



PARÁMETROS DEL PROGRAMA

La política incorpora aspectos de educación, control y rehabilitación destinados a todos los colaboradores de AUDITORÍA AMBIENTAL Ltda. para lo cual se establecen planes en los distintos ámbitos de acción.

PLAN DE PREVENCIÓN

El plan de prevención del consumo de drogas está orientado a los trabajadores de la empresa y está basado en actividades de educación y capacitación que fomentan y fortalecen el bienestar del trabajador y sus compañeros de trabajo.

PLAN DE ASISTENCIA

Si un funcionario fuese consumidor abusivo de alcohol o usuario de drogas ilegales, podrá solicitar ayuda al área de Salud Ocupacional de la empresa, el cual otorgará las facilidades que cada caso requiera.

REINSERCIÓN LABORAL

Para AUDITORÍA AMBIENTAL LTDA, cobra vital importancia la reinserción laboral, por lo cual la institución se compromete a reintegrar al trabajador a su anterior puesto de trabajo una vez terminado el tratamiento de rehabilitación a menos que los especialistas de la institución recomienden algunas modificaciones o cambios definitivos.



PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL

Se utilizarán muestras de fluidos corporales (sangre y orina) para la detección de drogas, y utilizará el alcoholímetro para la detección de alcohol. Estas pruebas pueden ser utilizadas en las siguientes circunstancias:

Exámenes previos al empleo; exámenes para la recontractación de empleados; reconocimientos médicos anuales de los empleados; cuando el supervisor de un empleado tiene la sospecha razonable de que

el empleado está intoxicado, o que está usando o trabajando bajo la influencia de drogas o alcohol; después de cualquier supuesto accidente o incidente relacionado con el trabajo; selección al azar; pruebas programadas.

Los resultados de estas pruebas se mantendrán confidenciales y sólo debe conocerlos el personal gerencial en la cadena de toma de decisiones y el empleado que hizo la prueba.

Cualquier empleado que manipule o interfiera con la realización de una prueba estará sujeto a una medida disciplinaria, incluyendo el despido.



POLÍTICA PARA PREVENIR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS 2011





POLÍTICA PARA PREVENIR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS 2011

AUDITORÍA AMBIENTAL LTDA:

- Reconoce que el consumo y abuso de drogas es un problema del mundo laboral actual que genera daños en la salud, la calidad de vida de las personas y la sostenibilidad de las empresas.
- Considera la dependencia de alcohol, drogas ilegales y tabaco, como enfermedades y en esa medida son susceptibles de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que provee orientación a aquellos trabajadores que presenten dicho problema y que deseen superarlo.
- Desarrolla acciones preventivas destinadas a disminuir el consumo de drogas ilegales, tabaco y alcohol dado sus efectos nocivos sobre la salud.
- Realiza exámenes de diagnóstico precoz de detección de alcohol o drogas en forma aleatoria y sin previo aviso a todos sus colaboradores, o después de un accidente o cuando exista duda razonable.

- Asegura a los trabajadores que se sometan a tratamiento, la confidencialidad de sus antecedentes y un trato no discriminatorio ni estigmatizante. Asimismo, protege su estabilidad laboral y facilita su reinserción adecuada, dentro del contexto de



CONDUCTAS INAPROPIADAS

- El consumo, posesión, distribución y comercialización de drogas ilegales y alcohol en los recintos de la empresa, de sus contratistas y en donde el trabajador se encuentre en representación de la misma. El consumo de alcohol se permite sólo en ocasiones acordadas con la empresa, caso en el cual el consumo será regulado para no producir conductas inadecuadas al interior de los recintos.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales.
- Si habiéndose detectado la presencia de sustancias ilícitas o abuso de alcohol en los exámenes definidos para ello, la persona se niega a participar en el Programa de Asistencia.

- El abandono injustificado de parte o de la totalidad del tratamiento, lo cual debe ser certificado por la institución tratante.



PARÁMETROS NORMATIVOS Y DISCIPLINARIOS

- No se permite el ingreso a las instalaciones de la empresa o a la obra en la que se encuentre laborando de personas que se encuentren bajo el efecto de drogas o alcohol.
- Los empleados que tengan una dependencia a drogas o alcohol deben ser alentados a solicitar asesoramiento médico y a seguir un tratamiento apropiado de manera inmediata.
- La compañía podrá llevar a cabo verificaciones sin previo anuncio para la detección de alcohol o drogas en sus colaboradores.

- Si el resultado de un análisis de alcohol y drogas es positivo, el empleado será objeto de una sanción disciplinaria, que puede incluir el despido. En caso de continuar en la empresa, debe dar cumplimiento a los procesos de asistencia apropiados (por ejemplo: educación, asesoramiento, tratamiento y exámenes médicos).
- En las siguientes circunstancias la sanción disciplinaria será el despido inmediato del empleado: La no cooperación con la implementación de esta política; el incumplimiento con los procesos de rehabilitación y asistencia derivados del diagnóstico; el consumo, tenencia, distribución o venta de drogas ilegales durante su actividad laboral o en las instalaciones de la empresa.
- Debe exigirse que todos los contratistas o subcontratistas de la compañía aseguren que sus empleados no consuman drogas o alcohol durante sus actividades en el ámbito de trabajo.

