

Smokefree-in-a-Box

Una guía para implementar compañías
libres de humo de tabaco.



INTRODUCCIÓN

En los últimos 20 años, los ambientes laborales en todo el mundo han sido testigos de un movimiento importante hacia la implementación de políticas de ambientes libres de humo. Muchas compañías han adoptado estas políticas para proteger a los trabajadores y a sus clientes de los efectos nocivos producidos por la exposición al humo de tabaco ajeno. Otras han creado ambientes laborales libres de humo de tabaco para

GUÍA DEL MAPA MUNDIAL DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO

1. Buenas leyes

1.a Países con leyes nacionales sin excepciones o con excepciones limitadas a ambientes residenciales o casi residenciales. Los países de esta categoría no permiten las áreas designadas para fumadores. Los países incluidos en este grupo son: Bermuda, Irlanda, Nueva Zelanda, Inglaterra y Uruguay.

1.b Países donde se permiten áreas designadas para fumadores y donde existen algunas pocas excepciones en la industria de la hospitalidad como ser las “áreas para fumar cigarros o cigar lounges”. Estas leyes serían leyes amplias si no fuera por estas excepciones. Los países incluidos en este grupo son Estonia, Francia, Islandia, Italia, Lituania, Malta, Noruega, Singapur, Eslovenia, Sudáfrica y Tailandia.

2. Legislación limitada

2.a Países en los que existen grandes excepciones en el sector de la hospitalidad, como ser bares y restaurantes de un cierto tamaño. Los países en este grupo incluyen: Bélgica, Irán, Luxemburgo, Portugal y España.

2.b Países en los que hay leyes potencialmente efectivas pero que no están siendo bien implementadas ni cumplidas. El bajo cumplimiento se define con un puntaje menor a 7/10 según el reporte MPower de la OMS (2008). (Disponible en la Web en: <http://www.who.int/tobacco/mpower/en/>.) Los países en este grupo incluyen: Bulgaria, Nigeria, Pakistán, Uganda y Yemen.

3. Acción local

3. Países con leyes integrales y amplias a nivel subnacional. El país sin embargo no tiene una legislación nacional o ésta es muy débil. Los países en este grupo incluyen: Argentina, Australia, Brasil, China, Canadá, Alemania, India, Indonesia, Kenia, Republica Democrática Popular de Laos, Paraguay, Filipinas, Suiza, Estados Unidos y Venezuela.

4. Próximos a ser libres de humo

4.a Países que tienen una legislación existente pero que no se aplica. Los países en este grupo incluyen: Brunei Darussalam, Dinamarca, Djibuti, Dinamarca, Finlandia, México, Omán, Panamá, Serbia y Turquía.

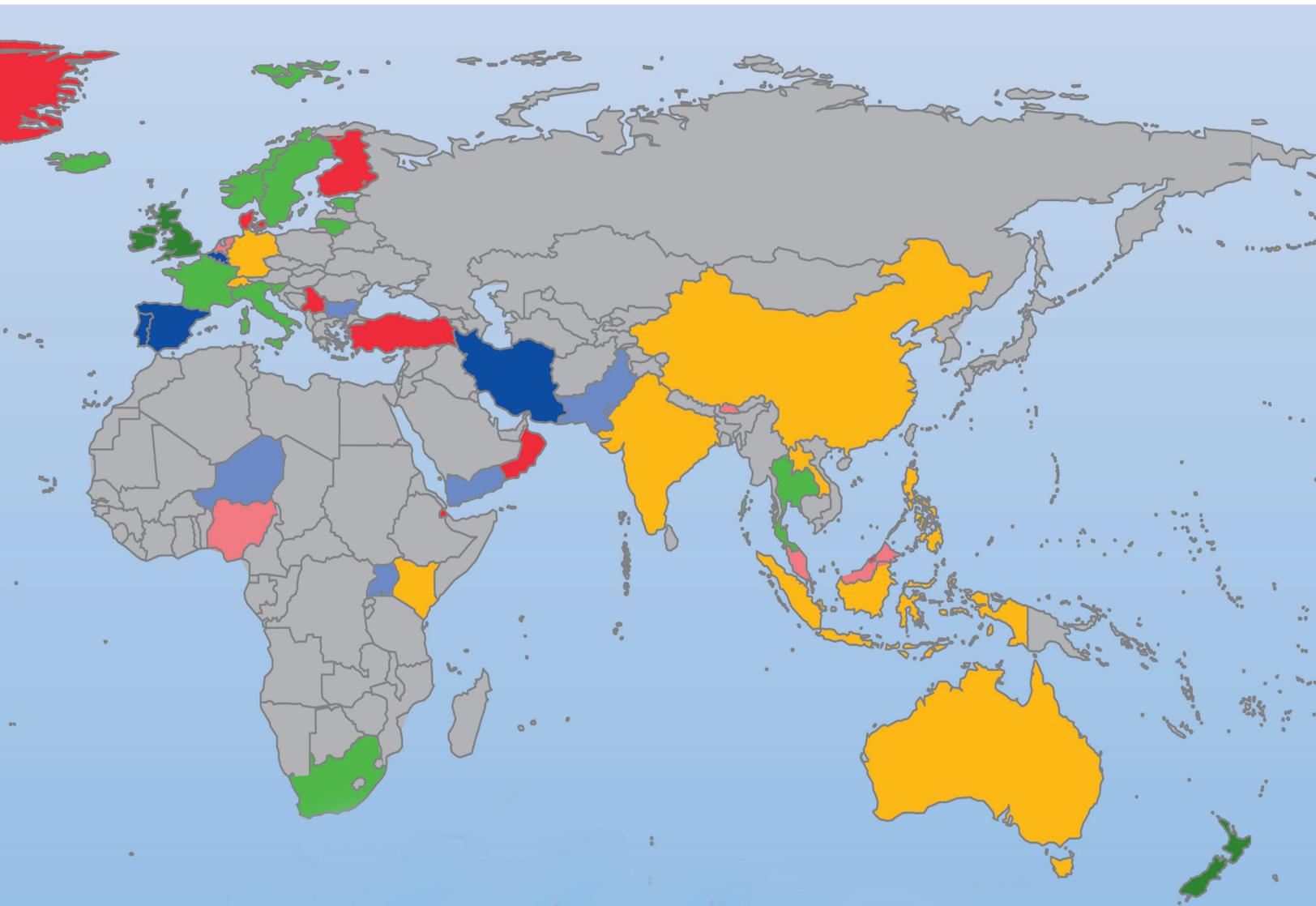
4.b Países que han hecho buenos progresos hacia la sanción de leyes sobre ambientes libres de humo. Este grupo incluye: Bután, Guatemala, Malasia, República de Mauricio, Holanda y Nigeria.





cumplir con leyes existentes. Las compañías que se han convertido en libres de humo han visto que estas políticas ahorran dinero y protegen la salud. Éstas también mejoran la satisfacción de los empleados y la imagen pública de la compañía.

El propósito de esta herramienta es ayudarlo a diseñar e implementar un ambiente laboral libre de humo de tabaco. Si bien no hay un plan para



Este mapa muestra el progreso de las políticas de ambientes libres de humo en el mundo, actualizado en marzo del 2008.



Este instrumento es un proyecto de la Global Smokefree Partnership, una iniciativa formada por múltiples socios en el año 2005 con el objetivo de promover políticas de ambientes libres de humo efectivas a nivel mundial. La sociedad involucra a más de 300 miembros de organizaciones e individuos de más de 60 países y es patrocinada por la Sociedad Americana del Cáncer y la Alianza para el Convenio Marco (FCA, por sus siglas en inglés).

convertirse en libre de humo que “sirva para todos”, esta herramienta toma experiencias de ambientes laborales de todo el mundo para brindarle los elementos básicos de un plan efectivo para convertirse en una compañía libre de humo de tabaco.

Las compañías deberían adaptar este instrumento a su propia realidad.

La experiencia de las compañías libres de humo de tabaco muestra que la implementación apropiada de estas políticas requiere planeamiento y coordinación. Esta herramienta brinda a los líderes jerárquicos, gerentes y personal consejos prácticos sobre lo que deben hacer desde el momento en que su compañía decide implementar una política de ambiente libre de humo de tabaco.

Para más información sobre el Global Smokefree Partnership o sobre las políticas de ambientes libres de humo por favor visite la página web de Global Smokefree Partnership www.globalsmokefreepartnership.org o envíe un correo electrónico a: info@globalsmokefreepartnership.org.

TABLA DE CONTENIDOS

Ambientes laborales sin humo de tabaco: lo que hay que saber	6
Mitos y realidades de las políticas de ambientes laborales sin humo de tabaco.....	11
Convirtiendo su lugar de trabajo en libre de humo de tabaco: cronograma de actividades	14
Apoyo de los empleados a los ambientes laborales libres de humo de tabaco	19
Diseñando una política de ambiente laboral 100% libre de humo de tabaco	22
Modelo de programa de ambiente laboral saludable	28
Estrategias de comunicación para ambientes laborales libres de humo de tabaco	29
Ayudando a los empleados a dejar de fumar	32
Monitoreando y evaluando el impacto de una política de ambientes laborales libres de humo de tabaco.....	35
¿Está preparado? Una lista de verificación para la implementación de ambientes laborales libres de humo de tabaco.....	37
Perfil de las compañías: ¿cómo hicieron para convertirse en libres de humo de tabaco?	39
Estudio de caso: The Dow Chemical Company	39
Estudio de caso: Johnson & Johnson.....	43
Recursos sobre políticas de ambientes laborales libres de humo de tabaco	47
Recursos generales sobre ambientes libres de humo de tabaco	48
Agradecimientos	50

AMBIENTES LABORALES SIN HUMO DE TABACO: LO QUE HAY QUE SABER

Los empleadores y los gobiernos de todo el mundo están tomando medidas decisivas para proteger a los trabajadores del daño causado por la exposición al humo de tabaco ajeno. Cientos de millones de personas a nivel mundial están protegidas por políticas de ambientes 100% libres de humo de tabaco en su lugar de trabajo, y este número está creciendo rápidamente ¹. Tres conceptos principales están impulsando la tendencia mundial hacia políticas de ambientes laborales libres de humo de tabaco:

1. Hay un consenso abrumador entre las autoridades médicas y científicas de todo el mundo de que la exposición al humo de tabaco ajeno es una gran amenaza para la salud pública y de que, la única manera efectiva de proteger a la población, es eliminar la exposición al humo de tabaco ajeno en todos los ambientes de trabajo y lugares públicos.²
2. Las políticas de ambientes libres de humo de tabaco han resultado populares, efectivas y bien respetadas en diversos lugares como Francia, Hong Kong, Irlanda, Italia, Nueva Zelanda, el Reino Unido y Uruguay.³
3. El "Convenio Marco para el Control del Tabaco" (CMCT) - el tratado internacional de control del tabaco- impone una obligación legal para los más de 150 países⁴ que lo han ratificado de adoptar leyes eficaces de ambientes libres de humo de tabaco ⁵. Según las directrices aprobadas por los Estados Parte del tratado en 2007, sólo las leyes integrales de ambientes libres de humo de tabaco reunirán los requisitos del Convenio.⁶

Riesgos para la salud relacionados con la exposición al humo de tabaco ajeno

El humo de tabaco ajeno, también conocido como humo de tabaco ambiental, es una mezcla compleja de unos 4.000 compuestos químicos, incluyendo unos 70 carcinógenos conocidos o probables.⁷ Las autoridades científicas y sanitarias de todo el mundo están de acuerdo con que la exposición al humo de tabaco ajeno es una amenaza grave para la salud de las personas y que es necesario tomar medidas efectivas para reducir la exposición. Sus conclusiones incluyen:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que cada año unos 200.000 trabajadores mueren debido a la exposición al humo de tabaco en el lugar de trabajo.⁸
- La exposición al humo de tabaco es una importante causa de enfermedades en los no fumadores, incluyendo cáncer de pulmón, enfermedad coronaria y muerte por enfermedades del corazón.⁹
- No hay ningún nivel seguro de exposición al humo del tabaco.¹⁰
- Los empleados de los restaurantes tienen un riesgo significativamente mayor de morir por cáncer de pulmón que la población general debido, en parte, a la exposición al humo de tabaco en el lugar de trabajo.¹¹

- El cadmio, el benceno, el plomo y el arsénico son sólo algunos de los 4.000 componentes químicos peligrosos del humo de tabaco que también son toxinas comunes en algunas fábricas. En los obreros, el humo del cigarrillo y las toxinas del lugar de trabajo pueden multiplicar sinérgicamente el riesgo de contraer cáncer de pulmón hasta unas 53 veces.¹²

Las políticas de ambientes libres de humo de tabaco salvan vidas y protegen la salud de los empleados.

- Numerosos estudios han documentado disminuciones significativas en los ingresos a hospitales debido a ataques cardíacos después de la aplicación de leyes integrales de ambientes libres de humo de tabaco.¹³
- Los síntomas respiratorios en los trabajadores de bares de Escocia disminuyeron un 26 por ciento en el 2006 después de la implementación de la legislación de ambientes libres de humo de tabaco; los trabajadores asmáticos experimentaron una menor inflamación de las vías respiratorias y una mejor calidad de vida.¹⁴
- Siete de cada 10 fumadores quiere dejar de fumar,^{15, 16} y las políticas de ambientes libres de humo de tabaco pueden ayudarlos a dejar con éxito al reducir los factores desencadenantes ambientales y al no permitir que fumar sea la norma.¹⁷
- Una revisión ¹⁸ de los lugares de trabajo sin humo de tabaco a nivel internacional llegó a la conclusión de que los lugares de trabajo sin humo de tabaco conducen a:
 - Una disminución del cuatro por ciento en el número de fumadores
 - Un consumo de tres cigarrillos menos por día en los que continúan fumando

Sólo las políticas de ambientes libres de humo integrales son eficaces en la eliminación de la exposición al humo de tabaco ajeno; las medidas parciales no funcionan.

- Las guías para implementar los requisitos de aire libre de tabaco que jurídicamente se aplican al firmar el CMCT exigen que los lugares de trabajo y los lugares públicos cerrados sean 100% libres de humo y declaran que el uso de ventilación, filtración y áreas designadas para fumadores no son efectivos.¹⁹
- El Director General de Sanidad de los EE.UU. ha llegado a la conclusión de que las tecnologías de ventilación y de filtración y la separación de los fumadores y los no fumadores dentro del mismo espacio no protegen eficazmente de los riesgos para la salud causados por el humo de tabaco ajeno.²⁰
- El mismo informe llegó a la conclusión de que la exposición de los no fumadores al humo de tabaco ajeno no puede controlarse mediante la limpieza del aire o el intercambio mecánico del aire.

Las políticas de ambientes libres de humo son buenas para los negocios.

- Los estudios bien diseñados e independientes han revelado que las leyes que prohíben fumar no tienen repercusiones económicas negativas en la industria de la hospitalidad o del turismo.²¹
- Los beneficios para los empleadores incluyen mayor productividad, menor enfermedad debida al tabaquismo o a la exposición al humo de tabaco ajeno en los empleados, menor número de lesiones y menor riesgo de daños por incendio. En Taiwán, estos beneficios se han cuantificado en más de mil millones de dólares al año.²²
- Si todos los lugares de trabajo de los EE.UU. fueran libres de humo de tabaco, de \$60 millones en costos médicos durante el primer año y unos \$280 millones en los siete primeros años.²³
- En la ciudad de Nueva York, las ventas registradas en los bares y restaurantes de la ciudad aumentaron un 8,7 por ciento y los trabajos en el sector de hostelería aumentaron en más de 10.000 en el primer año después de que entró en vigor la ley de ambientes libres de humo de la ciudad.²⁴

Las tasas de cumplimiento de las políticas de ambientes libres de humo de tabaco son elevadas.

- La gran mayoría de las personas y las empresas cumplen con las leyes de ambientes libres de humo de tabaco. Normalmente, los niveles de cumplimiento son mayores al 90 por ciento.²⁵

Tabla 1

Tasas de cumplimiento en jurisdicciones con políticas de ambientes libres de humo de tabaco	
Inglaterra	98% ²⁶
Irlanda	94% ²⁷
Italia	98.5% ²⁸
Massachusset	96.3% ²⁹
Ciudad de Nueva York	97% ³⁰
Nueva Zelanda	97% ³¹
Noruega	97% ³²
Ottawa	95% ³³
Escocia	94.2% ³⁴
Gales	98% ³⁵

Referencias

- 1 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponible en la Web en: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Consultado el 11.01.07
- 2 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponible en la Web en: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/pol_recommendations/en/index.html. Consultado el 11.01.07
- 3 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponible en la Web en: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Consultado el 11.01.07
- 4 The World Health Organization (2008). WHO Framework Convention on Tobacco Control. Disponible en la Web en: <http://www.fctc.org/docs/treaty/fca-fctc-ratification-overview-en.pdf>. Consultado el 05.07.08
- 5 The World Health Organization (2003). WHO Framework Convention on Tobacco Control. Disponible en la Web en: <http://www.who.int/tobacco/fctc/text/final/en/>. Consultado el 11.01.07
- 6 'Adoption of the guidelines for implementation of Article 8'. World Health Organization, Conference of the Parties to the WHO Framework Convention on Tobacco Control, second session, decision FCTC/COP2(7). Disponible en la Web en: http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf. Consultado el 11.01.07
- 7 US Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponible en la Web en: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Consultado el 11.01.07
- 8 Takala J (2005). Introductory report: decent work, safe work. International Labor Organization: Geneva. Disponible en la Web en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf>. Consultado el 11.01.07
- 9 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponible en la Web en: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf. Consultado el 11.01.07
- 10 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponible en la Web en: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf. Consultado el 11.01.07
- 11 Shopland, D.R.; Anderson, C.M.; Burns, D.M.; Gerlach, K.K., "Disparities in smoke-free workplace policies among food service workers," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4): 347-356, April 2004.
- 12 Building Trades Unions Ignite Less Tobacco [BUILT] Project, "Unions yes [and] tobacco no," *California: Department of Health Services*, 2001.
- 13 See, e.g., Barone-Adese F et al (Oct. 2006). "Short-term effects of Italian smoking regulation on rates of hospital admission for acute myocardial infarction," *Eur Heart J* 2006 Oct; 27(20): 2468-72. Epub 2006 August 29. Disponible en la Web en: <http://eurheartj.oxfordjournals.org/cgi/rapidpdf/ehl201v1>. Consultado el 11.01.07
- 14 Menzies D et al. (2006). Respiratory symptoms, pulmonary function and markers of inflammation among bar workers before and after a legislative ban on smoking in public places. *JAMA*. 296:1742-1748. Disponible en la Web en: <http://jama.ama-assn.org/cgi/content/full/296/14/1742>. Consultado el 11.02.07
- 15 Centers for Disease Control and Prevention (2002). Cigarette Smoking Among Adults—United States, 2000. *Morbidity and Mortality Weekly Report* [serial online];51(29): 642–645. Disponible en la Web en: <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5129a3.htm>. Consultado el 11.02.07.
- 16 UK Department of Health (2006). Smoke-free premises and vehicles. Consultation on proposed regulations to be made under powers in the Health Bill Partial Regulatory Impact Assessment. London: Department of Health. Disponible en la Web en: http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4137326.pdf. Consultado el 11.02.07
- 17 Moskowitz, J., et al (May 2000). "The Impact of Workplace Smoking Ordinances in California on Smoking Cessation." *American Journal of Public Health*, 90(5), May 2000.
- 18 Fichtenberg CM and Glantz SA (2002). Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review. *British Medical Journal* 325:188.
- 19 'Adoption of the guidelines for implementation of Article 8'. World Health Organization, Conference of the Parties to the WHO Framework Convention on Tobacco Control, second session, decision FCTC/COP2(7). Disponible en la Web en: http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf. Consultado el 11.01.07
- 20 US Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponible en la Web en: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Consultado el 11.01.07

- 21 Scollo M et al. (2003). Review of the quality of studies on the economic effects of smoke-free policies on the hospitality industry. *Tobacco Control* 12:13-20. Disponible en la Web en: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/12/1/13>. Consultado el 11.04.07
- 22 Tsai SP, Wen CP, and Hu SC et al. (2005). Workplace smoking related absenteeism and productivity costs in Taiwan. *Tobacco Control* 14:i33-i37. Disponible en la Web en: http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/14/suppl_1/i33?maxtoshow=&HITS=10&hits=10&RESULTFORMAT=&author1=tsai&andorexactfulltext=and&searchid=1&FIRSTINDEX=0&sortspec=relevance&volume=14&resourcectype=HWCIT. Consultado el 11.04.07
- 23 Ong MK and Glantz SA (2004). Cardiovascular health and economic effects of smoke-free workplaces. *American Journal of Medicine* 117(1):32-8. Disponible en la Web en: <http://www.tobaccoscam.ucsf.edu/pdf/Ong-CV-Disease.pdf>. Consultado el 11.04.07
- 24 New York City Department of Finance, New York City Department of Health and Mental Hygiene, New York City Department of Small Business Services, and New York City Economic Development Corporation (March 2004). The State of Smoke-Free New York City: A One-Year Review. Disponible en la Web en: <http://www.nyc.gov/html/doh/downloads/pdf/smoke/sfaa-2004report.pdf>. Consultado el 11.04.07
- 25 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponible en la Web en: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Consultado el 11.04.07
- 26 Department of Health (2007) Awareness, attitudes and compliance: three months after the commencement of smokefree legislation – a summary report. Disponible en la Web en: <http://www.smokefreeengland>. Consultado el 07.14.08
- 27 Office for Tobacco Control (2005). Smoke-free workplaces in Ireland: A one year review. Clane, Ireland: Office for Tobacco Control. Disponible en la Web en: http://www.otc.ie/Uploads/1_Year_Report_FA.pdf. Consultado el 11.04.07
- 28 Gallus S et al. (Nov. 2005). Effects of new smoking regulations in Italy. *Annals of Oncology*. 17:346-347. Disponible en la Web en: <http://annonc.oxfordjournals.org/cgi/reprint/17/2/346>. Consultado el 11.04.07
- 29 Harvard School of Public Health (2005). Evaluation of the Massachusetts Smoke-free Workplace Law: Preliminary Report. Harvard University: Boston. Disponible en la Web en: http://www.hsph.harvard.edu/academics/public-health-practice/files/Smoke-free_Workplace.pdf. Consultado el 11.04.07
- 30 New York City Department of Finance, New York City Department of Health and Mental Hygiene, New York City Department of Small Business Services, and New York City Economic Development Corporation (March 2004). The State of Smoke-Free New York City: A One-Year Review. Disponible en la Web en: <http://www.nyc.gov/html/doh/downloads/pdf/smoke/sfaa-2004report.pdf>. Consultado el 07.14.08
- 31 National Research Bureau (2005). Smoking in New Zealand Bars: A Pre and Post December 10th Legislation Survey. Disponible en la Web en: <http://www.ash.org.nz/pdf/NewsandPress/Main/2005/background.pdf>
- 32 Lund KE (2007) The introduction of smoke-free hospitality venues in Norway Impact on revenues, frequency of patronage, satisfaction and compliance Oslo: SIRUS. Disponible en la Web en: <http://www.sirus.no/internet/tobakk/publication/375.html> Consultado el 25.02.08
- 33 Luk, R et al (2003) The Economic Impact Of A Smoke-Free Bylaw On Restaurant And Bar Sales In Ottawa, Canada. Ontario Tobacco Research Unit: Toronto. Disponible en la Web en: http://www.otru.org/pdf/updates/update_june2003.pdf Consultado el 26.02.08
- 34 Scottish Executive (2006). Smoke-Free Legislation – National Compliance Data: Summary 1 October – 31 December, 2006. Edinburgh: Scottish Executive. Disponible en la Web en: <http://www.clearingtheairsotland.com/latest/index.html>. Consultado el 11.04.07
- 35 Welsh Assembly Government (2008) Compliance data for Wales 1st - 31st December 2007. Disponible en la Web en: <http://www.smokingban-wales.co.uk/english/compliance-data>. Consultado el 26.02.08

MITOS Y REALIDADES DE LAS POLÍTICAS DE AMBIENTES LABORALES SIN HUMO DE TABACO

A medida que su empresa empiece a considerar la posibilidad de implementar una política de ambiente libre de humo de tabaco, es posible que usted deba responder a una serie de mitos relacionados con la exposición al humo de tabaco ajeno y la repercusión de las políticas de ambientes libres de humo de tabaco que han sido perpetuados por la industria tabacalera y sus aliados.

A continuación aparecen algunos mitos comunes junto con la información necesaria para aclararlos.

Mito: La exposición al humo de tabaco ajeno no es nociva para la salud.

Realidad: todos los principales organismos científicos del mundo, incluyendo la Organización Mundial de la Salud, el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los EE.UU., han llegado a la misma conclusión: la exposición al humo de tabaco ajeno es una grave amenaza para la salud y una causa importante de enfermedades y muerte.^{1,2,3}

El Informe de 2006 del Director General de Sanidad de los EE.UU. sobre las Consecuencias para la Salud de la Exposición Involuntaria al Humo del Tabaco encontró que la exposición al humo de tabaco ajeno causa enfermedades y muerte prematura en los niños y los adultos no fumadores. El informe llegó a la conclusión de que no hay ningún nivel seguro de exposición al humo de tabaco ajeno.⁴

Los estudios que no revelan una correlación entre la exposición al humo de tabaco ajeno y las enfermedades son típicamente financiados por la industria tabacalera.⁵ Las empresas tabacaleras han pagado a consultores científicos de todo el mundo para atacar la evidencia científica de que la exposición al humo de tabaco ajeno daña la salud.⁶

Mito: Las políticas de ambientes libres de humo violan el derecho de un individuo a fumar.

Realidad: El derecho que tiene una persona de respirar aire limpio tiene precedencia sobre cualquier derecho de los fumadores de contaminar el aire que otras personas respiran.

Mito: Los sistemas de ventilación y las habitaciones separadas para los fumadores protegen adecuadamente de la exposición al humo de tabaco ajeno.

Realidad: Los sistemas de ventilación y las habitaciones designadas para fumadores no protegen eficazmente al público ni a los trabajadores de los efectos letales de la exposición al humo de tabaco ajeno.⁷



La Sociedad Estadounidense de Ingenieros de Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado (ASHRAE, por sus siglas en inglés), órgano internacional que establece las normas para la calidad del aire en los locales cerrados, determinó que no hay ningún nivel seguro de exposición al humo de tabaco ajeno y que la ventilación y otras tecnologías de filtración del aire no pueden eliminar los riesgos para la salud causados por la exposición a este.⁸

Los documentos internos de la British American Tobacco (BAT) demuestran que la empresa sabía que la filtración del aire y los sistemas de ventilación eran ineficaces, y a pesar de eso promovió este tipo de tecnología como una opción viable a las restricciones hacia el consumo de tabaco. Según esos documentos, el interés de BAT en los sistemas de ventilación fue principalmente para anular la necesidad de prohibiciones al consumo de tabaco en ambientes cerrados de todo el mundo.⁹

Mito: Las leyes de ambientes libres de humo harán que más fumadores fumen en sus hogares y expondrán a más niños a los peligros de la exposición al humo de tabaco ajeno.

Realidad: La evidencia internacional indica que las leyes de ambientes libres de humo de tabaco reducen la exposición de los niños al humo de tabaco ajeno.

Estas leyes alientan a los adultos a dejar de fumar.¹⁰ Cuando menos adultos fuman, la exposición de los niños al humo de tabaco ajeno disminuye.¹¹ Estas leyes también estimulan a las personas a adoptar hogares libres de humo de tabaco de manera voluntaria.^{12,13}

La proporción de hogares con restricciones para fumar en Australia casi se duplicó luego de la implementación de ambientes laborales libres de humo de tabaco. Resultados similares se encontraron en los Estados Unidos.¹⁵

Mito: Las restricciones al consumo de tabaco no son apropiadas en nuestro país.

Realidad: Más de 200 millones de personas en todo el mundo están protegidas por leyes de ambientes 100% libres de humo de tabaco, y muchas están protegidas por las políticas de empleadores. Este tipo de políticas han sido implementadas con éxito en cada región. Es lógico proteger a todas las personas de la muerte y la enfermedad causadas por la exposición al humo de tabaco ajeno, no importa en qué país vivan. Nadie es inmune a los riesgos para la salud de la exposición al humo de tabaco ajeno.

Referencias

- 1 International Agency for Research on Cancer (July 2002). Monograph 83. Tobacco Smoke and Involuntary Smoking. Summary of Data Reported and Evaluation: Geneva
- 2 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponible en la Web en: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf Consultado el 11.01.07
- 3 U.S. Department of Health and Human Services (January 2003). Second national report on human exposure to environmental chemicals (Atlanta, GA): U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Environmental Health. Disponible en la Web en: <http://www.jhsph.edu/ephtcenter/Second%20Report.pdf> Consultado el 11.05.07
- 4 U.S. Department of Health and Human Services. *The Health Consequences of Involuntary Exposure to Tobacco Smoke: A Report of the Surgeon General*. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office on Smoking and Health, 2006.
- 5 Barnes, D. E.; and Bero, L., "Why review articles on the health effects of passive smoking reach different conclusions," *JAMA* 279, 19 (20 May 1998): 1566-1570.
- 6 Ong EK and Glantz SA (2000) "Tobacco industry efforts subverting International Agency for Research on Cancer's second-hand smoke study." *Lancet* 355:1253-9.
- 7 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponible en la Web en: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf Consultado el 11.01.07
- 8 Samet J et al. (2005). ASHRAE position document on environmental tobacco smoke. American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE). Disponible en la Web en: http://www.ashrae.org/content/ASHRAE/ASHRAE/ArticleAltFormat/20058211239_347.pdf Consultado el 11.01.07
- 9 Leavell NR et al. (January 2006). Blowing smoke: British American Tobacco's air filtration scheme. *British Medical Journal* 332: 227-229. Disponible en la Web en: <http://www.bmj.com/cgi/reprint/332/7535/227> Consultado el 11.05.07
- 10 U.S. Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponible en la Web en: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Consultado el 11.01.07
- 11 Jarvis MJ et al. (2000). Children's exposure to passive smoking in England since the 1980s: Cotinine evidence from population survey. *British Medical Journal* 321:343-5. Disponible en la Web en: <http://www.bmj.com/cgi/content/full/321/7257/343?ijkey=a2dfe7b329b80c790c1bf0ec7038ad114db1bcd>. Consultado el 11.05.07
- 12 Borland R et al. (1999). Trends in environmental tobacco smoke restrictions in the home in Victoria, Australia. *Tobacco Control* 8:266-71. Disponible en la Web en: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/8/3/266>. Consultado el 11.05.07
- 13 Borland R et al. (2006). Determinants and consequences of smoke-free homes: findings from the International Tobacco Control (ITC) Four Country Survey. *Tobacco Control* 15 Suppl 3:iii42-50. Disponible en la Web en: http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/15/suppl_3/iii42. Consultado el 11.05.07
- 14 Borland R et al. (1999). Trends in environmental tobacco smoke restrictions in the home in Victoria, Australia. *Tobacco Control* 8:266-71. Disponible en la Web en: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/8/3/266>. Consultado el 11.05.07
- 15 Gilpin EA et al. (2002). Clean indoor air: advances in California, 1990-1999. *American Journal of Public Health* 92(5): 785-91. Disponible en la Web en: http://www.ajph.org/cgi/reprint/92/5_785?ijkey=94f8d743f6474876ac42e01c460d1d7739e46d54. Consultado el 11.05.07
- 16 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smoke-free Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponible en la Web en: <http://www.globalSmokefreePartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Consultado el 11.05.07

CONVIRTIENDO SU LUGAR DE TRABAJO EN LIBRE DE HUMO DE TABACO: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Este cronograma modelo sugiere un período de 6 meses previo a implementar una política de ambiente 100% libre de humo en una organización grande. Las compañías más pequeñas y aquellas que ya tienen restricciones importantes pueden avanzar más rápidamente. Todas las actividades recomendadas deberían adecuarse para adaptarse a las circunstancias especiales de cada lugar de trabajo.

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anualmente
1. Asigne un gerente que coordine el desarrollo e implementación de una política de ambiente 100% libre de humo.														
2. Forme un grupo de trabajo para coordinar e implementar el proyecto.														
3. Recabe información: lleve adelante un análisis de situación y evalúe la preparación de los empleados a través de una encuesta y de un acercamiento a los empleados. La encuesta debería brindar información acerca del nivel de apoyo hacia un ambiente laboral libre de humo, el porcentaje de fumadores y sus preocupaciones, el nivel de interés en dejar de fumar, el nivel de interés en los productos y servicios de cesación y otros temas.														
4. Use el resultado de la encuesta y del acercamiento a los empleados para predecir cuáles son las áreas que pueden presentar un desafío y desarrolle estrategias para afrontar cada uno de ellos.														
5. Desarrolle un borrador de la política que refleje las recomendaciones del grupo de trabajo y que esté basado en la investigación y el acercamiento a los empleados.														
6. Desarrolle un plan general de implementación que apoye el plan borrador de la política y que incluya un plan de comunicación y un cronograma.														
7. Asegure la aprobación de la gerencia senior al borrador de la política y su plan de implementación.														

	Meses													Anualmente
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
8. Antes de anunciar la nueva política a todo el personal, reúnanse con los gerentes medios e infórmelos de lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son los pasos inmediatos que deben tomar para implementar la política • Cómo se va a comunicar la información al personal (por ejemplo al firmar o con una carta) • Cuáles son sus responsabilidades (por ejemplo asegurarse de que se cumplan los requerimientos de la política) • Cuáles son los mensajes clave que deben enfatizar con los empleados 														
9. Anuncie la nueva política y el cronograma para su implementación a todos los empleados.														
10. Asegúrese de que existen los mecanismos apropiados para monitorear y responder a los comentarios del personal y los gerentes a lo largo del proceso de implementación.														
11. Implemente un plan de comunicación. Los mensajes deberían incluir: <ul style="list-style-type: none"> • una justificación para la política • información sobre los efectos de la exposición al humo de tabaco ajeno en la salud • un cronograma para la implementación de la política • la disponibilidad y tipos de apoyo para dejar de fumar 														
12. Finalice los planes para abordar las necesidades de cesación de sus empleados. Considere trabajar con las compañías de seguro médico para ofrecerle a sus empleados servicios y productos para la cesación (por ejemplo terapia de reemplazo de nicotina y consejería) de manera gratuita.														

	Meses													Anualmente
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
13. Planee un evento o actividad promocional de alto perfil, como ser un día de salud para los empleados para celebrar la implementación de la política de ambiente libre de humo. Comprometa al personal jerárquico y posiblemente a políticos y/o medios de comunicación.														
14. Prepárese para los cambios estructurales que deberán realizarse para que la política pueda ser implementada (por ejemplo asegúrese de que no se venda tabaco en las instalaciones y que los ceniceros y receptáculos para colillas de cigarrillos sean eliminados; si se está por implementar un espacio 100% libre de humo, asegúrese de eliminar de las instalaciones los refugios para fumar).														
15. Capacite o informe a los gerentes sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Cómo pueden apoyar a los empleados que desean dejar de fumar • Cuáles son los procedimientos para hacer cumplir o tomar medidas disciplinarias si no se cumple la política • Cambios logísticos y administrativos que tendrán lugar como resultado de la implementación de la política (por ejemplo cartelería, inclusión de la política en los manuales de los empleados, etc.) 														
16. Desarrolle carteles y materiales de comunicación para ser usados una vez que se implemente la política. Los carteles pueden decir: <ul style="list-style-type: none"> • "No fumar" • "Este es un lugar de trabajo libre de humo de tabaco." • "Esta compañía es libre de humo." • "Esta compañía y este terreno son libres de humo de tabaco." 														
17. Asegúrese de que los pedidos de puestos de trabajo y todo el material de orientación para los nuevos empleados enuncien bien claramente la política de ambiente laboral libre de humo.														
18. Anuncie formalmente la implementación de la política de ambiente libre de humo. Si es posible, celebre el primer día con algún evento de alto perfil o actividad promocional.														



Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anualmente
19. Empezando el primer día, coloque la señalización bien visible y haga que los visitantes se den cuenta fácilmente de la política (por ejemplo, anunciarlo en las insignias que se dan a los visitantes).														
20. Saque los ceniceros y los receptáculos para colillas de cigarrillos. Asegúrese de que no se vendan cigarrillos en el lugar; si está implementando una política de establecimiento 100% libre de humo elimine los refugios para fumar de las instalaciones.														
21. Sugiera que los gerentes más importantes se paseen por las instalaciones de la compañía durante los primeros días de la implementación de la política, especialmente en las áreas donde los empleados solían fumar, como una manera de mostrar el apoyo a la misma.														
22. Continúe con la campaña de comunicaciones, brindando mensajes que promuevan estilos de vida sin tabaco, agradeciendo a los empleados por su apoyo y esfuerzo en hacer realidad la política de ambiente laboral libre de humo de tabaco e informando sobre los tipos de asistencia para dejar de fumar que se encuentran disponibles.														
23. Aclare las disposiciones de la política y ajuste la implementación y los procedimientos para hacerla cumplir en la medida en que sea necesario, basándose en los resultados del monitoreo.														
24. Continúe con el monitoreo y responda a los comentarios de los empleados y gerentes. Específicamente monitoree lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • El proceso de implementación y su cumplimiento (por ejemplo identifique cualquier área donde no se cumpla la política y asegúrese que la misma se implemente de manera equitativa) • El uso de los servicios de cesación y los productos ofrecidos por la compañía 														

	Meses													Anualmente
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
25. Documente las lecciones aprendidas a lo largo del proceso de implementación.														
26. Escuche los comentarios del grupo de trabajo y asigne tareas destinadas a responder a las preguntas y los comentarios de los empleados y a evaluar el impacto de la política de ambiente libre de humo.														
27. Reúnase con la gerencia senior y reporte las lecciones aprendidas, las conclusiones de las evaluaciones de proceso y de resultados y las actividades en curso.														
28. Evalúe los indicadores que incluyan: <ul style="list-style-type: none"> • El numero de fumadores y su interés en dejar de fumar 3, 6 y 12 meses después de implementar la política (tanto en general como en aquellos que recibieron los servicios de cesación a través del programa de salud de los empleados) • Cumplimiento de la política por parte de los empleados • Participación de los empleados en los programas para dejar de fumar y utilización de la medicación ofrecida • Cambios estructurales en la compañía destinados a apoyar la implementación de la política • Satisfacción de los empleados con la política • Empleados que visitan la pagina web de la compañía donde se explica la política de ambiente libre de humo (si aplica) Nota: Recorra a la sección "Monitoreando y evaluando el impacto de una política de ambientes laborales libres de humo de tabaco" para más detalles.														
29. Reporte los resultados de la evaluación al grupo de trabajo y gerentes jerárquicos.														
30. Celebre su éxito como compañía libre de humo en conjunto con algún evento nacional/regional/ internacional como ser el Día Mundial Sin Tabaco o el Día Internacional del Trabajo. Use esas oportunidades para promocionar los programas para dejar de fumar y los servicios que brinda su compañía.														

APOYO DE LOS EMPLEADOS A LOS AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

El éxito de su política de ambiente laboral libre de humo de tabaco depende de la comprensión y apoyo de sus empleados. Afortunadamente, en la mayoría de los lugares de trabajo, el nivel de apoyo es alto desde el principio. Sin embargo, sin la atención y planificación adecuadas durante la implementación, pueden surgir malentendidos y resistencias. Por consiguiente, el objetivo máximo de su plan de implementación es ganar y mantener un alto nivel de apoyo por parte de sus empleados.

Las acciones y los principios importantes para el éxito incluyen:

Asigne la responsabilidad general de la formulación y la implementación de la política a un gerente general con buenas relaciones en toda su empresa. Es importante que los empleados vean que el liderazgo de la empresa está comprometido con la política y que la iniciativa está bien conducida por alguien en quien ellos confían.

Cree un Grupo de Trabajo de ambiente libre de tabaco para ayudar a elaborar y a implementar la política. El grupo de trabajo debe incluir empleados fumadores y no fumadores que sean líderes de opinión respetados dentro de la empresa. El grupo de trabajo podría incluir a uno o más miembros del personal directivo jerárquico, de recursos humanos, del sindicato (si fuera pertinente), representantes de recursos humanos, de comunicación, de edificios y mantenimiento, y de otros departamentos y divisiones pertinentes. La decisión básica de crear un lugar de trabajo 100% libre de humo de tabaco debe ser tomada por su empresa sobre la base de información sanitaria y el asesoramiento de autoridades médicas y no debe ser cuestionada por el grupo de trabajo. Todos los otros asuntos relativos a la política y su implementación deben estar abiertos a los comentarios y al asesoramiento del grupo. Se sugiere que éste siga reuniéndose regularmente después de la implementación de la política para ayudar a monitorear su repercusión y encargarse de futuras iniciativas de políticas relativas al tabaquismo (por ejemplo, ampliando la prohibición de fumar a todo el perímetro del lugar de trabajo o ejecutando una política de control del tabaco más amplia).

Empiece con un análisis de la situación y una evaluación de la disposición de los empleados para este tipo de política. Al igual que con cualquier iniciativa, empiece el proceso recopilando información acerca de los procedimientos actuales dentro de su empresa, experiencias recientes en empresas similares que se hayan convertido en libres de humo de tabaco y el nivel actual de apoyo a un lugar de trabajo sin humo de tabaco entre los empleados.

Gran parte de esta información puede recopilarse mediante la investigación informal y el acercamiento del Grupo de Trabajo al personal. Sin embargo, una encuesta entre los empleados puede ser muy útil para evaluar las opiniones y conseguir que todos los empleados tengan una oportunidad de hacerse oír. La información necesaria debe incluir respuestas a las siguientes preguntas:



- ¿Cuál es la norma y la práctica actual con respecto al tabaquismo y a las pausas para fumar?
- ¿Qué porcentaje de empleados fuma?
- ¿Es el tabaquismo más prevalente entre algunos funcionarios o departamentos?
- ¿Cuáles son actualmente los lugares más usados para fumar?
- ¿Cuál es el nivel actual del apoyo a una política de ambientes 100% libres de humo?
- ¿Cuáles son las principales inquietudes que tienen los empleados acerca de la política de ambiente 100% libre de humo?
- ¿Cuál es el nivel del conocimiento sobre los riesgos del tabaquismo para la salud y de la exposición al humo de tabaco ajeno?
- ¿Cuál es el nivel de interés en dejar de fumar?
- ¿Cuál es el nivel de interés en recibir orientación para dejar de fumar y recibir medicamentos?

Una investigación interna puede brindar información importante sobre otros temas como ser: copias de políticas anteriores sobre consumo de tabaco en el lugar de trabajo, el estado de/ consideraciones sobre el tabaquismo en cualquier acuerdo sindical y si están incluidas políticas sobre el tabaquismo en alguno de los contratos de alquiler de propiedad. Use la evaluación para predecir las áreas que pueden ser un reto y para elaborar estrategias para cada uno de ellos. Los supervisores deben prepararse para abordar una variedad de inquietudes. Por ejemplo, ¿algunos de los empleados amenazan con renunciar si no pueden fumar en su trabajo? ¿Creen que una política que prohíbe fumar sería injusta? ¿Hay un departamento u oficina donde la oposición a la política sea demasiado alta?

Desarrolle una política escrita. Su declaración debe explicar la justificación para la política, detallar dónde se aplica y las consecuencias de su incumplimiento. Para más información sobre cómo elaborar una política escrita, vea la sección "Diseñando una política de ambiente laboral 100% libre de Humo de Tabaco".

Asegúrese de que la política y su cumplimiento sean justas para los fumadores y los no fumadores, en todas las categorías del trabajo. Asegúrese, por ejemplo, de que los fumadores y los no fumadores reciban las mismas oportunidades para intervalos de trabajo.

Desarrolle e implemente un plan de comunicaciones. Su plan de comunicación va a asegurar que todos los empleados comprendan la justificación sanitaria de la política y lo que se espera de ellos. Para más orientación sobre cómo desarrollar un plan de comunicaciones, ver la sección titulada "Estrategias de comunicación para ambientes laborales libres de humo de tabaco".

Asegúrese de que los empleados tengan oportunidad de expresar cualquier inquietud sobre la política y su implementación. La participación continua del Grupo de Trabajo es importante porque el cumplimiento de las políticas que prohíben fumar es mayor cuando los empleados son consultados y se involucran en el proceso. Cada miembro del grupo debe dedicarse a escuchar a los empleados. En la sección "Monitoreando y Evaluando el impacto de una política de ambientes laborales libres de tabaco" se describen maneras de solicitar una retroalimentación por parte de los empleados.

Asegúrese de que las oportunidades de retroalimentación continúen después de ejecutada la política. Su empresa tiene que saber acerca de cualquier problema o problemas percibidos en el transcurso del tiempo.

Demuestre el compromiso de su empresa con la salud de los empleados al suministrar información para dejar de fumar y sus beneficios. La implementación de una política que prohíbe fumar puede ser una gran motivación para que los fumadores quieran dejar de fumar. Su empresa debe ofrecer opciones de ayuda basadas en las mejores prácticas para aquellos empleados que deseen dejar de fumar. Para más información sobre cómo dejar de fumar en el lugar de trabajo, consulte la sección "Ayudando a los Empleados a Dejar de Fumar".

De ser posible, oriente también esta iniciativa a las familias. Se ha demostrado que, extender los beneficios de cesación a los miembros de la familia de los empleados, aumenta su responsabilidad y los incentiva a dejar de fumar. La inclusión de los miembros de la familia y otras personas a cargo en los programas para dejar de fumar ha demostrado mayores probabilidades de producir cambios comparado con concentrarse sólo en el empleado en el lugar de trabajo.¹

1 U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention Office on Smoking and Health, Wellness Councils of America, and the American Cancer Society. (1996). Making Your Workplace Smokefree—A Decision Maker's Guide. Disponible en la Web en: http://www.cdc.gov/tobacco/secondhand_smoke/workplace_guide.htm. Consultado el 4 marzo 2008.

DISEÑANDO UNA POLÍTICA DE AMBIENTE LABORAL 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO

El objetivo de su política de ambiente laboral libre de humo de tabaco es promover un lugar de trabajo sano y productivo para todos los empleados. Una política "amigable" para los trabajadores debe comunicar de manera clara la preocupación de su compañía por la salud y el bienestar de todos los empleados y debe estar diseñada para tratar a todos los trabajadores de manera imparcial.

La política debe ponerse por escrito, identificando claramente tanto las metas como los pasos necesarios para cumplirlas. Siempre que sea posible, la nueva política debe estar integrada con otros programas similares relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, como se muestra en el diagrama "Ejemplos de Programas de Salud y Bienestar en el trabajo". La política debe recalcar los objetivos de brindar un lugar de trabajo saludable, apoyar a los trabajadores que desean dejar de fumar y proteger a todos los empleados de la exposición al humo de tabaco ajeno.

La política escrita debe incluir:

- El propósito de la política
- Una conexión entre la política y los valores de la compañía
- El plazo para la implementación
- Una afirmación clara de que la política se aplica para todos: empleados, visitantes, subcontratistas y otros
- Una afirmación clara de que el consumo de tabaco no se permite en ninguna parte de los edificios de la empresa o en la propiedad de la empresa; si hay excepciones deben ser explicitadas (Véase discusión a continuación)
- Una descripción del apoyo disponible para los fumadores, como ser consejería y servicios para dejar de fumar
- Las consecuencias del incumplimiento
- Los nombres e información de contacto de los funcionarios designados para responder a las preguntas relacionadas con la política

La mayoría de las políticas escritas son directas. Sin embargo, es necesario prestar atención a algunos puntos. Estos incluyen:

Cumplimiento. En general, las políticas de ambientes libres de humo de tabaco tienden a cumplirse de manera voluntaria, con altas tasas de cumplimiento. El incumplimiento de la política debe manejarse de la misma manera en que su compañía maneja el incumplimiento de otras políticas. Debe ponerse de manifiesto que el cumplimiento de la política es una condición para el empleo. La primera respuesta al incumplimiento por parte de un empleado debe incluir la orientación acerca de la política y los motivos que la respaldan.

¿Aplica la política al aire libre? Para proteger adecuadamente a los no fumadores, los lugares de trabajo cerrados deben ser 100% libres de humo de tabaco. En algunos lugares de trabajo se permite que los empleados fumen al aire libre, en áreas designadas ubicadas lejos de las puertas y ventanas. Sin embargo, hay una tendencia a que toda la propiedad, tanto las áreas cubiertas como las descubiertas sean libres de tabaco. La justificación de no permitir fumar al aire libre es proporcionar un ambiente de trabajo sano que apoye a los empleados que desean dejar de fumar. La eliminación del tabaquismo de los espacios externos también elimina el problema de la basura generada por los cigarrillos y la necesidad de hacer cumplir las reglas con respecto a las áreas designadas para fumadores. Si su compañía permite fumar en espacios abiertos, la política escrita debe especificar dónde está permitido y se deben establecer los arreglos apropiados para reducir al mínimo la basura generada por los cigarrillos.

Esta caja de herramientas incluye un modelo de política de ambiente laboral libre de humo de tabaco y muestra políticas de otras compañías que usted puede adaptar a sus necesidades.



Modelo de política de ambiente laboral libre de humo de tabaco

[Nota: Este modelo puede adaptarse fácilmente para implementar una política de ambiente libre de humo de tabaco- si su empresa lo decide.]

[Nombre de la empresa] se dedica a proporcionar un lugar de trabajo sano, cómodo y productivo para todos sus empleados.

Los riesgos para la salud relacionados con el tabaquismo están bien documentados. Estos riesgos para la salud afectan tanto al fumador como al no fumador que está expuesto al humo de tabaco ajeno. Por consiguiente, [nombre de la empresa] va a proporcionar un lugar de trabajo libre de humo de tabaco para todos sus empleados y visitantes.

Principios

- Esta política se aplicará a todas las personas, en todo momento, en todos los edificios y vehículos, sean propios o alquilados por la compañía [si es factible: y en la propiedad al aire libre, propia de la empresa o alquilada].
- Esta política se ejecutará a más tardar [fecha de ejecución].
- Esta política también se aplica a las reuniones y los eventos patrocinados por la empresa tanto en las instalaciones de la empresa como fuera de ella.
- [Si es factible: Esta política se aplica a los vehículos personales en la propiedad de la empresa, incluidos los estacionamientos.]
- Se prohíbe fumar todo tipo de tabaco (incluyendo, sin carácter limitativo, cigarrillos, bidis, kreteks, pipas y puros).
- Los programas para dejar de fumar y de concientización, las derivaciones y los recursos se pondrán a disposición de los empleados que desean dejar de fumar. [Incluya información acerca de dónde ir para recibir ayuda o información sobre dejar de fumar].
- El cumplimiento de la política de lugar de trabajo libre de humo de tabaco es obligatorio para todos los empleados y personas que visitan la empresa, sin excepciones. El incumplimiento de los empleados con la política dará lugar a una sanción disciplinaria.
- Esta política se aplicará mediante la acción administrativa de los supervisores y los gerentes. Los supervisores son responsables de hacer que los empleados bajo su dirección sean conscientes de la política y cumplan con ella y de tomar medidas apropiadas para corregir el incumplimiento. Los supervisores son responsables de conseguir que todos los empleados sean notificados de la nueva política y reciban una copia de la misma.

- Cualquier persona que observe violaciones a la política puede informarlas al supervisor del empleado en cuestión. Una vez que el supervisor ha sido notificado de una violación, o si el supervisor observa directamente una violación por parte de un empleado bajo su dirección, es responsable de discutir la misma con el empleado y tomar las medidas disciplinarias apropiadas. Si el problema persiste, un empleado que observe violaciones de la política puede hablar a [departamento de empresa, nombre y número de teléfono para quejas].
- Cualquier controversia que surja en relación con esta política debe manejarse con los procedimientos habituales que la empresa utiliza para solucionar los problemas de trabajo.
- Las preguntas con respecto a esta política deben ser remitidas a [proporcionar información de contacto de uno o más empleados designados para manejar las consultas].

Ejemplos de políticas de ambientes laborales libres de tabaco

Johnson & Johnson

Política mundial de ambiente laboral libre de humo

1. POLÍTICA

- 1.1 Johnson & Johnson y sus afiliados desean promover la salud y el bienestar de sus empleados incorporando un ambiente laboral totalmente libre de tabaco. Las compañías pueden manejar individualmente su transición hacia un ambiente laboral libre de tabaco basadas en su situación actual pero, deben ser totalmente libres de tabaco a más tardar el 1ro de enero del 2007.
- 1.2 Para cumplir con esta política, las compañías deben comunicarla a los empleados y desarrollar planes específicos para implementarla a nivel local en conjunto con la gerencia, recursos humanos y el departamento de salud y seguridad a más tardar el 1ro de enero del 2006.
- 1.3 Cada filial debe establecer una política propia que incorpore cada uno de los elementos descritos en la política corporativa. Si las leyes locales restringen algunos conceptos de la política, se espera que la compañía modifique la ley local para que se aplique bajo la ley del lugar.

2. PROPÓSITO

2.1 Están bien documentados los efectos en la salud producidos por el consumo de todos los productos del tabaco que incluyen pero no se limitan al tabaco fumado (por ejemplo cigarrillos, pipas, cigarros, hookah, etc.) y/o tabaco sin humo (por ejemplo, snuff, chew-gutka, jarda, betel quid, etc.). Estos problemas en la salud afectan tanto al fumador como al no fumador expuesto al humo de tabaco ajeno. Las compañías Johnson & Johnson desean brindar a todos sus empleados un ambiente laboral que lleve a una buena salud.

3. APLICACIÓN

3.1 Esta política se aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes mientras se encuentran en cualquiera de nuestras propiedades a nivel mundial. De ser necesario, la política será modificada para cumplir con las leyes locales que puedan regular la existencia de sectores destinados a fumadores.

3.2 Todos los empleados, contratistas y visitantes tienen prohibido el consumo de tabaco en el ambiente laboral de Johnson & Johnson. Éste se define como el interior de todos los edificios de la compañía, ya sean propios o alquilados, las áreas externas, los estacionamientos y el interior de los vehículos de la compañía o de los vehículos particulares que se encuentran dentro de la propiedad de la compañía. La política también se aplica a los eventos auspiciados por la compañía fuera o dentro de la misma. El consumo de tabaco incluye pero no está limitado a tabaco fumado (por ejemplo cigarrillos, pipas, cigarros, hookah, etc.) y/o tabaco sin humo (por ejemplo, snuff, chew-gutka, jarda, betel quid, etc.).

3.3 Se brindarán programas para dejar de fumar, herramientas para modificar el comportamiento, derivaciones y recursos para aquellos empleados que quieran dejar de fumar.

3.4 El no cumplimiento de la política por parte de los empleados resultará en una sanción disciplinaria.

3.5 Cualquier pregunta respecto a esta política debe ser derivada al representante local de recursos humanos y/o del departamento de salud y seguridad.

Política de ambiente laboral libre de humo de tabaco de Welch Allyn

PROPÓSITO

Brindar aire puro en todos los ambientes de trabajo de las compañías afiliadas con Welch Allyn.

AFECTACIÓN

Todos los empleados de las compañías afiliadas con Welch Allyn, empleados temporarios, empleados contratados y personas no empleadas.

POLÍTICA

No fumar o encender cigarrillos, cigarros, pipas ni ninguna otra sustancia en la propiedad de la compañía. Esta está definida como oficina, planta, edificio o cualquier vehículo de las compañías afiliadas con Welch Allyn.

Las violaciones a la política serán tratadas de manera progresiva según este cronograma. Los pasos 2-4 serán documentados en el legajo del empleado.

1. La primera vez se le dará un aviso verbal y se revisará con él la política.
2. La segunda vez se le dará un aviso por escrito.
3. La tercera vez se lo suspenderá un día sin pago, para considerar la gravedad de la situación.
4. La cuarta vez se le terminará el contrato.

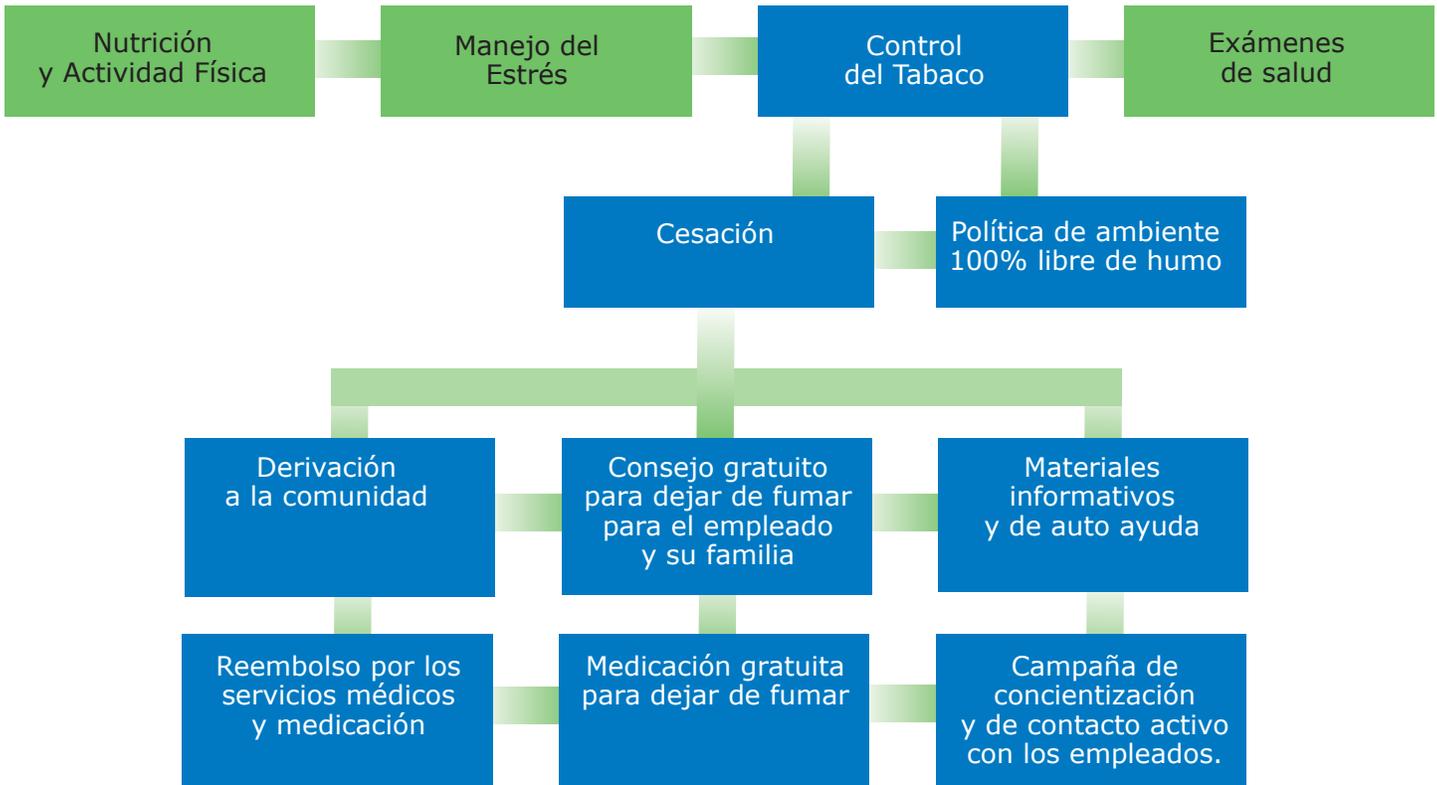
Para violaciones en áreas donde hay sustancias volátiles y productos que se arruinen con el humo, se puede pasar directamente a los pasos 3 y 4.

La compañía Dow Chemical

En América del Norte, todas las propiedades y las reuniones de Dow son libres de humo de tabaco. Todas las instalaciones de los servicios de salud de Dow son libres de tabaco.

A nivel global los edificios y las reuniones de Dow son libres de humo de tabaco. Se permiten todavía áreas externas designadas para fumadores.

MODELO DE PROGRAMA DE AMBIENTE LABORAL SALUDABLE



ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Desarrollar y ejecutar un plan de comunicaciones que le diga a los empleados lo que necesitan saber acerca de la nueva política de ambiente libre de humo de tabaco –y uno que lo haga de una manera positiva – es clave para el éxito general de la política. Los elementos fundamentales de un plan de comunicación incluyen una lista de los destinatarios, mensajes eficaces y mensajeros apropiados para cada audiencia, el medio o métodos apropiados para llegar a cada audiencia y una cronología para todas las actividades.

Identificando a los destinatarios. La mayoría de las compañías tiene cuatro audiencias primarias:

- Todos los empleados afectados
- Los Gerentes que necesitan orientación y capacitación especial acerca de su función en la ejecución de la política
- Los Accionistas, clientes y la población general
- Los medios de difusión

Desarrollando mensajes eficaces. Su plan de comunicación debe usar los resultados del análisis de situación (discutido en la sección “Apoyo a los Empleados” para un ambiente laboral libre de Humo de Tabaco”) para identificar la información y los mensajes que cada audiencia necesita comprender. Las estrategias para desarrollar mensajes eficaces incluyen:

- Mantener en todas las comunicaciones un sentido positivo y centrado en el verdadero interés de su empresa de promover la salud y la seguridad.
- Asegurarse de que los empleados comprendan que la política se ejecutará de manera justa en un proceso en el cual fumadores y no fumadores están representados y que la retroalimentación y las ideas del personal son bienvenidas.
- Evitar cualquier mensaje que pudiera parecer negativo o insensible para los fumadores.
- Asegurarse de que todos los empleados comprendan la justificación sanitaria de la política: La investigación revela inequívocamente que la exposición al humo de tabaco ajeno es un riesgo significativo para la salud; las autoridades médicas están de acuerdo en que todos los lugares de trabajo deben ser completamente libres de humo de

tabaco; y los sistemas de ventilación no pueden extraer todos los productos químicos tóxicos y gases del aire.

- Asegurarse de que los gerentes y los supervisores sepan lo que se espera de ellos y estén preparados para implementar la política.
- Asegurarse de comunicar la cronología para la ejecución de la política.
- Promover que la empresa brinde apoyo para la cesación, empezando uno a tres meses antes de la implementación. Los empleados necesitan tiempo para decidirse a dejar de fumar. También tienen que saber desde el principio que su empresa los quiere ayudar a dejar.
- Después de la implementación de la política, agradezca a los empleados su apoyo y sus esfuerzos para hacer realidad la política de ambiente libre de humo.

Eligiendo a los mejores mensajeros. La persona que da el mensaje es a menudo tan importante como el propio mensaje.

- Otorgue un rol visible como comunicadores a los altos ejecutivos institucionales; es importante que su empresa señale el compromiso de los directivos con la nueva política.
- Incluya otros mensajeros eficaces. Los médicos o enfermeras respetados dentro de su empresa, los líderes de la unión y empleados carismáticos que estén capacitados en comunicación y comprometidos con la política, todos ellos pueden desempeñar un papel importante.
- Si fuera posible, incluya mensajes de personalidades populares, conocidas fuera de su empresa, como políticos o deportistas destacados comprometidos con los ambientes libres de humo de tabaco.

Entregando sus mensajes. Los mensajes claves deben entregarse reiteradamente antes de la fecha de implementación usando todos los medios disponibles para la comunicación.

- Para llegar a los empleados, los métodos eficaces de entrega incluyen correo electrónico, reuniones, capacitaciones, el sitio web de su empresa, blogs, boletines informativos, recibos de sueldo, tablón de anuncios y carteles. Asegúrese de que la política esté incluida en los materiales de orientación de empleados y pedidos de trabajo.
- Para llegar a los accionistas y la población general, pueden usarse

los medios de difusión y el informe anual de su compañía para destacar el compromiso de la misma con la salud y el bienestar de los empleados.

- Para llegar a los medios de difusión, considere la posibilidad de diseminar los comunicados de prensa y artículos, conferencias de prensa y entrevistas, o realice sucesos especiales para llamar la atención hacia los esfuerzos de su compañía de convertirse en libre de humo de tabaco.
- Los eventos y las actividades promocionales especiales pueden ser una manera eficaz de entregar los mensajes clave. Considere la posibilidad de programar un evento especial en el día de la implementación. Por ejemplo, podría tomarse como día de implementación alguna fecha clave relacionada con un día sin tabaco a nivel nacional o internacional, y su empresa podría colaborar con los funcionarios de salud o con los grupos de salud para patrocinar un evento mediático ese día. Su empresa también podría patrocinar una feria de salud el día de la implementación o con anterioridad a ese día. Otras actividades promocionales podrían incluir un concurso de afiches, una cuenta regresiva hasta el lanzamiento de la política o incentivos para los empleados que dejan de fumar durante el primer mes.

Desarrollando una línea de tiempo. Su plan de comunicación debe incluir una cronología para asegurarse de que los mensajes apropiados se entreguen en cada etapa del proceso de implementación, comenzando de ser posible unos cuatro meses antes y continuando luego de la implementación de la política, según sea necesario.

AYUDANDO A LOS EMPLEADOS A DEJAR DE FUMAR

Ofrecer asistencia a los empleados a los que les gustaría dejar de fumar beneficia tanto a los empleadores como a los empleados. Para los empleados, los beneficios son importantes porque la mayoría de los fumadores quisiera dejar y, dejar de fumar, puede mejorar significativamente la salud y la calidad de vida. Para los empleadores, los beneficios incluyen una reducción en los costos elevados por ausentismo, atención médica, productividad perdida, limpieza y mantenimiento relacionados con el tabaquismo. Una menor tasa de tabaquismo entre los empleados también puede mejorar la imagen de su empresa y la moral de sus empleados.

Las iniciativas para promover la cesación pueden ser especialmente importantes y rentables si se implementan uno a tres meses antes que la política de espacio de trabajo libre de humo de tabaco. Esto permitirá que el programa para dejar de fumar ayude a los empleados que quieran dejar de fumar antes de la implementación de la política, y le dará al programa una oportunidad para madurar antes de que aumente la demanda en respuesta a la política que prohíbe fumar. Las iniciativas para dejar de fumar en el trabajo también son accesibles. Se consideran como el "criterio de referencia" de intervenciones costo-efectivas en salud.

Debido a la amplia diversidad entre los sistemas de atención de salud y las prácticas de empleadores en los distintos países, no existe un método único para ayudar a los empleados a dejar de fumar que funcione en todas partes. Sin embargo, las siguientes directrices útiles pueden adaptarse al tamaño y cultura de su empresa. Estas incluyen:

Contar con un grupo de trabajo interdepartamental para desarrollar y supervisar el apoyo a la cesación. Para facilitar la coordinación también se le puede pedir al mismo grupo de trabajo que está supervisando la ejecución de la política de lugar de trabajo libre de humo de tabaco que supervise el desarrollo o el perfeccionamiento de la asistencia para dejar de fumar ofrecida por su empresa. Las actividades del grupo de trabajo deben incluir:

- Evaluar el costo del tabaquismo en su empresa y los beneficios potenciales que podrían lograrse mediante una iniciativa que ayude a los empleados a dejar de fumar
- Usar encuestas y/o grupos de discusión para evaluar el nivel de interés de los empleados en los servicios para dejar de fumar
- Investigar los recursos disponibles
- Decidir sobre el enfoque a usar y hacer las recomendaciones apropiadas para la gestión de la intervención

Determinar el nivel de apoyo a proporcionar. Su empresa puede proporcionar programas de cesación que sean "integrales", "facilitadores" o "basados en la derivación," según se describen a continuación:

- **Integral:** Se proporcionan los beneficios plenamente financiados en el lugar de trabajo.
- **Facilitador:** El empleador suministra información extensa, incluyendo materiales de autoayuda, y facilita algunos servicios de cesación disponibles para sus empleados.
- **Basados en la derivación:** Los empleadores derivan a los empleados a los programas comunitarios y a los materiales comunitarios.



Integre la cesación con otros programas de salud y de bienestar de su empresa. El personal de salud ocupacional y de bienestar involucrado en el tratamiento del estrés, la nutrición y la actividad física, los exámenes médicos y otros programas ofrecidos por su empresa debe, como parte de su trabajo, capacitarse para evaluar, educar y referir a los fumadores para que dejen de fumar. El diagrama denominado "Ejemplo de Programa de Salud y Bienestar en el Lugar de Trabajo" muestra cómo la cesación encaja en otros programas.

Evalúe el éxito de la asistencia ofrecida para dejar de fumar. Su empresa debe evaluar los beneficios a corto plazo de la asistencia para dejar de fumar, tales como mayor concientización de los empleados, mejor clima laboral, mayor calidad de trabajo, mayor satisfacción en el trabajo así como los resultados a largo plazo tales como:

- Mayor productividad
- Menor ausentismo
- Prevención de lesiones
- Menor riesgo de daños por incendios
- Mayor permanencia de los empleados
- Mejores oportunidades para la responsabilidad social institucional

Considere la posibilidad de coordinar la recopilación de esta información con la evaluación de la política de ambiente laboral libre de humo de tabaco.

Elija los recursos apropiados para dejar fumar. Los productos y los servicios de cesación rentables que su empresa podría considerar ofrecer como parte de un programa para dejar de fumar incluyen:

- Consejo individual
- Consejo grupal
- Consejo telefónico
- Materiales de información y de autoayuda
- Medicamentos para dejar de fumar, incluyendo la terapia de reemplazo de nicotina (TRN)
- Derivación a programas de cesación y de información en la comunidad

Todos estos métodos son eficaces cuando se implementan de manera adecuada; algunos fumadores son motivados más fácilmente por un enfoque que por otro. Los estudios han mostrado que los medicamentos para dejar de fumar dan mejores resultados cuando se asocian con consejo para dejar, de manera que idealmente su empresa debería brindar a los empleados el acceso a ambos.

Las siguientes publicaciones suministran más información detallada sobre cómo su empresa puede ayudar a los empleados a dejar de fumar y acerca de productos y servicios de cesación:

Employers' Smoking Cessation Guide: Practical Approaches to a Costly Workplace Problem, 2nd Edition
Professional Assisted Cessation Therapy 2002
<http://www.endsmoking.org/resources/employersguide/pdf/employersguide-2nd-edition.pdf>

Policy recommendations on smoking cessation and treatment of tobacco dependence World Health Organization (WHO) 2003
http://www.who.int/tobacco/resources/publications/en/intro_chapter3.pdf

Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenge. A handbook for employers.
WHO Copenhagen 2002
<http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>

1 Eddy DM. Eddy ranks the tests. Harvard Health Letter. 1992; (July Suppl): 10-11.

MONITOREANDO Y EVALUANDO EL IMPACTO DE UNA POLÍTICA DE AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Monitoreo

A lo largo del proceso de planeamiento, implementación y cumplimiento, es importante que empleados y gerentes puedan dejar sus comentarios sobre la nueva política a través de un sistema activo de recolección de comentarios. El Grupo de Trabajo de la política de ambiente libre de humo y el gerente a cargo de implementar la misma deberían considerar una serie de mecanismos para recibir comentarios, incluyendo:

- Acercamiento informal por parte del grupo de trabajo
- Encuestas periódicas anónimas a los empleados (considere el uso de un servicio tal como www.surveymonkey.com)
- Un mecanismo de retroalimentación a través de la intranet de la empresa
- Emails pidiendo comentarios
- Un buzón para sugerencias
- Reuniones que incluyan tiempo para preguntas

Asegúrese de abordar los comentarios, sugerencias y preocupaciones de una manera oportuna y considerada. Aclare las disposiciones de la política y ajuste la implementación y los mecanismos para lograr el cumplimiento según sea necesario.

Evaluación

Seis meses luego de implementar la política y anualmente después de eso, se recomienda que su compañía lleve adelante una evaluación de la política. La evaluación permite que su compañía mida los resultados de la política y de su puesta en práctica y lleve a cabo las mejoras necesarias para mantener un ambiente laboral libre de humo de tabaco. Considere evaluar lo siguiente:

- Impacto en la salud
 - Mida el impacto de la política determinando el número de fumadores y su interés en dejar de fumar antes y después de la puesta en práctica de la política de ambiente libre de humo de tabaco (tanto entre los fumadores en general como entre aquellos que recibieron servicios de ayuda para dejar de fumar a través de los servicios médicos de los empleados). Idealmente, esta información se debería obtener antes de que se ponga en práctica la política; tres, seis, y 12 meses después de la puesta en práctica; y anualmente después de eso.

- Impacto operacional
 - Determine si la política se está aplicando igualmente a los empleados, a los gerentes, a los gerentes senior, a los visitantes, etc., quizás a través de una encuesta confidencial.
 - Identifique las áreas de incumplimiento.
 - ¿Son todos los edificios de la compañía libres de humo, incluyendo instalaciones propias y alquiladas? Si tiene una política de espacio 100% libre de humo, ¿las áreas abiertas y estacionamientos, los vehículos de la compañía, los alquilados y los vehículos personales dentro de la empresa son libres de humo?
 - ¿Son las reuniones y los acontecimientos patrocinados por su compañía dentro o fuera de la misma, libres de humo?
 - Determine si se han realizado los cambios estructurales necesarios en las instalaciones de la compañía.
 - ¿Se está vendiendo tabaco?
 - ¿Existen ceniceros o receptáculos para colillas de cigarrillos dentro de las instalaciones de la compañía?
 - Lleve un registro de la participación de los trabajadores en los programas de cesación.
- Satisfacción del empleado
 - Mida la satisfacción de los empleados (incluyendo los gerentes) con la política y su implementación.
 - Mida la satisfacción de los empleados con los programas y los servicios de cesación proporcionados.
- Comunicaciones
 - Lleve un registro de las visitas que hacen los empleados a la página Web de la compañía donde se explica la política de ambiente libre de humo (si aplica).
 - Identifique las áreas de confusión relacionadas con la política y/o su puesta en práctica y encuentre maneras de evitarlas.
 - Determine si la señalización existente que informa a los visitantes de la política es apropiada y suficiente.
 - Lleve un registro del número de ocasiones en las que los pedidos de ayuda o la información no fueron respondidos (el retraso en la ayuda o falta de apoyo o información debe también ser juzgada como un fracaso en proporcionar ayuda.)

Las lecciones aprendidas y los datos recogidos a través del proceso de monitoreo y evaluación deben ser documentados y revisados por la gerencia y el Grupo de Trabajo de la política de ambiente libre de humo. Los resultados del monitoreo y la evaluación no sólo lo guiarán en el desarrollo de la actividad para asegurar el éxito y la sustentabilidad de la política sino que también van a ser útiles en promocionar el éxito de su compañía libre de humo frente a las audiencias externas.

¿ESTÁ PREPARADO? UNA LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Antes de implementar la política de ambiente libre de humo, ¿Usted ha...

- Asignado la responsabilidad general de ser el coordinador de la política de ambiente libre de tabaco a un gerente respetado para elaborar y supervisar la implementación de la misma?
- Promovido el apoyo y concientizado a los empleados y gerentes sobre la política inminente?
- Proporcionado una manera para que los empleados y gerentes puedan hacer aportes y den su opinión sobre la implementación de la política?
- Investigado y decidido sobre las herramientas para la cesación que va a ofrecer su empresa (servicios y productos)?
- Preparado un evento destacado o actividad promocional, como un día de salud para los empleados, para celebrar la implementación de la política que prohíbe fumar dentro de la empresa?
- Preparado los cambios estructurales necesarios para que la política pueda entrar en vigencia (por ejemplo, asegurándose de que se eliminen los ceniceros y los receptáculos para colillas de cigarrillo de las instalaciones de la empresa)?
- Capacitado o informado a los gerentes sobre las implicaciones de la política?
- Desarrollado la señalización que se colocará y los materiales de comunicaciones que se usarán cuando la política entre en vigencia?
- Creado un Grupo de Trabajo de la política de ambiente libre de humo de tabaco compuesto por empleados fumadores y no fumadores que sean líderes de opinión respetados dentro de su empresa?
- Asegurado que los empleados tengan acceso a herramientas y orientación para dejar de fumar, ya sea en el lugar de trabajo o utilizando recursos externos a la empresa?

En el día en que se implementa por primera vez su política de ambiente libre de humo, ¿Usted ha...

- Asegurado que los pedidos de trabajo para personal nuevo y los nuevos materiales de orientación para los empleados declaren que su empresa tiene una política de ambiente laboral libre de humo de tabaco?
- Señalizado de manera prominente y advertido a los visitantes sobre la política (por ejemplo, en las insignias para visitantes)?



- Anunciado formalmente la política, idealmente junto con un evento destacado o actividad promocional, como un día de salud para los empleados?
- Eliminado los ceniceros y receptáculos para colillas de cigarrillos y, si se implementa una política 100% libre de humo, ha eliminado los sectores para fumar dentro de toda la propiedad de la empresa?
- Asegurado que no se vendan productos del tabaco en las instalaciones de la empresa?

Después de la implementación de su política de ambiente libre de humo, ¿Usted ha...

- Continuado con la campaña de concientización, proporcionando mensajes que promuevan un estilo de vida sin tabaco y agradezcan a los empleados su apoyo y esfuerzo para hacer que la política sea una realidad?
- Continuado la vigilancia y respondido a los comentarios de empleados y gerentes?
- Evaluado la repercusión de sus esfuerzos y documentado las lecciones aprendidas y las necesidades futuras?
- Realizado una reunión con el Grupo de Trabajo de la política de ambiente libre de humo de tabaco y el personal directivo jerárquico para discutir los resultados de la evaluación de la política y actividades en curso?
- Celebrado el éxito de la política de ambiente laboral libre de humo de tabaco conjuntamente con sucesos nacionales/regionales/internacionales como ser el Día Internacional del Trabajo o el Día Mundial Sin Tabaco?

Vea "Convirtiendo su lugar de trabajo en libre de humo de tabaco: cronograma de actividades" para más detalles acerca de estas tareas.

PERFIL DE LAS COMPAÑÍAS: ¿CÓMO HICIERON PARA CONVERTIRSE EN LIBRES DE HUMO DE TABACO?

Estudio de caso: The Dow Chemical Company

Descripción de la Compañía (del sitio web de la misma, www.dow.com)

Con ventas anuales de \$54 billones y 46.000 empleados alrededor del mundo, Dow es una compañía química diversificada que combina el poder de la ciencia y la tecnología con el "Elemento Humano" para mejorar de manera constante lo que es esencial al progreso humano. La Empresa entrega una amplia gama de productos y servicios a clientes en unos 160 países, conectando química e innovación con los principios de la sustentabilidad para ayudar a proporcionar todo, desde el agua dulce, los alimentos y las preparaciones farmacéuticas hasta las pinturas, los envases y los productos de cuidado personal. Para más información, visite www.dow.com

Motivación para convertirse en libre de humo

Como parte de su compromiso con la salud y el bienestar de los empleados, hace más de 15 años que Dow estableció en sus filiales de los Estados Unidos una política que prohíbe fumar. El equipo de planificación de Dow ancló intencionalmente la decisión de ejecutar una política que prohíbe fumar con políticas y prioridades institucionales ya existentes y con la intención de apoyar una buena salud y entregar valor a los accionistas. La política que prohíbe fumar se alineó con la política global de la empresa de Ambiente, Salud y Política de Seguridad (para apoyar la protección de los individuos de los efectos nocivos para la salud) y las políticas locales de seguridad (que prohíben el consumo de tabaco por razones de seguridad).

Política de ambiente libre de tabaco

En el año 2003, los departamentos de Servicios de Salud y Recursos Humanos de Dow actualizaron la política en respuesta a la creciente evidencia sobre los efectos dañinos a la salud causados por la exposición al humo de tabaco ajeno.

La nueva política incluía dos partes:

- 1)) Extender la política norteamericana que prohíbe fumar a las propiedades de Dow y a las reuniones, incluyendo las áreas al aire libre e implementar una política de ambientes libres de humo en las instalaciones de Dow Health Services (por ejemplo, gimnasios)
- 2) Implementar una política global de edificios y reuniones libres de humo de tabaco a nivel mundial (todavía se permitirían áreas designadas para fumar en el exterior de los edificios).

Dow pasó unos 18 meses haciendo planes para implementar la nueva política. La misma se introdujo como cualquier otra política global de la compañía; se implantó un plan claro, se fijaron fechas límites, y

cada paso de la implementación fue aprobado y documentado por el personal correspondiente. Se realizó una revisión de las prácticas y las brechas locales, y se proporcionaron herramientas como ser una lista de verificación geográfica de ejecución para ayudar a cada región en la implementación local. También se desarrolló e implementó un plan de comunicación amplio y se crearon mensajes a medida para los distintos interesados: "interesados directos", Recursos Humanos, representantes de la unión o sindicato, empleados, que se difundieron mediante una amplia gama de medios de comunicación. Se brindaron oportunidades y apoyo para dejar de fumar con mucha antelación a la fecha del comienzo de la política para ayudar a promover estilos de vida sin tabaco y hacer más fácil la transición a la política. Después del lanzamiento de la política, se hicieron ajustes locales según la necesidad. La política también se incorporó en los procesos de garantía de la calidad y de auditoría de Dow.

Resultados obtenidos

Las tasas de cesación de los empleados, que se registran como parte del programa de evaluación de salud de Dow, han mejorado desde la implementación de la política. La tasa mundial de consumo de tabaco en los empleados de Dow es actualmente 18 por ciento. Para el 2014, Dow tiene como objetivo reducir la prevalencia del consumo de tabaco en un 10 % en cada una de sus regiones geográficas.

Obstáculos encontrados

1. Desafíos propios de cada región

Para implementar la política en Alemania y Holanda, Dow necesitaba la aprobación de "los consejos de trabajo", o grupos representativos de empleados, que crearon una capa de burocracia y ocasionaron retrasos en la implementación. Un punto clave para tener en cuenta es comprender el alcance total de los tomadores de decisiones y dar el tiempo adecuado en el plan de implementación para la comunicación y la toma de decisiones. Es también esencial contar con pruebas fehacientes para apoyar las recomendaciones de políticas, comprender los requisitos mínimos de la política y estar abiertos a alguna flexibilidad (o más tiempo para ejecución) en algunas áreas.

Algunos lugares de la región del Pacífico de Asia también han resultado desafiantes dadas las tasas elevadas de consumo de tabaco y la falta de experiencia en cesación, la falta de servicios para dejar de fumar y la falta de disponibilidad de medicación/terapia de reemplazo de nicotina. Dow está trabajando con el personal de los servicios de salud regionales para aumentar sus aptitudes y competencia personal al abordar el consumo de tabaco tanto en la orientación individual como en la promoción de la salud a nivel de la población. Es importante que los materiales de comunicación se adapten para ser compatibles con los recursos locales para hacerlos más útiles y más creíbles. En algunos lugares se han asignado recursos adicionales para implementar programas locales de cesación.

2. Falta de comprensión de las necesidades y recursos globales

Fue necesario un estudio exhaustivo para entender los aspectos culturales del consumo de tabaco y las opciones de cesación al alcance de la población de empleados de Dow a nivel mundial. En Dow, un experto mundial en cesación depende del insumo que le brindan los

contactos regionales en todo el mundo para conseguir que la política, las directrices y los recursos clínicos sean compatibles con las mejores prácticas conocidas, promuevan progresos y permitan la flexibilidad local donde sea necesario.

3. Falta de transparencia

En los lugares más remotos es posible que sea difícil evaluar cómo se está implementando la política.

- La política de Dow relacionada con el tabaco figura, por lugar de trabajo, en el Sitio web de los beneficios de los empleados como parte del compromiso y el orgullo de ofrecer un lugar de trabajo saludable.
- La inclusión de mensajes acerca de la política de ambiente laboral libre de tabaco de Dow como parte del Día Mundial sin Tabaco en toda la empresa y en las metas de sustentabilidad de la empresa promueve averiguaciones locales si la práctica local se desvía de la expectativa mundial.
- Hacer que la política sea parte del proceso de auditoria de la empresa y mantener el consumo de tabaco en la lista de temas para las visitas relacionadas con la salud y las reuniones de actualización ayuda a identificar los cambios (potenciales) en la política.

Lecciones aprendidas

- Investigue. Entienda las oportunidades de cesación disponibles a nivel global y las leyes y costumbres locales relativas al consumo de tabaco.
- Sea capaz de dar una justificación para implementar un ambiente laboral libre de humo de tabaco. Asegúrese de que sus empleados se den cuenta de que la decisión de ser libre de humo de tabaco no es arbitraria ni punitiva. No sólo la salud de los empleados es importante para la compañía sino que el consumo de tabaco reduce la productividad y aumenta los riesgos para la salud, los cuales en el fondo afectan a la compañía.
- Reconozca que dejar de fumar es un tema emocional y personal- y que puede ser muy difícil. Apoye a los empleados en sus esfuerzos para dejar de fumar pero asegúrese de que en sus planes y en sus comunicaciones los no fumadores no se sientan castigados o poco apreciados por no consumir tabaco.
- Considere la comunidad en su conjunto. Puede haber oportunidades en cuanto al control de tabaco a nivel local, por ejemplo, la implementación local de una ley puede generar un momento oportuno para su política de ambiente laboral libre de humo de tabaco. De la misma manera es posible lograr cambios en las políticas de control de tabaco locales al implementar una política

de ambiente laboral libre de humo de tabaco. Imagine una pequeña comunidad donde hay solamente dos grandes empleadores. Considere reunirse con el otro empleador para averiguar si estarían interesados en implementar una política de ambiente libre de humo al mismo tiempo.

- Refuerce la política a través de comunicaciones constantes y monitoreo. Reforzar la política y monitorear su implementación va a ayudar a asegurar que la política se transforme en parte de la cultura de la compañía y a que todos los empleados nuevos y contratistas entiendan que es una política obligatoria de la empresa. Reconozca que necesita apoyo constante para ayudar a los empleados y sus familias a dejar de fumar, que las recaídas son posibles y que el deseo de dejar puede aparecer mucho después de la implementación de la política. Lleve a cabo campañas para dejar de fumar de manera regular todos los años no sólo al momento de implementar la política.
- Piense cómo llegar a su objetivo de un lugar de trabajo libre de tabaco. El Día Mundial sin Tabaco de Dow se lleva a cabo en mayo de cada año junto con el día mundial sin tabaco. Es una oportunidad para que la compañía refuerce el mensaje de libre de tabaco y motive a la gente a dejar de fumar. El evento también incluye desafíos locales para brindar un entorno que desmotive el consumo de tabaco (por ejemplo en Japón ese día cerraron los refugios para fumar).
- Recompense a los ambientes laborales que llevan adelante acciones para crear un ambiente laboral libre de tabaco. Dow tiene un Healthy Workplace Index, que es una herramienta interna para medir y promover que las filiales creen un entorno facilitador y una cultura que motive a los empleados a tener comportamientos sanos. "Ambiente de trabajo sin humo" es un indicador de ese índice y los sitios reciben un puntaje más alto si no tienen áreas para fumar.
- Considere la implementación de una política que cubra todas las formas de tabaco. Un resultado negativo de la política de ambiente libre de humo fue el aumento de consumo de tabaco sin humo entre los empleados. Desde entonces, Dow ha aumentado los esfuerzos para informar a sus empleados sobre las consecuencias para la salud del tabaco para mascar y para romper el mito de que el tabaco para mascar es una alternativa segura en lugar de los cigarrillos. Dow también ha reescrito el objetivo de implementar un ambiente laboral libre de humo de tabaco por el de implementar un ambiente laboral libre de tabaco y de manera consistente usa en sus mensajes el termino consumo de tabaco en lugar de fumar.

PERFIL DE LAS COMPAÑÍAS: ¿CÓMO SE CONVIRTIERON EN LIBRES DE TABACO?

Estudio de caso: Johnson & Johnson

Descripción de la compañía (del sitio web de la compañía: www.jnj.com)

Johnson & Johnson es una familia de 50 compañías alrededor del mundo que promueven productos para el cuidado de la salud.

Los más de 119,000 empleados de la compañía producen productos que sirven a un amplio espectro de necesidades médicas. Éstos van desde productos para el cuidado de los bebés, primeros auxilios y productos hospitalarios hasta fármacos con receta, diagnóstico y productos relacionados con la planificación familiar, dermatología e higiene femenina. Se encuentran en 75 países y venden productos a más de 150 países.

Johnson & Johnson es el mayor fabricante de productos para el cuidado de la salud del mundo así como el mayor proveedor de servicios relacionados para los mercados de consumo, farmacéutico y profesional.

Motivación para convertirse en libre de humo

Johnson & Johnson sostiene que el bienestar de los empleados es crucial para el éxito del negocio y considera su responsabilidad dar a sus empleados recursos que los impulsen a tener una vida más sana. De acuerdo con este credo y con la idea de crear, promover y sostener una cultura organizacional saludable, Johnson & Johnson implementó una política de ambiente libre de humo de tabaco el 1ro de enero del 2007.

Política de ambiente libre de humo

La política de ambiente libre de humo de Johnson & Johnson prohíbe el consumo de tabaco en todos los lugares operativos de la compañía (por ejemplo: propiedad, edificios, edificios alquilados, vehículos y eventos auspiciados por la compañía). Dada la variación en la legislación y el terreno político de cada uno de los lugares donde opera, Johnson & Johnson permitió a cada uno de sus afiliados que estableciera una política propia que incorporara los elementos descritos en la política corporativa. Los afiliados también pudieron modificar la política para que estuviera en acuerdo con las leyes locales, estatales, o regionales o acuerdos colectivos.

Johnson & Johnson brindó a sus afiliados materiales y capacitación para facilitar el paso y la implementación de la política. Todas las compañías de Johnson & Johnson recibieron un recurso global con planes de implementación culturalmente sensibles y materiales para apoyar el cambio de conducta en los empleados.

Resultados obtenidos

Como resultado de la política de ambiente libre de humo el 98 por ciento de las compañías de Johnson & Johnson eran libres de tabaco en



marzo del 2008. En el Pacífico Asiático, Latinoamérica y Norteamérica el cumplimiento es del 100%.

Los no fumadores han mencionado estos beneficios como resultado de la política:

- Eliminó el mal olor a tabaco de las oficinas y ascensores
- Los hizo sentir orgullosos de trabajar en una compañía de cuidados de la salud
- Eliminó la ansiedad sobre el humo de tabaco ajeno
- Facilitó la comunicación con los fumadores (Los fumadores ya no dejan sus puestos de trabajo tan seguido como antes para tomar pausas para fumar)

Los fumadores mencionaron los siguientes beneficios como resultado de la política:

- Los ayudó a dejar de fumar
- Aumentó el número de intentos de dejar de fumar
- Disminuyó el número de cigarrillos que fuman
- Los motivó a pensar más seriamente en dejar de fumar

Obstáculos encontrados

1. Excepciones parciales basadas en leyes locales (que requieren un área externa donde esté permitido fumar)

Para vencer este obstáculo, Johnson & Johnson posicionó la política como un tema de salud y seguridad para los empleados en lugar de cumplir con las leyes locales de control de tabaco.

2. Desafíos en el cumplimiento

Johnson & Johnson brindó comunicación a sus empleados y ofreció asistencia para dejar de fumar de manera constante para promover el cumplimiento por parte de los empleados. La política de ambiente libre de humo se promovió como parte de una cultura de bienestar y no como una iniciativa aislada.

3. Falta de productos de cesación en el mercado, por ejemplo en China

En algunos mercados no existe medicación para dejar de fumar disponible en el mercado.

4. Convivientes fumadores

Viendo que los empleados cuyos convivientes dejaban de fumar, dejaban de fumar con más facilidad, Johnson & Johnson ofreció apoyo para la cesación a las familias de los empleados fumadores.

Lecciones aprendidas

- Obtenga el apoyo de la gerencia en la política de ambiente libre de tabaco. Logre el apoyo de la gerencia senior y de la gerencia local. Asegúrese de que éstos entiendan los objetivos y las expectativas para la política, así como las estrategias para su implementación y su rol en el proceso.
- Evalúe su situación actual y construya argumentos para ilustrar la necesidad de convertirse en libres de humo. Analice a sus empleados (por ejemplo qué proporción son fumadores) y la preparación para este tipo de política. Considere las políticas de otras organizaciones mundiales. Lleve adelante una revisión de la literatura y de las mejores prácticas.
- Establezca un equipo formado de empleados de todos los niveles y departamentos de la compañía ("Smokefree Policy Working Group" o "grupo de trabajo") y comprométalos a desarrollar un plan integrado de comunicación e implementación. El grupo debería incluir empleados de gerencia, trabajo, salud y seguridad, recursos humanos y operaciones. Asíciense con la empresa que brinda el seguro de salud a los empleados para aumentar los recursos y la cobertura con terapia de reemplazo con nicotina, otras medicaciones basadas en la evidencia y programas. Haga que participen los líderes sindicales.
- Disponga de suficiente tiempo antes de implementar la política, tal vez unos seis a nueve meses si ya existe alguna política y entre nueve y dieciocho meses si no existe una política previa.
- Comunique la política a los empleados. Hágala visible. Desarrolle un plan de comunicación corporativo que permita la promoción constante (o al menos anual) de la política. Desarrolle un plan de comunicación y herramientas de marketing para todas las sucursales de su compañía. Anuncie la política y el cronograma de las actividades de implementación y de cesación.
- Comunique el apoyo absoluto de la gerencia a la política. Use una gran variedad de canales para su comunicación, por ejemplo correo electrónico, eventos de control de tabaco en la comunidad, intranet de la compañía, posters y folletos y el boletín informativo de la compañía.
- Implemente los cambios necesarios en el entorno. Remueva los ceniceros de las instalaciones de la compañía, saque las máquinas de

venta de cigarrillos y ponga carteles que digan "instalación libre de humo de tabaco".

- Ofrezca apoyo para dejar de fumar a los empleados y sus familias a través de iniciativas para dejar de fumar en el lugar trabajo antes y después de la fecha de implementación. Considere los distintos tipos de programas de cesación y los recursos disponibles, incluyendo los que se auto administran y se hacen en el lugar o en el Internet. Utilice recursos disponibles en la comunidad local o regional. Integre los servicios de cesación con los servicios de salud de los empleados (por ejemplo Asistencia a los empleados, Salud y Bienestar Ocupacional).
- Evalúe los resultados de la política. Desarrolle o utilice herramientas de medición que monitoreen el progreso hacia la implementación de la política. Ajuste su estrategia como sea necesario. Registre y reporte los resultados de su negocio, las mejores prácticas, las lecciones aprendidas del grupo de trabajo y de la gerencia senior. Los resultados incluyen satisfacción de los empleados con la política y con las intervenciones de cesación, cambios en el comportamiento de los empleados (por ejemplo porcentaje de empleados que son no fumadores, porcentaje de fumadores que dejaron de fumar o trataron de dejar de fumar un año después de la implementación de la política), resultados de los negocios (por ejemplo ahorros gracias a la disminución del riesgo, reducción en los costos médicos y de reclamos), uso de la oferta de cesación, cumplimiento de la política y porcentaje de compañías/ afiliados que implementaron la política con éxito.
- Considere implementar por pasos la política en lugares donde pueda encontrar más resistencia. En Japón, por ejemplo, Johnson & Johnson Medical implementó su política en 4 fases. En la fase uno se separaron las áreas para fumadores de las áreas para no fumadores. En la fase dos se sacaron las áreas para fumadores y se ofreció a los empleados un programa online sobre control del tabaco. En la fase tres se anunció la política de ambiente libre de tabaco a nivel mundial, implementando una política de "no se fuma durante las horas de trabajo" y brindando un programa para dejar de fumar. La fase cuatro involucró la implementación de un ambiente laboral libre de humo de tabaco.

RECURSOS SOBRE POLÍTICAS DE AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Action on Smoking and Health-London.
Smoking in the Workplace.
http://www.ash.org.uk/files/documents/ASH_290.pdf

American Cancer Society.
Guide to quitting smoking.
http://www.cancer.org/docroot/PED/content/PED_10_13X_Guide_for_Quitting_Smoking.asp?sitearea=&level=

Campaign for Tobacco-Free Kids.
Toolkit for Implementing Smoke-free Laws.
<http://www.goingsmokefree.org/tools/business.html>

The Cancer Council New South Wales. Going smoke-free –
Workplace Recommendations.
<http://www.nswcc.org.au/editorial.asp?pageid=386>

The Government of South Africa.
A Guide on how to Create a Smoke-free Workplace.
http://www.capegateway.gov.za/eng/pubs/public_info/G/71609

Johnson & Johnson. Collection of materials for going smoke free. (No publicado)

NHS, National Institute for Clinical Health and Excellence.
Workplace Smoking.
<http://www.nice.org.uk/guidance/index.jsp?action=byID&o=11381>

Partnership for Prevention. Investing in Health:
Proven Health Promotion Practices for Workplaces.
<http://www.prevent.org/workplaceguide>

Tobacco Law Center – William Mitchell College of Law.
A Union Guide to Tobacco: Smoke-free Workplace Policies.
<http://www.wmitchell.edu/TobaccoLaw/resources/Policies.pdf>

U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and
Prevention. Implementing a Tobacco-Free Campus Initiative in Your Workplace.
<http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/hwi/toolkits/tobacco/index.htm>

U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and
Prevention Office on Smoking and Health, Wellness Councils of America, and the
American Cancer Society. Making Your Workplace Smokefree—
A Decision Maker's Guide.
http://www.cdc.gov/tobacco/secondhand_smoke/workplace_guide.htm

World Bank. Smoke-free workplaces.
<http://siteresources.worldbank.org/INTPHAAG/Resources/AAGSmokeFreeWorkplaces.pdf>

World Health Organization Europe. *Tobacco in the Workplace:
Meeting the Challenges. A Handbook for Employers.*
<http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>

World Health Organization Europe. *Why Smoking in the Workplace Matters:
An Employer's Guide.*
<http://www.euro.who.int/document/e74820.pdf>



RECURSOS GENERALES SOBRE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Action on Smoking and Health – London
<http://ash.org.uk>

Adoption of the guidelines for implementation of Article 8.
World Health Organization (WHO), Conference of the Parties to the WHO Framework Convention on Tobacco Control, second session, decision FCTC/COP2(7).
http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf

American Cancer Society

- “Enacting Strong Smoke-free Laws: The Advocate’s Guide to Legislative Strategies”
http://www.cancer.org/downloads/AA/Legislative_Strategies.pdf
- “Enforcing Strong Smoke-free Laws: The Advocate’s Guide to Enforcement Strategies”
http://www.cancer.org/docroot/AA/content/AA_1_7_PDF_Enforcement_Strategy.asp?

Americans for Nonsmokers’ Rights
<http://www.no-smoke.org>

Página específica sobre actividades de ambientes libres de humo a nivel internacional:
<http://no-smoke.org/learnmore.php?id=174>

Campaign for Tobacco-Free Kids – International Resource Center
http://tobaccofreecenter.org/smoke_free_laws

Cancer Research UK
<http://info.cancerresearchuk.org/publicpolicy/briefings/prevention/tobaccocontrol>

Centers for Disease Control and Prevention – Smoking and Tobacco Use
<http://www.cdc.gov/tobacco>

Framework Convention Alliance
<http://www.fctc.org>

- Factsheets Básicos en Árabe, Inglés y Español:
<http://www.fctc.org/index.php?item=factsheets>
- Documentos en Francés:
<http://www.fctc.org/index.php?item=docs-fr>

Global Smokefree Partnership
<http://www.globalsmokefreepartnership.org>

- “Smokefree: The Facts” – 12 factsheets on key aspects of smokefree policies
 - Disponible en inglés en:
http://tobaccofreecenter.org/smoke_free_factsresources

- Disponible en español en:
http://tobaccofreecenter.org/es/smoke_free_factsresources
 - Disponible en francés en:
http://tobaccofreecenter.org/fr/smoke_free_factsresources
 - Disponible en portugués en:
http://tobaccofreecenter.org/pt/smoke_free_factsresources
 - Página sobre Humo de tabaco ajeno:
<http://www.fctc.org/index.php?item=topics&code=15>
- Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health Institute for Global Tobacco Control
http://www.jhsph.edu/global_tobacco
- Low-cost research for advocacy
<http://www.healthbridge.ca/assets/images/pdf/Using%20Media%20and%20Research%20for%20Advocacy%20low%20cost%20ways%20to%20increase%20success%20June%202006.pdf>
- Smokefree Partnership Europe
<http://www.smokefreepartnership.eu>
- Smokefree Partnership Europe –
"Lifting the Smokescreen: 10 reasons for going smokefree"
http://www.smokefreepartnership.eu/IMG/pdf/Lifting_the_smokescreen.pdf
- Smoke-Free Workplaces in Ireland: A One Year Review
http://www.otc.ie/Uploads/1_Year_Report_FA.pdf
- The Health Consequences of Involuntary Exposure to Tobacco Smoke: A Report of the U.S. Surgeon General (Enero 2007)
<http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>
- UK Chartered Institute of Environmental Health –
Resources on national smokefree legislation and enforcement
<http://www.idea.gov.uk/idk/core/page.do?pageId=6493757>
- World Health Organization –
Country Cases on Enforcement of Tobacco Control legislation
http://www.who.int/tobacco/research/legislation/case_studies_index/en/index.html
- WHO – Implementation and Enforcement of Tobacco Control Legislation
<http://www.who.int/tobacco/research/legislation/implementation/en/index.html>
- WHO Framework Convention on Tobacco Control
<http://www.who.int/tobacco/fctc/text/final/en>
- WHO MPOWER Report
<http://www.who.int/tobacco/mpower/en/index.html>
- WHO Policy Recommendations on Exposure to Secondhand Smoke
http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/pol_recommendations/en/index.html

AGRADECIMIENTOS

La información y los datos incluidos en este instrumento están basados en contribuciones de nuestras organizaciones colaboradoras, grandes y pequeñas, involucradas en el control del tabaquismo alrededor del mundo.

La Global Smokefree Partnership es una iniciativa multi colaborativa formada para promover políticas efectivas de ambientes libres de humo en todo el mundo. La Partnership está coordinada por la Sociedad Americana del Cáncer y la Alianza para el Convenio Marco (FCA). Los socios incluyen: Action on Smoking and Health – London, Action on Smoking and Health – Washington, D.C., Americans for Nonsmokers’ Rights, Campaign for Tobacco-Free Kids, Cancer Research UK, Coalition for Tobacco Control Pakistan, European Respiratory Society, FCTC Alliance – Philippines, French National Cancer Institute (INCa), Global Tobacco Research Network, HealthBridge India, Health and Environmental Rights Organisation – Uganda, International Nongovernmental Coalition Against Tobacco, International Union Against Cancer, International Union Against Tuberculosis and Lung Disease, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health Institute for Global Tobacco Control, Johnson & Johnson, Pfizer, Promoting Action for Tobacco Free Environments (APALTA), Southeast Asia Tobacco Control Alliance y la World Heart Federation.

Director de la Global Smokefree Partnership: Cassandra Welch

Gerente de Proyecto: Antonella Cardone

Coordinador de Proyecto: Ami Valdemoro

Escritores: Catherine Jo, Sylvana Rochet-Belleri, John Bloom

Editor: Liddy Leitman

Diseño: Sanders Designs

La producción de este recurso ha sido posible gracias a una contribución financiera de Johnson & Johnson.





La Global Smokefree Partnership es auspiciada por la Sociedad Americana del Cáncer y la Alianza para el Convenio Marco.