POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, CIGARRILLOS ELECTRÓNICOS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

1. Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención del consumo, porte, distribución, comercialización o permanencia bajo efectos de alcohol, tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores, medicamentos usados indebidamente y sustancias psicoactivas, cuando dicha condición afecte o pueda afectar de manera verificable la seguridad, la salud, la convivencia laboral, la prestación del servicio o el adecuado cumplimiento de las funciones, obligaciones o actividades en los entornos laborales, operativos, administrativos, contractuales y de representación institucional de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas — ESU, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros, saludables, dignos y libres de factores que puedan afectar la salud, la seguridad, la convivencia laboral, la prestación del servicio y el adecuado cumplimiento de las funciones, obligaciones o actividades a cargo de la entidad.

2. Alcance

La presente política aplica a todos los centros de trabajo, sedes administrativas, espacios operativos, vehículos propios, arrendados, contratados o puestos al servicio de la ESU, actividades institucionales, comisiones, desplazamientos, eventos, reuniones, visitas, actividades de campo, modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo híbrido y cualquier otro escenario en el que se actúe en nombre, representación, coordinación, supervisión o interés de la entidad.

La aplicación en modalidades no presenciales se limita a situaciones relacionadas con la jornada, el cumplimiento de funciones u obligaciones, la seguridad y salud en el trabajo, la prestación del servicio, el uso de recursos institucionales, la representación de la entidad o la prevención de riesgos para la persona, terceros o bienes públicos. Esta política no habilita la invasión de la intimidad, el domicilio, la vida privada o la información médica de sus destinatarios.

a) Son destinatarios de esta política, según corresponda a su vínculo y nivel de intervención institucional:

b) Trabajadores oficiales.

c) Empleados públicos.

d) Contratistas de prestación de servicios.

e) Subcontratistas.

f) Aprendices.

g) Practicantes.

h) Personal en misión, cuando aplique.

i) Proveedores.

j) Visitantes.

k) Usuarios.

l) Demás partes interesadas que ingresen permanezcan o desarrollen actividades en espacios físicos, operativos o institucionales de la ESU.

La aplicación de esta política se realizará con respeto del régimen jurídico propio de cada vínculo, sin perjuicio de las acciones preventivas, laborales, disciplinarias, contractuales, administrativas, de seguridad o de salud que resulten procedentes,

sin que ello implique subordinación ni desnaturalización del vínculo contractual en los términos de la normatividad vigente.

3. Marco normativo

La presente política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- ✓ **Constitución Política de Colombia**, especialmente en los principios de dignidad humana, trabajo en condiciones dignas y justas, protección de la salud, función administrativa, prevalencia del interés general y deber de protección de la vida e integridad de las personas.
- ✓ **Ley 9 de 1979**, por la cual se dictan medidas sanitarias y se establecen obligaciones orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- ✓ **Resolución 2400 de 1979**, sobre disposiciones de higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- ✓ **Resolución 1075 de 1992**, que ordena a los empleadores públicos y privados incluir actividades específicas para fomentar la prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dentro de las actividades de medicina preventiva.
- ✓ **Decreto 1108 de 1994**, en cuanto sistematiza disposiciones relativas al porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, incluyendo reglas aplicables a entornos laborales y educativos.
- ✓ **Ley 1335 de 2009** (Ley Antitabaco), sobre prevención de daños a la salud por consumo de tabaco, protección de población no fumadora y promoción de espacios libres de humo.
- ✓ **Circular 0038 de 2010 del entonces Ministerio de la Protección Social**, sobre espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.
- ✓ **Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.
- ✓ **Ley 1566 de 2012**, que reconoce el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas como asunto de salud pública y garantiza la atención integral de las personas que consumen sustancias psicoactivas.
- ✓ **Ley 1616 de 2013**, Ley de Salud Mental, en cuanto promueve la garantía del derecho a la salud mental y su abordaje integral.
- ✓ **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en especial las disposiciones relativas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Resolución 0312 de 2019**, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Resolución 2646 de 2008** y **Resolución 2404 de 2019**, relativas a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial.
- ✓ **Ley 1581 de 2012** (Habeas Data) y normas concordantes, sobre protección de datos personales y tratamiento de datos sensibles.
- ✓ **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario, modificada por la **Ley 2094 de 2021**, aplicable a los servidores públicos y particulares disciplinables en los términos previstos por la ley.
- ✓ **Circular 032 de 2019** Ministerio de Salud y Protección Social. Directrices de alerta, instrucciones y recomendaciones relacionadas con las consecuencias nocivas a nivel sanitario por el uso de sistemas electrónicos de administración de nicotina y sin suministro de nicotina (Vapeadores)
- ✓ **Ley 2354 de 2024** mediante el cual se regula el consumo, venta, publicidad y promoción de productos de tabaco y nicotina, incluyendo cigarrillos electrónicos y sistemas de administración de nicotina, con especial protección a menores de 18 años y población no fumadora.
- ✓ **Código Sustantivo del Trabajo**, en lo que resulte aplicable a trabajadores oficiales y relaciones laborales, especialmente frente a obligaciones, prohibiciones, seguridad, salud y debido proceso laboral.
- ✓ **Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional**, en cuanto precisa que las restricciones laborales asociadas al consumo deben analizarse bajo

criterios de razonabilidad, proporcionalidad y afectación real o potencial del desempeño laboral, la seguridad, la convivencia, el servicio o los derechos de terceros.

4. Definiciones básicas

Para efectos de esta política, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Alcohol:** sustancia psicoactiva de uso lícito que puede alterar el sistema nervioso central, la coordinación, la percepción, el juicio, la conducta, los reflejos y la capacidad para ejecutar actividades laborales, operativas o de conducción en condiciones seguras.
- **Tabaco:** producto derivado de la planta de tabaco, cuyo consumo genera riesgos para la salud propia y de terceros expuestos al humo, emisiones o residuos asociados.
- **Cigarrillos electrónicos, vapeadores o dispositivos similares:** dispositivos electrónicos o mecánicos que permiten inhalar aerosoles, vapores o sustancias, con o sin nicotina, cuyo uso se encuentra restringido en los entornos definidos como libres de humo o de consumo.
- **Sustancias psicoactivas:** sustancias lícitas o ilícitas que, introducidas en el organismo, pueden alterar el funcionamiento del sistema nervioso central y modificar la conciencia, el comportamiento, la percepción, el ánimo, la coordinación, la respuesta motora o la capacidad de juicio.
- **Medicamentos controlados o de especial manejo:** medicamentos prescritos por profesional de la salud que pueden generar somnolencia, alteración de reflejos, disminución de la capacidad de reacción, afectación cognitiva o cualquier otro efecto relevante para el desempeño seguro de actividades laborales u operativas.
- **Consumo problemático:** patrón de consumo que puede generar afectaciones en la salud, la seguridad, la convivencia, el desempeño laboral, la vida familiar, social o el cumplimiento de funciones, obligaciones o actividades asignadas.
- **Sospecha razonable:** conjunto de signos, hechos, circunstancias objetivas, verificables y documentables que permiten inferir, sin constituir diagnóstico médico, que una persona podría encontrarse bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas y que dicha situación puede afectar la seguridad, la prestación del servicio, la convivencia, la operación o la integridad propia o de terceros, sin que pueda fundarse en perjuicios, estigmas, rumores o condiciones personales protegidas constitucionalmente.
- **Entorno laboral:** todo lugar, físico o virtual, interno o externo, en el cual se desarrollen funciones, obligaciones, actividades, comisiones, desplazamientos, reuniones, eventos o actuaciones relacionadas con la ESU.
- **Datos sensibles:** información que afecta la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar discriminación, incluyendo datos relativos a salud, historia clínica, medicamentos, consumo de sustancias, resultados de pruebas, tratamientos o condiciones físicas, mentales o psicosociales.

5. Declaración institucional de política

La Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas — ESU, como Empresa Industrial y Comercial del Estado, comprometida con la seguridad, la convivencia ciudadana, la eficiencia administrativa, la protección de la salud y la gestión responsable de sus riesgos laborales, adopta la presente política como instrumento institucional para prevenir el consumo de alcohol, tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores, medicamentos usados indebidamente y sustancias psicoactivas en sus entornos laborales, operativos, contractuales y de representación.

La ESU reconoce que el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas puede incidir negativamente en la salud física y mental de las personas, en la seguridad en el trabajo, en el clima laboral, en la convivencia, en la productividad, en la calidad del servicio, en la seguridad vial, en la gestión contractual y en la protección de terceros.

Esta realidad ya ha sido identificada en el programa institucional de la entidad, que asocia el consumo de SPA con riesgos de ausentismo, accidentalidad, deterioro del ambiente organizacional y afectación familiar, social y laboral.

En consecuencia, la entidad se compromete a desarrollar acciones permanentes de promoción, prevención, capacitación, sensibilización, orientación, acompañamiento, remisión y control, articuladas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y de salud mental, al Reglamento Interno de Trabajo, al Plan de Bienestar Institucional y a los demás instrumentos internos que resulten aplicables.

Esta política tendrá un enfoque preventivo, pedagógico, psicosocial, diferencial, confidencial y de salud pública, sin perjuicio de las consecuencias laborales, disciplinarias, contractuales, administrativas, penales o de seguridad que puedan derivarse cuando se afecte la prestación del servicio, la seguridad, la convivencia, el cumplimiento de funciones u obligaciones, la integridad de las personas o los bienes de la entidad.

6. Principios orientadores

La aplicación de esta política se regirá por los siguientes principios:

- ✓ **Prevención:** la actuación institucional debe privilegiar acciones anticipadas de formación, sensibilización, promoción de estilos de vida saludables, identificación de riesgos y fortalecimiento de factores protectores.
- ✓ **Autocuidado y corresponsabilidad:** todas las personas vinculadas o relacionadas con la ESU deben contribuir activamente a la protección de su salud, la seguridad propia, la seguridad de terceros y la conservación de ambientes laborales seguros.
- ✓ **Dignidad humana:** toda intervención institucional deberá respetar la integridad, honra, intimidad, buen nombre y trato digno de las personas.
- ✓ **Confidencialidad:** la información relacionada con salud, consumo, medicamentos, pruebas, tratamientos o acompañamiento psicosocial será tratada bajo estricta reserva y solo para los fines autorizados y legalmente permitidos.
- ✓ **No discriminación:** ninguna persona podrá ser estigmatizada, señalada o discriminada por solicitar orientación, acompañamiento o atención en salud frente a situaciones asociadas al consumo de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas.
- ✓ **Debido proceso:** cualquier consecuencia disciplinaria, laboral, contractual o administrativa deberá tramitarse conforme al régimen jurídico aplicable, garantizando contradicción, defensa, proporcionalidad y valoración objetiva de los hechos.
- ✓ **Proporcionalidad:** las medidas adoptadas deberán ser adecuadas, necesarias y proporcionales a la naturaleza del riesgo, el tipo de actividad, el vínculo jurídico, la afectación generada y las circunstancias del caso concreto.
- ✓ **Enfoque de salud pública y salud mental:** el consumo problemático será abordado como una situación que puede requerir orientación, remisión, acompañamiento y atención integral, sin reducirse automáticamente a una respuesta sancionatoria.
- ✓ **Reducción del estigma.** Las acciones institucionales relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas deberán orientarse a la prevención, protección de la salud, detección temprana, orientación y remisión a servicios competentes, evitando prácticas discriminatorias, humillantes o estigmatizantes frente a las personas que soliciten apoyo o presenten situaciones asociadas al consumo.
- ✓ **Mejora continua:** la política será revisada, evaluada y actualizada periódicamente, con base en la normativa vigente, los resultados del programa, los indicadores del SG-SST y las necesidades institucionales.

6.1 Criterio de interpretación y aplicación

En el marco de la presente política, toda referencia a la expresión “bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas” o al “consumo de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas” deberá entenderse y aplicarse en función de la existencia de una afectación real o potencial, verificable y relevante sobre la seguridad, la salud, la prestación del servicio, la convivencia laboral, el desempeño o la integridad propia o de terceros.

En consecuencia, no se considerará suficiente la sola existencia de consumo o la mera condición personal, sino que deberá evaluarse en cada caso concreto su incidencia en el entorno laboral, operativo o institucional, conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso.

7. Lineamientos generales de prevención

La ESU desarrollará acciones permanentes orientadas a:

a) Promover estilos de vida y de trabajo saludables.

b) Prevenir el consumo problemático de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

c) Fortalecer factores protectores individuales, familiares, laborales y organizacionales.

d) Identificar factores de riesgo asociados a carga mental, estrés, demandas emocionales, jornadas extensas, liderazgo, clima laboral, riesgo psicosocial, entornos de trabajo y actividades operativas.

e) Incorporar la presente política en los procesos de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento.

f) Desarrollar campañas institucionales de prevención universal, selectiva e indicada.

g) Articular actividades con la ARL, EPS, Caja de Compensación Familiar, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y demás instancias competentes.

h) Integrar la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas con el Plan Estratégico de Seguridad Vial, especialmente frente a conducción, desplazamientos, vehículos institucionales, vehículos contratados o actividades de campo.

i) Promover rutas de orientación y acompañamiento confidencial para quienes voluntariamente soliciten apoyo frente a situaciones de consumo o riesgo de consumo.

j) Documentar las actividades de prevención, divulgación, capacitación, evaluación y mejora continua.

8. Prohibiciones y restricciones institucionales

En los términos de esta política, y sin perjuicio de las reglas especiales previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos, manuales, protocolos y demás instrumentos aplicables, se establecen las siguientes prohibiciones y restricciones:

1) Se prohíbe consumir, portar, distribuir, comercializar, suministrar o promover el consumo de sustancias psicoactivas ilícitas en las instalaciones, vehículos, actividades, comisiones, desplazamientos, eventos o espacios institucionales de la ESU.

2) Se prohíbe consumir, portar, distribuir o comercializar bebidas alcohólicas durante la jornada laboral, en instalaciones de la entidad, vehículos institucionales, vehículos contratados, actividades de campo, eventos institucionales o mientras se ejecuten funciones, obligaciones contractuales o actividades en representación de la ESU, salvo autorizaciones institucionales expresas para eventos protocolarios o escenarios excepcionales, las cuales deberán constar por escrito, definir responsables, límites y medidas control, siempre que no se comprometa la seguridad, el servicio ni la función pública.

3) Se prohíbe presentarse o permanecer en el entorno laboral bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando dicha condición afecte o pueda afectar la seguridad, la integridad propia o de terceros, la prestación del servicio, la convivencia, el desempeño, la operación, la conducción, el manejo de equipos, la atención al público, la supervisión contractual o el cumplimiento de funciones u obligaciones.

4) Se prohíbe fumar, vapear o usar cigarrillos electrónicos, dispositivos similares o derivados del tabaco en áreas cerradas, espacios interiores, vehículos, zonas de atención al público, salas de reunión, archivos, bodegas, espacios comunes no autorizados y demás lugares definidos por la entidad como espacios libres de humo.

5) Se prohíbe el uso indebido de medicamentos prescritos, medicamentos controlados o sustancias farmacológicas cuando sean utilizados sin prescripción, en dosis no ordenadas o de forma que pueda comprometer la seguridad, el desempeño o la integridad de las personas.

6) Se prohíbe conducir vehículos propios, oficiales, contratados o puestos al servicio de la entidad bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, medicamentos o cualquier sustancia que disminuya la capacidad de conducción, reacción, atención o coordinación.

7) Se prohíbe encubrir, facilitar, inducir o permitir conductas que generen riesgos graves para la seguridad, la salud, la convivencia o el servicio asociadas al consumo, porte, distribución o permanencia bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.

8) Se prohíbe adoptar medidas humillantes, discriminatorias, invasivas o contrarias a la dignidad de las personas frente a situaciones reales o presuntas de consumo. Toda actuación deberá seguir el protocolo institucional correspondiente.

9. Medicamentos controlados o tratamientos médicos

Cuando una persona se encuentre bajo tratamiento médico con medicamentos que puedan afectar la coordinación, el estado de alerta, la conducción, la operación de equipos, la atención al público, el manejo de información crítica o la ejecución segura de sus funciones u obligaciones, podrá informar dicha situación a Gestión del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, al jefe inmediato o al supervisor contractual, según corresponda, con el único propósito de adoptar medidas preventivas razonables.

La información suministrada tendrá carácter reservado, será tratada como dato sensible y únicamente podrá ser usada para fines preventivos, de protección de la salud, seguridad en el trabajo y gestión razonable del riesgo. En ningún caso la información médica podrá utilizarse para fines discriminatorios o ajenos a los autorizados por la ley.

10. Responsabilidades institucionales.

10.1. Alta Dirección / Gerencia

Corresponde a la Alta Dirección:

a) Aprobar, respaldar y promover la implementación de esta política.

b) Garantizar los recursos humanos, técnicos, financieros y administrativos necesarios.

c) Integrar la política al SG-SST, al Plan de Bienestar y a los demás sistemas internos aplicables.

d) Promover una cultura institucional de autocuidado, prevención, legalidad, seguridad y corresponsabilidad.

e) Ordenar la revisión y actualización periódica de la política, programa y protocolo.

10.2. Gestión del Talento Humano

Corresponde a Gestión del Talento Humano:

a) Liderar la divulgación, inducción, reinducción y apropiación de la política.

b) Articular la política con bienestar, salud mental, clima organizacional y riesgo psicosocial.

c) Coordinar rutas de orientación, acompañamiento y remisión, cuando corresponda.

d) Garantizar el manejo reservado de la información.

e) Gestionar las actuaciones laborales o administrativas que sean procedentes, de acuerdo con el vínculo jurídico correspondiente.

f) Conservar las evidencias de divulgación, capacitación y seguimiento.

10.3. Seguridad y Salud en el Trabajo

Corresponde a Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Incorporar esta política al SG-SST.

b) Identificar, valorar y gestionar riesgos asociados al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

c) Diseñar y ejecutar el programa anual de prevención.

d) Coordinar campañas, capacitaciones y acciones de promoción y prevención.

e) Administrar indicadores de cumplimiento, cobertura, remisión y mejora continua.

f) Coordinar con ARL, EPS y demás actores del Sistema de Seguridad Social cuando corresponda.

g) Garantizar reserva sobre la información conocida en desarrollo de sus funciones.

10.4. Jefes inmediatos, líderes de proceso y supervisores contractuales

Les corresponde:

a) Promover el cumplimiento de la política en sus equipos, contratos o áreas de supervisión.

b) Identificar y reportar situaciones de riesgo conforme al protocolo institucional.

c) Abstenerse de realizar señalamientos, diagnósticos, tratos humillantes o actuaciones no autorizadas.

d) Adoptar medidas preventivas inmediatas cuando exista riesgo para la seguridad, la operación o terceros.

e) Coordinar con Talento Humano, SST o las áreas competentes las actuaciones correspondientes.

f) Incluir obligaciones preventivas en la gestión contractual cuando resulte aplicable.

10.5. Trabajadores oficiales, empleados públicos, contratistas, aprendices, practicantes y demás colaboradores

Les corresponde:

- ✓ Conocer, cumplir y aplicar esta política.
- ✓ Participar en actividades de inducción, reinducción, capacitación y prevención.
- ✓ Abstenerse de consumir, portar, distribuir o comercializar alcohol o sustancias psicoactivas en los términos definidos en esta política.
- ✓ Presentarse y permanecer en condiciones aptas para el desarrollo seguro de sus funciones, obligaciones o actividades.
- ✓ Informar oportunamente situaciones que puedan comprometer su seguridad o la de terceros.
- ✓ Solicitar orientación o apoyo cuando identifiquen riesgos personales asociados al consumo.
- ✓ Respetar la confidencialidad, dignidad y buen nombre de las personas involucradas en situaciones relacionadas con esta política.

10.6. COPASST

Le Corresponde:

- ➢ Apoyar la promoción y divulgación de la política.
- ➢ Proponer actividades de prevención.
- ➢ Participar en el seguimiento del programa, dentro del ámbito de sus competencias.
  Recomendar acciones de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo.

10.7. Comité de Convivencia Laboral. Le corresponde al CCL:

- Apoyar estrategias preventivas cuando el consumo o sus efectos puedan relacionarse con situaciones de convivencia laboral.
- Intervenir exclusivamente dentro de sus competencias legales y reglamentarias.

- Preservar la confidencialidad de los casos conocidos.
- Evitar cualquier forma de estigmatización, señalamiento o acoso laboral.

11. Consecuencias por incumplimiento

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las acciones preventivas, correctivas, laborales, disciplinarias, contractuales, administrativas, civiles, penales o de seguridad que correspondan, según la naturaleza de los hechos, la afectación generada, el nivel de riesgo, la reincidencia, el vínculo jurídico de la persona involucrada y el régimen aplicable.

Para empleados públicos y demás servidores disciplinables, se aplicará el régimen previsto en el Código General Disciplinario y normas que lo modifiquen o adicionen.

Para trabajadores oficiales, se aplicará el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo, la convención colectiva si existiere, el Código Sustantivo del Trabajo en lo pertinente y las garantías propias del debido proceso laboral.

Para contratistas y subcontratistas, se aplicarán las obligaciones contractuales, reglas de supervisión, requerimientos, cláusulas de incumplimiento, terminación o demás medidas previstas en el contrato, los estudios previos, anexos técnicos, manuales y normas de contratación estatal aplicables, sin que ello implique subordinación ni desnaturalización del vínculo contractual.

Para aprendices, practicantes o judicantes, se aplicarán las reglas del convenio, acto de vinculación, reglamento interno, institución educativa, SENA o marco jurídico correspondiente.

Para visitantes, usuarios y proveedores, la ESU podrá adoptar medidas de seguridad, restricción de ingreso, retiro de las instalaciones, reporte a autoridades competentes o las demás actuaciones necesarias para preservar la seguridad y el orden institucional.

12. Tratamiento de datos personales y confidencialidad

Toda información relacionada con salud física o mental, consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, medicamentos, tratamientos, pruebas, resultados, remisiones o acompañamiento psicosocial será tratada como información reservada y, cuando corresponda, como dato sensible.

La ESU garantizará que la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, custodia y acceso a dicha información se realice conforme a la Constitución, la Ley 1581 de 2012, las normas de protección de datos personales, la reserva de la historia clínica y las políticas internas de tratamiento de información.

El acceso a esta información estará limitado a las personas estrictamente autorizadas y solo para fines de prevención, seguridad y salud en el trabajo, atención, remisión, cumplimiento legal, defensa institucional o trámite correspondiente según el régimen jurídico aplicable.

13. Divulgación, implementación y apropiación

La presente política será divulgada a todos sus destinatarios mediante los canales institucionales definidos por la ESU, incluyendo, entre otros:

a. Inducción y reinducción.
b. Capacitaciones del SG-SST.
c. Comunicaciones internas.
d. Intranet o sistema de gestión documental.

e. Carteleras físicas o digitales.

f. Jornadas de bienestar y salud mental

g. Actividades de prevención de riesgo psicosocial.

h. Constancias individuales de conocimiento, cuando corresponda.

14. Seguimiento, evaluación y mejora continua

La ESU evaluará periódicamente la implementación de esta política a través del programa de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, incorporando como mínimo indicadores de:

1) Cumplimiento de actividades programadas.

2) Cobertura de capacitación y sensibilización.

3) Participación en actividades preventivas.

4) Casos orientados o remitidos, preservando la confidencialidad.

5) Acciones de mejora implementadas.

6) Actualización normativa y documental.

7) Articulación con SG-SST, riesgo psicosocial, bienestar.

15. Documentos asociados

Forman parte del sistema de gestión de esta política, entre otros:

a) Programa para la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

b) Protocolo de actuación ante presunto consumo, porte, distribución o afectación por alcohol o sustancias psicoactivas.

c) Reglamento Interno de Trabajo.

d) Plan anual de trabajo del SG-SST.

e) Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.

f) Política de tratamiento de datos personales.

g) Manuales o procedimientos de talento humano.

h) Manuales de contratación y supervisión contractual, cuando corresponda.

i) Formatos de reporte, sospecha razonable, consentimiento informado, remisión y seguimiento.

j) Evidencias de inducción, reinducción, capacitación, divulgación y evaluación.

16. Vigencia y actualización

La presente Política fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 23 de octubre de 2026. Entra en vigor a partir de su aprobación y deroga o sustituye las disposiciones internas que le sean contrarias.

Esta Política deberá ser revisada y actualizada cuando se presenten cambios normativos, institucionales, operativos, jurisprudenciales, contractuales, tecnológicos o de gestión del riesgo que hagan necesaria su modificación, con el fin de garantizar su pertinencia y alineación con las disposiciones vigentes y las necesidades de la Entidad