

# TOOLBOX SAFETY TALK



## INTRODUCTION

1. Review any accidents or “near accidents” from the past week.
2. Describe the hazards of the work as they relate to your project. Explain or show the SAFE way of doing the job.
3. Give the TOOLBOX SAFETY TALK.

## IMPORTANCE OF A DRUG-FREE WORK ENVIRONMENT

There are several reasons companies establish drug-free work environments. Ask the participants to suggest reasons for implementing a drug-free program.

Reasons they may suggest might include improved productivity, lower absenteeism, prevention of theft, improved safety and improved morale. An effective drug-free program will also help prevent work-related injuries and illnesses. This can help employers achieve long-term safety and cost-savings benefits.

If you think drugs and alcohol do not affect your work-place, consider the following:

- 47 percent of serious workplace accidents and 40 percent of workplace accidents resulting in fatalities have drug or alcohol involvement (Occupational Medicine);
- The use of alcohol or drugs accounts for 38 percent to 50 percent of all workers’ compensation claims (National Council on Compensation Insurance).
- More than 90 percent of alcoholics and 74 percent of drug addicts are employed (National Institute on Drug Abuse, Department of Health and Human Services);
- In an average U.S. company, 15 percent to 17 percent of employees affect their workplaces through substance abuse (Bureau of Labor Statistics);
- On average, an employee with inappropriate substance use costs their employer \$7,000 to \$25,000 annually (Small Business Administration).

If your company has determined a drug-free workplace would be beneficial, begin by researching and using available resources. A company needs to ensure it implements a drug-free policy that meets the needs of the company. In addition, your program must adhere to established federal and state regulations.

Five major components must be in every drug-free workplace program.

# TOOLBOX SAFETY TALK



## 1. A written substance policy

This is a crucial document for implementing a drug-free workplace program. The policy should clearly communicate all elements of the program and explain in detail the drug/alcohol testing rules and guidelines of the program. Never use a generic policy; make sure to create a policy specific to your company. A company should always consult with legal counsel when developing the policy.

## 2. Employee awareness and education

It is the company's responsibility to provide employee awareness and education. It is imperative that employees are educated on the company's drug-free program. A certified drug-free trainer should do training.

## 3. Supervisor training

Supervisors must have a comprehensive understanding of their role in a drug-free program. A certified drug-free trainer should present this training.

## 4. Drug and alcohol testing

An employer must determine the types of drugs and alcohol testing to implement. Examples include the following:

1. Pre-employment, post-accident;
2. Random;
3. Follow-up to treatment;
4. Reasonable suspicion.
5. The employer must also determine who to test, what drugs to test for, appropriate cut-off levels and what protocols and laboratory to use. At a minimum, testing should follow U.S. Department of Transportation (DOT) testing guidelines.

## 5. Employee assistance

All employees should have an understanding of the company's employee assistance program. The employee assistance program can range from an employer providing a list of available resources to establishing an employee assistance program.

# TOOLBOX SAFETY TALK



## INTRODUCCIÓN:

1. Revise cualquier accidente o “casi accidentes” de la semana pasada.
2. Describa los peligros del trabajo en relación con su proyecto. Explique o muestre la forma SEGURA de hacer el trabajo.
3. Presenta la platica “TOOLBOX SAFETY TALK” caja de herramientas de seguridad.

## LA IMPORTANCIA DE UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

Existen varias razones por las que las compañías crean ambientes libres de drogas. Pida a los participantes que le sugieran razones para implementar un programa para estar libre de drogas.

Las razones que pueden sugerir podrían incluir una mejora en la productividad, disminución del ausentismo, prevención de robo, mejora a la seguridad y elevar la moral. Un programa efectivo para estar libre de drogas también ayudará a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto puede ayudar a los empleadores a establecer la seguridad a largo plazo y les traerá beneficios de ahorro de costos.

Si usted cree que las drogas y el alcohol no afectan su lugar de trabajo, piense lo siguiente:

- 47 por ciento de los accidentes graves en el lugar de trabajo y 40 por ciento de los accidentes en el lugar de trabajo que terminan en muertes, están relacionadas con drogas o alcohol (Medicina ocupacional)
- El uso de alcohol o drogas es la causa de un 38 a un 50 por ciento de todas las reclamaciones de compensación de los trabajadores de acuerdo al Consejo nacional de compensación de seguros (National Council on Compensation Insurance).
- Más del 90 por ciento de alcohólicos y 74 por ciento de drogadictos son empleados, de acuerdo al Instituto nacional sobre el abuso de las drogas del Departamento de Salud y Servicios Humanos, (National Institute on Drug Abuse, Department of Health and Human Services) o HHS, por sus siglas en inglés;
- En una compañía promedio en los EE. UU., del 15 al 17 por ciento de los empleados afectan sus lugares del trabajo debido al abuso de sustancias, de acuerdo al Departamento de estadísticas laborales (Bureau of Labor Statistics);
- En promedio, un empleado que usa sustancias de manera inapropiada le cuesta a su empleador de \$7,000 a \$25,000 al año, conforme a la Agencia Federal de Pequeños Negocios de EE. UU. (Small Business Administration).

Si su compañía ha determinado que un lugar de trabajo libre de drogas sería de beneficio, comience por investigar y utilizar los recursos que están disponibles. Una compañía necesita asegurarse de implementar una política libre de drogas que cubra las necesidades de la compañía misma.

# TOOLBOX SAFETY TALK



Además, su programa debe sujetarse a los reglamentos federales y estatales establecidas.

Todo programa para un lugar de trabajo libre de drogas debe contar con cinco componentes principales.

## 1. Una política por escrito respecto a sustancias

Este es un documento fundamental para implementar un programa para un lugar de trabajo libre de drogas. La política debe establecer claramente todos los elementos del programa y explicar en detalle las reglas para las pruebas de alcohol y drogas y las pautas del programa. Nunca utilice una política genérica, sino asegúrese de crear una política específica para su compañía. Al momento de desarrollar una política, la compañía deberá consultar siempre a un asesor legal.

## 2. Concientización y educación del empleado

Es responsabilidad de la compañía proveer a sus empleados educación y concientización. Es imperativo que los empleados sean instruidos sobre el programa libre de drogas de la compañía. La capacitación deberá impartirla un instructor certificado en programas libres de drogas.

## 3. Capacitación del supervisor

Los supervisores deben contar con un conocimiento amplio de su papel dentro de un programa libre de drogas. Un instructor certificado en programas libres de drogas deberá dar esta capacitación.

## 4. Pruebas antidrogas y antialcohol

El empleador deberá determinar qué tipos de pruebas antidrogas y antialcohol se van a implementar. Estos son algunos de los ejemplos:

1. Previas al empleo, después de un accidente;
2. Al azar;
3. Seguimiento de tratamiento;
4. Por sospecha razonable.
5. El empleador también deberá determinar a quien hacer la prueba, para qué tipo de drogas será la prueba, los niveles límite adecuados y qué protocolos y laboratorios emplear para ello. Como mínimo, las pruebas deberán seguir las pautas para pruebas del Departamento de transporte (DOT, en inglés) de los EE. UU.

# TOOLBOX SAFETY TALK



## 5. Asistencia del empleado

Todos los empleados deberán comprender el programa de asistencia para el empleado de la compañía. El programa de ayuda para el empleado puede ir desde que el empleador ofrezca una lista de recursos hasta que establezca de un programa de ayuda al empleado.