



## Cómo promover ambientes 100% libres de humo en espacios laborales<sup>1</sup>

La iniciativa de implementar ambientes 100% libres de humo de tabaco puede provenir de cualquier empleado de una empresa u organización, sin importar su jerarquía. No obstante, es imprescindible lograr que quienes tienen el poder de decisión en la institución asuman un compromiso que permita llevarla adelante. La implementación es un proceso gradual que busca transformar la cultura de la organización y, por lo tanto, requiere participación, consenso y comunicación.

Para lograr que la iniciativa sea puesta en práctica, hay algunas recomendaciones que pueden resultar útiles:

- 1. Buscar aliados** para solicitar a los directivos la implementación de ambientes 100% libres de humo y para que la iniciativa sea percibida por los demás como un pedido de un grupo o de un sector. Es recomendable que la propuesta cuente con el apoyo de algunos compañeros ya que es muy difícil que un individuo solo pueda generar un cambio perdurable en la organización.
- 2. Elaborar una propuesta** que acompañe y respalde la solicitud. De esta manera, será más factible que sea considerada por quienes tienen poder de decisión en la organización. La propuesta puede contener los fundamentos de la iniciativa, las actividades necesarias para que sea exitosa y las ventajas que su implementación tendrá para la organización o empresa.

### Fundamentos para la implementación de ambientes 100% libres de humo en los espacios laborales

Para lograr el compromiso institucional, es importante transmitir que el humo de tabaco ajeno no es una simple molestia sino que genera graves daños a la salud<sup>2</sup>, lo que ha sido comprobado científicamente y aceptado por la OMS<sup>3</sup>. Además de este motivo, existen una gran cantidad de fundamentos por los cuáles es indispensable propiciar ambientes libres de humo:

- ✘ Hay una tendencia mundial a sancionar leyes que garantizan la protección de la población contra los efectos mortales del humo de tabaco ajeno. En Argentina, ya son siete las provincias que cuentan con leyes de ambientes 100% libres de humo de tabaco que abarcan la gran mayoría de lugares públicos y privados con acceso público.
- ✘ Está comprobado que la separación entre áreas para fumadores y no fumadores dentro del mismo espacio o edificio es ineficaz para reducir la



exposición al humo de tabaco ajeno. Tampoco es efectivo abrir las ventanas ni utilizar dispositivos de ventilación o purificadores de aire<sup>4</sup>.

- ✘ Los empresarios están obligados a proporcionar un medio laboral sano y seguro y pueden ser considerados responsables de los daños causados a la salud de sus empleados si no garantizan las medidas básicas de seguridad.
- ✘ La implementación de ambientes 100% libres de humo es parte de una política de protección y promoción de los derechos humanos, ya que la exposición al humo de tabaco ajeno dificulta el goce de ciertos derechos fundamentales reconocidos en tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional, como el derecho a la vida<sup>5</sup>, el derecho a la integridad física<sup>6</sup>, el derecho a la salud<sup>7</sup> y el derecho a condiciones de trabajo dignas y equitativas<sup>8</sup>.

### **Actividades sugeridas para la implementación de ambientes 100% libres de humo en empresas u organizaciones**

Un punto importante para lograr la implementación de ambientes libres de humo es acompañar la propuesta de un plan de actividades. Estas actividades dependerán de las características propias de la organización, como pueden ser el número de empleados y la estructura edilicia. No obstante, existen algunos pasos que pueden detallarse en la propuesta que se presentará a la dirección de la empresa y que serán de gran utilidad para la puesta en marcha del proyecto.

- 1. Conformar un grupo de trabajo** compuesto por representantes de distintos sectores de la empresa u organización, con el propósito de definir de manera consensuada la estrategia y acciones a llevar adelante. Este grupo puede ser el mismo que tomó la iniciativa, aunque sería recomendable que se sumaran algunas otras personas.
- 2. Realizar un diagnóstico de la situación** para detectar los comportamientos corrientes (por ejemplo, los lugares donde habitualmente se fuma), la percepción sobre el tema y la predisposición al cambio. Este diagnóstico puede establecerse en el marco de reuniones a las que asistan todos (si la organización es pequeña) o a través de un cuestionario sencillo suministrado a todo el personal.
- 3. Dar a conocer el programa** de “Ambiente Laboral Libre de Humo” a todo el personal y comunicar las actividades que se llevarán adelante.
- 4. Organizar alguna actividad de sensibilización y educación sobre el tema**, como puede ser una reunión informativa o un taller de motivación.
- 5. Indicar a través de carteles comprensibles para todos** cuáles son los lugares designados transitoriamente para fumar y los ambientes en los que está prohibido hacerlo. El objetivo final de la iniciativa debe ser la prohibición total de fumar en el



espacio de trabajo. Esta es la recomendación internacional más aceptada y es el modo de garantizar que el cumplimiento de la medida perdure en el tiempo.

6. **Redactar una norma** y establecer pautas para su cumplimiento y sanciones ante el incumplimiento. La norma escrita evita conflictos.
7. **Brindar apoyo para dejar de fumar** a los empleados fumadores que lo deseen, de acuerdo a las posibilidades de la empresa.
8. **Medir los resultados periódicamente** para evaluar si se está cumpliendo la norma y la opinión del personal.

### Algunas ventajas para las empresas que implementan ambientes 100% libres de humo

- ✘ **Protegen la salud de los empleados y empleadas**, sobre todo la de las personas que no fuman, evitando las consecuencias de la inhalación del humo de tabaco. Además, está comprobado que quienes fuman reducen un 30% el consumo de tabaco cuando la institución es libre de humo, y aumenta un 4% la tasa anual de los que dejan de fumar.
- ✘ **Aumenta la satisfacción de todo el personal**, tanto de los no fumadores como de los fumadores. El personal se siente protegido por la empresa o institución y se evitan conflictos laborales.
- ✘ **Mejora la imagen institucional** de la empresa u organización que pasa a ser percibida como una entidad que se preocupa por la salud del personal.
- ✘ **Aumenta la productividad**, ya que los fumadores suelen ocupar un tiempo considerable para fumar en el horario laboral y tienen mayor ausentismo.
- ✘ **Se reducen los gastos médicos por enfermedad**, que son más elevados cuando las personas están expuestas al humo de tabaco ajeno.
- ✘ **Disminuyen otros gastos de la empresa u organización**, como los relativos al mantenimiento y la limpieza y los costos de seguros contra incendios, ya que disminuye el riesgo.

### Errores frecuentes que pueden evitarse

- Designarse como único responsable del cambio institucional
- Decretar a la organización libre de humo sin consenso ni participación
- No conformar un grupo a cargo del proyecto o no incluir a todos los sectores
- No proveer ayuda a las personas que fuman
- No programar seguimiento de las acciones
- No planificar espacios de intercambio con el personal de la institución
- Anunciar que la organización será libre de humo sin acompañar el proceso de transformación cultural a través de educación y comunicación



---

#### REFERENCIAS:

<sup>1</sup> Documento basado en el **Manual de Ambientes laborales libres de humo de tabaco**, Programa Nacional de Control de Tabaco, Ministerio de Salud de la Nación, 2005 y en la **Guía Nacional de Instituciones de Salud libres de humo**, Programa Nacional de Control de Tabaco, Ministerio de Salud de la Nación, 2005

<sup>2</sup> **Las consecuencias a la salud debido a la exposición involuntaria al humo de tabaco: Informe del Cirujano General Humo de Segunda Mano, Lo que Significa para Usted.** Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU., Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, Centro Coordinador para la Promoción de Salud, Centro Nacional para la Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción de la Salud, Oficina de Tabaquismo y Salud, 2006. Ver: [http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/secondhandsmoke\\_sp.pdf](http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/secondhandsmoke_sp.pdf)

<sup>3</sup> **Convenio Marco para el Control del Tabaco**, Organización Mundial de la Salud, 2003. Disponible en: <http://www.ops-oms.org/Spanish/DD/PUB/sa56r1.pdf>

<sup>4</sup> **Humo de tabaco ambiental**, Asociación Americana de Ingenieros de Calefacción, Refrigeración y Aire acondicionado (ASHRAE), 2005. Ver: <http://www.ashrae.org/aboutus/page/335>

<sup>5</sup> Art. 4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCYP)

<sup>6</sup> Art. 5 de la CADH.

<sup>7</sup> Art. 10 del Protocolo de San Salvador a la CADH (Protocolo de San Salvador) y art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

<sup>8</sup> Art. 7 del Protocolo de San Salvador, art. 6 PIDESC.