



POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL**

I. INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene la **Ilustre Municipalidad de Parral**, frente a esta compleja problemática, se implementará la presente **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral**.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra organización como *“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”*

Por lo tanto la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como *el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos nuestros miembros, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol.*

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado -alejada del consumo de drogas y alcohol- como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

La presente política ha sido elaborada por un equipo representativo de todos los trabajadores de la organización, de forma consensuada, y en conjunto con el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENA)**, entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas públicas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por el consumo de estas sustancias.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La organización toda considera fundamental, y se compromete a promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- b) La organización, y por lo tanto todos sus trabajadores reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
- c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en **la presente política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros trabajadores, e incorporar a las familias de los trabajadores en aquellas en que sea factible**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.

- d) La organización en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdos a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.
- e) Se incentivará que **aquellos trabajadores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria, a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre la partes.
- f) Todo trabajador que se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, **no pondrá en riesgo su puesto de trabajo**. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al trabajador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

III. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva tiene como objetivo fundamental, establecer los lineamiento generales para la elaboración e implementación de un Plan de Acción Preventivo, el cual es formulado de manera participativa por un equipo representativo de todos los trabajadores, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo a lo anterior, esta política tiene como objetivo el ***instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la organización en relación a los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.***

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como ***“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.***

El Plan de Acción Preventivo se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, de carácter promocional y de Calidad de Vida Laboral junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización y que involucran directa o indirectamente a las familias de los trabajadores, procurando incorporarla en aquellos aspectos que sean factibles.

La finalidad del plan de Acción se centra en:

- Que la organización desarrolle estrategias y acciones preventivas integrales, que cuenten con difusión, acción y evaluación de actividades.
- Que las personas con un bajo riesgo de presentar una conducta de consumo de drogas y/o alcohol desarrollen conocimientos y actitudes que le permitan permanecer saludables.
- Que las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- Que los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del Plan de Acción Preventivo, las modalidades de orientación y/o apoyo para los trabajadores, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.



IV. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Plan de Acción Preventivo:

En lo que respecta a la responsabilidad operacional de la Política Preventiva y en especial el Plan de Acción Preventivo, esta recaerá en los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador de la organización (EPC), organismo que tendrá carácter formal y estará constituido por los siguiente miembros que ocupen los cargos:

- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Cecilia Morales
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Angélica Zurita
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Mariole Parada Álvarez
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Marta Alarcón Vásquez
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Ana Parraguez Suazo
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Alejandra Guzmán Leiva
- Representante de la Ilustre Municipalidad de Parral Francisco Pinochet Romero

Además, el Equipo Preventivo Coordinador dispondrá de la colaboración de todos los estamentos de la organización y podrá incorporar nuevos integrantes para llevar a cabo su plan de acción de acuerdo a los requerimientos de cada caso. **Este Equipo Coordinador efectuara actividades en coordinación con la Red de apoyo, tales como el departamento de Salud, Corporación del Deporte, PDI, Carabineros de Chile y Departamento de Educación.**

Además cada año, el Equipo Preventivo Coordinador deberá revisar la Política Preventiva y el Plan de Acción Preventivo y considerar los cambios o ajustes que sean necesarios, con el fin de establecer mejoras al plan de acción.

2. Sistema de Orientación y/o Apoyo (SOA):

El Sistema de Orientación y/o Apoyo tiene las siguientes funciones:

- Realizar entrevistas de apoyo a los trabajadores cuando éstos lo requieran, en base a pauta breve elaborada previamente.
- Generar y/o activar las redes sociales para la derivación de casos y seguimiento.
- Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.
- Mantener un registro de preguntas y respuestas sobre prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel trabajador que:

- a) Necesite información u orientación vinculado al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero.
- b) De forma voluntaria se declare como consumidor de riesgo de drogas, y/o dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto estará conformado/integrado por el **Equipo Preventivo Coordinador (EPC)**.



2.1 Procedimiento:

El procedimiento básico para acceder al SOA, será el siguiente:

- 2.1 El trabajador que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema de orientación y apoyo.
- 2.1 Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero, se proveerá de acuerdo a los recursos internos o aquellos externos que se pueda gestionar o movilizar en la red preventiva ó de tratamiento y rehabilitación disponibles.
- 2.1 Si la solicitud consiste en ayuda u apoyo para el propio trabajador, este deberá ser evaluado clínicamente con un profesional especialista, de modo de realizar un diagnóstico médico, y además sugerir algún plan de tratamiento o rehabilitación que fuese necesario. **De acuerdo a lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación y en el caso de que los trabajadores muestren la intención voluntaria de adherirse a este beneficio se le otorgara con la condición que genere un compromiso escrito y formal con la organización.**
- 2.1 **En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el trabajador conservará su puesto e trabajo, lo que no exime a éste de medidas disciplinarias e inclusive su desvinculación o despido en el caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos.**

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de los integrantes del Sistema de Orientación y Apoyo (SOA) y/o Equipo Preventivo Coordinador (EPC) realizar un acompañamiento y seguimiento a la evolución del trabajador y su grupo familiar, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y tomar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria y reubicación laboral temporal si fuere necesario.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la Red de Salud Pública disponible o de las Instituciones de salud Previsional de los trabajadores, convenios institucionales y otros beneficios de cobertura con que cuenta cada trabajador.

V. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores de la organización.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.



- Se establece como inhabilidad para desempeñar altos cargos en la Administración Pública (Director de servicio, hasta el grado de jefe de división o su equivalente), el ser consumidor dependiente de drogas ilegales (Ley N° 20.000).

1.2 Drogas Legales:

1.2.1 Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización.
- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores de la organización.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador con evidentes signos de consumo de alcohol.
- No se permitirá la venta u obsequios, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro de la organización.

1.2.2 Tabaco:

- No se permitirá el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización.

1.2.3 Medicamentos:

- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al trabajador que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

2. SANCIONES:

Los trabajadores en su calidad de funcionarios públicos, en virtud del artículo 13 de la Ley N° 18.575, se encuentran afectos al principio de probidad, implicando una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, cuya inobservancia acarrea las responsabilidades y sanciones que determinan la Constitución y las Leyes. Entre sus indicaciones están las establecidas en las letras g) e i) del artículo 61 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, ello por cuanto los servidores públicos se encuentran obligados a observar, por una parte, el principio de probidad administrativa, y por otra, una vida social acorde con la dignidad del cargo.

Las sanciones administrativas derivaran del incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre los funcionarios de esta Institución, y están establecidas en el Título V del DFL N° 29; sin embargo, como lo establece el Artículo 120 del mismo cuerpo legal, la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal, por lo que las acciones constitutivas de delito en que incurra un funcionario deberán ser denunciadas al Ministerio Público o ante la policía, según corresponda.

El funcionario público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en la ley 20.000 y omita denunciarlo al Ministerio Público, a los funcionarios de Carabineros de Chile o de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia en lo criminal, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de 40 a 400 unidades tributarias mensuales (Artículo 13, Ley N° 20.000).



Todo aquel funcionario que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol, tabaco y medicamentos, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en la reglamentación interna.

3. SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:

Se establece la obligación de aplicar mecanismos de control de consumo a autoridades sujetas a inhabilidad. Los exámenes serán aleatorios, se aplicarán en forma reservada, resguardando la intimidad y dignidad de las personas. Sólo se admitirá como prueba de dependencia, la certificación médica basada en los exámenes pertinentes (Art.61, ley N° 18.575).

VI. SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todos los trabajadores de la organización sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades/gerencias, quedando anexa en la Reglamentación Interna, y por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores *con el organismo empleador*.

VII. RESPONSABILIDADES.

1. Rol Gerencia/Dirección:

Deberán asegurar el cumplimiento de la **Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del **Plan de Acción Preventivo** en la organización.

2. Rol Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Sistema de Orientación y Apoyo (SOA):

En su conjunto serán responsables de asegurar la implementación del **Plan de Acción Preventivo**, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento de acuerdo a la presente política.

3. Rol de los Trabajadores:

Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de los trabajadores de la organización deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral.

VIII. PLAN DE ACCION

1.- Se adjunta Plan de Acción


Paula Retamal Urrutia
Alcaldesa

I. Municipalidad de Parral




Patricia Gajardo Pinto
Directora Regional
Senda



PLAN DE ACCION ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL 2015

DIMENSION	VARIABLE	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	REQ. DE CERT	ACTIVIDAD PROPUESTA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	Fecha de realización (mes)	Responsable(s)	Público objetivo	Indicador	Verificadores de la actividad
DIMENSION INDIVIDUAL	PERCEPCIÓN DE RIESGO	Difusión y sensibilización	C1	Desarrollo de jornada de sensibilización en prevención del consumo de drogas y alcohol.	Sensibilizar a los trabajadores respecto al consumo de drogas y alcohol y la importancia de prevenir su consumo en espacios laborales.	05-05-2016	SENDA	Trabajadores	N° de jornadas realizadas/N° de jornadas planificadas N° de trabajadores sensibilizados/N° total de trabajadores	Programa de la jornada Listado de asistentes Ficha de evaluación de la jornada Registro fotográfico
	PERCEPCIÓN DE ESTADO DE SALUD	Acciones organizacionales preventivas	O	Gestión para la realización de Exámenes de Medicina Preventiva del Adulto (EMPA) (Aplicación de autodiagnóstico sobre riesgos en el uso de alcohol - AUDIT).	Incentivar sistemas de detección temprana de enfermedades y problemas de salud de los trabajadores.	12-07-2016	SALUD	Trabajadores	N° de jornadas realizadas/N° de jornadas planificadas N° de trabajadores que participan/N° total de	Programa de la jornada Listado de asistentes Ficha de evaluación de la jornada Registro fotográfico
	RELACIONES LABORALES	Desarrollo de habilidades individuales	C2	Desarrollo de taller (es) de manejo del Estrés. (se recomienda desarrollar un mínimo de 3 módulos temáticos por cada taller).	Aprender técnicas y estrategias de manejo de estrés para ser aplicadas en sus lugares de trabajo.	16-08-2016	SALUD	Trabajadores	N° de talleres realizados/N° de talleres planificados N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa de taller y sus módulos Listado de asistencia Ficha de evaluación del taller Pauta cualitativa de cumplimiento de objetivos de los modulos registro fotografico
DIMENSION ORGANIZACIONAL - SUBDIMENSION LABORAL	ESTRÉS LABORAL	Difusion y Sensibilización	O	Iniciativas de integración y esparcimiento (celebraciones de aniversario, navidad, día de la madre, día del padre, mejor compañero, saludos de cumpleaños, etc.).	Generar espacios de socialización, integración y participación de trabajadores.	30-12-2016	BIENESTAR	Trabajadores	N° de talleres realizados/N° de talleres planificados N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa del Taller y sus módulos Listado de asistentes Ficha de evaluación del Taller Pauta cualitativa de autoevaluación de cumplimiento de objetivos de los módulos Registro fotografico
			O	Entrega de Reconocimiento a agentes preventivos	Entregar reconocimiento a trabajadores que cumplen roles preventivos en sus lugares de trabajo.	30-11-2016	Dpto. de Personal	Trabajadores	N° de jornadas realizadas/N° de jornadas planificadas N° de trabajadores que participan/N° total de	Programa de la jornada Listado de asistentes Ficha de evaluación de la jornada Registro fotografico

DIMENSIÓN FAMILIAR				Fortalecer factores protectores familiares del consumo de drogas y alcohol en trabajadores y trabajadoras de las organizaciones, en tanto padres, madres y adultos significativos.	15-11-2016 SENDA	Trabajadores Familias de trabajadores	N° de iniciativas preventivas dirigidas a la familia/N° de iniciativas preventivas dirigidas a la familia planificadas N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa de iniciativas preventivas dirigidas a la familia Listado de participantes (si aplica) Registro digitalizado (pdf) del material utilizado (si aplica) Registro fotográfico
	Desarrollo de habilidades parentales	C	Taller de Habilidad Preventivas Parentales (se deberá realizar al menos una réplica del Taller)		Marzo-Junio- Septiembre- Diciembre	Trabajadores	N° de informes de seguimiento/4 informes de seguimiento	3 Documentos de seguimiento validados por la organización
		C	Entrega informes trimestrales de seguimiento a SENDA: Acciones preventivas planificadas y realizadas (marzo, junio, septiembre, diciembre)	Requisitos complementarios para la Certificación de Espacio Laboral Preventivo: Nivel Intermedio o Avanzado.	SEDA	Organización	N° de trabajadores que contestan la EC/L/N° total de trabajadores	Encuestas en Sistema - Plan de Acción Validado por la organización
Certificación Espacio Laboral Preventivo Nivel Intermedio		C	Segunda Aplicación de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y elaboración de nuevo Plan de Acción (proyección 2 años).		Marzo-Junio- Septiembre- Diciembre			



PATRICIA GAJARDO PINTO

DIRECTORA SENDA REGION DEL MAULE

ALCALDESA I. MUNICIPALIDAD DE PARRAL

PAULA RETAMAL URRUTIA

