

**COLABORACIÓN ESPECIAL****POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL TABAQUISMO EN EMPRESAS EUROPEAS****Juan Carlos Melero**

EDEX Centro de Recursos Comunitarios, Bilbao.

**RESUMEN**

Muchas empresas se plantean la adopción de medidas para afrontar el tabaquismo involuntario. Las políticas más integrales se proponen actuar sistemáticamente en todas las direcciones posibles (con información a los trabajadores, delimitación de espacios, apoyo terapéutico para dejar de fumar...). Asimismo, muchas agencias desarrollan iniciativas de intervención en las empresas. En este trabajo se revisan las intervenciones existentes y los elementos que las integran, a partir de estudios de empresas de distintos países europeos. Se identifican los principios comunes en la puesta en práctica de una política de prevención del tabaquismo con mayores garantías de éxito. Esta información puede utilizarse como referencia para un modelo europeo de política sobre tabaquismo en el medio laboral.

**Palabra clave:** Tabaco. Contaminación por humo de tabaco. Cese del uso del tabaco.

**ABSTRACT****Smoking Prevention Policies in European Countries and Companies**

Many companies are exploring the issue of adopting measures to deal with involuntary smoking. The most comprehensive policies aim at systematically taking action in all possible directions (informing employees, stipulating specific smoking areas, treatment for quitting smoking...). Many agencies are likewise carrying out initiatives for intervention at companies. This study reviews interventions currently being carried out and their components, based on company studies from different European countries. The main common principles for a smoking prevention policy with the greatest prospects for success are identified. This information can be used as a reference for a European model for policies on smoking at the workplace.

**Key words:** Tobacco. Tobacco smoke pollution. Tobacco use cessation.

**INTRODUCCIÓN**

Actualmente disponemos de un amplio conocimiento sobre el impacto que tiene el aire contaminado por humo de tabaco (ACHT) para la salud de las personas regularmente expuestas a esta fuente de contaminación. La disponibilidad creciente de esta información basada en la evidencia ha incrementado paralelamente la demanda pública de espacios libres de humo de tabaco.

Si la prohibición o restricción del consumo de tabaco en los medios de transporte público, en los centros sanitarios y en los centros educativos, empieza a ser relativamente común, son incontables las iniciativas en marcha en todo el mundo que tratan de

controlar el ACHT en otros espacios frecuentados conjuntamente por fumadores y por no fumadores. Estas iniciativas se centran en reducir el ACHT en espacios como: la industria de la restauración (bares, pubs, restaurantes, etc.); hoteles; aeropuertos y lugares de trabajo. Existen diversos motivos para centrar estas actuaciones en el ámbito laboral:

- La mayoría de la población adulta invierte alrededor de 1/3 de cada día, cinco días a la semana, en su puesto de trabajo, este tiempo constituye alrededor de 40 años de su vida laboral activa. La presencia del humo de tabaco en el ambiente laboral es, por tanto, un factor contaminante de primer orden.

- La convivencia forzada en la empresa entre fumadores y no fumadores durante periodos tan largos, puede hacer del consumo de tabaco una fuente potencial de conflicto. Sin embargo, este riesgo de malestar puede minimizarse si la empresa desarrolla una política adecuada de control del tabaquismo.
- Aunque con importantes diferencias entre países, la promoción de la salud en la empresa y la prevención de riesgos laborales van adquiriendo en Europa una creciente pujanza. En este marco, existe en la actualidad un clima propicio para incrementar la sensibilización de los interlocutores del mundo de la empresa respecto al impacto sanitario del tabaquismo involuntario.

Consciente de esta realidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su *Tercer Plan de Actuación para una Europa sin Tabaco 1997-2001*, señala lo siguiente: «Para el año 2001, debería estar en vigor en todos los países de Europa una legislación que permita garantizar que la exposición involuntaria al humo de tabaco sea suprimida en todos los lugares de trabajo, en todos los edificios públicos y en todos los medios de transporte públicos»<sup>1</sup>.

Son muchas las empresas que en algún momento se han planteado la adopción de medidas para afrontar el tabaquismo involuntario, ya sea por razones de seguridad, de promoción de la salud, de prevención de conflictos, de cumplimiento de las responsabilidades legales, u otras. Y son variadas, asimismo, las actuaciones desarrolladas para ello: desde la prohibición general en todas las instalaciones de la empresa (por mandato de la Dirección), a la delimitación y oportuna señalización de aquellos espacios en los que no está permitido fumar (frecuentemente sin un control efectivo respecto a su cumplimiento), o la adopción de una política integral en la materia que cuente con el compromiso de todos los interlocutores (directi-

vos, representantes sindicales, profesionales sanitarios, etc.). Las políticas integrales se proponen actuar sistemáticamente en todas las direcciones posibles, como son la información a los trabajadores, la delimitación de espacios, el apoyo terapéutico para dejar de fumar, etc.

Son asimismo muchas las agencias europeas, públicas o privadas, que desarrollan iniciativas de intervención ante el tabaquismo involuntario en el seno de las empresas. Se trata de iniciativas diversas, con mayor énfasis en unos u otros elementos de una política global, dependiendo de la filosofía de la entidad, de la tradición en el ámbito de la salud pública existente en el país, de la legislación vigente, etc.

El propósito de este capítulo es proporcionar un panorama global de las intervenciones existentes en el mundo de la empresa, así como de los elementos que las integran. Todo ello ilustrado con experiencias específicas desarrolladas en diferentes países, bien sean los documentos que recogen las políticas o programas impulsados por las diversas agencias, bien sean materiales específicos creados para dinamizar estas actuaciones, o experiencias concretas desarrolladas en empresas de diversos países europeos. Esta información puede ser utilizada como punto de referencia para un modelo europeo de política sobre tabaquismo en el medio laboral, recogiendo los elementos más avanzados de las políticas y programas descritos en las siguientes páginas.

### **Consideraciones previas para el desarrollo de una política integral de prevención del tabaquismo**

Tanto la experiencia internacional como las diversas políticas y programas considerados en este informe, evidencian la necesidad de puntualizar y reconciliar algunos aspectos a la hora de impulsar una política coherente de prevención del tabaquismo en el

ámbito laboral. Un plan para el diseño de una política de empresa sobre tabaquismo debe basarse en la consideración de los siguientes aspectos:

### **Integración de varios elementos**

Se debe integrar la planificación de diversos elementos de forma que confluyan en un proceso eficiente que considerará los diferentes aspectos del consumo de tabaco en la empresa. Por ejemplo:

- conocer la percepción de los trabajadores sobre el tema;
- compartir una cultura básica respecto a los riesgos sanitarios derivados del tabaquismo involuntario;
- favorecer la separación negociada de áreas en las que esté permitido fumar y áreas en las que no lo esté;
- ofrecer apoyo especializado a los fumadores motivados para dejar de fumar.

### **Necesidad de flexibilidad**

Es importante ser flexible en el desarrollo de las políticas impulsadas, habida cuenta de las diferentes posiciones que cada parte implicada en el proceso puede presentar. Por ejemplo, de nada serviría disponer de un modelo común, de un enfoque compartido, si en la puesta en práctica se olvida algo tan elemental como evaluar las posibilidades reales de desarrollo de la política definida en cada empresa concreta en la que se vaya a trabajar.

### **Marco normativo vigente**

La legislación vigente, diferente de un país a otro, establecerá los mínimos a los que la política de la empresa ha de responder, y servirá como respaldo para justificar la nece-

sidad de impulsar una política en la materia, integrada en el conjunto de actuaciones desarrolladas para la promoción de la salud en el ámbito laboral.

### **Situación de la empresa**

Con el fin de poder desarrollar una política adecuada, es importante tener en cuenta la situación de partida en relación con el consumo de tabaco dentro de la empresa. Por ejemplo, elementos importantes a considerar son:

- prevalencia del tabaquismo;
- quejas presentadas por los trabajadores;
- cumplimiento de las restricciones existentes;
- planes de salud laboral existentes en los que la actuación sobre el tabaquismo pueda integrarse.

### **Los diversos interlocutores del mundo de la empresa**

Para asegurar la definición y desarrollo adecuados de una política sistemática y rigurosa en materia de prevención del tabaquismo, deberá propiciarse la complicidad de los diversos interlocutores del mundo de la empresa. Una política que pueda ser percibida como fruto de una imposición por parte de los sectores directivos, sin previa consulta al resto de interlocutores, será percibida como arbitraria y tendrá pocas posibilidades de éxito. Garantizar la participación de todos los sectores y niveles de responsabilidad en el proceso de planificación constituye la vía más adecuada para asegurar la implantación efectiva y no conflictiva de la política propuesta.

### **Recursos disponibles**

Es importante disponer de información precisa sobre todos aquellos recursos mate-

riales y humanos que la empresa va a necesitar para el desarrollo de una política coherente y sistemática de prevención del tabaquismo, tales como los servicios de salud laboral, delegados de prevención o especialistas en promoción de la salud. También será necesario considerar los recursos comunitarios existentes para dar apoyo al programa. Algunos de dichos recursos podrían ser servicios especializados en tratamiento del tabaquismo, o instituciones que pueden proporcionar materiales de apoyo como folletos, carteles u otro tipo de medios.

#### **Aceptación por parte de la empresa**

La búsqueda de políticas y programas europeos sobre prevención del tabaquismo en el ámbito laboral deja claro que existe un alto grado de aceptación de dichas políticas, tanto por parte de los empleados, como por parte de los empresarios, y se observa igualmente que tanto las personas que fuman como de quienes no fuman creen que la aplicación de este tipo de políticas es beneficiosa<sup>2</sup>.

#### **Contra el tabaquismo, no contra los fumadores**

La finalidad de una política de empresa con relación al tabaquismo no es cuestionar el consumo de tabaco de los empleados que fuman, si no ordenar los lugares y los momentos donde se puede fumar. Tal como dice la OMS<sup>3</sup>: «Un factor que determina de modo importante una la eficacia de la acción es asegurar que se transmite claramente que el enemigo es el humo, y no la persona que fuma». Este punto de vista sintoniza con el enfoque europeo que es contrario a «la persecución del fumador», y que promueve una provisión razonable de ambientes saludables para proteger la salud y la seguridad de los empleados, independientemente de que fumen o no.

#### **Protección de la salud de quienes no fuman**

A pesar de que una consulta amplia es una de las premisas básicas de cualquier política rigurosa sobre tabaquismo en la empresa, en caso de conflicto, la prioridad debe ser proteger la salud de las personas que no fuman<sup>4</sup>.

#### **Un enfoque positivo**

Para prevenir el conflicto entre los diferentes intereses en juego es necesario partir de un enfoque positivo que permita la aplicación de todas las medidas a desarrollar<sup>5</sup>. Esta actitud positiva debe también traducirse en el lenguaje utilizado, centrandolo más el discurso en la promoción de la salud que en la prevención de riesgos, y utilizando mensajes centrados en la salud y la seguridad y no en cuestiones morales<sup>6</sup>.

#### **Motivos diversos**

Existen una serie de motivos que justifican y refuerzan la implantación de una política sobre tabaquismo en la empresa<sup>6</sup> (ver también capítulo 4):

- motivos asociados con aspectos de protección de la salud de los trabajadores, independientemente de su conducta con relación al tabaco;
- motivos relacionados con la seguridad laboral;
- motivos relacionados con la reducción de los costes económicos debidos al tabaquismo que recaen sobre la empresa.

#### **Promoción de la salud desde la empresa**

Las actuaciones en este ámbito están básicamente motivadas por aspectos de salud y

seguridad laboral. En este marco, la finalidad básica de una política de empresa sobre tabaquismo es reducir el impacto del uso de tabaco en la salud de los empleados, sean fumadores o no<sup>7</sup>.

### Prevención del conflicto

Existe mayor riesgo de conflicto entre quienes fuman y quienes no fuman en empresas donde no existe una política explícita con relación a este tema. El establecimiento de una política en la empresa responde a la necesidad de promover el respeto mutuo, la convivencia laboral y la cooperación, aspectos que empiezan a ser necesarios desde el mismo momento en que se diseña la política a seguir<sup>8</sup>. En resumen, la idea no es decidir si los empleados pueden o no fumar, pero definir cuando y donde pueden hacerlo.

### Apoyo a los empleados que fuman

Siguiendo el razonamiento de no penalizar a nadie por el hecho de fumar, la política de empresa sobre tabaquismo debe ser integral, y por ello debe contemplar medidas de ayuda y apoyo para dejar de fumar. Esta posibilidad contribuirá a garantizar y facilitar el compromiso de quienes fuman en el respeto a la política adoptada.

### Resultados esperables

Una política sistemática de empresa en prevención del tabaquismo puede conseguir diversos resultados:

- reducción de la exposición de los empleados –fumen o no– al humo de tabaco, los efectos de cuya exposición son hoy claros;
- apoyo a las personas que han dejado de fumar para consolidar la abstinencia;

- motivación para que los empleados que fuman dejen de fumar;
- limitación del consumo entre quienes fuman y no quieren dejarlo, o con han conseguido dejarlo. Dado que los fumadores –al salir del trabajo– no tienden a compensar la cantidad de cigarrillos no fumados durante la jornada laboral, la política de empresa sobre el tabaco se convierte en una medida eficaz de reducción del riesgo. La OMS señala en el documento citado anteriormente<sup>3</sup> que: «La acción contra el ACHT es probablemente la mejor vía para reducir el consumo de tabaco»;
- prevención de situaciones conflictivas entre personas que fuman y quienes no fuman.

Una vez conocidas las posibilidades y obligaciones legales que el marco normativo vigente señala, perfilada la situación particular de la empresa con relación al tabaquismo, reconocida la necesidad de contar desde el principio con la implicación de todos los colectivos laborales, e identificados los recursos internos y externos que cabe movilizar, es el momento de abordar el inicio de una política específica de empresa sobre tabaquismo.

### Elementos de una política eficaz de prevención del tabaquismo en el ámbito laboral

En Europa se han desarrollado diversas iniciativas centradas en el desarrollo de políticas de empresa con relación al tabaquismo. Todas las instituciones europeas que han formulado políticas de prevención del tabaquismo o que han actuado como asesoras para el desarrollo de dichas políticas, utilizan unos elementos comunes. A partir del análisis de las políticas y programas existentes en Europa, se presenta a continuación un resumen de los elementos sobre los que existe mayor consenso.

## El compromiso de la empresa

Para asegurar el éxito de una política sobre tabaquismo es necesario el compromiso de la empresa en su conjunto. Este compromiso debe manifestarse mediante:

- La empresa debe proporcionar el apoyo explícito de dicha política, sin dejar ningún resquicio de duda sobre la posición favorable de la dirección al respecto. El apoyo de la dirección asegura la viabilidad de los programas. Además, la dirección necesita comunicar su posición a todos los empleados, dejando claro que esta política no se toma de forma aislada sino que forma parte de una preocupación global por la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales. Las medidas específicas con relación al tabaquismo deben formar parte de una política global de salud en la empresa.

Listado de tareas de la dirección:

- análisis de la situación actual
- comunicación con los empleados
- información personalizada
- búsqueda de comentarios, no de permiso
- decisión sobre los detalles de la política interna
- decisión sobre prohibición total o parcial
- decisión sobre restricciones, en caso de no ser posible una prohibición total
- señalización de las zonas donde se permite y no se permite fumar
- seguimiento y evaluación de la aplicación de las medidas previstas
- oferta de apoyo para dejar de fumar

- La creación de un grupo de apoyo responsable de la coordinación de las distintas fases del programa, en el cual se hallen representados todos los intereses existentes dentro de la compañía respecto al tema del tabaquismo:

- fumadores y no fumadores;
- empleados pertenecientes a los diversos niveles de responsabilidad;
- representantes de los diversos sectores de la empresa: Salud Laboral, Recursos Humanos, Seguridad, representación sindical, dirección, etc.

En definitiva, cada sensibilidad debe contribuir al proceso de planificación de tal forma que ningún sector pueda sentirse excluido y, por tanto, pueda situarse al margen de la política acordada. La sensación de exclusión puede derivar en situaciones conflictivas y de incumplimiento.

## Análisis de la situación

Identificar la situación de partida de la empresa constituye el primer paso a dar a la hora de impulsar una actuación sistemática sobre el tabaco en una empresa. Este análisis deberá incluir, al menos, los siguientes elementos:

- Examinar la legislación actual para conocer los mínimos legales a los que la empresa está obligada en relación con el tabaquismo.
- Recopilar e integrar los datos existentes respecto al impacto del tabaquismo en la empresa. Esta información puede incluir datos procedentes de los servicios médicos, estudios de prevalencia de consumo, morbilidad y mortalidad asociadas al tabaquismo, conflictos vividos entre fumadores y no fumadores, etc.

- Revisar la documentación existente respecto a las políticas desarrolladas previamente, a fin de determinar su idoneidad en el momento actual, la adecuación de sus objetivos y su grado de cumplimiento, los problemas sobrevenidos en su aplicación, su adecuación al marco legislativo actualmente en vigor, etc.
- Analizar el grado de conocimiento y aceptación de la política existente entre los trabajadores. En caso de no existir una política específica, analizar las demandas o reclamaciones que se hayan producido y que sugieren la necesidad de su adopción.
- Identificar y analizar los puntos fuertes y débiles de la política existente, a fin de incrementar su adecuación y eficacia.
- actitudes ante el consumo de tabaco dentro de la empresa;
- exposición al aire contaminado por humo de tabaco;
- opiniones sobre posibles restricciones a adoptar.

Este sondeo permitirá ajustar las decisiones sobre la política a desarrollar al estado de opinión general entre los trabajadores, lo cual incrementará la legitimidad a la política adoptada.

A fin de que este sondeo sea representativo y la opinión obtenida útil para inspirar la política a desarrollar, la consulta deberá desarrollarse entre una muestra representativa de los trabajadores integrados en los diversos sectores y niveles de responsabilidad, sin dejar excluido ninguno de los intereses en juego.

### Planificación

Una vez analizada la situación de partida de la empresa, el grupo de trabajo responsable de la gestión de la iniciativa comenzará la planificación de la política a desarrollar, considerando, cuando menos, los siguientes elementos:

### Consulta con los empleados

Es importante informar adecuadamente a los empleados sobre los riesgos del consumo de tabaco y, en particular de los riesgos generados por la exposición al ACHT, pero también es importante conocer sus opiniones con relación a la política que quiere adoptar la empresa. Un cuestionario elaborado a tal efecto contribuirá a establecer la situación de la empresa en cuanto a variables como (ver también anexo 3.1):

- prevalencia de fumadores y ex-fumadores;
- proporción de fumadores motivados para dejar el tabaco;

### Establecimiento de objetivos globales

Es importante definir los logros de diversa naturaleza que la empresa espera alcanzar con la adopción de una política sobre tabaco. Estos objetivos deberán ser concretos, específicos, medibles y fáciles de entender por parte de todos los trabajadores, a quienes se comunicarán de manera clara y sencilla de entender.

### Restricción del consumo de tabaco

En la actualidad existen en Europa empresas que no se han planteado la adopción de medidas de control del uso de tabaco, junto con empresas que han prohibido fumar en todas las instalaciones de la empresa, o empresas que se han limitado a señalar áreas libres de humo o específicas para fumar.

Aunque el control del tabaquismo en el medio laboral es beneficioso también para

los fumadores, el objetivo básico de una política de empresa es proteger la salud de los empleados que no fuman. Una política sistemática para el control del ACHT, requiere la toma de decisiones respecto dónde y cuándo estará permitido fumar, o si se va a optar por una prohibición total. Cada compañía debe decidir en función de sus peculiaridades y del entorno sociocultural y legislativo en el que se ubica.

- Si bien lo ideal, desde el punto de vista de la promoción de la salud desde el ámbito laboral, sería que todas las áreas de la empresa fueran libres de humo, esto no siempre es posible. En muchos casos esta situación hace recomendable habilitar espacios en que fumar es posible, separados de aquellos otros espacios en los que no se permite fumar.
- En caso de optar por una restricción parcial –habilitación de espacios en los que fumar esté permitido– se deberá considerar la necesidad de limpiar y ventilar adecuadamente estos espacios, a fin de que el aire cargado de humo no se mezcle con el ambiente del resto de la empresa donde no se permite fumar. Las áreas donde se permitirá fumar deben ser:
  - zonas específicamente designadas;
  - adecuadamente señalizadas;
  - separadas del resto de las áreas de la empresa y con un sistema adecuado de ventilación y filtrado de humo;
  - zonas donde fumadores y no fumadores no deban necesariamente convivir.

Los efectos de la restricción ayudan a los fumadores a dejar el tabaco o al menos a disminuir la cantidad de cigarrillos fumados. En relación con estos objetivos, los efectos de la restricción son proporcionales a la extensión de la restricción<sup>2</sup>, siendo los espa-

cios totalmente libres de humo los que obtienen los mejores resultados respecto al aumento del número de ex-fumadores y reducción de la cantidad de cigarrillos consumidos por cada fumador (ver también el capítulo 4).

Para garantizar la eficacia de estas medidas será preciso aplicar las mismas normas y restricciones en toda la empresa por igual. No se podrán hacer excepciones para los cargos directivos. De lo contrario, quienes estuvieran sujetos a las restricciones vivirían negativamente la iniciativa.

Tanto en lo referido a los espacios como a los tiempos, las restricciones pueden aplicarse según diversas opciones:

### Regulación de espacios

- Requerimiento contractual para que todos los empleados, fumen o no, se comprometan a no fumar en el trabajo. Este requerimiento deberá también incluirse en los anuncios relativos a ofertas de empleo.
- Prohibición completa de fumar durante el horario laboral.
- Prohibición completa de fumar en todas las instalaciones de la empresa.
- Habilitación de áreas en las que esté permitido fumar.
- Según el tipo de empresa, puede resultar apropiado habilitar áreas donde puedan fumar las visitas o los clientes de la compañía.
- Provisión de un sistema de ventilación (en este caso se debe asegurar que el sistema de ventilación instalado no permite que el aire proveniente de las zonas donde se fuma circule por las zonas donde no se fuma). En realidad, en los edificios que disponen de un sistema



centralizado de aire acondicionado, si se permite fumar en algunas zonas, el aire cargado con humo es distribuido por todo el edificio. Este hecho obliga a la provisión de un sistema de ventilación independiente, exclusivo para las zonas donde se permita fumar).

### Regulación de tiempos

- Establecimiento de pausas para fumar durante las horas de trabajo. La duración de dichas pausas suele ser de unos 10mi., y estos descansos suelen establecerse de forma secuencial en intervalos que abarcan entre 1 y 2 horas.
- Fichar cuando se hacen pausas para acudir a los espacios en los que está permitido fumar, y compensar posteriormente ese tiempo de trabajo.

Los siguientes son algunos de los principales criterios a considerar a la hora de hacer efectivo este control:

- El hecho de que los representantes de todas las áreas y niveles de la empresa tomen parte en el grupo de trabajo, puede incrementar la posibilidad de encontrar la estrategia más adecuada para cada compañía, es decir la que pueda causar un menor grado de conflicto, previniendo malos entendidos o enfrentamientos entre fumadores y no fumadores.
- La experiencia muestra que las restricciones no se cumplen si su aplicación queda en manos de la decisión voluntaria de cada persona, por lo que en la planificación de la política deberá hacerse constar expresamente el régimen disciplinario al que las transgresiones estarán sometidas. Los criterios por los que se regirá este reglamento deberán ser los mismos que regulan otro tipo de incumplimientos. Un protocolo riguroso de seguimiento y control de todos los

elementos de la política será, por tanto, necesario. La forma más eficaz de asegurar el cumplimiento de las normas reguladas es obteniendo el apoyo necesario para el reglamento. Este apoyo se debe solicitar a los responsables de niveles de gestión medios y bajos, quienes deberán ser informados de cómo asegurar su aplicación y cómo actuar en caso de incumplimientos.

### Apoyo a los fumadores motivados para dejar el tabaco

Evidentemente, una política sistemática sobre el tabaco, no puede ignorar las necesidades de los trabajadores que fuman. De ahí que todas las políticas propuestas en Europa señalen como uno de sus elementos clave, la necesidad de prestar apoyo para dejar el tabaco a los trabajadores que lo desean. Para ello se desarrollan diversas actuaciones, entre las que cabe citar las siguientes<sup>2</sup>:

- Distribución masiva de guías de autoayuda para dejar de fumar. A pesar de no ser el tipo de intervención más efectivo, constituye una actuación de bajo coste y elevada cobertura, que además resulta útil para incrementar la motivación a dejar el consumo de tabaco<sup>9</sup>.
- Consejo médico para dejar de fumar ofrecido a través de la empresa, trasladando al ámbito laboral una actuación exitosamente desarrollada en el ámbito de la atención primaria de salud por parte de los médicos y otros profesionales sanitarios.
- La participación del médico y de otros profesionales sanitarios de la empresa en esta actuación requiere una formación previa<sup>6</sup> en los siguientes aspectos:
  - evaluación de la situación de los empleados respecto al uso de tabaco;
  - recomendación personalizada para dejar de fumar;

- apoyo profesional a quienes desean dejar el consumo de tabaco;
- pautas de seguimiento;
- criterios de derivación a servicios especializados;
- tratamiento farmacológico adecuado.
- Desarrollo de programas de tratamiento del tabaquismo, con diversos formatos y metodologías, pero, en síntesis, consistentes en:
  - encuadre grupal;
  - dirigido por profesionales (internos o externos);
  - entre 5 y 10 sesiones de 1 ó 1½ horas;
  - de acuerdo con un modelo cognitivo-conductual;
  - con terapia farmacológica, en caso necesario (terapia sustitutiva con nicotina, bupropión, u otros medicamentos);
  - con diversas modalidades de reparto horario, aunque con tendencia a compartir el esfuerzo, de tal modo que la empresa facilite la mitad del tiempo y el trabajador la otra mitad.
- Programas multicomponentes que incluyen la provisión organizada de las actuaciones anteriores, poniendo a disposición de cada trabajador aquella intervención más adecuada a su situación (motivación, dependencia, etc.).
- Actualmente se considera importante incluir en estos programas terapéuticos actuaciones específicas para el control del peso, al haberse evidenciado que ganar peso tras dejar de fumar constituye uno de los factores de riesgo de recaída más relevantes.

## Evaluación y seguimiento

Desde el primer momento de la planificación del programa, el Comité Coordinador deberá realizar un seguimiento adecuado de las diversas actuaciones y los resultados obtenidos, a fin de conocer el impacto real de la intervención y realizar, en caso necesario, los ajustes oportunos. La evaluación y el seguimiento es una de las partes más importantes de la estrategia. El Comité Coordinador puede definir los criterios de evaluación, que podrían incluir:

- Grado de cumplimiento del reglamento en las áreas designadas como libres de humo.
- ¿Permite la señalización adoptada distinguir claramente dónde se permite fumar y dónde está prohibido?
- ¿Cumplen las áreas donde se puede fumar los requisitos de seguridad necesarios?
- ¿Se ha incluido información sobre la política relativa al tabaquismo en la publicidad relacionada con las ofertas de trabajo que realiza la empresa?
- ¿Se incluye el tema de la política sobre el tabaco de la compañía en las entrevistas de trabajo mantenidas con los empleados que se incorporan a la empresa?
- ¿Se recuerda a los empleados y se informa a los que se van incorporando en la compañía, sobre la posibilidad de recibir asistencia para dejar de fumar?
- ¿Existen espacios de descanso separados libres de humo?
- ¿Existen corrientes de aire provenientes de zonas donde se fuma? En ese caso ¿son causa de problemas?
- ¿Son fácilmente accesibles las zonas designadas para fumar?

- ¿Se continúa vendiendo tabaco dentro de las dependencias de la empresa?
- ¿Fueron informados los trabajadores de la nueva política sobre tabaco, antes de que ésta empezara a aplicarse?
- ¿Se han señalado claramente todas las dependencias comunes (p.e.: la cantina o el restaurante), como zonas libres de humo?

### Estrategia de comunicación

Desde el primer momento todas las decisiones adoptadas por parte del Comité Coordinador deberán ser puntualmente comunicadas a todos los trabajadores. Uno de los grandes enemigos en la adopción de este tipo de políticas es la desinformación y el hecho de no contar con las opiniones de todos los sectores implicados. Para asegurar que la información llega a todos los empleados se utilizarán los canales y recursos habituales de la empresa: boletín interno, intranet, tablón de anuncios, etc.

Tanto las restricciones acordadas, como el resto de medidas previstas en la nueva política sobre tabaquismo, deben ser comunicadas de forma sencilla. Los empleados deben conocer con claridad dónde y cuándo está permitido fumar, y los detalles de esta normativa deben formar parte de la política de introducción que reciben los nuevos empleados que se incorporan a la empresa. La restricción espacio/temporal del consumo de tabaco requiere un período de transición suficiente para asegurar que la información ha llegado y es conocida por parte de todos los empleados, para ello debe asegurarse igualmente la adecuada señalización de espacios. Los empleados deberán ser informados antes de la puesta en marcha de la nueva normativa, y dependiendo del tipo de empresa, puede ser apropiado establecer un calendario que facilite el tránsito hacia la nueva situación.

Es muy importante el hecho de presentar la política sobre tabaquismo a los empleados, una presentación adecuada constituye una forma de promover su aceptación sin conflicto. Para ello, deberá elaborarse un documento escrito que contenga los siguientes elementos:

### Motivos

Enumeración clara y sencilla de las razones más importantes que han llevado a la empresa a adoptar una política específica sobre tabaquismo:

- responsabilidad legal del empresario en materia de salud laboral;
- evidencia de los riesgos sanitarios asociados al consumo involuntario de tabaco;
- prioridad del derecho de los no fumadores a respirar aire libre de humo de tabaco;
- prevención/resolución de conflictos entre fumadores y no fumadores;
- clarificar que la finalidad de la política adoptada es proteger del consumo involuntario de tabaco, y no va contra los fumadores;
- destacar que, desde el punto de vista laboral, el problema es si los empleados fuman o no, sino dónde y cuándo lo hacen.

### Actuaciones

Presentación sintética del conjunto de elementos que conforman la política de la empresa:

- Medidas de sensibilización de los trabajadores.

- Limitación de espacios en los que se puede fumar:
  - dónde se puede fumar y dónde no
  - cuándo se puede fumar y, en su caso, cómo se controlará;
  - dónde podrán fumar los clientes, visitantes y público general, en caso de que la prohibición no les afecte a ellos;
  - si la restricción afecta a los vehículos de la empresa.
- Actividades de apoyo para las personas que desean dejar de fumar.

### **Entrada en vigor**

Un cronograma detallado de todas las actuaciones, con especial acento en el momento en que las restricciones al consumo de tabaco entrarán en vigor.

### **Control del cumplimiento**

Para que la política impulsada resulte creíble y acabe incorporándose a la cotidianidad de la vida laboral, deberán explicitarse claramente las consecuencias de su incumplimiento.

### **Información a los trabajadores**

Los empleados deben también recibir información sobre todas las actividades desarrolladas en el marco de la nueva política adoptada. Por tanto, puede desplegarse una campaña informativa dirigida al conjunto de los trabajadores, sirviéndose de los recursos internos de la empresa o de recursos externos, y utilizando soportes diversos como folletos, información en intranet, carteles, charlas o presentaciones. Desde el punto de vista de los contenidos, la información básica a compartir es la siguiente:

- Explicitar el impacto que el uso del tabaco tiene sobre la salud individual y laboral.
- Mostrar la evidencia existente respecto al impacto sanitario del tabaquismo involuntario.
- En caso de ser necesario, por las características del puesto de trabajo, señalar los riesgos específicos que puedan producirse.
- Transmitir información sobre las actividades previstas.

Las personas interesadas en conocer diferentes políticas de prevención en la empresa desarrolladas con éxito pueden acudir al documento disponible en: [www.ensp.org/files/F\\_capitulo\\_3.doc](http://www.ensp.org/files/F_capitulo_3.doc)

## **EJEMPLOS DE POLÍTICAS NACIONALES DE PREVENCIÓN DEL TABAQUISMO**

### **1) Más allá del ‘poldermodel’ holandés, un programa de ámbito nacional sobre prevención del tabaquismo en todos los sectores laborales, Países Bajos**

La cultura del consumo de tabaco, ampliamente extendida en el lugar de trabajo holandés, es, de hecho, una de sus características más arraigadas. En una encuesta nacional realizada durante el primer trimestre de 2000, dos tercios de los empleados contestaron que fumaban en el lugar de trabajo. Un tercio de los entrevistados dijeron experimentar molestias reales provocadas por el humo de tabaco. La primera versión de la Ley del Tabaco entró en vigor el 1 de enero de 1990. Dicha ley tiene por objeto proteger a los visitantes y empleados de los edificios/organismos públicos contra el aire contaminado por el humo de tabaco. Sin embargo, no se ha avanzado mucho en la consolidación de la norma contra el consumo de tabaco en el sector público.

Esto se ha debido principalmente al llamado «poldermodel» (en honor al sistema de terrenos ganados al mar por el que son conocidos los Países Bajos), el sistema por el que se rigen las empresas holandesas, que se basa en el consenso.

### 1.1. El tabaco en el ámbito laboral: el programa nacional

En 2000 la Fundación Holandesa de Tabaco o Salud (cuyo nombre actual es Defacto), en colaboración con el Centro Holandés para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, la Fundación Holandesa contra el Asma y Cicon (empresa con gran experiencia en la implantación de políticas para limitar el consumo de tabaco dentro de las grandes empresas), desarrollaron un programa nacional para implantar una norma contra el consumo de tabaco en todos los sectores laborales. Denominado «Smoking and the workplace» («El tabaco y el lugar de trabajo»), dicho programa nacional se desarrolló de acuerdo al modelo de consenso propio de las empresas del país.

### 1.2. Objetivos

- Que todos los empleados y empresas holandesas tengan conocimiento, a partir de principios de 2004, de la posibilidad de contar con una norma sobre el consumo de tabaco en la propia empresa u organización, mediante la introducción de una política al respecto.
- Que los delegados de salud y seguridad se familiaricen con el 'Stappenplan' (los 7 pasos para conseguir un ambiente laboral libre de humo de tabaco).
- Que los no fumadores estén protegidos contra el ACHT en el lugar de trabajo.
- Que dentro de las organizaciones se creen las condiciones necesarias para ayu-

dar a los empleados que quieren dejar el tabaco.

### 1.3. El «Stappenplan»

El «Stappenplan», que es un modelo para crear un ambiente laboral libre de humo de tabaco, se presenta como el método normalizado que debe seguir toda organización holandesa que desea implantar una política contra el consumo de tabaco. No se trata exactamente de un prototipo del «poldermodel» porque exige de la dirección de la empresa un papel de liderazgo y orientación mucho más enérgico. El modelo se desarrolla en los siguientes pasos:

1. Creación de un plan marco para la política sobre el tabaquismo: *Para llamar la atención sobre el tema.*
2. Creación de las estructuras necesarias para elaborar la política sobre tabaquismo de la empresa: *Se forma un grupo de trabajo en el que están representados la empresa, el comité de empresa, el servicio de sanidad y la división de comunicaciones.*
3. Elaboración de un inventario del problema: *Analizar cuántos empleados fuman, cómo los empleados ven las posibles soluciones, etc.*
4. Desarrollo del plan: *Poner por escrito lo que se desea conseguir mediante la política contra el consumo de tabaco, los plazos de implantación del plan, etc.*
5. Realización de las actividades: *La verdadera puesta en práctica de la nueva política en la organización.*
6. Evaluación de la política sobre el consumo de tabaco: *Hacer un seguimiento continuado de la política contra el consumo de tabaco. Relacionar las dificultades y plantear posibles soluciones.*

7. Ajuste y modificación del plan: *El desarrollo de una política sobre el consumo de tabaco es un proceso circular. El ajuste de dicha política se puede realizar repitiendo los pasos 4, 5 y 6.*

#### 1.4. Colaboración

Stivoro ha recibido ayudas del Ministro de Salud Pública para realizar este programa. El apoyo de la Administración es clave para el desarrollo de este programa nacional, que pretende un cambio total de actitudes en relación con el consumo de tabaco en el lugar de trabajo.

#### 1.5. Comentario final

El ámbito laboral puede contribuir de forma significativa al control del consumo del tabaco en el país. Por lo tanto, este programa nacional contribuirá a la mejora de la de todo el país. El programa 'El tabaco y el lugar de trabajo' se beneficia de la infraestructura, ya desarrollada para implantar los programas de seguridad y salud en el ámbito laboral. Es evidente que el éxito del programa dependerá en buena medida del apoyo y promoción de las instituciones públicas.

#### 2) Implantación del manual para centros de trabajo: lugares de trabajo libres de humo de tabaco y de problemas, donde sólo hay soluciones, Suiza

La Dirección Federal Suiza de Sanidad, el Secretario de Estado de Asuntos Económicos y la Asociación para la Prevención del Consumo de Tabaco han publicado conjuntamente este manual con el fin de terminar con la incertidumbre sobre cómo plantear la cuestión del consumo de tabaco en el ámbito laboral. Aunque la normativa para proteger a los no fumadores de los efectos del aire contaminado por el humo de tabaco se aprobó en

1993, es evidente que dicha normativa no ha sido suficientemente difundida.

#### 2.1. Objetivos

- Difundir entre toda la población activa lo previsto en el artículo de la Ley de Empleo Suiza que versa sobre la protección de las personas que no fuman.
- Apoyar a los no fumadores (el 67% de la población) para asegurar que sus derechos sean respetados.
- Promover que las personas que fuman consideren esta medida como un medio para mejorar la salud de la población, no como un acoso dirigido contra ellas. Se deberá, por tanto, contar con su colaboración para hallar soluciones aceptables para ambos colectivos.
- Asegurar un seguimiento asistencial que garantice que las personas que están dejando de fumar no utilizan simultáneamente distintos métodos/productos para dejar de fumar.

#### 2.2. Metodología

- Se da amplia difusión a un manual que presente los efectos para la salud personal del consumo involuntario de tabaco. Contiene sugerencias generales sobre cómo conseguir lugares de trabajo libres de humo de tabaco, expone –para los diferentes colectivos profesionales– los motivos que aconsejan determinadas actuaciones y finalmente detalla instrucciones concretas sobre la puesta en práctica de las medidas correspondientes.
- Se logra la participación de los representantes de los diferentes colectivos profesionales dentro de la empresa/organización, incluso los fumadores, en

la elaboración conjunta de las soluciones. Esto garantiza que las normas que se introducen gocen del amplio apoyo y aceptación de todos los interesados.

- En vista de que la población diana la constituyen todas las personas en edad de trabajar, se anuncia el manual a través de organizaciones empresariales, organizaciones de empleados, y se inserta publicidad en periódicos y revistas de carácter general.
- Se recopilan y difunden listas de organizaciones regionales de prevención del tabaquismo. Dichas organizaciones están a disposición de las empresas/organizaciones para prestarles asesoramiento, ayuda y orientación en relación con sus proyectos.
- Cuando las empresas lo desean, también se les brinda ayuda y orientación para sus campañas y proyectos dirigidos a motivar a su personal para dejar de fumar. Las organizaciones especializadas implantan los programas asistenciales que han demostrado ser efectivos.
- Se distribuyen ejemplares del manual gratuitamente.
- La Dirección Federal Suiza de Salud, el Secretario de Estado de Asuntos Económicos y la Asociación para la Prevención del Tabaquismo (a título de ONG), como coeditores, son los responsables solidarios del manual. Esto asegura que los temas recogidos en el mismo tengan mayor peso a la vez que una amplia aceptación.

### 2.3. Implantación

El contenido del manual, que se edita en forma de carpeta, muestra cómo se pueden hallar soluciones para introducir el concepto de lugares de trabajo «libres de humo de tabaco», si es preciso, mediante la creación

de «islas» para los fumadores. Dichas soluciones son aceptables para todos los sectores laborales y el manual explica las ventajas que consiguen tanto la empresa como la plantilla cuando se cumplen sus directrices.

El manual está disponible en cuatro versiones distintas:

- para grandes empresas
- para pequeñas y medianas empresas
- para restaurantes y hoteles
- para oficinas de las administraciones públicas

El informe presenta una síntesis de la situación jurídica actual, información sobre los efectos del consumo involuntario de tabaco, así como los elementos necesarios para conseguir un lugar de trabajo libre de humo de tabaco. También contiene 14 hojas encartadas para los directores administrativos, personal, comités ejecutivos, jefes de recursos humanos, médicos de empresa, directores de departamento y cuidadores, clientes y personal. Se ha preparado documentación para los empleados fumadores y no fumadores. También se ha desarrollado un «comic» para los empleados que comparten el despacho con fumadores.

El manual puede descargarse de la red desde el sitio (alemán) o (francés e italiano) bajo el epígrafe «Smoke-free workplaces»= «Rauchfreie Arbeitsplätze» o «Lieux de travail sans fumée».

### 3) Trabajar sin humo de tabaco— un programa nacional que proporciona a las empresas una caja de herramientas para crear un lugar de trabajo libre de humo de tabaco y ayudar a sus empleados a dejar de fumar, Suecia

En 1999, el Centro para la Prevención del Consumo del Tabaco, el Centro de Salud

Pública de Estocolmo y el Instituto Nacional Sueco de Salud Pública presentaron la caja de herramientas para empresas, «Trabajar sin humo de tabaco», en colaboración con la Fundación Corazón y Pulmones, la Asociación Sueca del Ambiente Laboral, los 22 Consejos Comarcales Suecos, las confederaciones de asociaciones patronales y los sindicatos. El objetivo del programa es proporcionar a las empresas herramientas eficaces para facilitar la creación de lugares de trabajo libres de humo de tabaco. Esta caja de herramientas se comercializa principalmente mediante un folleto que distribuyen las organizaciones participantes, así como a través de Internet. Es de una gran facilidad de uso y se ofrece a un precio módico –20 dólares USA–. Sólo se necesita una caja por empresa.

### 3.1. Contenido de la caja de herramientas para empresas, «Trabajar sin humo de tabaco»

**Primero**—un *manual* muy completo recoge los muchos aspectos del problema del consumo de tabaco en el lugar de trabajo, incluyendo las recomendaciones para una política sobre el consumo de tabaco, cómo tratar los problemas que surjan en la empresa, qué dice la Ley de Tabaco, los datos sobre el aire contaminado por el humo de tabaco, el material y los métodos disponibles para dejar de fumar, etc.

**Segundo**—la empresa tiene acceso a *asesores* a nivel nacional que proporcionan consejos y apoyo adicional.

**Tercero**—también se facilitan *estimaciones de los costes que el consumo del tabaco acarrea para la empresa*. Dichos costes se estiman en base a la evidencia científica disponible, y a partir del salario medio sueco, los costes de las prestaciones sanitarias y los costes del seguro de enfermedad. Los resultados se presentan para *motivar* a la empresa a que brinde a sus empleados un programa de tratamiento del tabaquismo. Se estima que, en función el salario del empleado, las

pausas adicionales de 0,5 horas/día cuestan a la empresa entre 1.760 y 2.345 dólares USA por año y fumador. La prestación por enfermedad adicional que perciben los fumadores, hasta el 30% más, que equivale a 2,5 días/año, cuesta a la empresa hasta 176-234 dólares USA por fumador y año. Dichas cifras se justifican de forma detallada en el folleto que se proporciona con una de las herramientas (ver el capítulo 4.4, Suecia).

**Cuarto**—se facilita un *programa de tratamiento del tabaquismo* fácilmente accesible, normalizado y profesional para que la empresa lo pueda ofrecer a sus empleados sin necesidad de contratar a profesionales externos. Esto es especialmente útil para las empresas pequeñas que carecen de un servicio de salud laboral. El coste para la empresa es muy moderado –aproximadamente de 62 dólares USA por empleado. Los materiales que se entregan al empleado que desea dejar de fumar son:

- a) «Abandono y liberación», un programa profesional de autoayuda para dejar de fumar (3 dólares USA).
- b) Tratamiento/asesoramiento gratuito a través de una «Línea de apoyo», una línea telefónica de ayuda atendida por asesores profesionales entre las 9h y las 20h todos los días laborables (hasta las 16h los viernes), y la «Línea Salud», un servicio de 24 horas de atención automática.
- c) Tratamiento farmacológico: terapia sustitutiva con nicotina (TSN) durante un mes (59 dólares USA). Se recomienda la colaboración con las farmacias para asegurar que se suministren las dosis adecuadas de TSN. También puede considerarse la administración de Bupropión, bajo supervisión médica.

### 3.2. Evaluación

En la evaluación se ha visto que la caja de herramientas tiene una buena acogida entre



las empresas. Los fumadores que abandonan el tabaco se manifiestan satisfechos con el manual de autoayuda y con la «Línea de apoyo».

Los datos indican que hemos conseguido comprometer a un nuevo actor en la prevención del tabaquismo: las empresas. Las empresas que nunca habían tratado los problemas relacionados con el consumo de tabaco en el ámbito laboral y que han comprado el paquete ya han visto los resultados: en sus organizaciones hay zonas libres de humo de tabaco cada vez más amplias y el número de empleados que dejan de fumar aumenta a diario. Los resultados preliminares de la «Línea de apoyo» son muy prometedores, con una abstinencia del orden del 30% a los 12 meses, según los autoinformes de los interesados.

### 3.3. Resultados

Se han vendido más de 1.500 paquetes a empresas y centros de salud laboral. Al comprometer directamente a la organización de la empresa y al calcular los costes que el consumo de tabaco acarrea para éstas, la caja de herramientas «Trabajar sin humo» ha resultado ser un tema de interés para las publicaciones internas. Se han publicado alrededor de 100 artículos que destacan los costes del consumo de tabaco para las empresas, argumentando que en buena lógica, éstas deberían ayudar a los empleados que lo deseen a dejar de fumar.

### 3.4. Costes

Los costes principales del proyecto han abarcado el salario de un jefe de proyecto a media jornada durante dos años. Estos costes se cubren con el precio de las cajas. Gracias a la buena acogida del producto en los medios de comunicación y la ayuda de las organizaciones, no se ha tenido que invertir en publicidad.

## CONCLUSIONES

Los principios clave de la puesta en práctica de una política de prevención del tabaquismo con garantías de éxito son:

- Partir de un enfoque basado en la protección de los empleados frente al ACHT, y no en contra de las personas que fuman.
- Centrarse en objetivos de salud y seguridad en relación con ACHT, no en los derechos individuales.
- Conseguir el compromiso y el apoyo de la dirección. Dicho apoyo puede hacerse patente entre los empleados mediante hojas informativas introducidas en los sobres de la nómina, carteles, boletines y otras vías de comunicación interna de la empresa.
- Orientar a los mandos intermedios y supervisores sobre cómo difundir y hacer cumplir la normativa del programa.
- Brindar a los empleados la oportunidad real y visible para participar en la planificación y puesta en práctica del programa.
- Informar al colectivo de empleados sobre los riesgos de combinar el ACHT con otras sustancias o materiales empleados en los procesos laborales.
- Prever plazos de entre cuatro y seis meses desde la fecha del anuncio del programa hasta la de su puesta en práctica, en función del tamaño de la organización y la magnitud del cambio que implica.
- Para promover la motivación, planificar la puesta en práctica del programa de forma que coincida con fechas señaladas, como por ejemplo, el día de año nuevo (cuando las personas están for-

mulando sus resoluciones de año nuevo), etc.

- Asegurarse de que las restricciones y el rigor de su cumplimiento son equitativos en todas las categorías laborales.
- Brindar a todos los empleados y sus familias programas de apoyo para dejar de fumar, antes y después de la implantación de la normativa sobre consumo de tabaco en la empresa.
- Hacer cumplir la normativa sobre ACHT del mismo modo que cualquier otra. Proporcionar formación a los responsables en relación con su cumplimiento. No hacer distinciones entre las pausas para fumar y las de cualquier otro tipo.
- Anticiparse para resolver posibles efectos colaterales (p.ej., la concentración del humo de tabaco en las áreas designadas).
- Una vez incorporados los aspectos normativos del programa, seguir brindando a los empleados apoyo asistencial para dejar de fumar y para consolidar la abstinencia a largo plazo.

#### AGRADECIMIENTOS

Para la redacción de este texto se han estudiado documentos de las siguientes organizaciones: Action on Smoking and Health, Health and Safety Executive and Health Education Authority (RU), European Foundation for the improvement of working and living conditions and Eastern Health Board (Irlanda), Jellinek, Alcon, Defacto and Dutch Center Workplace Health Promotion (Países Bajos), WHO-Partnerschaftsprojektes Tabakabhängigkeit in Deutschland and BKK Bundesverband (Alemania), Upper Austrian Sickness Fund (Austria), Fares and VIG (Bélgica), Danish Government (Dina-

marca), National Public Health Institute (Finlandia), Archée and Office Francaise de prevention du tabagisme (Francia), Fondation Luxemburgoeoise contre le cancer and ministry of health (Luxemburgo), ministry of health (Portugal), Ayuntamiento de Murcia, Gobierno de Navarra y Gobierno de Aragón (España), Center for tobacco prevention (Suecia), PROGEF (Suiza), California department of health services and U.S. Department of health and human services (EEUU) and Health Canadá (Canadá).

#### BIBLIOGRAFÍA

1. World Health Organisation. Third action plan for a smoke-free Europe. Geneva: World Health Organisation; 1993.
2. Parry, O, Platt, S, Thompson, C. Out of sight, out of mind: workplace smoking bans and the relocation of smoking at work. Health Promotion International, vol. 15, No. 2. Oxford: University Press; 2000.
3. WHO Regional Office for Europe. Policies to reduce exposure to environmental tobacco smoke. WHO Meeting, Lisbon, Portugal, 29-30 May 2000.
4. Puska, P. Stage development of tobacco legislation for a smoke-free environment with continuous information support. Helsinki; 2000.
5. Irish cancer society & Irish heart foundation. Going smoke-free. How to introduce a smoking control policy in the workplace. Coordinator's guide. Dublin: Irish cancer society & Irish heart foundation; 1993.
6. Health Education Authority. Healthier Nation. London: Health Education Authority; 1999.
7. Secretary of state for health and the secretaries of state for Scotland, Wales and Northern Ireland. Smoking kills. A White Paper on tobacco. London: Secretary of state for health; 1998.
8. Cipret & Service de Santé du personnel de l'Etat. Entreprise sans fumée, mais pas sans fumeurs. Geneva: Cipret & Service de Santé du personnel de l'Etat; 1999.

9. Raw, M. Smoking cessation guidelines for health professionals. A guide to effective smoking cessation interventions for the health care system. *Thorax*; 53 (suppl. 5, Pt1), 1998.
10. Irish cancer society & Irish heart foundation. Going smoke-free. Employee survey. Dublin: Irish cancer society & Irish heart foundation; 1993.
11. Action on Smoking and Health. Smoking in the workplace. Action on Smoking and Health, National Asthma Campaign, Trades Union Congress and WHO-Europe Partnership Project. London; 1999.
12. Fondation Luxembourgeoise contre le cancer. Gestion du tabagisme en entreprise. Luxembourg: Fondation Luxembourgeoise contre le cancer ; 1998.
13. Health Education Authority. Smoking policy for the workplace. An update. London: Health Education Authority; 1999.
14. World Health Organization. Evaluating tobacco control activities. Geneva: World Health Organization; 1998.

**Anexo 1**  
**Ejemplo de cuestionario para encuesta entre los empleados<sup>10</sup>**

El presente cuestionario tiene por objeto recoger información sobre el consumo de tabaco en nuestro lugar de trabajo. La información recogida se empleará junto con otros datos para desarrollar la política de prevención del tabaquismo que mejor se ajusta a nuestra organización.

El cuestionario es totalmente confidencial. Se ruega responda a todas las preguntas.

*Para informaciones suplementarias, sírvase contactar con..... (coordinador).*

1. Indique su sexo:  varón  mujer
2. Indique su edad:  19 – 29  30 - 39  
 40- 49  50 - 65
3. Indique su horario de trabajo:  jornada normal de 9 a 17  
 turno de primera hora  
 turno de última hora  
 otros
4. ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su situación actual?
- No fumo (proceda a la pregunta 7)  Fumo pero deseo fumar menos  
 Fumo pero deseo dejarlo  Fumo y no deseo ni dejarlo ni reducir el consumo
5. Si es fumador/a de cigarrillos, ¿cuántos fuma al día?
- 1-10  11-20  21-30  30+
6. Si fuma ¿tendría interés en alguno de las posibilidades relacionadas a continuación?
- Curso para dejar de fumar  Manuales de autoayuda  
 Asesoramiento individual  Otras informaciones sobre fuentes de ayuda externa
7. ¿Cuál de los siguientes describe mejor el lugar donde trabaja?
- Despacho privado  Fábrica/tienda  
 Oficina compartida/oficina diáfana  Otros.....
8. ¿Se permite fumar en su lugar de trabajo?  sí  no
9. Mientras trabaja, ¿está expuesto/a al humo de otros (consumo involuntario de humo)?
- (a) En su lugar de trabajo (b) En la cafetería
- todo o casi todo el tiempo  todo o casi todo el tiempo

- parte del tiempo
- rara vez o nunca
- parte del tiempo
- rara vez o nunca

10. ¿En qué medida le molesta el humo de tabaco de los demás (consumo involuntario del humo de tabaco)?

- Mucho
- Algo
- Poco o nada

11. ¿Está de acuerdo en que el hecho de respirar el humo de los demás (consumo involuntario) no le perjudica?

- sí
- creo lo contrario, que puede ser causa de enfermedades
- No lo sé

12. Indique lo que cree que debería de ser el tratamiento del consumo de tabaco en su zona de trabajo:

- Totalmente prohibido
- Restringido
- Permitido
- No lo sé

13. Indique lo que cree que debería de ser el tratamiento del consumo de tabaco en la cafetería:

- Totalmente prohibido
- Restringido
- Permitido
- No lo sé

14. Si desea hacer algún comentario sobre el consumo de tabaco en su lugar de trabajo, sírvase utilizar el espacio que figura a continuación:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....