**1. OBJETIVO GENERAL**

Implementar y desarrollar un programa de intervención que permita erradicar conductas adictivas de toda índole en los empleados de la Zona Franca Internacional de Pereira.

**1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

* Informar y sensibilizar a nuestros trabajadores sobre las adicciones, sus mitos, efectos y riesgos que se derivan sobre todo en el ámbito laboral.
* Posicionar políticas y campañas preventivas direccionadas a erradicar conductas adictivas de toda índole en los empleados de la ZFIP.
* Implementar acciones de seguimiento y control a las adicciones.
* Desarrollar estrategias para cambiar en los empleados las conductas adictivas que sean identificadas.
* Identificar y corregir los factores ambientales del entorno laboral que puedan incidir en los empleados y los conlleve a caer en adicciones.

**2. ALCANCE**

Este programa busca involucrar a los empleados de todas las Gestiones de la empresa y a todos los niveles jerárquicos, para articular acciones conjuntas que sean del conocimiento y manejo de todos, además de generar compromiso en la participación de las actividades, para garantizar el éxito del programa. Empleados, proveedores críticos, contratistas y subcontratistas de ZONA FRANCA INTERNACIONAL DE PEREIRA.

De igual manera a través del proceso de RSE, la empresa estudia la posibilidad que se pueda hacer extensivo el programa de adicciones llegando a las familias de los empleados, procurando que a través de talleres y acompañamiento del psicólogo (a), se pueda aportar en la prevención e incluso llegar a la detección de alertas tempranas que puedan ser intervenidos oportunamente, como una manera de aportar en la reparación de la problemática social.

**3. RESPONSABLES**

Los responsables de dar cumplimiento a las acciones planteadas por el programa son las siguientes:

En caso de sospecha o detección de un problema de adicción en un trabajador, ya sea dentro o fuera de la empresa, se deben activar los recursos laborales y sociales para intervenirlo.

* **El director (a) de Gestión Administrativa:** Será el responsable de citar al empleado, quien deberá presentarse acompañado de un familiar cercano para que sea su soporte en el manejo de la adicción.

El Director (a) de Gestión Administrativa dialogará abiertamente con el empleado sobre el tema de la adicción identificada, le socializará el procedimiento a seguir remitiéndolo al médico laboral de la empresa y continuando con el respectivo seguimiento que consiste en:

* Verificar que el empleado se realice todo el tratamiento de manejo y control a través de la EPS.
* Visitas domiciliarias que serán de carácter voluntario, por lo tanto el trabajador deberá firmar el consentimiento informado.
* De acuerdo a recomendaciones del médico laboral y mientras dure el proceso de seguimiento al trabajador, debe adecuar y/o reubicar su puesto de trabajo teniendo en cuenta las características comportamentales de la adicción.
* **El Médico Laboral:** Será responsable de revisar las pruebas (exámenes) existentes, antecedentes, historia clínica y posteriormente debe citar al trabajador para explicarle los hallazgos, además de asesorarlo en todas las dudas e inquietudes y finalmente sí el médico define que el empleado requiere atención especializada en materia de adicto dependencia, lo remitirá a la EPS para su tratamiento.
* **Comisión evaluadora:** Se debe conformar una comisión evaluadora integrada por el médico laboral, el /la Director (a) de Gestión Administrativa, el jefe directo del empleado con problemas de adicción y el representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; dicho comité genera los informes de seguimiento para ser entregados a la Gerencia.
* **Gerencia:** Será el último responsable en la toma de decisiones.
* **Todos los anteriores:** Tienen la responsabilidad de mantener la estricta confidencialidad en la información clínica de todos los proceso de seguimiento, para todos los casos la política empresarial será realizar acompañamiento al empleado en el entorno personal y familiar buscando la rehabilitación del mismo, siempre que se observe el compromiso y la voluntad de su parte.

**4. CONDICIONES GENERALES**

Según la Organización Internacional del Trabajo, un tercio de los accidentes laborales mortales están relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas y la tasa de accidentes aumenta de dos a tres veces, triplicando las bajas laborales y el ausentismo por esta misma razón.

Siendo la Zona Franca Internacional de Pereira una empresa socialmente responsable y comprometida con su recurso humano, entiende la problemática de la sociedad actual en lo concerniente al tema de adicciones como una enfermedad que se debe manejar con un enfoque preventivo, por ello surge la necesidad de hacer un programa que defina los lineamientos de prevención, intervención y manejo de la ludopatía, consumo de alcohol, drogas y otras adicciones, procurando mantener la seguridad y la salud de nuestros empleados.

El proceso de Responsabilidad Social Empresarial, es un aliado estratégico en la implementación del programa de adicciones, pues entendiendo la problemática en la sociedad actual podemos dar un enfoque más acertado a las estrategias más apropiadas de intervención que la empresa puede implementar.

**5. DESARROLLO DEL PROGRAMA**

El recurso humano de la empresa está conformado por personal Profesional, Técnicos y Operativo y el propósito fundamental del programa es fortalecer en ellos, hábitos de vida saludable y por ende, a través de las estrategias implementadas, lograr modificar las actitudes comportamentales negativas, sean individuales o colectivas que se identifiquen en los empleados. La sensibilización debe hacerse de manera permanente hasta lograr hacer conciencia de los riesgos inherentes a las adicciones.

Para iniciar el seguimiento midiendo el alcance de intervención con cada empleado, la empresa realiza periódicamente:

* Pruebas de alcohol y drogas a todo el personal, las cuales se realizan previo al ingreso del empleado a la empresa, por sospecha de consumo y de manera aleatoria a todo el personal.
* Visitas domiciliarias que permiten conocer un poco más sobre los aspectos personales de los empleados y su rol en la sociedad.
* Monitoreo comportamental, acompañando de acciones preventivas y se hace extensivo a la familia de los empleados.

El proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de encargarse de la prevención y control de los riesgos laborales, es ahora el responsable directo de administrar el programa de ADICCIONES al interior de la empresa, apoyado por la/el Coordinador (a) del Sistema de Gestión en control y seguridad BASC y la Gerencia, teniendo como directriz posicionar las políticas y campañas preventivas, implementar acciones de control y erradicar conductas adictivas de toda índole.

**5.1. POLITICA DE INTERVENCIÓN**

La Zona Franca Internacional de Pereira cuenta con un programa de concientización sobre adicciones al alcohol, droga, juegos y otras adicciones, que incluye avisos visibles y material de lectura, el cual es socializado con los empleados desde el mismo momento que se vincula a la empresa, a través del procedimiento de inducción dejando la evidencia registrada en la carpeta que se le entrega.

1. **ACCIONES:**

* Examen de laboratorio de consumo de alcohol y sustancias alucinógenas.
* Seguimiento a los resultados arrojados por los exámenes de ingreso y periódicos que identifique la presencia de alcohol y drogas en el organismo.
* Campaña de prevención en contra de las adicciones al alcohol, drogas, ludopatía y otras adicciones.
* Campañas periódicas en cartelera en contra de las adicciones.
* Charlas educativas realizadas a través de la ARL mínimo dos veces al año.
* Campañas y mensajes preventivos a través del correo corporativo sobre adicciones al alcohol, droga, juegos y otras adicciones.
* Instalación de avisos que promuevan el espacio libre del humo del tabaco.
* Control permanente de ingreso en la portería en estado o con evidencias de drogas o alicoramiento.
* Jornada conjunta con la policía nacional para controlar posible ingreso de alcohol y drogas a las áreas de trabajo.

1. **MEDIDAS PREVENTIVAS**

* Brindar a los empleados un ambiente laboral tranquilo, con programas de bienestar laboral, suministrando los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo de las labores.
* Realizar dos actividades de bienestar laboral al año enmarcadas en el deporte y la sana competencia en busca de un buen clima organizacional.
* Cancelar a los empleados las incapacidades al 100% como auxilio de enfermedad.
* Implementar una semana cada año para realizar actividades que promueven la salud y el bienestar.
* Desarrollar un plan anual de capacitación direccionado a fortalecer temas laborales, personales y comportamentales.

1. **DETECCIÓN:**

Se aplican medidas para identificar aquellas personas que puedan tener un problema derivado del alcohol y/u otras drogas. Esta información clínica es estrictamente confidencial. Cada trabajador deberá consentir tal examen realizándosele al 100% de los cargos críticos altos y aleatoriamente a los cargos críticos medios y en general cuando se sospeche consumo.

**6. TIPOS DE CONTROLES:**

* Aleatorios: Se realizarán sin previo aviso a empleados, contratistas y usuarios para detectar temprana y oportunamente el uso y/o abuso de sustancias psicoactivas. Estos se podrán realizar al inicio, durante o al final de la jornada.
* Controles por sospecha: Cuando el trabajador sea sorprendido consumiendo alcohol o sustancias psicoactivas y cuando se sospeche de intoxicación aguda por alcohol u otras drogas.
* Controles post incidente y accidente: Después de ocurrido un accidente ya sea laboral o no, con sospecha de abuso de alcohol y/u otras drogas.
* Controles de seguimiento: Son los controles que realiza el Servicio Médico a las personas que se les ha detectado un abuso de drogas y/o alcohol mediante las diferentes vías de detección.

**7. SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Si es el caso de que el empleado:

1. Se presente por primera vez bajo la influencia del alcohol o drogas,
2. Que la prueba de alcohol/ drogas resulte positiva
3. Sea encontrado en flagrancia del hecho de consumo de alcohol o drogas.

El trabajador tendrá derecho a la legítima defensa el cual debe ser escuchado en diligencia de descargos. Por otra parte el empleado podrá acogerse a la Sentencia C-221 de 1994 de la Corte Constitucional referente a la dosis personal si se demuestra.

De no ser mostrado su inocencia, el empleado suspenderá sus labores diarias y se presentará al día siguiente ante su supervisor inmediato y el Gerente de Línea, recibiendo una advertencia verbal y escrita (copia a RRHH), así como la integración del empleado a un grupo de apoyo y rehabilitación, si es el caso. La primera vez no será motivo para culminación del contrato, pudiendo continuar en sus labores, siempre y cuando exista un cumplimiento futuro de los procedimientos.

Cabe decir que si una persona se niega a realizar cualquier prueba de detección se tratará como un positivo, y por ello, se retira de su puesto de trabajo, por prevención, constituyendo un motivo suficiente para imponer de inmediato una sanción disciplinaria que irá desde la suspensión temporal en el trabajo, hasta la cancelación, por justa causa, del contrato de trabajo, de acuerdo a las circunstancias.

La terminación del contrato de trabajo ocurrirá bajo las siguientes circunstancias:

1. Resultar positiva por segunda vez la prueba.
2. Ser encontrado en flagrancia del hecho de consumo de alcohol o drogas. Es importante y necesario demostrar por medio de una prueba de laboratorio la presencia de alcohol o drogas en el organismo del trabajador.
3. El uso, posesión, distribución o venta de alcohol y drogas ilegales en negocios o instalaciones de la compañía. Daños causados a personas o cosas.

**8. ANEXOS**

* PE-ST-01 Política sobre el uso indebido de alcohol y drogas.
* FO-ST-23 Consentimiento y resultado de aplicación de pruebas de alcohol y drogas

**9. CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Control de Cambios | | |
| Versión | Fecha | Cambios con respecto a la versión anterior |
| 2 | 02/07/2014 | * Se cambió el nombre del programa. * Se modificó el objetivo general del programa haciendo referencia a todo tipo de adicción. * Se incluyeron tres nuevos objetivos específicos. * Se renombro y amplio el alcance del programa. * Se renombraron las responsabilidades, se describieron detalladamente y se asignaron nuevas. * Se renombraron las condiciones generales del programa y se ampliaron. * Se describió un desarrollo del programa. * Se definió una política de intervención. * Se modificaron las acciones de acuerdo a la ficha de seguimiento. * Se ampliaron las medidas preventivas. |
| 3  3 | 25/01/2018  25/01/2018 | * Se cambia el cargo: Director (a) del Proceso de Gestión Humana por Director (a) de Gestión Administrativa. * Se omite “- Usuario Operador”, solo se deja como Zona Franca Internacional de Pereira. * Se cambia la palabra “Procesos” por “Gestiones”. * Se modifica alcance con relación al tiempo establecido (se elimina “mediano plazo”). * La responsabilidad asignada al “Coordinador de Salud Ocupacional” (De acuerdo a recomendaciones del médico laboral y mientras dure el proceso de seguimiento al trabajador, debe adecuar y/o reubicar su puesto de trabajo teniendo en cuenta las características comportamentales de la adicción) será asignada al Director(a) de Gestión Administrativa y el cargo Coordinador de Salud Ocupacional se eliminará. * Se cambia el término “Médico de salud Ocupacional” por Médico Laboral. * Se elimina el término “Presidencia”, sólo se deja “Gerencia”. * Se cambia “Director (a) del Sistema de Gestión” por “Coordinador del Sistema de Gestión”. * En el numeral 5 se eliminan los valores porcentuales (70%, 17% y 13%), se cambia profesionales por profesional y se cambia servicio no calificado por personal operativo. * En el numeral 5.1, literal a, se elimina el enunciado: “el plan de acción del programa debe ser Registrado en la ficha de seguimiento FO-ST-25 (Ficha de Programas), con su correspondiente indicador”. * Se le anexa numeral 6. “Tipos de controles”, 7. “Sanciones disciplinarias”. * El numeral de Anexos pasa de ser 6 a 8 y se cambia el contenido de los mismos así: - PE-ST- 01Política sobre el uso indebido de alcohol y drogas. * FO-ST-23 Consentimiento y resultado de aplicación de pruebas de alcohol y drogas.   Se elimina el anexo FO-ST-25 (Ficha de Programas), con su correspondiente indicador”. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ELABORADO POR: | REVISADO POR: | APROBADO POR: |
| Nombre: Yuly Viviana Ríos. | Nombre: Johana Restrepo P. | Nombre: Elizabeth Garcia H. |
| Fecha: 22 de enero de 2018 | Fecha: 25 de Enero de 2018 | Fecha: 25 de Enero de 2018 |
| Firma: | Firma: | Firma: |