Building Effective Partnerships for Drug Prevention in the Workplace
Bob Stephenson

- **2nd Year of Workplace focus**
- **From 1999, the Working Guidelines and Action Plan included: *No Tolerance* policy, developing data, and organize business leaders (including small businesses)**

1

- **This 3rd Year of Workplace focus**
- **Focus on Training examples for Mexico and the United States of programs that address substance abuse in the workplace.**
- **First-Elizabeth Edwards and Gabriela Garcia, Arizonans for a Drug-Free Workplace;**
- **Second-Agustin Velez, Director FINCA, Mexico**

2

- **Importance** of Drug-Free Workplace Program and Products…some resources
- **Broad Objectives**: Comprehensive Programs, Employer/Health System Partnerships, and Incentives to Invest
- Youth transition into the workforce
- Workplace Bi-National Collaboration

3

U.S. Federal Drug-Free Workplace

"The Federal Government, as the largest employer in the nation, can and should show the way towards achieving drug-free workplaces through a program designed to offer drug users a helping hand...."

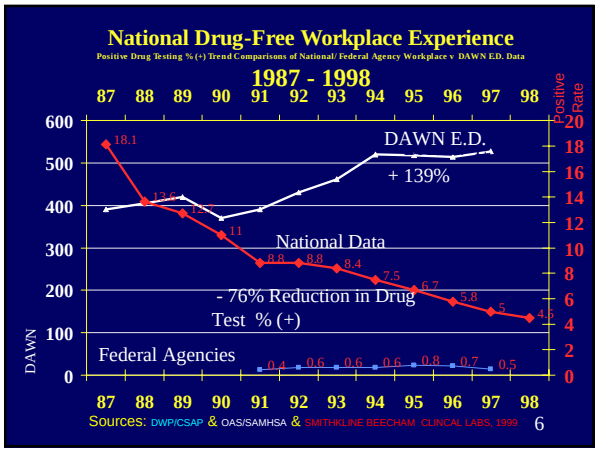
--Executive Order 12564
September 15, 1986

4

DHHS Has Oversight Responsibility of Federal Agency Drug-Free Workplace Programs

- **About 1.8 million Federal civilian employees**
- **About 400,000 of these are in Testing Positions**
- **About 8.3 million DOT Regulated Industry Employees are subject to testing under standards**
- **About 600,000 Nuclear Regulatory Commission employees are also covered by most of DHHS testing standards**

5



6

Testing Designated Positions (TDPs)

- Safety and Security Sensitive Positions -- includes, but is not limited to:
  - motor vehicle drivers (those that carry passengers)
  - aviation positions -- pilots, mechanics, flight crew, ATCs and others
  - Law enforcement
  - National, chemical or nuclear security
  - Protection of property or persons from harm

7

Components of a Comprehensive Drug-Free Workplace Program

- Formal Written Policy
- Employee Assistance Program
- Supervisor Training
- Employee Education
- Methods for Detecting Illicit Drug Users (i.e., drug testing)

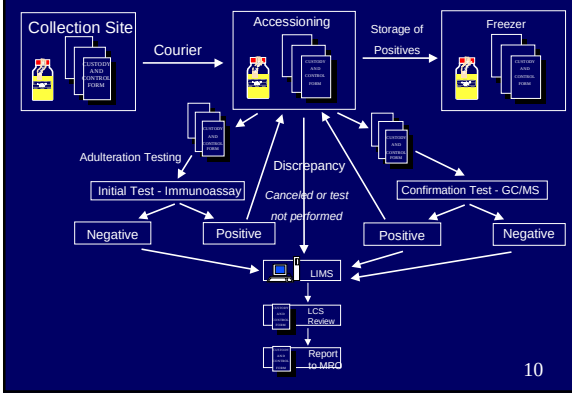
8

Types of Drug Testing

Applicant Testing
Accident/Unsafe Practice Testing
Reasonable Suspicion Testing
Follow-up to Treatment Testing
Random Testing
Voluntary Testing

9

Forensic Urine Drug Testing



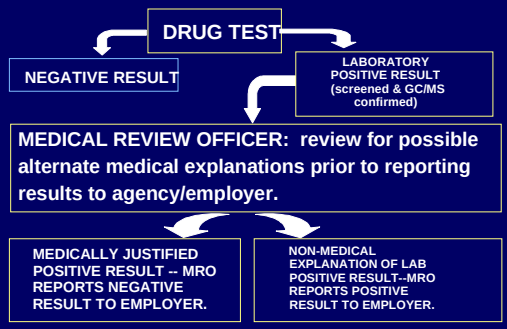
10

The Medical Review Officer (MRO) - I

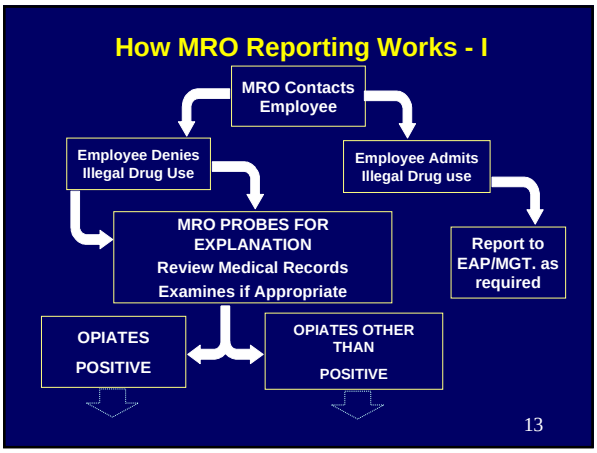
- Must be a physician with knowledge of substance abuse disorders.
- Must afford an opportunity for the tested individual to discuss the test results prior to making a final decision to verify a test as positive.
- Must review all medical records made available by a tested individual when a confirmed positive could have resulted from a legally prescribed drug.

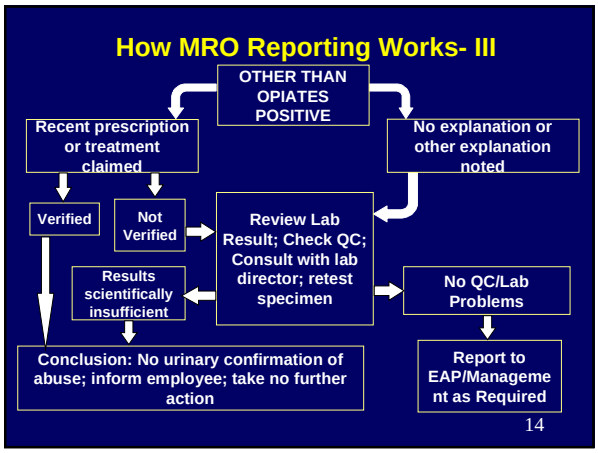
11

THE MRO CHAIN



12





Non-Testing Activites - 1

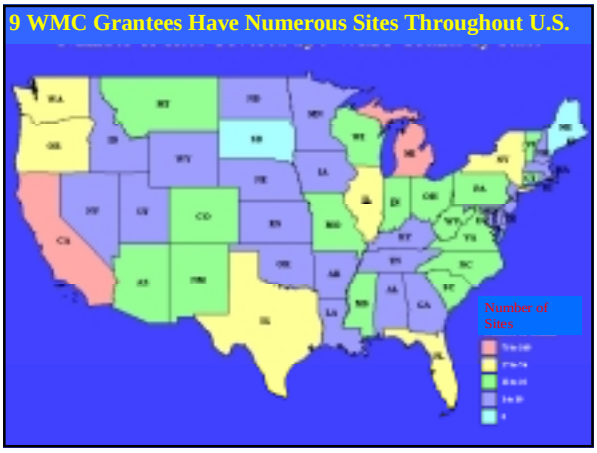
- DWP administers a drug-free workplace Helpline for businesses, that receives over 700 inquiries per month, and may be reached at **1 800-WORKPLACE,** or on the Internet at **helpline@samhsa.gov**.
- The"**Workplace Resource Center**" is coming to the Internet soon, and was demonstrated on the evening of May 10, at the SAMHSA Joint Council Meeting. workplace.samhsa.gov
- **Workplace Managed Care KDA,** exploring the health care provisions of private sector employers to identify effective and cost efficient models that provide substance abuse prevention and early identification and intervention components. Nine (9) Three year Cooperative Agreements

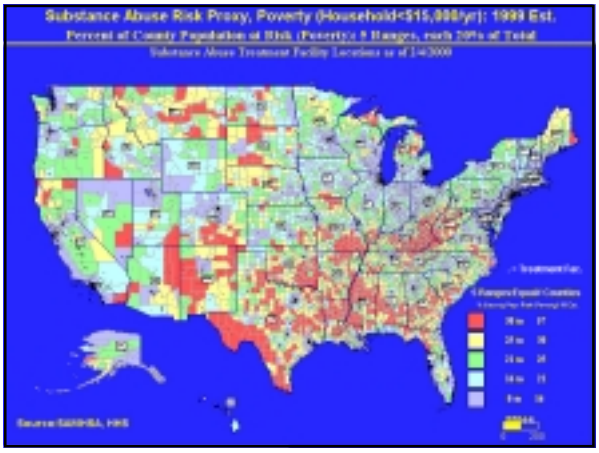
15

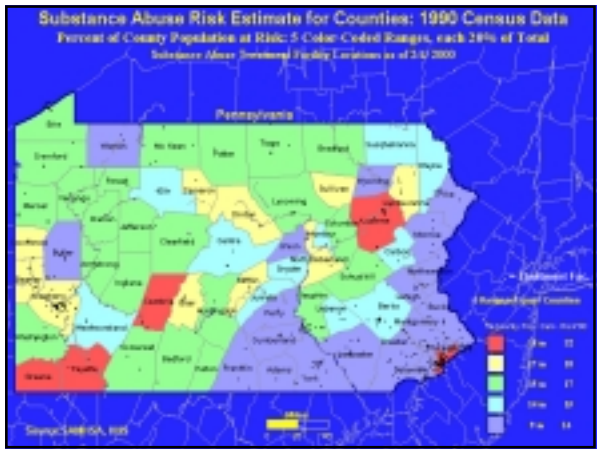
Non-Testing Activites - 2

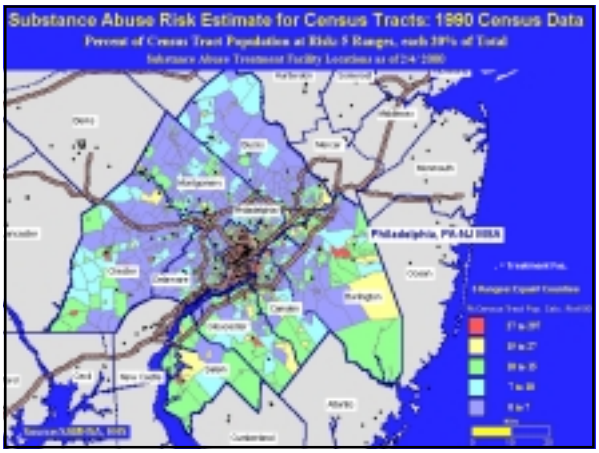
- **Geographic Information System (GIS)** applications for workplace and community substance abuse and violence reduction. These resources have been used by SAMHSA in the Congressional Budget Hearings in 1999 and this year. These GIS resources are being incorporated into the CSAP Decision Support System (DSS), currently under development, and will also be available through the Internet in the next few months.

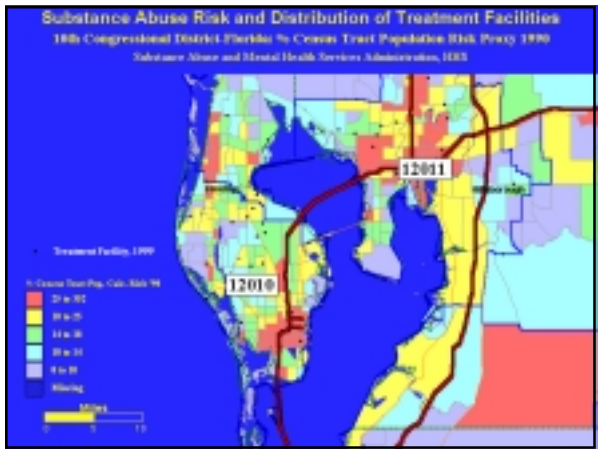
16







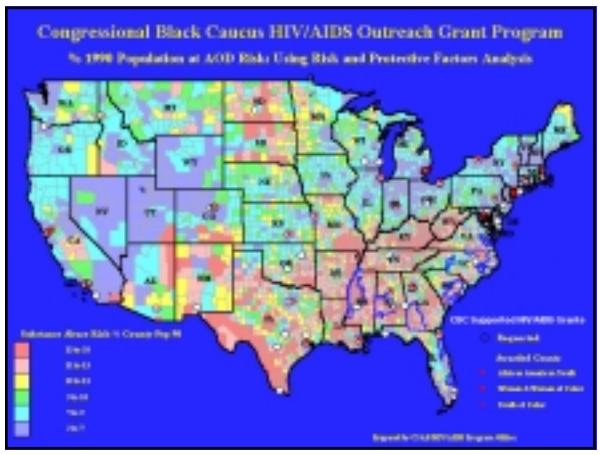


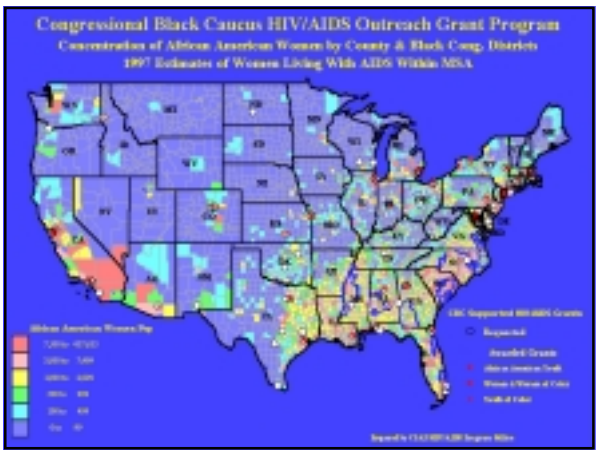


Example: CONGRESSIONAL BLACK CAUCUS HIV/AIDS Outreach Grants Program (November 10, 1999)

- **Assisted CSAP HIV/AIDS Program Office and the Surgeon General in presenting to the Congressional Black and Hispanic Caucuses the distribution of funds targeted for the African American Community by analyzing:**
  - **Concentration of the Population at Risk, African American Population and Target Groups (African American Women, Women of Color, Children & Youth)**
  - **Correlated the spread of HIV/AIDS within these community (CDC Data)**
  - **Location of CSAP HIV/AIDS Grants Requested & Approved within CBC Member Districts - HHS-wide data to follow**

22





US/MEXICO DEMAND REDUCTION MEETING

PHOENIX, AZ MAY 31-JUNE 2, 2000

Arizonans For A Drug-Free Workplace
P. O. Box 13223
Tucson, AZ 85732
C. E. Edwards, Executive Director
520-295-5962
800-592-3339
fax: 520-295-5979

1

WHY BUSINESSES ESTABLISH DRUG-FREE WORKPLACES

- **Provide safe & healthy workplace for employees**
- **Increase profits, thereby increasing jobs & wages**
- **Help company to grow and create jobs**
- **Reduce liability exposure**

2

LOS NEGOCIOS ESTABLECEN LUGARES DE EMPLEO LIBRES DE DROGAS PARA:

- **Proveer a su personal lugares de empleo sanos y seguros**
- **Maximizar ganáncias, las cuales aumentan empleos y salarios**
- **Ayuda a crecer a las compañias y ayuda a crear más empleos**
- **Reduce obligaciones legales**

3

DRUG USERS ARE:

- **3 times more likely to be late for work**
- **3.6 times more likely to be injured or injure co-workers**
- **1/3 less productive**

4

LOS USUSARIOS DE DROGAS SON:

- **3 veces más propenso a llegar tarde al trabajo**
- **3.6 veces más propenso a herirse o herir a compañeros de trabajo**
- **33% menos productivo**

5

THE PROGRAM SERVES. . .

- **Primarily small businesses**
- **Businesses of all sizes**
- **Federally regulated companies**
- **Public/federal employers**
- **Tribal employers**

6

EL PROGRAMA ASISTE A . .

- Pequeñas industrias
- Industrias de todo tamaño
- Compañias bajo reglamentos del gobierno federal
- Personal público/ federal
- Personal de Naciones Indígenas Norteamericanas

7

ARIZONANS FOR A DRUG-FREE WORKPLACE

COMPANIES/ORGANIZATIONS SERVED 1990-2000

Arizona: 4,643

National: 953

8

ARIZONANS FOR A DRUG-FREE WORKPLACE

COMPAÑIAS/ ORGANIZACIONES ASESORADAS: 1990-2000

En Arizona: 4,643

En la nación: 953

9

ARIZONANS FOR A DRUG-FREE WORKPLACE

SERVICES PROVIDED

Technical Assistance

Training

Education

Resources

10

ARIZONANS FOR A DRUG-FREE WORKPLACE

SERVICIOS BRINDADOS

Asistencia técnica

Instrucción

Educación

Recursos

11

HOW BUSINESSES ARE REACHED

Business networks & professional organizations

Referrals

Business conferences

Media and direct mail for training programs

12

COMO SE ATRAEN A LOS NEGOCIOS

Asociaciones de negocios y otras asociaciones profesionales

Recomendaciones

Conferencias relacionadas con el sector privado

Medios de comunicación y folletos sobre cursos enviados directamente a negocios

13

REACHING RURAL AND SMALL BUSINESSES

Increased number of training programs from 8 to 19

5 regions established in Arizona for centers

Arizona zoned for convenient access to training programs

Provide toll-free telephone service and internet site

Provide listing of rural community test collection sites

14

COMO SE ATRAE A REGIONES RURALES Y PEQUEÑAS INDUSTRIAS

Incrementación de cursos de 8 anuales a 19

5 centros de recursos regionales en Arizona

Cursos impartidos en zonas accessibles para regiones rurales en Arizona

Acceso a numero telefónico con lada gratuita y presencia en el internet

Acceso a una lista de localidades para centros de colección de muestras en las regiones rurales

15

HOW THE PROGRAM EXISTS

- **Partnerships with drug demand reduction agencies**
- **Fees from training programs, products, other materials**
- **Memberships, donations, sponsorships**
- **Fund-raising activities**

16

COMO EXISTE Y SE SOSTIENE EL PROGRAMA DE AFDFW

- **Vínculos con agencias de reducción de demanda**
- **Honorarios por impartición de cursos, productos, y la venta de otros materiales**
- **Asociación a AFDFW, donativos, patrocinadores**
- **Actividades de capturación de fondos**

17

BARRIERS ENCOUNTERED

- **No funds for advertising to reach rural businesses**
- **Continual budget shortages**
- **Demand for services exceeds resources and available staff levels**

18

OBSTACULOS ECONTRADOS

- **Falta de fondos para promoción del programa a negocios en zonas rurales**
- **Déficit continuo en los presupuestos**
- **La necesidad y demanda por los servicios excede los recursos y el personal disponible**

19

TRENDS OBSERVED

- **More small businesses working with employee treatment**
- **Insurance costs, injuries down - safety improved**
- **Product or job quality improved**
- **Business belief in drug-free workplace benefits**

20

OBSERVACIONES

- **Aumento de pequeñas industrias que emplean a trabajadores con problemas de addiciones**
- **Reduccíon en costos de seguros, el numero de accidentes – seguridad aumentada**
- **Mejoramiento a la calidad del producto y /o servico**
- **Negocios confian en los beneficios de un lugar de trabajo libre de drogas**

21

Programa Modelo de Prevención del Abuso Alcohol y Drogas en Trabajadores y sus Familias

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Adaptaciones al Contexto Mexicano

Dr. Agustín Vélez Barajas

Objetivos de la Investigación

- Identificar los elementos que favorecen o restringen la prevención de abuso de sustancias en los ámbitos laboral y familiar
- Obtener la información necesaria del proceso y resultados de la instrumentación del programa
- Realizar recomendaciones para la adaptación del programa a contextos mexicanos
- Realizar la extensión del programa a la familia

Metodología

FASE I: Evaluación de necesidades

Prioridades

- 44% Alcohol
- 7% programas de adiccion a drogas
- 81% Tienen programas de salud y seguridad
- 48% Incluyen un componente de drogas

FASE II. Introducción del programa a las empresas

- Contacto con el departamento de recursos humanos
- Política de recursos humanos
- Asistencia al seminario
- Acuerdo con el marco conceptual
- Visitas clave del coordinador internacional

Metodología

FASE III. Desarrollo de instrumentos y diagnóstico

- Tabaco, alcohol (AUDIT), otras drogas y problemas relacionados
- Lugares para beber
- Razones para beber
- Conocimientos y actitudes acerca del alcohol
- Información sociodemgráfica
- Formas de enfrentamiento y apoyo social
- Estrés laboral y familiar

FASE IV. Desarrollo y evaluación de materiales para la intervención

Desarrollo

- Nececidades de información
- Normas y valores
- Necesidad de asociación de colores usados
- Simbolos y Palabras
- Comprensión del texto

Evaluación

- Tiempo de exposición
- Opinión de expertos, gerentes y médicos
- Grupos Focales
- Aplicación del cuestionario a través de entrevistas con los trabajadores

Metodología

FASE V. Intervención

Sensibilización

- Video: política de la empresa, conceptos básicos de programa, autoevaluación y ubicación en zona verde, ámbar o roja
- Carteles: con los colores asociados al alcohol y calidad de la producción

Intervención

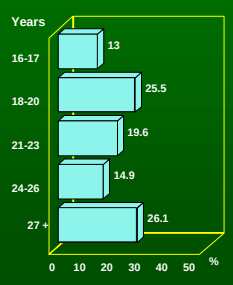
- Carteles: "aprenda a contar"
- Folleto: "¿Te estás pasando el alto?"
- Folleto: "Guía para la familia de los trabajadores"

FASE VI. Evaluación de la Intervención

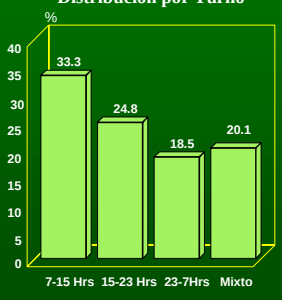
- Asociación de los colores
- Cambios en creencias y conocimientos acerca de los efectos del alcohol
- Variaciones en la conducta
- Impacto en los problemas relacionados con el alcohol
- Percepción de las fuentes de apoyo
- Conocimientos acerca de estrategias de enfrentamiento en la familia

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA "A"

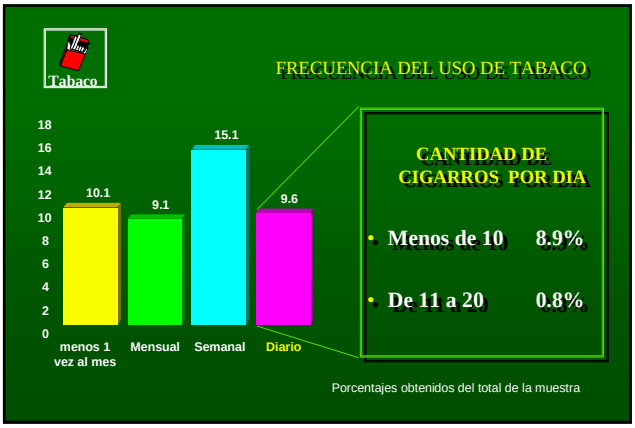
Distribución de Edad

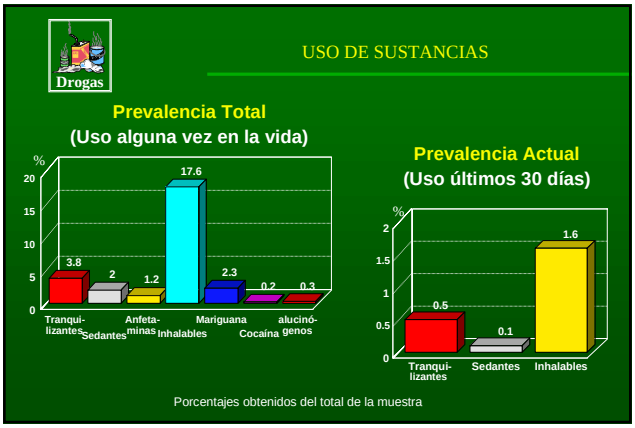


Distribución por Turno

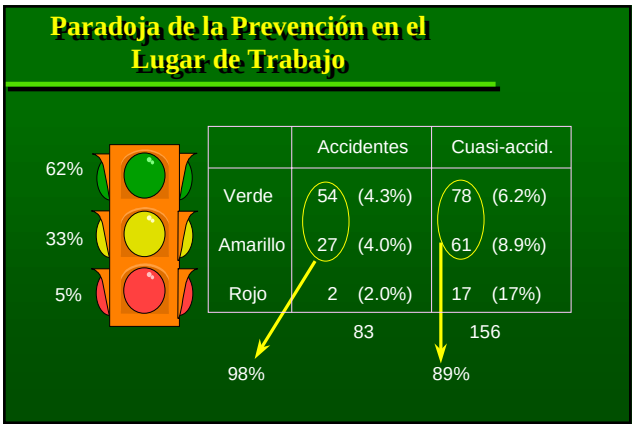


8% no asistieron a la escuela, 59% 1 - 8 años

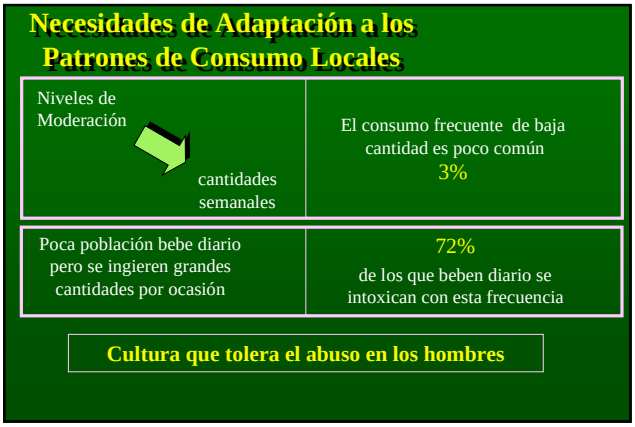

Tabaco
FRECUENCIA DEL USO DE TABACO
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
10.1
9.1
15.1
9.6
menos 1 vez al mes
Mensual
Semanal
Diario
CANTIDAD DE CIGARROS POR DIA
Menos de 10 8.9%
De 11 a 20 0.8%
Porcentajes obtenidos del total de la muestra


Drogas
USO DE SUSTANCIAS
Prevalencia Total
(Uso alguna vez en la vida)
%
20
15
10
5
0
3.8
2
1.2
17.6
2.3
0.2
0.3
Tranqui-lizantes
Sedantes
Anfeta-minas
Inhalables
Mariguana
Cocaína
alucinó-genos
Prevalencia Actual
(Uso últimos 30 días)
%
2
1.5
1
0.5
0
0.5
0.1
1.6
Tranqui-lizantes
Sedantes
Inhalables
Porcentajes obtenidos del total de la muestra

Nivel de riesgo de consumo de alcohol por edad
50
40
30
20
10
0
16-17 años
18-20 años
21-23 años
24-26 años
27- + años
(Empresa "A")
Verde
Amarillo
Rojo
(Empresa "B")
35
30
25
20
15
10
5
0
18-22 años
23-27 años
28-32 años
33-37 años
38-42 años
43-65 años
Porcentajes obtenidos del total de área o zona.


Paradoja de la Prevención en el Lugar de Trabajo
62%
33%
5%
Accidentes
Cuasi-accid.
Verde 54 (4.3%) 78 (6.2%)
Amarillo 27 (4.0%) 61 (8.9%)
Rojo 2 (2.0%) 17 (17%)
83
156
98%
89%

Resultados de el Diagnóstico
Componente de Familia
En la familia de los trabajadores en zona ámbar y roja el consumo de alcohol es una práctica común
Los principales usuarios de alcohol en las familias son el padre y los hermanos
Es muy frecuentes que en reuniones familiares se sirvan y consuman bebidas alcohólicas
Se consume alcohol en su propia casa o en la de los amigos
La familia es la mejor fuente de apoyo social


Necesidades de Adaptación a los Patrones de Consumo Locales
Niveles de Moderación
cantidades semanales
El consumo frecuente de baja cantidad es poco común
3%
Poca población bebe diario pero se ingieren grandes cantidades por ocasión
72%
de los que beben diario se intoxican con esta frecuencia
Cultura que tolera el abuso en los hombres

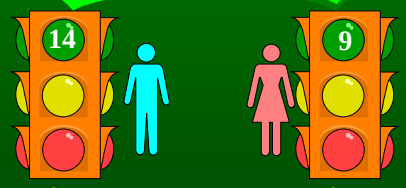
Consumo Moderado

- 1-2 COPAS POR DÍA
- NO MÁS DE 14 POR SEMANA
- NO MÁS DE 4 POR OCASIÓN
- NO MÁS DE 2 POR HORA.

HOMBRES

MENOS CONSUMO PARA UNA VIDA MEJOR

Unidades por semana



Máximo
4 copas por ocasión

Máximo
3 copas por ocasión

¿Por qué la familia debe ser incluida?

- La familia es la principal fuente de apoyo social
- La cultura es principalmente "colectivista"
- La mujer es una vía esencial para prevención y tratamiento

De esta manera la familia es un ambiente clave para el desarrollo de políticas sociales

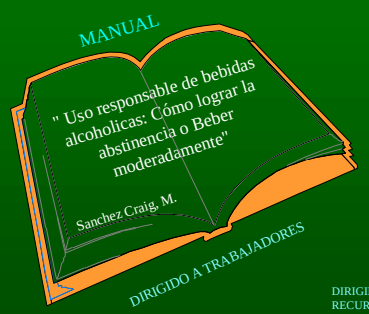
Estrategias por Área

	CONSEJO	ESTRATEGIA
VERDE	Manténgase en VERDE	Campaña de Sensibilización Carteles Folletos Videos
AMARILLO	Cuente sus Copas	Manual Naranja del Trabajador Manual de Familia Entrenamiento de Supervisores
ROJO	Busque Ayuda	Manual de Familia Referir a Centros de tratamiento

Ejemplos de Carteles de Sensibilización

Ejemplos de Carteles de Intervención

Estrategias para la zona naranja



INSTRUCTIVO

"Detección, evaluación y orientación de personas con problemas de alcohol en el ambiente laboral"

Romero, M.; Rivera, E.

DIRIGIDO AL PERSONAL ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS, TRABAJADORES DE LA SALUD, CAPACITADORES.

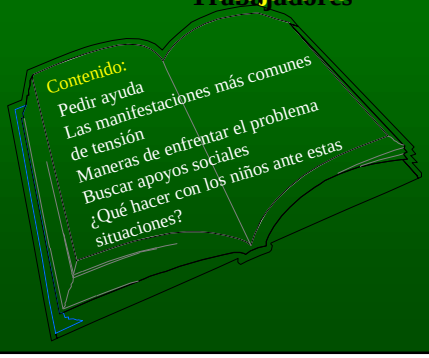
Como lograr la abstinencia o consumir moderadamente

- DECIDASE A CAMBIAR
- EXAMINE SUS HÁBITOS
- ESTABLEZCA SUS LIMITES
- **MANTENGASE EN LOS LÍMITES.**
  - Aprenda a sobreponerse a las tentaciones
  - Anote diariamente cuánto bebe
  - **Evite Emborracharse**
    - Mida cada copa
    - Diluya o rebaje
    - Espere una hora para beber otra copa
    - Beba Lentamente
    - Alterne con bebidas no alcohólicas
    - Coma antes y mientras bebe
  - Preparese para situaciones peligrosas
  - Desarrolle hábitos más saludables
  - Aprenda de sus errores, no se desanime

Procedimientos de detección temprana y de intervención breve

- Paso I. PREGUNTE E INVESTIGUE acerca del consumo de alcohol
- Paso II. EVALUE los problemas relacionados con el alcohol
- Paso III. ACONSEJE la acción apropiada a tomar (instrucciones del manual)
- Paso IV. SIGA el progreso del sujeto

"Orientación para las Familias de los Trabajadores"



Acciones Preventivas que Pueden Extenderse a las Familias

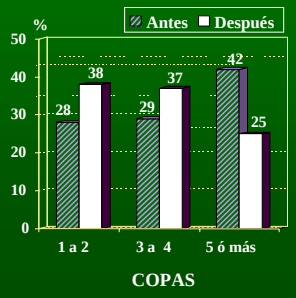
- Audiovisual
- Carteles
- Manual para el Orientador "Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas en el Trabajador y sus Familiares".
- Folleto "Orientación para las Familias de los Trabajadores"
- Manual "Uso Responsable de Bebidas Alcohólicas. Como Lograr la Abstinencia o Beber Moderado"

Efecto de la Intervención en la Frecuencia/ Cantidad Consumo de Alcohol

Prueba Rápida

	Antes	Después
X	3.2	2.5
S	(1.86)	2.1

t = 4.15 p >= 0.0001



Evaluación de Resultados

- Adaptación de la metáfora y una fácil introducción del concepto de riesgo asociado a los niveles de consumo de alcohol
- Adaptación del material, lugares y tiempo de exposición
- Bajo impacto en la estrategia de zona verde en conocimientos y creencias
- Cambio satisfactorio en la conducta o al menos sensibilización en la asociación del nivel de riesgo con el consumo de alcohol (76% permanecen en verde o se mueven de ámbar a verde)

Conclusiones

- Necesidad hablar de la prevención del uso de substancias
- Prueba del programa en otros ambientes (con más riesgo en el abuso de substancias, orientación a la producción comparado con orientación al desarrollo humano)
- Enfatizar las diferencias en los niveles de consumo de alcohol y problemas relacionados en cada empresa
- Precaución en el uso del concepto “moderación”

Conclusiones

- El trabajador es un medio para dar información a la familia
- Resaltar la interacción del lugar de trabajo-familia-comunidad
- Altamente recomendable evaluar el uso de alcohol y problemas relacionados en la familia y la actitud hacia la participación de la familia
- Identificación de caminos más directos para llegar a la familia
- Estrategias para evaluar los cambios en la conducta
- Evaluación continua del impacto