

¿Por qué es necesario abordar el problema de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral?

El consumo de alcohol y otras drogas en el sector de la construcción puede generar peligros específicos muy relevantes, relacionados con la accidentabilidad, el clima laboral, la estabilidad o la productividad. Los protocolos de prevención y de intervención deben enmarcarse desde una perspectiva integral en las empresas, por lo que todo el personal de la empresa debe conocer cómo abordar y encauzar las soluciones de una manera humanizada y eficaz.

Según un estudio realizado por la FLC sobre hábitos de consumo de drogas en el sector:



La droga más consumida es el alcohol, seguida por el tabaco y las bebidas estimulantes.

8,48%

de los trabajadores/as afirma haber consumido cannabis a lo largo del último mes.

2,48%

de los trabajadores/as han consumido cocaína en el último mes.

Los datos señalan también una relación entre consumos (en cualquier momento del día) y su relación con la probabilidad de haber estado implicado en algún accidente de trabajo.

Es importante afrontar la problemática no solo desde la detección del consumo, sino también desde su consideración como una enfermedad y un abordaje positivo que promueva la generación de espacios de trabajo saludables.

Más información en:



Si quieres saber más sobre el estudio de situación de drogodependencias en el sector de la construcción, **descárgalo aquí**



Accede a este tríptico y descárgalo en otras lenguas cooficiales y extranjeras

www.lineaprevencion.com

Alcohol y otras drogas

EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN:
PREVENCIÓN DEL CONSUMO
EN EL ÁMBITO LABORAL





¿Qué puedo hacer si detecto problemas de consumo de alcohol y drogas en la obra?

SI ERES TRABAJADOR/A:

- Cualquier consumo de alcohol y otras drogas durante el desarrollo del trabajo, puede afectar al rendimiento y disminuir los reflejos (con consecuencias graves).
- Actúa antes de que ocurra un accidente, antes de que afecte a tu rendimiento, antes de que se deteriore la relación con tus compañeros/as y el ambiente de trabajo.
- Si detectas que un compañero/a puede estar bajo su influencia, haz lo posible para que cese su actividad y sea trasladado a un lugar reservado hasta que mejore su estado. Háblale sobre el problema y las posibilidades de deshabituación.
- Colabora en las acciones de sensibilización sobre la materia.

SI ERES EMPRESARIO/A:

- Establece normas claras ante el consumo y tenencia de alcohol y otras drogas en el entorno de trabajo. Da ejemplo con tu actitud.
- Si sospechas que personal de tu obra/ empresa consume, afronta el problema: no hacerlo puede producir costes personales y económicos importantes. (perjudica la productividad, el clima laboral, etc.). Contacta con profesionales que te ayuden en la implantación de un plan de acción para el tratamiento de las adicciones en la empresa y mejora de la salud de las personas.
- Garantiza al personal que no habrá represalias.
- Comprométete a respetar la confidencialidad y voluntariedad de las intervenciones del trabajador/a.
- Facilita el acceso a tratamientos de deshabituación y otras intervenciones (en horario laboral u horarios flexibles para asistir).
- Lleva a cabo acciones de divulgación dando a conocer los recursos que pones a su disposición para el tratamiento de las adicciones: concienciación, prohibiciones de uso, acciones de promoción de la salud, etc.

Recuerda:
el objetivo es mejorar la salud de las personas. Pueden necesitar ayuda.



¿Cómo puedo potenciar los factores protectores en mi empresa?

- Lleva a cabo planes de prevención de adicciones en la empresa.
- Mantén una cultura laboral sana y de no consumo.
- Comunícate clara y fluidamente con tus trabajadores/as. Desarrolla la capacidad de trabajar en equipo.
- Reconoce y valora explícitamente el trabajo y el esfuerzo realizado por cada uno de ellos.
- Procura un clima laboral acogedor, seguro y estable.
- Crea condiciones ambientales satisfactorias y provee de los recursos materiales, de seguridad y/o de condiciones laborales necesarios para realizar el trabajo.
- Evita desajustes entre formación y el puesto que ocupa cada persona. Fórmalas.
- Planifica con tiempo los trabajos para facilitar en lo posible que los trabajadores/as puedan conciliar mejor su vida personal y laboral.
- Planifica adecuadamente los periodos de descanso de trabajadores/as con jornadas prolongadas.
- Facilita la variación de tareas, mediante rotación en el caso de tareas repetitivas.
- Favorece la autonomía del personal en el desarrollo del trabajo hasta donde sea posible.
- Afronta esta problemática como una enfermedad.