



MANUAL DE AMBIENTES LABORALES LIBRES DE HUMO DE TABACO

**PROGRAMA NACIONAL
DE CONTROL DEL TABACO**



| 2005 |

AUTORIDADES

Presidente de la Nación

Dr. Néstor Carlos Kirchner

Ministro de Salud y Ambiente de la Nación

Dr. Ginés González García

Secretario de Programas Sanitarios

Dr. Héctor Daniel Conti

Subsecretario de Programas de Prevención y Promoción

Dr. Andrés Joaquín Leibovich

**Manual de ambientes laborales libres
de humo de tabaco**

Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación

Manual de ambientes laborales libres de humo de tabaco

Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación

ÍNDICE TEMÁTICO

Introducción	Página 3
Tabaquismo pasivo y sus consecuencias para la salud	Página 5
Importancia y beneficios de los ambientes de trabajo libres de humo de tabaco	Página 6
Fundamentos para implementar ambientes laborales libres de humo	Página 7
Metodologías para la creación de ambientes laborales libres de tabaco	Página 8
Conclusiones	Página 12
Anexo I - Etapas del cambio de acuerdo al modelo transteorético de Prochaska	Página 13
Anexo II - Modelo de encuesta para evaluar intervención	Página 14
Anexo III - Formulario del Registro Nacional de Empresas Libres de Humo de Tabaco	Página 16

Al lector:

Ante la abrumadora evidencia del daño individual y social que provoca el consumo de tabaco, los argentinos tenemos la oportunidad y la responsabilidad histórica de luchar contra esta creciente epidemia y promover una mejor salud para todos.

Desde el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación hemos impulsado diversas iniciativas para el control del tabaco a través de un tratamiento integral de esta problemática: aumento de precios e impuestos al tabaco, medidas legislativas para lograr la máxima restricción posible de la publicidad del tabaco, campañas de comunicación social y servicios de cesación, a los que se suma la promoción de ambientes libres de humo de tabaco.

*Con una de las tasas más altas de América, en Argentina respiran humo de tabaco mucho más que los 8 millones de argentinos que se declaran fumadores: la gran mayoría de nuestra población fuma pasivamente, y sin saber que puede sufrir consecuencias tan graves como las que afectan a los fumadores, pues **el humo de tabaco enferma y mata**.*

*En los ambientes de trabajo, donde conviven varias horas por día, fumadores y no fumadores comparten esta silenciosa carga de sustancias peligrosas para la salud que contaminan el organismo. Pero no hay justificación para ello. No se trata de establecer un código de tolerancia como publicita la industria sino de reconocer el **derecho a no fumar, un derecho a la salud** que tienen todas las personas, en este caso los trabajadores, empleadores y los usuarios de servicios. A su vez, los fumadores también tienen derecho a recibir ayuda para dejar esta adicción.*

*La clásica división de las áreas para fumar y no fumar no sirven cuando se comparte el mismo ambiente, y los sistemas de ventilación tampoco resuelven el problema. Es por eso que se torna urgente promover ambientes libres de humo. Así, **las empresas se constituyen en actores claves de este proceso de cambio** que busca proteger la salud de todos, fumadores y no fumadores y que, en definitiva, salva vidas.*

*No es cierto que las empresas perderán dinero al prohibir fumar. Toda la evidencia muestra que **fumar les cuesta dinero a las empresas**: tanto los fumadores como los no fumadores faltan más al trabajo como consecuencia de las enfermedades relacionadas con el cigarrillo; además, aumentan los costos de mantenimiento y el humo del tabaco daña los equipos.*

En síntesis, son muchas y significativas las buenas razones para implementar esta estrategia. Conscientes de ello, presentamos este manual para adoptar una política de empresas libres de humo, con la certeza de que es un paso importante para mejorar la salud de todos.

Ginés González García
Ministro de Salud y Ambiente de la Nación

1 Introducción

El consumo de tabaco es la principal causa de enfermedad y mortalidad evitable en el mundo. Es responsable de 5 millones de defunciones anuales (alrededor de 13.500 muertes por día) y, de no implementarse acciones enérgicas que contrarresten esta tendencia, esta cifra será de 10 millones en el año 2020.

La prevalencia de consumo de tabaco en Argentina, si bien en descenso con respecto a años anteriores, es una de las más elevadas de América Latina. Datos recientes demuestran que fuma el 34% de los adultos. En los adolescentes la situación es alarmante: el consumo comienza a edades muy tempranas, fuma alrededor de un tercio de los chicos de 13 a 15 años, y es mayor el consumo entre las mujeres que entre los varones.

Por otra parte, la exposición al humo ambiental de tabaco (HAT) es muy alta. Encuestas demuestran que el 70% de los escolares está expuesto al humo de tabaco en su hogar¹⁻². De acuerdo a un estudio realizado recientemente en 7 países de América Latina, la ciudad de Buenos Aires tiene los niveles más altos de nicotina en lugares públicos (oficinas de gobierno, hospitales, aeropuertos, restaurantes, etc)³.

Se estima que en nuestro país, el tabaco es responsable de más de 40.000 muertes cada año, y se gastan más de 12 millones de pesos por día para atender enfermedades relacionadas con el consumo de cigarrillos⁴.

Hasta el año 2002, las políticas de control del tabaquismo en nuestro país habían sido precarias y la industria tabacalera había encontrado un mercado sin restricciones para la comercialización y publicidad. Desde el 2002, el Ministerio de Salud y Ambiente viene implementando el Programa Nacional de Control del Tabaco, que se basa en el desarrollo de políticas públicas acordes a la realidad del país y tendientes a disminuir todos los aspectos nocivos relacionados con el consumo. Una de las líneas de acción más importantes está relacionada con la creación de

ambientes libres de humo que protejan la salud de todos, fumadores y no fumadores. Dentro de las políticas recomendadas para reducir el dramático impacto que genera el tabaquismo pasivo, la prohibición de fumar en el ámbito laboral es una de las más destacadas.

El 21 de mayo de 2003, los 192 Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud adoptaron por unanimidad el primer tratado mundial de salud pública, el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco (CMCT), un instrumento jurídico diseñado para reducir las defunciones y enfermedades relacionadas con el tabaco en todo el mundo.

Este convenio pone gran énfasis en la reglamentación de los espacios libres de humo. El Artículo 8 que a ello se refiere detalla lo siguiente:

“1. Las partes reconocen que la ciencia ha demostrado de manera inequívoca que la exposición al humo de tabaco es causa de mortalidad, morbilidad y discapacidad.

2. Cada parte adoptará y aplicará en áreas de la jurisdicción nacional existente y conforme determine la legislación nacional, medidas legislativas, ejecutivas, administrativas y /u otras medidas eficaces de protección contra la exposición al humo de tabaco en lugares de trabajo en interiores, medios de transporte público, lugares públicos cerrados y, según proceda otros lugares públicos y proveerá activamente la adopción y aplicación de esas medidas en otros países jurisdiccionales.”

Objetivos de la política del Ministerio respecto a ambientes libres de humo

Objetivo general

Generar una estrategia conjunta de ambientes libres de humo en las empresas del país, a fin de proteger a todos los empleados fumadores y no fumadores, de la exposición al humo ambiental de tabaco y marcar un rumbo modelo para el desarrollo de políticas similares en otros sectores de la comunidad argentina.

Objetivos específicos

a. Transmitir la gravedad de la epidemia de tabaquismo en la Argentina

1. The Global Youth Tobacco Survey Collaborative Group. Tobacco use among Youth. A cross Country comparison (report). Tobacco Control. 2002; 11 (3): 252-270
2. Argentina-Buenos Aires GYTS Fact Sheet. Disponible en: http://www.cdc.gov/Tobacco/global/gyts/GYTS_factsheets.htm
3. Navas Acien A, Peruga Armando, Breyse Patrick, et al, Secondhand Tobacco Smoke in Public Places in Latin America, 2002-2003. JAMA, 2004; 291: 2741-2745.
4. Mortalidad atribuible al tabaco en la Argentina. Pitarque R y col. Presentado como póster en el Congreso Mundial de Tabaco o Salud 2003. Helsinki

- b. Generar conciencia acerca del impacto del tabaquismo pasivo y de la necesidad de implementar espacios laborales libres de humo de tabaco.
- c. Consensuar una metodología de trabajo basada en la evidencia para implementar Empresas Libres de Humo.
- d. Favorecer el proceso de implementación de dicha estrategia.

Qué pasos se han ido tomando?

○ Jornadas de capacitación

La “1º Jornada para la Alta Gerencia de RRHH y Salud. Ambientes de Trabajo Libres de Humo de Tabaco” se llevó a cabo el 30 de mayo de 2004. Durante la misma, se abordó el impacto de la implementación de Empresas Libres de Humo en función de las perspectivas de la salud de los empleados y de la economía de las empresas.

Desde entonces se han realizado numerosas jornadas de capacitación en distintas ciudades del país, destinadas a organismos públicos, empresas privadas y universidades, con el objetivo de crear espacios de debate, intercambio y reflexión en torno a la implementación de políticas públicas de promoción de ambientes saludables en las organizaciones. Los talleres son teórico-prácticos y en ellos se abordan metodologías y herramientas para implementar Ambientes Libres de Humo de Tabaco en empresas e instituciones.

○ Creación del Registro Nacional de Empresas e Instituciones Libres de Humo de Tabaco

En el año 2004, el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación puso en marcha el Registro Nacional de Empresas e Instituciones Libres de Humo de Tabaco. A través del mismo, se identifican y publican en la web y por diversos medios, aquellas empresas y organizaciones que están realizando políticas activas en materia de control del tabaco, con una posterior certificación otorgada por el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación a aquellas que cumplan con los requisitos. El registro se encuentra disponible en la página web del Ministerio: www.msal.gov.ar

A pocas semanas de abierto el Registro, ya habían anotadas más de 200 empresas. Las primeras

certificadas por el Ministerio de Salud y Ambiente como 100% libres de humo fueron: Mastellone Hnos. (2.900 empleados), Edenor (2.500), Coca-Cola F.EN.S.A. (2.100), Universidad Argentina de la Empresa (1.000), Dow Química (1.000), Metrogas (989) Laboratorios Phoenix (650), Impsat (450), Ryader Argentina S.a. (400), Tersuave (300), Credencial Argentina Harken Group S.A. (200), Instituto Cradiovascular Buenos Aires (200), Radio 10 (120), Farmográfica (120), Medix I.C.S.A. (100), Talleres Gráficos Corti SAICAF (88), Droguería Progen (75), Marcet & Asociados (35).

○ Creación de un Manual de Ambientes Laborales Libres de Humo

Este manual tiene como objetivo difundir estrategias útiles en la creación de Ambientes Laborales Libres de Humo. Es el inicio de un camino que luego deberá sostenerse con la participación activa de los niveles jerárquicos empresariales y el resto de integrantes de las empresas, quienes serán los principales protagonistas para que este proyecto se convierta en una coalición nacional de espacios libres de humo coordinada y comprometida con sus comunidades.

2 Tabaquismo pasivo y sus consecuencias para la salud

El tabaquismo pasivo es la exposición involuntaria al humo ambiental de tabaco (HAT), que ocasiona riesgo de enfermedad y muerte. El HAT está compuesto por dos corrientes de humo, la principal (exhalada en cada pitada por el fumador) y la lateral (la que sale del cigarrillo encendido), que contiene una mayor concentración de elementos tóxicos y cancerígenos. La exposición al humo del ambiente es constante y no se limita solamente al tiempo que se tarda en fumar un cigarrillo, ya que los componentes tóxicos del humo permanecen en el ambiente durante mucho tiempo.

Los estudios realizados hasta la fecha indican que cualquier nivel de exposición al humo ambiental del tabaco (HAT) implica un riesgo para la salud, ya que no existe una dosis umbral segura. Además, hay una clara relación dosis-respuesta: a mayor exposición al HAT mayor daño.

Esto es así porque el HAT está compuesto por más de 4000 compuestos químicos, entre los que se encuentran: monóxido de carbono, nicotina, cianuro, alquitranes, carcinógenos, arsénico, irritantes y tóxicos. Se lo considera un carcinógeno del GRUPO A; es decir, uno de los más peligrosos para la salud de las personas.

Todas las personas expuestas al HAT tienen un riesgo para su salud. En Argentina, se calcula que 6.000 de las más de 40.000 muertes anuales por tabaco, corresponden a no fumadores expuestos al HAT. Los adultos expuestos al humo ajeno tienen entre un 30 y 40% mayor riesgo de cáncer de pulmón e infarto agudo de miocardio. En los niños, el HAT triplica el riesgo de asma, otitis y catarrros invernales, se asocia con cuatro veces más riesgo de muerte súbita del lactante y con trastornos de comportamiento y de aprendizaje.

○ ¿Cómo se mide y cómo se elimina el HAT?

Para conocer el nivel de exposición al humo de tabaco ambiental, pueden realizarse mediciones en ambientes cerrados o mediciones en las personas. En ambientes cerrados, puede medirse nicotina ambiental, mientras que en las personas se analizan diversos marcadores biológicos como la cotinina en saliva, orina, sangre y pelo⁵.

La evidencia científica demuestra que, para que un

extractor de aire sea efectivo en mantener un ambiente libre de humo de tabaco necesitaría generar una corriente similar a la de un huracán. Por lo tanto, los extractores disponibles no son efectivos para eliminar las partículas tóxicas del humo de tabaco. Tampoco sirve abrir las ventanas o encender aparatos de aire acondicionado. Estas medidas eliminan el olor y el humo pero no los compuestos químicos, que son los que producen daño y que pueden permanecer varios días en el ambiente.

La **única solución** es la separación estructural de los espacios para fumar, y es por ello que en todo el mundo se tiende a generar ambientes libres de humo de tabaco.

5. Haufroid V, Lison D. Int Arch Occup Environ Health. 1998 May;71(3):162-8. Urinary cotinine as a tobacco-smoke exposure index: a minireview. Unite de Toxicologie Industrielle et de Medecine du Travail, Bruxelles, Belgium.

3 Importancia y beneficios de los ambientes de trabajo libres de humo de tabaco

En función de lo expuesto anteriormente, queda claro que el HAT es sumamente dañino para la salud y que la única manera de proteger la salud es evitar la exposición.

El objetivo de la restricción de fumar es la protección del no fumador, y no un acto de discriminación hacia quien fuma, por eso es importante hacer hincapié en la importancia de educar y generar conciencia social y educación, para evitar la clásica antinomia fumador-no fumador.

○ ¿Por qué son importantes los ambientes laborales libre de tabaco?

Una implementación individual y aislada de un ambiente libre de humo es muy importante pero insuficiente para generar el impacto social necesario. Las campañas para evitar la exposición al humo ambiental de tabaco son, intrínsecamente, campañas de salud pública que deben ser extensivas a múltiples ámbitos y regiones y que requieren el apoyo de la comunidad. Por ese motivo, se recomienda una implementación gradual de ambientes libres de humo, en el siguiente orden de prioridades:

1. Las oficinas de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales, con inclusión de los edificios de salud y los edificios escolares.
2. Los lugares de trabajo, como las oficinas, los comercios, las tiendas de ventas al por menor, algunos restaurantes, quizás, con excepción de los lugares de comida rápida, y los estadios.
3. Los restaurantes, las canchas, las salas de bingo, los bares, boliches, lugares de esparcimiento, casinos y salas de juegos.
4. Los lugares públicos al aire libre, como las entradas a edificios, los parques para niños, las filas de servicios, los cafés al aire libre, los jardines zoológicos y los estadios.

Como se observa, los ambientes laborales están a la cabeza en la escala de prioridades de la generación de ambientes libres de humo ya que la gente suele pasar la mayor parte del día en el trabajo. Gran parte de la evidencia científica sobre el daño que genera el tabaquismo pasivo se basa en los daños surgidos por la exposición en los ambientes de trabajo.

○ ¿Cuáles son los beneficios de generar ámbitos laborales libres de humo?

Los beneficios son múltiples y se basan principalmente en proteger a todos los trabajadores, sobre todo a los que no fuman, que son la mayoría, evitando la inhalación del HAT y sus consecuencias para la salud. Otros beneficios incluyen:

Aumentar la satisfacción de los empleados (tanto fumadores como no fumadores) por sentirse cuidados por la institución.

Prestar protección especial a los trabajadores expuestos a materiales peligrosos, ya que la exposición combinada al humo de tabaco y a determinadas sustancias implican importantes riesgos para la salud.

Contribuir al concepto de “medio laboral seguro” evitando la inhalación involuntaria de un tóxico perjudicial como es el HAT.

Adecuarse a las políticas internacionales que van en un mismo sentido.

Ofrecer una imagen de empresa saludable y preocupada por la salud de las personas.

Reducir la cantidad de tabaco consumida por los fumadores y alentarlos y ayudarlos a que dejen de fumar.

Reducir las enfermedades entre los empleados, los gastos médicos y el ausentismo laboral.

Disminuir el riesgo de incendios.

Disminuir los costos de mantenimiento de materiales, pintura, muebles, alfombras, computadoras (entre otros insumos) y limpieza que llevan aparejados el acto de fumar dentro de un edificio.

Aumentar la productividad, ya que los fumadores suelen ocupar tiempo considerable para fumar.

Esta intervención no sólo favorece a la empresa, sino también a los trabajadores y sus familias. Por otra parte, al ser una actividad propuesta para ser implementada en red, ejerce un gran impacto sobre la sociedad en su conjunto y se constituye en modelo para la implementación de proyectos similares en otros ámbitos laborales.

4 Fundamentos para implementar ambientes laborales libres de humo

La tendencia mundial a prevenir el tabaquismo en el ámbito laboral, se basa sobre todo en los siguientes motivos:

El aumento del conocimiento sobre el impacto económico y social del tabaquismo en el ámbito laboral.

La irrupción de leyes que imponen restricciones del consumo en los lugares de trabajo.

El creciente interés que muestran las empresas y las instituciones hacia la salud de sus empleados y conocimiento sobre tabaquismo pasivo, etc.

La legislación sobre salud y seguridad laboral exige que la empresa proteja a su personal contra las sustancias nocivas en el ámbito laboral y que se tomen medidas apropiadas para promover la salud y garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Dentro de la promoción de la salud en el ambiente laboral, el tabaquismo debería ocupar un espacio central, dado que no se conoce otra causa más perjudicial para la salud de los empleados que la exposición al HAT.

En el pasado, las restricciones de fumar en las empresas se basaban en el peligro de incendios y accidentes laborales, absolutamente fundamentado. En la actualidad se pretende la restricción de fumar, fundamentalmente, para la protección de las personas. Por otra parte, los ambientes libres de humo de tabaco generan claros beneficios económicos que incentivan a las empresas a tomar iniciativas de este tipo, como el aumento de la productividad laboral, la reducción de costos por mantenimiento y limpieza, la disminución del ausentismo, reducción de daños en instalaciones e incendios.

Un análisis de 22 estudios que evaluaron la efectividad de distintas intervenciones para reducir el tabaquismo, como restricciones y prohibiciones de fumar, elaboración y distribución de materiales educativos, realización de capacitaciones, avisos y estrategias combinadas (en hospitales, lugares de trabajo, tiendas y peluquerías, supermercados, ascensores y cafeterías), concluyó que:

Son más efectivas las intervenciones en las que las autoridades institucionales desarrollan, financian y apoyan programas amplios.

Las intervenciones múltiples (multi-componente) son más efectivas que las intervenciones individuales aisladas. Así, la colocación de carteles bien visibles, difusión de la información, acciones de educación, ofrecimiento de apoyo para cesación al personal, advertencias e información individual a los fumadores, son más efectivas en conjunto que cuando se aplican de manera individual.

La simple promulgación de legislación carece de efectividad, si no se acompaña con una estrategia de implementación.

Todo esto permite concluir que las intervenciones institucionales y organizacionales son muy útiles para reducir el consumo en el ámbito laboral y la exposición al HAT. Es por ello que proponemos, de acuerdo a la evidencia científica disponible y a diversas recomendaciones internacionales, la implementación de estrategias simultáneas que incluyan también un programa de cesación para impactar sobre la prevalencia de fumadores⁶⁻⁷⁻⁸.

¿Prohibición parcial o prohibición total?

La prohibición total es la recomendación internacional más generalizada, a pesar de que es necesario dar un tiempo para su implementación.

Éste debe ser el objetivo final de la estrategia, dado que la prohibición total es la medida que verdaderamente ayuda a la cesación de los empleados y a sostener la durabilidad de la intervención.

6. Pautas del Abordaje del Tabaquismo en y desde la Empresa. Francesc Abella Pons, Antoni Garcia Baena. 2003, Gran Canaria, España. Material de Estudio de la Maestría: Título de Experto Universitario en Tabaquismo de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

7. El Tabaquismo. Título de Experto Universitario en Tabaquismo. 2003 España. Jose Ramon Calvo Fernández, Anselmo Lopez Cabañas. Universidad de las Palmas de Gran Canaria

8. Making Your Workplace smokefree. A decision Maker Guide. U S Departmente of Health and Human Services of Center and Deseases Control and Prevencion. Office on Smoking and Health. Capítulos 1 a 5.

5 Metodologías para la creación de ambientes laborales libres de tabaco

Cada vez se reconoce más la necesidad de involucrar a la dirección de la institución y a los equipos de salud laboral en estos procesos de cambio, ya que la participación y el liderazgo de los directivos es un determinante clave del éxito de la intervención. El compromiso profesional y asistencial de los médicos laborales de la institución es insustituible, dada la posición, y el tiempo de contacto con los empleados.

Los siguientes enunciados constituyen el marco ideológico y práctico de una intervención para implementar Ambientes Libres de Humo.

El compromiso y convicción del nivel jerárquico de las Empresas es un elemento clave para la implementación y el éxito del programa.

Todos los sectores de las empresas: directivos, representantes de los sindicatos, personal de salud si lo hubiera, área de recursos humanos, empleados administrativos, personal de maestranza, de cocina, de seguridad, etc., deben estar involucrados en la decisión de declarar una Empresa Libre de Humo. Esto facilita el consenso y democratiza la intervención, aumentando el sentido de pertenencia en el proceso de cambio.

Deben señalizarse adecuadamente las áreas para fumar.

Se pueden establecer, transitoriamente, áreas de fumadores separadas estructuralmente y con ventilación independiente. No debe permitirse fumar en el ámbito de la empresa, salvo en las áreas delimitadas para ello por el período establecido, hasta la prohibición total.

No está permitida la venta y publicidad de tabaco dentro del edificio.

El programa se centra en la AYUDA y no en el CASTIGO al fumador. La adicción a la nicotina es una enfermedad y tiene solución.

Se respeta la libre decisión de las personas acerca de dejar de fumar o no.

La declaración de Ambientes Libres de Humo debe

acompañarse de una estrategia de ayuda para dejar de fumar a los empleados que lo requieran.

Los empleados deben gozar de apoyo institucional para recurrir a tratamientos para dejar de fumar dentro del horario laboral así como también de una cobertura total o parcial de los tratamientos para abandonar la adicción.

La intervención debe acompañarse de una estrategia comunicacional que acompañe todas las etapas de la intervención, con información al personal en forma sistematizada y permanente, y que atienda a las demandas y sugerencias de todos los sectores de la Institución.

El proceso debe ser gradual. Esto implica que al principio se implementará un período de restricción parcial y se establecerá una fecha de prohibición total, a partir de la cual la empresa será totalmente libre de humo y no se podrá fumar en ningún ámbito.

○ ¿Cuáles son los pasos claves de la Estrategia “Ambientes de Trabajo Libres de Humo”?

1. Conformación de un Comité Asesor compuesto por representantes de la Institución.
2. Presentación del programa Empresa Libre de Humo a todo el personal
3. Diseño e implementación de la campaña comunicacional
4. Creación de Talleres de motivación e información
5. Diseño e implementación de una estrategia de señalización (restricción parcial de fumar)
6. Apoyo para dejar de fumar (cesación) para los empleados fumadores
7. Aprovechamiento de Jornadas Especiales: Abandone y Gane, Día Mundial sin Tabaco, Día Mundial del Corazón, Día Internacional del Aire Puro.
8. Evaluación de la intervención implementada.

1. Conformación de un Comité Asesor compuesto por representantes de la Institución

La creación de un Comité o grupo de trabajo representativo de todos los sectores de la empresa o institución (directivos, representantes del sindicato, personal de salud, recursos humanos, empleados administrativos, personal de maestranza y seguridad, etc) es clave para la implementación de un programa como el presente y la experiencia internacional lo recomienda ampliamente.

Responsabilidades y funciones del comité:

Elaborar un diagnóstico que determine el perfil Institucional con respecto al tabaquismo.

Evaluar las políticas previas en cuanto al tabaco, su implementación, la recepción por parte del personal y el impacto que tuvieron.

Investigar si existe normativa vigente dentro de la Institución acerca de la prohibición de fumar.

Evaluar el cumplimiento de la normativa vigente.

Fijar las metas y delinear una estrategia de acción.

Diseñar la estrategia de trabajo y de comunicación tomando en cuenta la cultura institucional para que las intervenciones sean exitosas.

Supervisar y monitorear que se cumplan los objetivos fijados en el programa en tiempo y forma

Evaluar las alternativas y votar entre las distintas opciones cuando ocurran desvíos del plan original.

Consensuar las áreas libres de humo y habilitadas para fumar, durante el período de restricción parcial así como también reglamentar y establecer la fecha de la prohibición total.

Diseñar y llevar a cabo la estrategia de comunicación y de información.

9. Evaluación de las actividades de Lucha Contra el Tabaco. Experiencias y Principios Orientadores. Claire Cholat- Traquet. Organización Mundial de la Salud. Ginebra 1998.

2. Presentación del programa Empresa Libre de Humo a todo el personal

Una vez que se ha diseñado el plan de acción, se necesita informar a los empleados sobre los cambios a venir. Es clave reforzar el compromiso asumido por las autoridades de la Empresa, para ello se recomienda realizar una o más charlas motivacionales en los distintos niveles de conducción.

El plan de presentación del programa a todo el personal debe considerar:

El momento en que el programa debe ser anunciado. Se estima que debe ser lanzado por lo menos 4 a 6 meses antes de la fecha de implementación definitiva de la prohibición de fumar. Esto es imprescindible para que los empleados tengan tiempo de prepararse para el cambio.

Una estimación sobre el momento en que el programa será efectivo. Es decir, cuánto tiempo deberá pasar para que el objetivo del programa se logre. En general, los logros se alcanzan al año de implementada la política de espacios libres de humo. Dar a conocer este dato puede disminuir la resistencia o la angustia al cambio.

El listado de las actividades de apoyo que se realizarán con los fumadores que no deseen dejar de fumar y aquellos que deseen dejar de fumar y qué consideraciones se tendrán con los no fumadores. Este punto aumenta la adhesión al cambio.

El tiempo de acción calculado para la estrategia.

Los mecanismos mediante los cuales se evaluará la respuesta a la estrategia de intervención (entrevistas, observaciones, encuestas, etc).

Se debe informar que todas las medidas se tomarán en función del previo consenso entre las autoridades, los empleados y sus organizaciones gremiales, anunciar el cronograma para las actividades de cesación y comunicar cual será la estrategia de señalización con áreas para fumar y áreas libres de humo. Esto se hará por un período transitorio, para luego de algunos meses, idealmente, determinar la prohibición total de fumar en todo el edificio.

3. Diseño e implementación de la Campaña Comunicacional

Es importante seguir una política de difusión de la información y demostrar que los responsables apoyan la medida y asumen un compromiso integral y explícito. Además, es fundamental que todos los empleados comprendan las políticas de cambio y sus implicancias para la salud individual y grupal.

El comité debe organizar una estrategia comunicacional que acompañe todo el proceso.

Desde la instancia preliminar de conformación del comité, es importante informar a los empleados acerca de los riesgos para la salud del tabaquismo pasivo, para sensibilizarlos acerca de la problemática y promover una mayor adhesión a la intervención.

El objetivo de la estrategia de comunicación es lograr consenso, participación y compromiso con la creación de espacios libres de humo en la empresa, más allá de las diferentes motivaciones y perfiles del personal. Por eso es importante que se informe claramente a todos, tanto fumadores como no fumadores, acerca de las diferentes acciones que se realicen y del resultado de las mismas.

Existen varias herramientas de comunicación que pueden utilizarse en las diversas instancias del proceso. En principio, para explicar el proyecto e invitar a los empleados a sumarse, se puede recurrir a cartas, e-mails, reuniones de grupos grandes o reducidos, folletos, afiches, etc.

Si la empresa tiene espacios de atención al público, es fundamental que se diseñen materiales para que los visitantes conozcan el proyecto y respeten las nuevas condiciones, para lo cual pueden colocarse grandes carteles, perfectamente visibles, que indiquen que la empresa es libre de humo y por lo tanto no se permite fumar en los espacios compartidos. Esto puede reforzarse con la entrega al público de folletos.

Una vez que la intervención ya está en marcha, la estrategia de comunicación debe centrarse en lograr el compromiso de los empleados y directivos en el respeto a las normas impulsadas por la comisión, con respecto a los espacios para fumar.

Para favorecer la participación y el compromiso, puede ser de gran ayuda la implementación de espacios y modalidades mediante las cuales el personal puede plantear dudas y sugerencias con respecto a la intervención. Por ejemplo, colocar buzones en las diferentes secciones, donde se puedan depositar inquietudes, o realizar reuniones periódicas participativas, como espacio de intercambio de ideas.

Con respecto a este punto, es importante señalar que la campaña de comunicación no culmina con la declaración de la empresa 100% libre de humo, sino que continúa, con mensajes y estrategias orientadas a mantener y reforzar el cumplimiento y la adhesión a la normativa.

4. Creación de Talleres de motivación e información

Es necesario definir estrategias y acciones específicas para los no fumadores, para los fumadores que no quieran dejar el cigarrillo y para aquellos que sí estén dispuestos a dejar de fumar. Para esto, se recomienda organizar talleres motivacionales y de información para todos aquellos que tengan interés en el tema pero que no estén listos para dejar de fumar en lo inmediato.

Estas capacitaciones deben estar a cargo de profesionales con una formación propicia para asesorar sobre cesación tabáquica, impacto del tabaco en la salud, necesidad de implementar ambientes libres de humo, etc.

Contenidos sugeridos para talleres de motivación e información:

Situación del tabaquismo en Argentina y diagnóstico de situación de la institución, según los resultados de la encuesta basal.

Tabaquismo pasivo, impacto para la salud.

Beneficios de generar Ambientes Libres de Humo en el Trabajo

Anuncio de entrega de materiales (carteles, folletos, etc.) y de realización de acciones educativas (exhibiciones, jornadas, talleres, etc.).

Información sobre el daño del tabaco para los fumadores.

Beneficios de dejar de fumar.

Información acerca de la ayuda que se brindará para la cesación y las características de la gratuidad de las medidas.

Información acerca de la prohibición de fumar en áreas determinadas y dónde estará permitido fumar.

Etapas de cambio según el modelo de Prochaska, y actividades para favorecer el paso de una etapa a la siguiente (Ver anexo).

5. Diseño e implementación de una estrategia de señalización (restricción parcial de fumar)

Es fundamental que todo el personal sepa claramente dónde se puede y dónde no se puede fumar, lo que puede lograrse a través de una adecuada señalización:

Determinar las zonas habilitadas para fumar (consensuadas por el comité). Las mismas deben estar alejadas de las zonas de recepción y atención al público. Deben ser preferentemente al aire libre, o de lo contrario estar estructuralmente separadas de las zonas donde está prohibido fumar y poseer ventilación independiente.

Elegir los puntos donde se colocarán carteles, posters y/o telones que anuncien claramente la restricción al personal permanente y a los visitantes.

Remover los elementos que incitan a fumar, como ceniceros y encendedores.

En una segunda instancia, y luego de ser anunciado a todo el personal con cierta anticipación, se colocarán carteles definitivos con la prohibición total de fumar en toda la institución.

Colocar ceniceros en las entradas del edificio, invitando a dejar los cigarrillos allí antes de ingresar y colocar carteles que lo indiquen: “ La Empresa XX.....

es libre de humo, por favor deje su cigarrillo aquí”. Esta es una información clave para las personas que visitan el edificio o concurren transitoriamente.

6. Apoyo para dejar de fumar (cesación) para los empleados fumadores

Cuando se decide implementar una política de institución libre de humo es fundamental brindar respuesta a los fumadores. El consumo de tabaco es una adicción, y por lo tanto dejar de fumar es muy difícil. Establecer una prohibición de fumar en un lugar de trabajo sin acompañar la intervención de una ayuda a quien padece la dependencia es un trabajo incompleto. Cuando las intervenciones para favorecer ambientes libres de humo se acompañan de actividades de cesación, los resultados son mucho mejores y el éxito del programa más notorio.

Por supuesto, es imprescindible respetar la decisión de cada persona acerca de participar o no de un programa de cesación. Es sabido que entre un 70 y 80% de los fumadores quieren dejar de fumar, por lo que un ofrecimiento como éste será bien recibido por buena parte del personal fumador, y eso será muy favorable para el proceso de cambio.

Los formatos de programas de cesación pueden ser muy variados, deben estar a cargo de profesionales entrenados y adaptarse a cada situación institucional en particular.

Además, sería deseable que los empleados gozaran de cobertura de dichos tratamientos como parte de la política empresaria de favorecer un medio laboral libre de humo.

7. Aprovechamiento de Jornadas Especiales: Abandone y Gane, Día Mundial sin Tabaco, Día Mundial del Corazón, Día Internacional del Aire Puro.

Todos los años se celebran en todo el mundo distintas fechas relacionadas con la promoción de una vida sin tabaco: Día Mundial sin Tabaco (31 de Mayo); Día Mundial del Corazón (26 de setiembre); Día Internacional del aire puro (tercer jueves de Noviembre).

Estas fechas pueden servir de disparadores para que la empresa organice jornadas especiales de actividades, que convoquen a la participación de todo el personal y refuercen su compromiso con el tema.

Quit and Win (Abandone y Gane) es un concurso para fumadores impulsado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y organizado en Argentina por el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación junto con el Hospital Italiano de Buenos Aires y el grupo PROPIA de la Universidad Nacional de La Plata. El concurso se realiza cada 2 años a nivel internacional y consiste en invitar a las personas a dejar de fumar en una fecha determinada y durante un mes para poder participar del sorteo de importantes premios.

8. Evaluación de la intervención implementada.

Es importante planificar desde el comienzo alguna estrategia para evaluar el proyecto, conocer el impacto de la intervención y corregir errores o mejorar la calidad de la misma.

Establecer una cultura de medición de resultados es también una forma de asegurar la sustentabilidad de la medida.

Para realizar las mediciones, puede ser de gran utilidad realizar una encuesta basal a todo el personal interrogando sobre consumo de tabaco, exposición al humo de tabaco ambiental y voluntad de que la empresa sea o no libre de humo. Es muy importante utilizar instrumentos de medición validados que permitan comparaciones con otras compañías; por ese motivo, se recomienda tomar encuestas que ya han sido diseñadas para tal fin. De lo contrario, si cada uno mide a su manera y con su propio instrumento, los resultados obtenidos carecen de poder de comparación y extrapolación.

Si se vuelve a aplicar la misma encuesta al final de la intervención, se podrá conocer el nivel de satisfacción de los empleados, los resultados y el grado de cumplimiento de la intervención, la cantidad de gente que dejó de fumar, el cambio de pensamiento, etc.

Se adjunta un modelo de encuesta a los empleados que puede servir para la evaluación.

Requisitos para certificar como empresa o institución libre de humo.

1. Todos los espacios cubiertos de la empresa/institución son libres de humo. No se permite fumar ni en ambientes cubiertos ni en ambientes descubiertos cercanos a las bocas de ventilación del edificio.
2. Los vehículos de la empresa/institución son libres de humo.
3. Los eventos organizados por la empresa/institución son libres de humo.
4. La norma se cumple en todos los niveles (empleados, gerentes, dueños) y con los visitantes (proveedores, clientes, etc).
5. No se vende tabaco dentro de la empresa/institución (kioscos o bares internos).
6. No hay ceniceros, salvo en la entrada de la empresa/institución donde se señala que es a los fines de apagar las colillas al ingresar.
7. Existen señales que indican que la empresa/institución es libre de humo de tabaco.

Conclusiones

Esta sintética guía constituye una primera aproximación a las estrategias internacionalmente avaladas para desarrollar ambientes laborales libres de humo.

Es imprescindible que cada empresa adapte estas recomendaciones a su situación específica y profundice el conocimiento sobre estos programas para llevar a cabo intervenciones exitosas.

Creemos que generar ambientes libres de humo en las empresas e instituciones de nuestro país es una estrategia de gran impacto para la salud pública de la Argentina.

Trabajar en red permitirá mancomunar esfuerzos, comparar resultados obtenidos y favorecer al cambio cultural que necesitamos para tener comunidades más sanas.

Dónde obtener más información:

www.msal.gov.ar

www.dejohoydefumar.gov.ar

www.abandoneygane.gov.ar

ANEXO I - Etapas del cambio de acuerdo al modelo transteorético de Prochaska

James Prochaska y Carlo Di Clemente, investigadores del campo de la psicología que de la Universidad de Rhode Island y Maryland respectivamente, desarrollaron el Modelo Transteorético de las etapas de cambio, a partir de diferentes teorías psicológicas, que es ampliamente utilizado en el abordaje de la adicción al tabaco.

En 1982, ambos autores realizaron en el Texas Research Institute of Mental Sciences, un análisis empírico comparando fumadores que estaban recibiendo tratamiento profesional para dejar de fumar con quienes habían abandonado el consumo sin ayuda. Así, observaron que las personas pasan por 6 momentos en su proceso de cambio. A estos momentos, por los cuales el adicto progresa de manera evolutiva y cíclica, se los conoce como etapas de cambio y son las que se detallan a continuación:

- **Pre-contemplación:** Los fumadores no creen tener problemas con la adicción, o no los conocen, y no contemplan la posibilidad cierta de dejar de fumar.
- **Contemplación:** Los fumadores reconocen tener un problema físico o psíquico causado por su adicción, pero se muestran ambivalentes ante la decisión del cambio. Piensan que podrían hacerlo dentro de los 6 meses.
- **Preparación:** La ambivalencia se va transformando en determinación para cambiar y aparece un plan para dejar de fumar, dentro del mes siguiente.
- **Acción:** El fumador empieza efectivamente a dejar de fumar y modificar su conducta respecto de la adicción. Se considera que esta etapa dura aproximadamente 6 meses.
- **Mantenimiento:** la persona desarrolla estrategias para mantenerse sin fumar. Hay personas que pueden estar toda su vida en mantenimiento, que son aquellas que aún se tientan cuando ven fumar a alguien o en algunos momentos sienten ganas de fumar pero no lo hacen, por ejemplo.
- **Recaída:** El adicto vuelve a fumar, hecho altamente frecuente en este proceso, y puede volver a cualquiera de las etapas anteriores.
- **Finalización:** se ha dejado definitivamente atrás la adicción, la persona confía en que no va a sufrir ninguna recaída y no sufre tentaciones de volver a fumar.

Los autores proponen, entonces, que para cada etapa de cambio en la que se encuentra el fumador, es necesario realizar intervenciones específicas, provenientes de distintos modelos teóricos de la psicología, como el psicoanálisis, el existencialismo, la gestalt, el cognitivismo y el comportamental.

El modelo de etapas de cambio es biológica, psicológica y socialmente racional, su utilización es práctica y es la mejor herramienta de la que se dispone actualmente, ya que existe amplia experiencia de su utilización para la evaluación de la motivación para dejar de fumar y la adecuación de las intervenciones acorde a dichas etapas de cambio.

ANEXO II - Red argentina de instituciones laborales libres de humo de tabaco
Encuesta confidencial y anónima

INSTITUCIÓN LABORAL: _____ SEDE: _____

LOCALIDAD: _____ PROVINCIA: _____

1. Edad: [][] años

2. Sexo: 1. Mujer 2. Varón

3. ¿Cuál es el máximo nivel educativo que alcanzó?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Sin educación | <input type="checkbox"/> 6. Terciaria Incompleta |
| <input type="checkbox"/> 2. Primaria incompleta | <input type="checkbox"/> 7. Terciaria completa |
| <input type="checkbox"/> 3. Primaria completa | <input type="checkbox"/> 8. Universitaria incompleta |
| <input type="checkbox"/> 4. Secundaria incompleta | <input type="checkbox"/> 9. Universitaria completa |
| <input type="checkbox"/> 5. Secundaria completa | <input type="checkbox"/> 10. Postgrado Universitario |

4. ¿Cuál es su función dentro de la institución?

- 1. Operario
- 2. Personal de servicios (limpieza, cocina, maestranza)
- 3. Personal administrativo
- 4. Personal Técnico/ profesional
- 5. Gerente de área
- 6. Directivo de la institución
- 7. Otro: especifique cual : _____

5. ¿Usted cree que el humo de cigarrillo en el ambiente es perjudicial para las personas que no fuman?

1. Si 2. No 3 No sé, no estoy seguro

6. Si usted es fumador, ¿fuma en su lugar de trabajo?

1. Si 2. _____
Número de cigarrillos por día [][]

7. Durante los últimos siete días, ¿en cuántas ocasiones hubo gente que fumó delante suyo, en su trabajo?

- 1. Nunca
- 2. Uno o dos días.
- 3. Tres o cuatro días
- 4. Cinco o seis días
- 5. Siete días

8. ¿Cuál de las oraciones siguientes describe mejor la política oficial sobre fumar en su lugar de trabajo?

- 1. No se permite fumar en ningún área de trabajo
- 2. Se permite fumar en algunas áreas de trabajo
- 3. Se permite fumar en todas las áreas de trabajo
- 4. No hay una política oficial
- 5. No sé / No estoy seguro

9. ¿Está de acuerdo con que se prohíba fumar en su lugar de trabajo?

1. Si 2. No

10. ¿Cuál cree Ud. que debe ser la política con respecto al cigarrillo en su lugar de trabajo?

- 1. Se debe prohibir fumar en todos lados
- 2. Se debe permitir fumar sólo en áreas habilitadas
- 3. Se debe permitir fumar en todos lados
- 4. No sé / No estoy seguro.

11. Si usted se encuentra en un lugar donde está prohibido fumar y ve a alguien fumando, ¿que haría?

- 1. No haría nada
- 2. Plantearía una queja a alguna autoridad del lugar
- 3. Me retiraría del lugar
- 4. Me acercaría a la persona y le pediría que apague el cigarrillo.
- 5. Otro

NO ESCRIBIR AQUÍ

1. [][]

2. []

3. [][]

4. []

5. []

6. []
[][]

7. []

8. []

9. []

10. []

11. []

12. ¿Cómo cree usted, que el humo de tabaco ajeno afecta a los no fumadores? (puede marcar más de una opción)

- 1. Le irrita los ojos y la nariz
- 2. Le aumenta el riesgo de cáncer de pulmón
- 3. Le aumenta el riesgo de un infarto de corazón
- 4. Le aumenta el riesgo de accidente cerebrovascular
- 5. Le aumenta el riesgo de asma
- 6. Le aumenta el riesgo de bronquitis crónica
- 7. Le aumenta el riesgo de muerte súbita a los bebés expuestos
- 8. Le aumenta el riesgo de otitis y bronquitis a los niños
- 9. El humo ajeno solo molesta pero no enferma.

NO ESCRIBIR AQUÍ

- 12.1
- 12.2
- 12.3
- 12.4
- 12.5
- 12.6
- 12.7
- 12.8
- 12.9

13. Por favor, exprese su opinión sobre las siguientes afirmaciones:

- | | Si (1) | No (2) | No Sé (3) |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13.1 Debería estar prohibido fumar en lugares públicos cerrados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.2 Debería estar prohibido fumar en los lugares de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.3 Debería estar prohibido fumar en restaurantes y confiterías | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.4 Debería estar prohibido fumar en discotecas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 13.1
- 13.2
- 13.3
- 13.4

14. ¿Alguna vez fumó cigarrillos?

1. Si 2. No **(Finaliza el cuestionario)**

14.

15. ¿En toda su vida ha fumado por lo menos 100 cigarrillos?

1. Si 2. No 3. No sé, no me acuerdo

15.

16. ¿Actualmente usted, fuma cigarrillos?

1. Si
 2. No

16.

17. ¿Cuándo fue la última vez que fumó?

1. Hace 1 día o menos
 2. Hace más de 1 día y menos de 6 meses.
 3. Hace más de 6 meses y menos de un año
 4. Más de un año **(Finaliza el cuestionario)**

17.

18. Durante los últimos 30 días, en promedio ¿cuántos cigarrillos fumó por día?

1. No sé 2. Ya dejé de fumar
Número de cigarrillos

18.

19. ¿Cuántos minutos después de despertar usted fuma el primer cigarrillo?

1. En los primeros 5 minutos 4. Más de 60 minutos
 2. De 6 a 30 minutos. 5. Ya dejé de fumar
 3. De 31 a 60 minutos

19.

20. ¿En los últimos 12 meses, cuántas veces dejó de fumar por lo menos 24 horas?

Número de veces

20.

21. ¿En los últimos 12 meses, recibió ayuda profesional para dejar de fumar?

1. Si 2. No

21.

22. ¿Está usted pensando seriamente en dejar de fumar?

1. Si 2. No 3. Ya dejé de fumar

22.

23. ¿Cuándo tiene pensado dejar de fumar?

1. En el próximo mes o antes 3. Dentro de más de 6 meses
 2. Dentro de 1-6 meses. 4. Ya dejé de fumar

23.

24. Si Ud. quisiera dejar de fumar, ¿pediría ayuda profesional?

1. Si 2. No 3. No Sé 4. Ya dejé de fumar

24.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO III - Formulario del Registro Nacional de Empresas Libres de Humo de Tabaco
Se completa en internet (www.msal.gov.ar)

I.-Datos de filiación de la organización

Razón Social: _____

Domicilio: _____

Localidad: _____ Provincia: _____

Teléfono: _____ e-mail: _____

Tipo de Organización: Empresa Institución

Sector: Público Nacional Público Provincial Público Municipal Privado No gubernamental

Rubro: _____

Cantidad de Empleados: _____ Año de Inicio de ambiente libre de humo de tabaco:

II Condiciones de restricción

- La empresa es totalmente libre de humo, es decir, no se permite fumar en ninguno de los espacios disponibles, (ni cerrados, ni al aire libre), ni en los vehículos de la empresa o en eventos relacionados con la misma.
- En la empresa se permite fumar dentro del edificio aunque solamente en áreas descubiertas, al aire libre: patios abiertos interiores, jardines, balcones, terrazas etc.
- En la empresa se permite fumar dentro del edificio en áreas cubiertas para fumadores, separadas estructuralmente de las áreas de no fumadores. (ej. Salones o habitaciones especialmente destinadas para fumar)
- En la empresa se permite fumar dentro del edificio, en áreas cubiertas, que no se encuentran separadas estructuralmente de las áreas de no fumadores. (ej Pasillos, zaguanes, huecos de las escaleras, antesala de ascensores, recepciones, halls, etc.).
- En la empresa hay intención institucional de instalar una política de EMPRESA LIBRE DE HUMO, aunque aun no hay delimitación de áreas. Se encuentran en etapa de sensibilización y/o programación.

III Normas - Marque con una X lo que corresponda

¿Existe en su organización una norma, resolución o memo por escrito sobre la prohibición de fumar?

Si No

Si contesto que si en el punto anterior: ¿En caso de incumplimiento, dicha norma reglamenta sanciones?

Si No

¿Se han efectuado actividades de difusión sobre la política libre de humo de la organización a los trabajadores, usuarios de la institución, comunidad y opinión pública.

Si No

¿Cómo calificaría el cumplimiento de las normas?

Alto cumplimiento Mediano cumplimiento Bajo cumplimiento

¿Autoriza Usted que los datos correspondientes a los items I y II puedan ser difundidos por del Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación?

Si No

Nombre del informante: _____

Cargo: _____ Teléfono de contacto: _____ Fecha: / /



| **Argentina**  **Salud** |

 **Argentina**
un país en serio