Política:

Asegurar que los empleados de la granja se presenten a laborar en condiciones para trabajar. La adopción de esta política es una medida razonable que << NOMBRE DE LA GRANJA >> debe tomar para garantizar la salud y seguridad de los empleados en los lugares e instalaciones de trabajo o cerca de ellos bajo la sección 13 de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Nueva Escocia (OHS).

El objetivo de << NOMBRE DE LA GRANJA >> es proporcionar un ambiente de trabajo saludable y cómodo para todos sus empleados. Reconoce que el uso de alcohol o drogas puede tener efectos seriamente graves en la salud, la seguridad y el desempeño laboral del trabajador. Según las leyes de derechos humanos el uso de marihuana o cannabis medicinal, siempre que se utilice para tratar una "discapacidad", debe ser adaptado hasta que resulte insostenible para la compañía. De manera similar, la adicción o dependencia a las drogas también es una discapacidad que requiere adaptaciones. El uso ocasional de marihuana o cannabis recreativo por parte de un trabajador no es una discapacidad y no existe la obligación legal de adaptaciones.

<< NOMBRE DE LA GRANJA >> reconoce que los trabajadores que consumen drogas o alcohol o que se encuentran bajo los efectos de estos mientras trabajan, no solo se ponen en peligro a ellos mismos, sino también a sus compañeros de trabajo y a otros afectados por el trabajo. A esta conducta, la política de << NOMBRE DE LA GRANJA >> tiene tolerancia cero y los trabajadores deben ser conscientes de que cualquier infracción que al respecto cometan puede resultar en acciones disciplinarias que puede incluir el despido.

Sin embargo, << NOMBRE DE LA GRANJA >> también reconoce que la adicción a las drogas o al alcohol es un problema de salud grave. La intención de esta política es lograr el objetivo de salud y seguridad de una manera justa, humana y consistente con los derechos de adaptación de los trabajadores de acuerdo con las leyes de discriminación. El objetivo final no es castigar, sino ayudar a los trabajadores a identificar y obtener ayuda para sus problemas de abuso de sustancias para que puedan regresar a laborar saludables, seguros, felices y productivos.

Alcohol y drogas ilegales, recreativas o recetadas

Todos los trabajadores que se ubiquen en esta póliza deben:

1. Ir a laborar aptos para el trabajo;
2. En todo momento mientras estén de servicio, proteger razonablemente su salud y seguridad y la de los demás ;
3. Abstenerse de consumir o de estar bajo los efectos de alcohol o drogas mientras estén de servicio;
4. Abstenerse de poseer, comprar, vender, distribuir o participar en cualquier otra conducta que involucre alcohol o sustancias ilegales u objetos relacionados mientras estén de servicio, estén en la propiedad << NOMBRE DE LA GRANJA >> o en sus vehículos y equipos agrícolas;
5. Abstenerse de usar indebidamente o estar bajo la influencia de medicamentos, recetados o sin receta, mientras trabajan;
6. Notificar al propietario de la granja, si se tiene la sospecha de que un compañero de trabajo no está apto para el trabajo;
7. Someterse a las pruebas de drogas y alcohol de acuerdo con la política de pruebas de << NOMBRE DE LA GRANJA >>;
8. El uso de alcohol para actividades sociales o cualquier otra circunstancia relacionada con negocios de la organización, puede estar permitido cuando << NOMBRE DE LA GRANJA >> lo apruebe.

Privacidad

<< NOMBRE DE LA GRANJA >> reconoce que los resultados de las pruebas y la información relacionada es información personal protegida bajo las leyes de privacidad, la cual se mantendrá confidencial y segura y se abstendrá de usarla o divulgarla, a excepción de los casos en los que la ley lo permita o lo requiera.

Violaciones de la política

Si hay motivos para creer que el desempeño laboral de un trabajador se ve afectado negativamente por el alcohol, medicamentos ilegales o recetados o que esta política de alguna manera se está violando, << NOMBRE DE LA GRANJA >> puede preguntar sobre el problema y tomar las medidas adecuadas.

<< NOMBRE DE LA GRANJA >> puede investigar para verificar si un trabajador está involucrado en el abuso de sustancias o no se encuentra en aptitud para cumplir con sus obligaciones laborales bajo esta política, como respuesta a:

* Quejas o inquietudes de compañeros de trabajo, contratistas, visitantes, etc.;
* Prueba con resultado positivo;
* Manipular o intentar manipular muestras y/o negarse a someterse a pruebas;
* Rendimiento decreciente;
* Comportamiento errático;
* Participación en incidentes de seguridad, incluidos los que estuvieron a punto de suceder;
* Arrestos por conducir en estado de ebriedad, delitos relacionados con drogas y violaciones similares; y
* Otros indicios de que el empleado tiene problemas de abuso de sustancias o no es apto para el trabajo.

\* Consulte la guía de aptitud para el trabajo y abuso de sustancias, para obtener detalles completos relacionados con esta declaración de política.

**Firma**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Fecha**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* La información de seguridad de esta política se debe utilizar junto con toda la legislación federal, provincial y municipal aplicable.