



SAFER

Safe Actions For Employee Returns

Espectro del enfoque de la vacunación por parte de los empleadores

A medida que el mundo comienza el tercer mes de la iniciativa de vacunación más grande de la historia, los empleadores de los EE. UU. y de todo el mundo han enfrentado el desafío de comprender cuál es la mejor manera de apoyar esta iniciativa tan importante. Mediante su grupo de trabajo de *SAFER: Safe Actions for Employee Returns*, National Safety Council ha realizado un seguimiento de las preguntas, las respuestas y las prácticas de los empleadores durante este proceso, y ha visto surgir diversos enfoques. Estos enfoques radican en un espectro que varía desde la simple comunicación en un extremo hasta órdenes directivas en el otro, mientras que la mayor parte de los empleadores parecen optar por una política que se ubica en algún punto intermedio.

NSC apoya plenamente a los empleadores que prefieran tomar medidas audaces en todo este espectro, pero reconoce que cada organización debe tomar decisiones en función del riesgo, la exposición y los factores económicos. También comprendemos que los factores que influyen en el enfoque de la vacunación son flexibles, y que el rumbo de un empleador puede variar mes a mes o incluso de un día para el otro. Con ese fin, este documento proporciona un resumen de estos enfoques, además de la orientación acerca de cómo tomar una mejor decisión respecto del enfoque para su lugar de trabajo.

SAFER

Safe Actions For Employee Returns



Comunicar

Tal como ha quedado demostrado durante toda la pandemia de COVID-19, el punto de inicio para los empleadores ha sido la comunicación frecuente y transparente. En el caso de la iniciativa de vacunación, esto incluye actualizar las campañas de comunicación con el fin de incluir información objetiva y pertinente sobre las vacunas de fuentes respetables, como los CDC, NIOSH y los departamentos de salud pública locales y estatales. Otras herramientas incluyen las encuestas anónimas a los empleados para comprender sus puntos de vista sobre las vacunas (p. ej., se la aplicarán, si están indecisos) con el fin de contribuir a delinear políticas de acción, así como también la actualización e implementación de manera oportuna de políticas específicas de vacunación y otras políticas de mitigación de riesgos frente a la COVID-19. Es posible que se haga uso de la información externa relacionada con la aceptación de la vacuna en este momento inicial, pero algunos empleadores no llegan a fomentar efectivamente la vacunación. Dicho esto, los datos y análisis tempranos indican que este es meramente el punto de inicio, no un punto final, para la mayor parte de las empresas.

Fomentar

Más allá de la comunicación, muchos empleadores han implementado iniciativas internas, así como alianzas externas y con otras entidades, que buscan fomentar la administración de las vacunas contra la COVID-19 a los empleados, ya sea mediante una mayor facilidad de acceso, mensajes positivos o ambos enfoques. Entre las tácticas frecuentes de los empleadores que NSC ha observado que se desplegaron o denunciaron, se incluye el subsidio total de las vacunas mediante el seguro y el ofrecimiento de tiempo libre remunerado adicional, tanto para recibir las dosis de la vacuna como para cubrir los días posteriores a la vacunación en el posible caso de sufrir fatiga o una forma leve de la enfermedad como efecto secundario. Estas iniciativas se combinan con mensajes que van más allá de los datos; generan una asociación positiva de la vacunación y destacan su capacidad de "devolvemos nuestras vidas" lo más rápido posible, y pueden incluir relatos personales de empleados que ya han recibido la vacuna o pretenden hacerlo. Muchos empleadores, si no todos, parecen haber adoptado esta medida en el espectro.

Incentivar

Algunos empleadores van un poco más allá del fomento y han comenzado a ofrecer incentivos económicos a los empleados que opten por vacunarse. Este enfoque es, de cierta forma, más controversial que el fomento, dado que implica posibles desafíos en relación con prácticas discriminatorias. Tal como sucede con programas de bienestar ampliamente aceptados, los empleadores deben tener suma precaución de no generar un entorno en el cual los incentivos puedan percibirse como excluyentes para quienes no deseen participar de un programa por motivos religiosos, médicos u otras razones protegidas. Por ejemplo, ofrecerles a los empleados un incentivo de prima fija del seguro u otro beneficio económico directo que solo está disponible para quienes se vacunen, puede ser discriminatorio. Sin embargo, es posible que, si tal incentivo se ofrece como uno entre un conjunto de opciones disponibles para alcanzar un monto en dólares como incentivo, no resulte discriminatorio. Si bien NSC cree que ofrecer incentivos es un enfoque potente y posiblemente adecuado, los empleadores que busquen adoptar medidas en este nivel del espectro, deben asegurarse de examinar detenidamente las consecuencias legales antes de hacerlo.

Imponer

La medida más audaz que los empleadores pueden adoptar es imponer la vacunación como condición de empleo. Diversos empleadores, incluidas algunas de las principales corporaciones, han indicado que pretenden imponer la vacunación. Por lo general, entre estas empresas se incluyen organizaciones que pueden tener un nivel extremo de riesgo o exposición a la COVID-19, tanto dentro de sus poblaciones de empleados como en aquellas personas a quienes prestan servicios y el público (centros de atención médica, aerolíneas, comercios, hoteles, etc.). En caso de que los empleadores decidan actuar, la decisión más importante que deben tomar es cómo manejar las excepciones protegidas (tal como en el enfoque de *incentivar*), que implica una exposición legal aun mayor, dado que el empleo de las personas está en juego. Por ejemplo, puede haber un empleo puntual que conlleve un alto riesgo de exposición para el empleado, los clientes o las comunidades. Si un empleado tiene una excepción protegida y elige no vacunarse, el empleador debe buscar una adaptación razonable o un tipo de trabajo alternativo antes de adoptar más medidas.

Orientación: perfil de riesgo y nivel de exposición

Con el fin de elaborar las políticas y la respuesta a la vacunación por parte de su organización, así como también para elegir herramientas y tácticas específicas para implementar, NSC recomienda un enfoque de evaluación del riesgo y la exposición. Lo ideal sería que esto se realice tanto a nivel empresarial como a nivel de la granularidad que puede determinar la exposición del empleo al riesgo. Por ejemplo, en una empresa de fabricación mediana habrá varias categorías de empleados, incluido el personal administrativo, el ejecutivo y el de producción. Cada empleo tiene un perfil de riesgo y un potencial de exposición a la COVID-19 diferente; en primer lugar, se debe determinar si un empleo puede realizarse efectivamente de forma remota. Llevar a cabo una evaluación con este nivel de especificidad le permitirá comprender mejor el punto de partida adecuado dentro del espectro de respuestas.

Además, es crucial evaluar tanto el riesgo entre empleados como el riesgo o la exposición a clientes, comunidades o el público. Por ejemplo, en un ambiente típico de un comercio minorista, es posible que un cajero tenga un riesgo bajo de exposición entre los empleados (por el distanciamiento social y las mascarillas), pero un alto riesgo de exposición de empleado a cliente. Esto podría indicar que sería deseable que un empleador tome medidas más avanzadas dentro del espectro de respuestas para tales empleados, a diferencia de, por ejemplo, un empleado que trabaja solo en el depósito de la tienda y tiene muy poca interacción con otros empleados o con el público.

Por último, es importante comprender que la iniciativa de vacunación no implica que los empleadores puedan bajar la guardia dadas las mitigaciones básicas del riesgo de COVID-19 que han resultado eficaces, como el distanciamiento social, el uso de mascarillas (incluida la doble mascarilla cuando corresponde), las pruebas de detección, el seguimiento de contactos y la desinfección. En el mismo sentido, los empleadores en conjunto no deben retirar los controles de ingeniería (como las barreras de plexiglás) o administrativos (como la capacitación y las políticas) que se implementaron por un buen motivo. Asimismo, es probable que se necesiten nuevas herramientas, como los registros de identificación de vacunas, en particular para eventos y viajes, pero en términos más generales, para volver al entorno tradicional de trabajo. En resumen, incluso si se acelera la aplicación de la vacuna, debemos utilizar todas las herramientas que tenemos a disposición para reducir la transmisión de manera eficaz.

Para obtener orientación adicional, incluido un marco de trabajo de las vacunas, preguntas sobre el desarrollo de políticas e información aprobada de terceros, visite nsc.org/vaccine o escríbanos a safer@nsc.org. Además, se recomienda que los empleadores reciban el asesoramiento legal correspondiente a medida que elaboran y perfeccionan sus enfoques para la vacunación.

Exención de responsabilidad: la información proporcionada en este documento no constituye asesoramiento legal ni tiene tal objetivo; en su lugar, toda la información, el contenido y los materiales disponibles en este documento tienen fines informativos generales únicamente.