistematică a mediului psihosocial din organizația dumneavoastră, acordând o atenție deosebită culturii organizaționale, comunicării și stilului de conducere.
- Stabiliți o politică de toleranță zero cu privire la orice comportament inadecvat, inclusiv pentru terți (de exemplu, clienți, elevi, pacienți etc.).
- Sprijiniți această politică printr-o comunicare clară, formare periodică pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare, canale simple de raportare și măsuri disciplinare coerente.

Consultați OiRA, instrumentele interactive online de evaluare a riscurilor, pentru a afla cum puteți evalua și gestiona riscurile la locul de muncă:

[Violența din partea terților](#)

[Hărțuirea și hărțuirea sexuală](#)

3.3. Riscurile fizice și sănătatea mintală

Cercetările arată că riscurile fizice și psihosociale la locul de muncă și consecințele lor sunt strâns legate între ele. Acest lucru este și mai evident în sectoarele cu activitate fizică solicitantă, unde, în trecut, eforturile de

prevenire a problemelor precum dureri de spate și întinderi musculare se concentrau mai ales pe riscurile fizice, cum ar fi manevrarea încărcăturilor, ridicarea de greutate și postura incorectă.

Afecțiuni musculoscheletice: un risc dublu

Riscurile psihosociale, precum controlul asupra muncii sau cerințele postului, pot contribui la apariția sau la agravarea afecțiunilor musculoscheletice (AMS). De aceea, prezența unui AMS poate reduce reziliența lucrătorilor față de factorii de risc psihosociali. Ca atare, riscurile psihosociale pot fi, de asemenea, un obstacol în calea reabilitării cu succes a lucrătorilor cu AMS și a reintegrării lor în forța de muncă.

Pe de altă parte, studiile arată că un sprijin social adecvat, de exemplu, poate constitui un factor de protecție la locul de muncă, poate spori capacitatea de a face față riscurilor psihosociale și poate ameliora simptomele AMS-urilor.

Factori de mediu care afectează sănătatea mintală

Sănătatea mintală a lucrătorilor poate fi afectată și de expunerea la **substanțe chimice, zgomot și la temperaturi extreme** în mediul de lucru. De exemplu, stresul termic cronic, o posibilă consecință a schimbărilor

climatice, poate duce la anxietate și la tulburări cognitive, în special la grupurile vulnerabile, cum ar fi lucrătorii vârstnici și cei cu probleme de sănătate mintală anterioare.

Accidentele și leziunile și impactul lor asupra sănătății mintale

Locurile de muncă cu riscuri fizice predominante sunt cele cu cel mai mare număr de **accidente și leziuni**. Accidentele de muncă pot crea probleme de sănătate mintală sau pot contribui la acestea. În același

timp, riscurile psihosociale și stresul profesional pot afecta funcționarea cognitivă și emoțională a lucrătorilor, accentuând oboseala sau problemele de concentrare care pot contribui la creșterea numărului de accidente.

Către o abordare holistică a gestionării riscurilor

Printre măsurile posibile se numără asigurarea integrării riscurilor psihosociale în evaluările riscurilor, discutarea acestor probleme cu personalul în timpul ședințelor de informare privind SSM și luarea în considerare a posibilei influențe a riscurilor psihosociale în abordarea AMS-urilor.

De aceea, o abordare holistică a evaluării și gestionării riscurilor care ia în considerare atât riscurile fizice, cât și pe cele psihosociale, pentru a proteja sănătatea și starea de bine generală a lucrătorilor este benefică, în special la locurile de muncă unde expunerea la ambii factori este ridicată.



3.4. Riscurile psihosociale în sectorul sănătății și asistenței sociale

Sectorul sănătății și asistenței sociale este esențial pentru societatea europeană, influențând sănătatea și starea de bine generală a populației, precum și economia. Sectorul cuprinde diverse activități:

- îngrijirile de sănătate (de exemplu, în spitale, clinici și cabinete medicale sau stomatologice);
- îngrijirile la domiciliu (de exemplu, a persoanelor vârstnice, a persoanelor cu handicap și a pacienților cu probleme de sănătate mintală în centre rezidențiale și cămine) și

- asistență socială (de exemplu, îngrijire la domiciliu, îngrijirea persoanelor vârstnice, a persoanelor cu handicap și a copiilor).

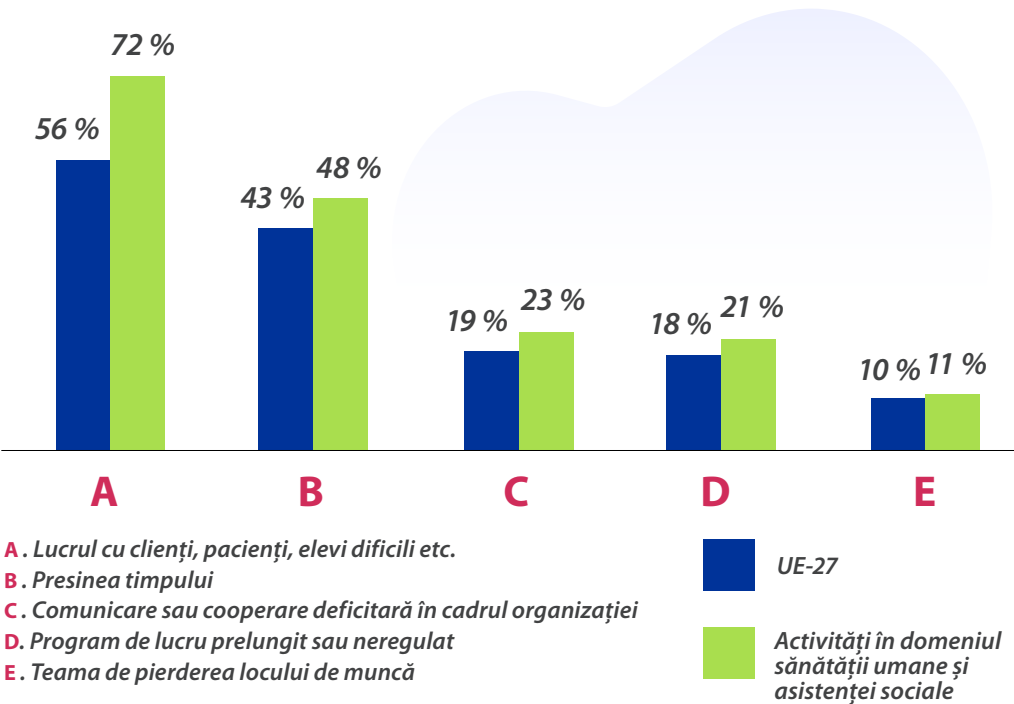
Lucrătorii din acest sector sunt în mare parte femei care lucrează în unități de îngrijire formale, de exemplu: spitale, centre de îngrijire și asistență, instituții rezidențiale și cabinete medicale, precum și lucrători care oferă asistență persoanelor la domiciliu. Mulți dintre ei provin din familii de migranți și au posturi cu nivel mai scăzut de calificare.

Ce spun cifrele

- Pe baza sondajului în rândul întreprinderilor [ESENER 2024](#):
 - › 72 % dintre respondenți declară că trebuie să facă față unor pacienți dificili, acesta fiind cel mai frecvent risc psihosocial;
 - › 48 % declară că se confruntă cu presiunea timpului;
 - › 21 % afirmă că au un program de lucru prelungit și neregulat și
 - › 23 % semnalează o comunicare sau o cooperare deficitară la locul de muncă.
- Expunerea la mai mulți factori de risc psihosociali a fost semnalată în sectorul sănătății și asistenței sociale mai frecvent decât în toate celelalte sectoare împreună ([ESENER 2024](#)).
- Lucrătorii din sectorul sănătății și asistenței sociale prezintă cea mai mare probabilitate de a fi expuși atât la riscuri musculoscheletice, cât și la riscuri psihosociale, în comparație cu alte sectoare economice ([EWCS 2021](#)).

- Sectorul sănătății și asistenței sociale se caracterizează prin:
 - › cea mai mare incidență a violenței și hărțuirii sexuale din partea terților, femeile fiind mai afectate decât bărbații ([EWCS 2021](#));
 - › activitate solicitantă emoțional, mai ales când presupune îngrijirea pacienților care suferă, aflați în fază terminală sau dificili și neplăcuți;
 - › intensitatea ridicată a muncii, care adesea afectează negativ calitatea mediului de lucru psihosocial;
 - › lipsa personalului (OMS estimează că până în 2030 UE va avea un deficit de 4,1 milioane de lucrători în domeniul sănătății);
 - › munca în schimburi și programul de lucru neregulat și
 - › expunerea combinată la diverși factori de risc: biologici (de exemplu, agenți patogeni, boli infecțioase), chimici (de exemplu, medicamente periculoase, dezinfectanți), fizici (de exemplu, alunecări, căderi, radiații), musculoscheletici (de exemplu, ridicarea și manipularea pacienților).

Procentul locurilor de muncă care au semnalat prezența unor factori de risc psihosocial, sectorul sănătății și asistenței sociale și media UE-27 pentru toate sectoarele, 2024



Sursă: ESENER 2024 – Bază: unități din UE-27

Consecințele

În total, 31 % dintre lucrătorii din domeniul sănătății și al asistenței sociale au declarat că suferă de stres, depresie sau anxietate cauzată sau agravată de muncă, un procent care depășește media europeană în toate sectoarele ([Pulsul SSM 2025](#)). Studiile au arătat că volumul de muncă excesiv și programul de lucru neregulat pot contribui, de asemenea, la apariția afecțiunilor musculoscheletice. Prevalența ridicată a afecțiunilor musculoscheletice, alături de stres și alte consecințe asupra sănătății, are un impact semnificativ, de exemplu, asupra concediilor medicale și a prezenteismului.

Pentru organizațiile din acest sector, acest lucru se transpune într-o productivitate redusă, determinată de niveluri ridicate de absenteism și fluctuație a personalului, care reprezintă o amenințare semnificativă.

La nivel social, lipsa personalului, nevoile de îngrijire ale unei populații în curs de îmbătrânire și îmbătrânirea forței de muncă din acest sector pot pune presiune asupra sistemului național de sănătate și asupra serviciilor de îngrijire pe termen lung. Este important de subliniat că, fără sănătatea și securitatea celor care lucrează în acest sector, furnizarea de servicii de sănătate și de îngrijire pe termen lung de bună calitate este puternic afectată.

72 % dintre locurile de muncă din domeniul sănătății și asistenței sociale se confruntă cu pacienți dificili, acesta fiind cel mai frecvent risc psihosocial.

ESENER 2024



3.5. Susținerea sănătății mintale la locul de muncă

Unii lucrători pot avea nevoi specifice sau pot suferi de probleme de sănătate mintală. Este o situație frecventă: se estimează că 1 din 6 persoane se confruntă cu probleme de sănătate mintală în UE, cele mai frecvente fiind tulburările de anxietate și cele depresive ([Comisia Europeană 2023](#)).

Problemele de sănătate mintală pot afecta grav activitățile cotidiene, sunt asociate cu absențe de la locul de muncă și cu șomaj, iar formele lor mai grave se numără printre principalele cauze ale incapacității permanente de muncă. Totuși, cu sprijinul adecvat, multe persoane pot continua să lucreze sau se pot întoarce la locul de muncă, rămânând extrem de productive și implicate.

Afirmația este valabilă și pentru lucrătorii cu neurodiversitate, care pot întâmpina dificultăți în a se integra într-un mediu de lucru „standard”: adaptările care răspund nevoilor lor individuale le permit să-și continue activitatea în mod eficient și să se simtă capabili și apreciați.

Un **mediu de lucru incluziv** răspunde nevoilor lucrătorilor și le permite tuturor să-și păstreze locul de muncă sau să se reintegreze cu succes în câmpul muncii. Chiar și atunci când problemele de sănătate mintală nu sunt legate de muncă, un mediu de lucru favorabil și respectuos poate să aibă o contribuție importantă, pentru persoana afectată și pentru întregul loc de muncă.



Exemple de satisfacere a nevoilor individuale:

- asigurarea unor spații de lucru mai liniștite și reducerea distragerilor;
- adaptarea temporară a sarcinilor de muncă;
- adaptarea temporară a programului de lucru pentru a facilita programările medicale, dacă este necesar;
- măsuri pe termen lung pentru un program de lucru flexibil; și
- telemuncă.

Astfel de măsuri organizatorice îi pot ajuta pe lucrători să se redreseze sau să continue să lucreze în mod eficace. Totuși, un astfel de sprijin personalizat va fi eficient pe termen lung numai dacă este bine integrat într-un sistem adecvat de evaluare și gestionare a riscurilor psihosociale la locul de muncă. El presupune să ne asigurăm că satisfacerea nevoilor individuale nu generează un volum suplimentar de muncă pentru ceilalți lucrători, ceea ce, la rândul său, ar putea să provoace nemulțumiri și un sentiment general de nedreptate.

Acest lucru este deosebit de important când un lucrător revine la locul de muncă după ce s-a confruntat cu o problemă de sănătate mintală.

Studiile arată că șansele de reintegrare cu succes sunt mai mari atunci când locul de muncă:

- adaptează sarcinile de lucru la nevoile lucrătorului;
- oferă sprijin ferm din partea managerilor, inclusiv feedback și recunoaștere;
- încurajează sprijinul din partea colegilor; și
- asigură un mediu de lucru în care riscurile psihosociale sunt identificate și gestionate eficient.

Crearea unui mediu de lucru incluziv presupune, de asemenea, eliminarea **stigmatului asociat sănătății mintale**, care îi împiedică adesea pe lucrători să ceară ajutor. Stigmatizarea sănătății mintale este un fenomen social care se manifestă prin atitudini, convingeri și stereotipuri negative, legate de tulburările de sănătate mintală. Stigmatizarea poate alimenta teama față de persoanele care se confruntă cu probleme de sănătate mintală și poate duce la discriminarea lor. Stigmatizarea autoimpusă poate duce la sentimente de rușine și deznădejde, accentuând izolarea și putând agrava starea persoanei respective.



Aproape jumătate dintre lucrătorii din UE consideră că dezvăluirea unei probleme de sănătate mintală la locul de muncă ar avea un impact negativ asupra carierei lor, iar o proporție egală nu este de acord cu această afirmație.

Pulsul SSM 2025

[ESENER 2024](#) confirmă că o barieră importantă în gestionarea riscurilor psihosociale la locul de muncă o reprezintă reticența oamenilor de a discuta deschis despre această problemă. Totuși, unele locuri de muncă depun eforturi pentru a crea o cultură deschisă și lipsită de stigmatizare.

Ele se reflectă în studiul „[Pulsul SSM 2025](#)”, care arată că lucrătorii din întreaga UE au opinii împărțite cu privire la posibilul impact negativ al dezvăluirii unei probleme de sănătate mintală asupra carierei lor: 48 % consideră că există un impact negativ, 48 % consideră că nu există un impact negativ, iar 4 % nu știu.

Combaterea stigmatizării legate de sănătatea mintală la locul de muncă este posibilă. Este nevoie de angajamentul conducerii și de implicarea lucrătorilor pentru a îmbunătăți încrederea, cooperarea și comunicarea în mediul de lucru, precum și de o mai bună conștientizare a modului în care fiecare poate beneficia de pe urma discuțiilor deschise despre problemele de la locul de muncă ce le afectează sănătatea mintală și fizică.

O cultură incluzivă, solidară și lipsită de stigmatizare la locul de muncă aduce beneficii tuturor: lucrătorii se simt apreciați și capabili, iar întreprinderile prosperă, având un personal extrem de dedicat și productiv.

4. Cum puteți să vă implicați în campanie

Oricine poate promova sănătatea mintală la locul de muncă, iar fiecare gest contează!

Începeți de aici: vizitați [site-ul campaniei](#) pentru a găsi tot ce trebuie să știți despre acest subiect și cum vă puteți implica.

Resurse pentru campanie disponibile: setul de instrumente de comunicare gratuite, infografice, rapoarte, fluturași, instrumente și prezentări gata pregătite în 25 de limbi.

Sărbătoriți Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă (săptămâna 43 a fiecărui an, în luna octombrie) și organizați evenimente precum cursuri de formare, concursuri, sondaje în rândul personalului, mese rotunde și vizite la întreprinderi.

Deveniți partener oficial al campaniei și alăturați-vă unei rețele paneuropene care cuprinde deja întreprinderi multinaționale și

întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri), organizații patronale sectoriale, sindicate, ONG-uri și organisme profesionale (atât din sectorul public, cât și din cel privat).

S-au lansat nominalizările pentru **Premiile pentru bune practici**. Organizate de EU-OSHA și de punctele sale focale naționale, premiile recompensează inițiative inovatoare și remarcabile în materie de securitate și sănătate în muncă.

Răspândiți mesajul pe rețelele sociale! Urmăriți-ne pe canalele noastre sau spuneți-vă povestea pe rețelele sociale, utilizând **#EUhealthyworkplaces** sau etichetați **@EU_OSHA**. Utilizați [setul nostru de instrumente de comunicare socială](#) pentru a promova campania pe platformele digitale.



Additional ways to contribute

- **IMM-uri:** Contactați [punctul focal național](#) din țara dumneavoastră pentru mai multe informații de la nivel național și materiale în limba locală.
- **Jurnaliști și creatori de conținut:** [Deveniți parteneri media](#) și beneficiați de interviuri exclusive și de dosare de presă.
- **Publicul larg:** Organizați seminare web de schimb de cunoștințe împreună cu ceilalți parteneri, distribuiți materialele campaniei în buletinele de informare, afișați postere pe panourile de anunțuri, realizați un sondaj în rândul personalului și evidențiați concluziile sondajelor EU-OSHA adresate angajatorilor și lucrătorilor pentru a stimula discuții bazate pe date concrete.

Unindu-ne forțele, putem transforma conștientizarea în acțiune, putem combate stigmatizarea și putem crea medii de lucru în care toată lumea să se poată dezvolta!



Ideii practice pentru acțiuni de campanie

- Puneți afișe ale campaniei sau infografice în spațiile comune.
- Adăugați bannerul campaniei la semnătura de e-mail.
- Distribuiți mesajele campaniei pe rețelele sociale sau pe intranetul dumneavoastră.
- Includeți un segment dedicat sănătății mintale în ședințele echipei.
- Realizați sondaje în rândul personalului cu privire la riscurile psihosociale.
- Includeți știri despre campanie în buletinele de informare pe care le transmiteți.
- Combinați aceste acțiuni pentru a stimula implicarea pe tot parcursul anului.

4.1. Cine ar trebui să participe?

Campania se adresează tuturor celor implicați în modelarea vieții profesionale și în influențarea culturii la locul de muncă. Concentrarea asupra sănătății mintale la locul de muncă este o responsabilitate comună, iar fiecare opinie contează.

Sunt invitați să participe la campanie:

- **angajatorii din întreprinderi de toate dimensiunile**, inclusiv din întreprinderi multinaționale, IMM-uri și microîntreprinderi;
- **lucrătorii din toate sectoarele și din toate mediile sociale**;
- **partenerii sociali**, sindicatele și organizațiile patronale;
- **inspectorii de muncă** și autoritățile de asigurare a conformității la locul de muncă;
- **profesioniștii din domeniul SSM, inclusiv psihologii specializați în medicina muncii și practicienii din domeniul resurselor umane**;
- **organizații din domeniul sănătății mintale**, activiștii împotriva stigmatizării și grupurile care militează pentru drepturile persoanelor cu handicap;
- **organizațiile de femei și de tineret**, precum și rețelele care susțin egalitatea de gen;
- **organizațiile care promovează incluziunea persoanelor LGBTIQ+ și drepturile la locul de muncă**;
- **factorii de decizie** de la nivel național, regional și de la nivelul UE;
- **cercetătorii și cadrele didactice** care lucrează în domenii legate de SSM, sănătate publică, psihologie sau ocuparea forței de muncă;
- **profesioniștii din domeniul mass-media**, jurnaliștii și creatorii de conținut specializați în starea de bine la locul de muncă și probleme sociale.

Indiferent dacă elaborați politici, oferiți sprijin lucrătorilor, influențați politicile publice, educați următoarea generație sau modelați opinia publică, implicarea dumneavoastră contribuie la transformarea conștientizării în acțiune.



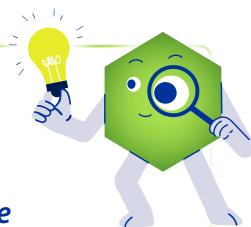
4.2. Motorul campaniei: rețeaua noastră de parteneri

EU-OSHA este susținută de forța unei rețele extinse de parteneri care face legătura între locurile de muncă de la nivel local și factorii de decizie de la nivelul UE.

- [Punctele focale naționale](#) din fiecare stat membru conduc activitățile la fața locului, traduc materialele și mobilizează rețelele tripartite.
- Organizațiile intersectoriale ale partenerilor sociali și grupurile patronale integrează mesajele campaniei în dialogul și comunicările de la nivel sectorial, transmițându-le direct în locurile de muncă din toate sectoarele.
- [Partenerii oficiali ai campaniei](#), întreprinderi multinaționale, asociații ale IMM-urilor, sindicate, organizații neguvernamentale, organisme profesionale și agenții ale UE acționează în calitate de ambasadori, organizează evenimente de schimb de experiență colegiale și contribuie la crearea de instrumente practice.
- [Partenerii media](#) amplifică poveștile de succes prin presa scrisă, online și de pe rețelele sociale.
- [Rețeaua întreprinderilor europene și ambasadorii campaniei de sensibilizare a profesorilor și elevilor din domeniul educației și formării profesionale cu privire la securitatea și sănătatea în muncă \(SSMEFP\)](#) se asigură că această campanie găsește ecou în rândul start-upurilor, microîntreprinderilor, școlilor profesionale și pentru ucenici.

„Autoritatea pentru Sănătate și Securitate se angajează să promoveze locuri de muncă sigure și sănătoase, în care sănătatea și starea de bine a tuturor lucrătorilor sunt protejate. Prin colaborarea cu EU-OSHA și cu partenerii noștri naționali, ne străduim să îmbunătățim gradul de conștientizare a publicului, să împărtășim bune practici și să sprijinim angajatorii și angajații în dezvoltarea unei culturi organizaționale care apreciază și promovează sănătatea mintală pozitivă la locul de muncă, permițându-le tuturor să se dezvolte la locul de muncă. Angajamentul nostru comun de astăzi contribuie la crearea unor locuri de muncă sănătoase în viitor.”

Gavin Lonergan, Punctul focal național din Irlanda



4.3. Materiale de campanie: setul de instrumente pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare

Aveți la dispoziție o gamă largă de resurse pentru campanie care vă vor ajuta să treceți la acțiune.

Principalele resurse ale campaniei

- Ghidul și pliantul campaniei.
- Afișe, infografice, prezentări PowerPoint.
- Setul de instrumente online al campaniei.

Resurse și instrumente tehnice

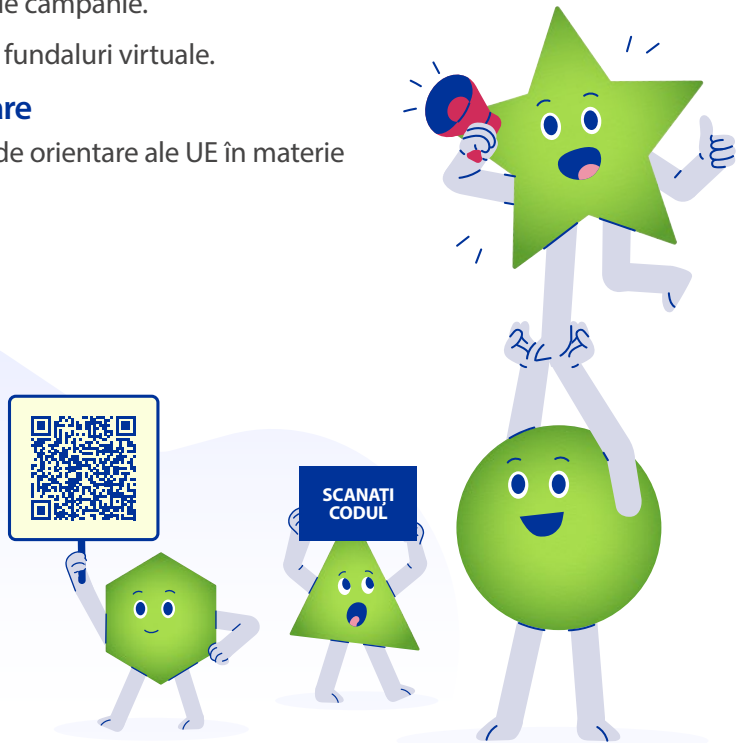
- Rapoarte, articole OSHwiki și sinteze ale politicilor.
- Studii de caz și fișe de informare.
- [OiRA](#).
- Prezentări pe teme prioritare.
- Orientări privind locul de muncă.

Resurse digitale

- Set de instrumente pentru rețelele sociale, cu mesaje gata de distribuit.
- Videoclipuri scurte cu personajul nostru animat Napo.
- Clipuri și videoclipuri de campanie.
- Semnături de e-mail și fundaluri virtuale.

Politici și reglementare

- Legislație și materiale de orientare ale UE în materie de SSM.



4.4. Date importante: calendarul campaniei pe scurt



2026

- **Mai:**

se lansează site-ul în versiune de prelansare (materialele principale sunt în limba engleză).

- **Octombrie:**

- › lansarea unui site multilingv;
- › lansarea oficială a campaniei în întreaga UE;
- › se deschide un parteneriat pentru campanie pentru organizațiile internaționale și paneuropene;
- › Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă;
- › lansarea concursului „Premiile pentru bune practici”.

2027

- **Septembrie:**

eveniment de schimb de bune practici pentru partenerii campaniei.

- **Octombrie:**

Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă 2027.

Găsiți evenimentele campaniei din apropiere:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/media-centre/events>



4.5. Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă

Organizată **în fiecare an, în săptămâna 43 (luna octombrie)**, această săptămână aduce campania la maximă vizibilitate la locurile de muncă din întreaga Europă.

Organizați activități precum:

- discuții, sesiuni de formare și webinare în legătură cu setul de instrumente;
- concursuri, chestionare și standuri pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare;
- forumuri comune între lucrători și manageri.

Sfat: contactați punctul de contact național pentru ajutor legat de lectori, materiale și înscrierea în calendarul campaniei.

2028

• **Octombrie:**

ultima ediție a campaniei „Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă 2026-2028”.

• **Noiembrie/decembrie:**

Summitul „Locuri de muncă sigure și sănătoase” și ceremonia de decernare a Premiilor pentru bune practici la Bilbao.

Buletin de informare

Abonați-vă la buletinul nostru de informare bilunar pentru a primi date actualizate, informații despre etapele importante ale campaniilor și știri despre parteneri: articole scurte, ușor de distribuit, care vă sunt trimise acum în 25 de limbi, direct pe e-mail, în fiecare lună.



4.6. Premiile pentru bune practici

Celebrați abordările inovatoare în gestionarea riscurilor psihosociale:

- premiile sunt deschise tuturor tipurilor de organizații din UE, AELS și țările candidate;
- trimiteți candidaturile prin punctul de contact național;
- câștigătorii naționali au fost selectați și invitați la Summitul „Locuri de muncă sigure și sănătoase” de la Bilbao.

Lansare:

octombrie 2026

Ceremonia de decernare a premiilor:

sfârșitul anului 2028



4.7. Deveniți partener oficial al campaniei: fiți un exemplu de urmat

Alăturați-vă unei rețele diverse de organizații din sectorul public și privat din toată Europa, în calitate de partener oficial al campaniei.

Care sunt beneficiile?

- Organizația dumneavoastră este prezentată pe site-ul campaniei.
- Invitații la evenimente exclusive de schimburi de bune practici, dedicate networkingului și învățării reciproce.
- Utilizarea logoului oficial de partener de campanie.
- Mențiuni în buletinul nostru de informare și pe canalele EU-OSHA.
- Recunoașterea ca lider în domeniul securității și sănătății în muncă.
- Totul gratuit!

Care sunt așteptările?

Derularea a cel puțin o acțiune de campanie pe an, de exemplu:

- organizarea unui webinar;
- diseminarea materialelor de campanie;
- personalizarea materialelor de campanie pentru organizația dumneavoastră.



„Acum că sănătatea mintală la locul de muncă este recunoscută drept o problemă fundamentală de securitate și sănătate în muncă, se aplică principiul de aur: previziunea ca măsură preventivă. IOSH este încântat să sprijine în continuare abordările care acordă prioritate prevenirii și controlului factorilor de stres întâlniți frecvent la locul de muncă, ajutând organizațiile să promoveze medii de lucru mai sănătoase și mai reziliente.”

Alison van Keulen, director de relații strategice, Institutul pentru Securitate și Sănătate în Muncă (IOSH): Partener oficial al campaniei

4.8. Parteneriate media

Revistele dedicate securității și sănătății în muncă, revistele sectoriale și presa de afaceri se pot alătura ca parteneri media.

Avantaje

- Comunicate de presă, infografice și date (la nivelul UE și al statelor membre) privind teme actuale din domeniul securității și sănătății în muncă, înainte de publicarea lor oficială.
- Articole editoriale gata redactate și oportunități de interviuri exclusive cu experții EU-OSHA.
- Networking cu punctele focale naționale, cu partenerii oficiali ai campaniei, cu Rețeaua întreprinderilor europene, cu câștigătorii premiilor pentru bune practici și cu alte canale mediatice.
- Invitații la evenimentele EU-OSHA și la sesiunile de informare online, precum și sprijin financiar de deplasare pentru unele vizite de presă selectate.
- Creșterea vizibilității, prin publicarea logoului și descrierii dumneavoastră în secțiunea dedicată partenerilor media de pe site-ul campaniei, iar știrile dumneavoastră vor fi promovate prin OSHmail, buletinul de informare al campaniei și canalele de socializare ale EU-OSHA.

„A fi partener media înseamnă a deveni mai eficient și mai precis în promovarea securității și în găsirea de soluții concrete pentru prevenire. Acest angajament este cu atât mai important în cadrul campaniei privind sănătatea mintală, deoarece considerăm că starea de bine la locul de muncă este esențială pentru sănătatea lucrătorilor și a întreprinderilor, precum și pentru reducerea numărului de accidente.”

Luigi Matteo Meroni, redactor-șef, PuntoSicuro, partener media EU-OSHA (Italia)

4.9. Set de instrumente pentru rețelele sociale: consolidați-vă rețeaua

Pe rețelele sociale, mesajele circulă rapid și rămân în memoria publicului.

- Distribuți mesaje gata de publicare, concepute pentru a informa și a atrage atenția, adaptate diferitelor platforme de socializare.
- Descărcați și distribuți materialele noastre vizuale pentru a da viață mesajelor dumneavoastră.
- Adaptați conținutul cu ușurință pentru a se potrivi stilului și publicului dumneavoastră.
- Puneți în lumină cele cinci domenii prioritare ale campaniei într-un mod care să rezoneze cu adevărat cu comunitatea dumneavoastră.

Amplificați efectul: dedicați campaniei o zi (sau o săptămână?) pe paginile dumneavoastră de socializare.

- Personalizați-vă profilul cu elemente vizuale din campanie.
- Folosiți acest set de instrumente pentru a atrage atenția asupra importanței sănătății mintale în orice mediu de lucru.
- Etichetați postările cu **#EUhealthyworkplaces** pentru a profita de impulsul creat.
- Organizați o sesiune de întrebări și răspunsuri în direct cu personalul sau cu un expert invitat, pentru a stimula implicarea în timp real.





Contactați UE

În persoană

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro).

Prin telefon sau în scris

Europe Direct este un serviciu care vă oferă răspunsuri la întrebările privind

Uniunea Europeană. Puteți contacta acest serviciu:

- prin apel gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (anumiți operatori pot percepe tarife pentru aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696;
- prin formularul: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_ro.

Găsiți informații despre UE

Online

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa (european-union.europa.eu).

Publicații ale UE

Puteți vizualiza sau comanda publicațiile UE la adresa: op.europa.eu/ro/publications. Puteți obține mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite contactând Europe Direct sau centrul local de documentare (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro).

Dreptul UE și documente conexe

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1951 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Date deschise ale UE

Portalul data.europa.eu oferă acces la seturi de date deschise din partea instituțiilor, organismelor și agențiilor UE. Acestea pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale. Portalul oferă acces și la o multitudine de seturi de date din statele membre ale UE.

Agencia Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) își propune să creeze medii de lucru mai sigure, mai sănătoase și mai productive în întreaga Europă. Cu sediul la Bilbao și beneficiind de sprijinul instituțiilor UE și al partenerilor sociali, EU-OSHA își desfășoară activitatea pe trei linii de acțiune strategice: oferă informații pentru politici și cercetare, creează instrumente și resurse pentru prevenire și depune eforturi pentru a îmbunătăți gradul de conștientizare a populației cu privire la o cultură pozitivă a securității și sănătății în muncă.

Răspândiți mesajul pe rețelele sociale!

Urmăriți-ne pe canalele noastre sau spuneți-vă povestea pe rețelele sociale, utilizând **#EUhealthyworkplaces** sau etichetați **@EU_OSHA**. Utilizați [setul nostru de instrumente de comunicare socială](#) pentru a promova campania pe platformele digitale.

in f   

Campania „**Locuri de muncă sănătoase**” urmărește să sensibilizeze publicul cu privire la impactul riscurilor psihosociale și să promoveze crearea unor medii de lucru favorabile, incluzive și sănătoase pentru psihic, indiferent de sector.

Pentru mai multe informații, vizitați <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

