

La gestión de las adicciones en el trabajo, un reto para avanzar en **organizaciones saludables**: ¿Qué lecciones aprendidas tras la pandemia?

Posición e iniciativas de **CEA** como organización empresarial

I. Presentación CEA.

La Confederación de Empresarios de Andalucía es la **organización empresarial más representativa de Andalucía**, constituida en 1979 y con presencia en todo el territorio andaluz, Ceuta y Melilla.

Integramos a **más de 180.000 empresas y autónomos** de todos los tamaños y sectores de actividad, a través de más de **750 organizaciones territoriales y sectoriales**, siendo a su vez miembro de **CEOE** y de **CEPYME**.



II. Vinculación CEA con la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo.

1. Desde su posición en el marco de la **participación institucional**: CAPRL e IAPRL.

EASST: Instrumento de planificación, programación, coordinación, impulso, seguimiento y evaluación de la política de la Junta de Andalucía en materia de seguridad y salud en el trabajo, que emana del **DIÁLOGO SOCIAL**.



CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Prorrogado hasta **2023**

ESTRATEGIA ANDALUZA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



2017

2022

ESTRATEGIA ANDALUZA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017-2022 #JuntosSomosMás

Subvenciones a PYMES para Prevención de Riesgos Laborales 2021



Junta de Andalucía | Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Plan Estratégico de Subvenciones 2017-2020



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Plan Estratégico de Subvenciones a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Plan Estratégico de Subvenciones
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
2020-2022



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Objetivo general compartido: **Promover la mejora de la Seguridad y Salud Laboral y fomentar la cultura preventiva en Andalucía.**

2. Desde el desarrollo directo de Programas e Iniciativas.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

Proyectos financiados por la FEPR



En sucesivas convocatorias desde el 2000 hasta el 2018



GABINETE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES de CEA

Servicio de asesoramiento gratuito para Empresas, Pymes y Profesionales

Fomenta la cultura preventiva

Horario de Atención: de LUNES A VIERNES de 9:00H a 14:00H

954 488 920 | gabineteprl@cea.es | prl.cea.es | @lolagessa



CEA

"CEA comprometida con la seguridad y salud en el trabajo"

COMPÁRTELO



CEA

"CEA comprometida con la seguridad y salud en el trabajo"

LA CULTURA PREVENTIVA TE LLEVA AL ÉXITO



Algunos INDICADORES de referencia

21 espacios “comPÁrteLo”



16 espacios “La cultura preventiva te lleva al éxito”





Junta de Andalucía

PROGRAMAS PROMODI: De 2002 al 2014



“La Confederación de Empresarios de Andalucía y sus Organizaciones Territoriales en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ponen en marcha el Proyecto de Formación y Acompañamiento en Prevención de Riesgos Laborales dirigido preferentemente a **Jóvenes empresarios andaluces y emprendedores**”.

CEA
Confederación de Empresarios de Andalucía

Programa: Fases del Programa

I. Comunicación e Información
Jornadas de Difusión
INVIERTA EN PREVENCIÓN ES RENTABLE
2 jornadas de información y sensibilización en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los jóvenes empresarios andaluces.
Sevilla: 15 de Marzo de 2018
Málaga: 18 de Marzo de 2018

II. Plan Formativo
8 acciones formativas: Sevilla, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla (electiva).
ENTRENAMIENTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ENTORNOS EMPRESARIALES
Modalidad: Semipresencial. 45 horas lectivas, 30 horas presenciales y 45 horas a distancia.

III. Visitas Técnicas de Apoyo
Valores técnicos especializados a las empresas participantes con el objetivo de asesorar y apoyar al empresario en el cumplimiento de sus obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, asegurando y favoreciendo la implantación de la acción preventiva y el cumplimiento normativo en materia de PRL.
Base de asesoramiento y acompañamiento al empresario participante para la realización de cuentas deudas, pudiendo surgir en la gestión preventiva de la empresa, a través de consultas de asesoramiento continuo, mediante teléfono y correo electrónico.

CEA Confederación de Empresarios de Andalucía
IPRL Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO



PROGRAMAS PLAN ESTRATÉGICO IAPRL

CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO EN PREVENCIÓN

PRESENCIAL
VIRTUAL PRESENCIAL

II. Posicionamiento Organizaciones Empresariales en la gestión de las adicciones en el trabajo como reto para avanzar en organizaciones saludables.

Misión/Visión Actual: Promover **entornos de trabajo saludables** que permitan velar por la salud de los trabajadores más allá del ámbito laboral.

Normativa



1. La prevención de las adicciones debe formar parte de la **evaluación de riesgos laborales** a que se refiere la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Se atribuye a los protagonistas de las relaciones laborales la puesta en marcha de las medidas que deban articularse a través de la **negociación colectiva**.

En materia de prevención, la clave reside en **potenciar los factores de protección y reducir los factores de riesgo**.

Como señala la OIT, el primer paso es tratar las adicciones como lo que son, una **enfermedad**.



Pero pueden suponer un **peligro para la salud** de la persona que tenga una adicción y para sus compañeros y clientes.

Y ser **fuentes de conflictos laborales y extralaborales**, repercutiendo en la salud y el rendimiento de la persona y en la productividad y calidad del trabajo de la empresa.

Desde las **Organizaciones Empresariales** compartimos algunas **premisas** con la **OIT**:

1. Debemos promover **que se reduzca el estigma** sobre quienes tienen problemas adictivos, dificultando sus tratamientos, retrasándolos, empeorando los diagnósticos y frenando su reintegración social-laboral.
2. Han de establecerse **protocolos y una seguridad bien diseñada** para cumplir con la necesaria **confidencialidad** y no dar lugar a discriminación.
3. Podemos **ser proactivos** e identificar las **condiciones de trabajo** que podrían influir en los problemas adictivos para **adoptar medidas de prevención o corrección**.
4. Ha de reconocerse *“al empleador la autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia”*, **sancionando la conducta no la enfermedad**, aconsejando que *“es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias”*.



La mejor estrategia:
mantener un **diálogo**
abierto en el ámbito de la
participación institucional,
en el marco político y en el
mundo empresarial para
alcanzar **consensos** desde
los que seguir trabajando
hacia el futuro.

Desde el mundo empresarial actual existe una **sensibilización y predisposición** a afrontar el problema y a buscar soluciones



Los **beneficios** son amplios, **salud y bienestar laboral/social**, lo que provoca un **incremento de la productividad y competitividad de las empresas**, mejorando a su vez el clima laboral y la **cultura de empresa**.



Para la empresa, activar programas de promoción del bienestar laboral es un refuerzo de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y un elemento de retención de los mismos, mejora las relaciones interpersonales, la asistencia al trabajo y la productividad, y contribuye a una mejor salud y bienestar de la sociedad.

Algunas **claves** que debemos valorar para actuar:

Twitter Post:

Dir. Gral. Tráfico @DGTEs

El 48.7% de los conductores fallecidos en 2020, con alcohol/drogas/psicofármacos

- 31% alcohol / 20% drogas
- 95% hombres
- 49% turismo/ 39% moto

Memoria @INTCJusticia sobre #AlcoholYOtrasDrogas en fallecidos en #SinestroVial

PDF Report: Consumo de drogas. Prevalencia de consumo (%) por sexo. Últimos 12 meses. Población 15-64 años.

Sustancia	Prevalencia (%)
Alcohol	82,7
Tabaco	71,6
Cannabis	44,4
Cigarrillos electrónicos	34,2
Cocacina**	14,6
Éxtasis	6,3
Hipnosedantes*	5,0
Alucinógenos	3,2
Anfetaminas/speed	4,1
Selas mágicas	1,0
Analgésicos opioides*	1,4
Melanfetaminas	0,4
GHB	1,3
Inhalables volátiles	1,0
Heroína	0,2
Heroina	0,1

* sin receta
** polvo y/o base

Fuente: DGT

Fuente: Ministerio de Sanidad

ENCUESTA 2019/2020
SOBRE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA
Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones



Objetivos: favorecer el **análisis de los cambios en el consumo de drogas** entre la población laboral y **detectar patrones/tendencias** que sirvan para plantear nuevas líneas de investigación que ayuden a la implementación de las actuaciones más adecuadas.

Conclusiones interesantes:

- La prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas (legales e ilegales) en la población laboral es similar a la observada en población general.
- El alcohol, el tabaco, los hipnosedantes y el cannabis se posicionan como las drogas de mayor consumo entre la población general/laboral (en esta última el alcohol y el tabaco con mayor prevalencia).
- De todas las actuaciones consideradas importantes para aplicar en el ámbito laboral, la que obtiene **un mayor consenso** es **facilitar información y formación de los trabajadores sobre las drogas**. En menor medida se pone de manifiesto la necesidad de orientar a los trabajadores con problemas de uso de alcohol/drogas hacia centros especializados, y los servicios de atención socio-sanitaria a consumidores de drogas.

Ejemplos de actuaciones de Organizaciones Empresariales en este ámbito



MUCHAS GRACIAS

