

دراسة نوعية تقييمية لواقع تطبيق سياسات منع التدخين في مراكز العمل في لبنان

كان الهدف من هذه الدراسة تقييم سياسات منع التدخين وتفعيلها في مراكز العمل في لبنان. شاركت في هذه الدراسة خمس مؤسسات كانت قد فرضت سياسات منع التدخين في مراكز عملها. فتم إجراء خمس مقابلات مع مدراء الموارد البشرية في هذه المؤسسات كما عُقدت خمس حلقات حوار مع كل من الموظفين المدخنين والموظفين غير المدخنين (ما مجموعه ٤٤ موظفاً).

خلاصة النتائج الرئيسية

أسباب تطبيق سياسات منع التدخين

كشفت النتائج أن كل مراكز العمل التي تم إستجوابها لم يعتبر تعرّض الموظفين لمضار دخان السجائر غير المباشر (السلبى) سبباً لإعتماد سياسات منع التدخين. الأسباب الرئيسية لتبني هذه السياسات كانت:

١. أعضاء الإدارة العليا كانوا من غير المدخنين؛
٢. تتماشى هذه السياسات مع مهمتهم التنظيمية العامة؛
٣. نشأت فكرة تبني سياسات منع التدخين إستجابةً لشكاوى ومطالب الموظفين غير المدخنين.
٤. كان تبني هذه السياسات جزءاً من عملية إتخاذ تدابير صديقة للبيئة كإعادة التدوير وترشيد الطاقة، إلخ.

درجات تطبيق سياسات منع التدخين

ثلاث من هذه المؤسسات الخمس طبقت منع كلي للتدخين في المساحات المغلقة من مراكز عملها في حين طبقت الأخرتان منعاً جزئياً (تضمّن أقساماً للمدخنين وأخرى لغير المدخنين). إضافةً إلى ذلك، قامت إثنان من هذه المؤسسات بإدخال سياسات منع التدخين ضمن صيغة مكتوبة موثقة كجزء من سياسة الشركة.

في أماكن العمل حيث تم فرض منع كلي للتدخين:

١. التدخين ممنوع في المكاتب ومسموح فقط على الشرفات مع إغلاق الباب، أو خارج المبنى.
٢. منافذ السجائر غير متوفرة.
٣. التدخين غير مسموح في المركبات التابعة للمؤسسة.

في أماكن العمل حيث تم فرض منع جزئي للتدخين:

١. هناك أقساماً داخل المبنى يُسمح فيها بالتدخين وأخرى يُمنع فيها.
٢. يُسمح للمدخنين بالتدخين في مكاتبهم الخاصة إذا كانوا متواجدين لوحدهم فيها أو إذا كانوا قد حصلوا على موافقة زملائهم في المكتب.
٣. هناك قسم للتدخين في الطابق نفسه مزود بوسائل تهوية، يُسمح للمدخنين بالحصول على إستراحة للتدخين في داخله.

تطبيق سياسة منع التدخين

كانت العوامل المعيقة والعوامل المسهّلة لتطبيق سياسة منع التدخين؛ والتي تم الحديث عنها في كل من المؤسسات الخمس، متشابهة بغض النظر عن نوع السياسة المطبقة وعن وضع الأشخاص الذين تم إستجوابهم (مدخنين أو غير مدخنين).

العوامل المعيقة كانت:

١. تؤدي إستراحات التدخين خلال ساعات العمل إلى خسارة في الإنتاجية.
٢. يشعر المدخنون بالتمييز ضدهم عندما يضطرون للذهاب إلى خارج المبنى للتدخين.
٣. لا يتمكن المدخنون من التركيز على عملهم إذ تقيهم الرغبة بالتدخين منسغلي البال.
٤. هناك العديد من المدخنين.
٥. في بيئة مشحونة بالضغط، من شأن التدخين تخفيف الضغط.

العوامل المسهّلة كانت:

1. تحمي سياسات منع التدخين الأشخاص المدخنين وغير المدخنين على حد سواء من دخان السجائر غير المباشر.
2. توفر هذه السياسات بيئة عمل نظيفة للمدخنين وغير المدخنين.
3. تشجع هذه السياسات المدخنين على التخلي عن إستهلاك السجائر وتحول دون لجوء غير المدخنين إلى هذه العادة.
4. تساهم هذه السياسات في تغيير المعايير الإجتماعية تجاه التدخين مما يضعف تقبّل المجتمع له.

تفعيل سياسات منع التدخين والإلتزام بها

بشكل عام لم تكن هناك تدابير صارمة لتفعيل السياسات في أي من مراكز العمل. ويتم عادة تنبيه المخالفين إلى وجود سياسات تمنع التدخين وأنه يتوقع منهم الإلتزام بها بعد ذلك. يتفق المستجيبون عموماً أن التفعيل الصحيح عزز عملية الإلتزام بتلك السياسات. قام الأشخاص الذين تم إستجوابهم في المؤسسات الخمس بالتشديد على أهمية وجود آليات للتفعيل الصارم (بما في ذلك نظام معاقبة أو فرض غرامات) بالإضافة إلى هيئة تفعيل رسمية.

العوائق الرئيسية التي تقف في وجه التفعيل والتي تم ذكرها في مراكز العمل المشاركة كانت:

1. يُظهر المجتمع اللبنانية تجاهلاً تاماً لحقوق غير المدخنين،
2. يشعر غير المدخنين بعدم الارتياح إزاء المطالبة بحقوقهم خوفاً من المواجهة مع زملائهم.

العوامل المسهّلة للتفعيل كانت:

1. أنه تم تطبيق سياسات منع التدخين في وقت مبكر لدى تأسيس المكتب.
2. إحترام ودعم حق غير المدخنين بتنشّق الهواء النظيف.
3. أن كثير من اللبنانيين خضعوا لهذه السياسات أثناء تواجدهم في الخارج، ومن هنا إستعدادهم للإلتزام بهذه السياسة في لبنان.

العوائق التي تقف في وجه الإلتزام والتي تم ذكرها في مراكز العمل المشاركة كانت:

1. التبغ هو مادة تنتسب بالإدمان.
2. تراخي الدولة اللبنانية العام في تطبيق السياسات وتفعيلها.
3. تكوّن الإدارة العليا في تطبيق وتفعيل سياسات منع التدخين.

العوامل المسهّلة للإلتزام التي تم ذكرها في مراكز العمل المشاركة كانت:

1. يجب فرض سياسات منع التدخين وإحترامها من قبل الإدارة العليا.
2. تبادل المعلومات المتعلقة بالأضرار التي يسببها دخان السجائر غير المباشر ونشر هذه المعلومات.
3. التصدي للإنتهاكات بحزم؛ إذ من شأن المستوى العالي من التفعيل أن يؤدي إلى مستوى عال من الإلتزام.
4. توفير مكان بديل للمدخن من أجل التدخين (سواء خارج المبنى، أو ضمن مناطق محددة داخل المبنى...)
5. من المهم تقديم الدعم للإقلاع عن التدخين.

إستنتاجات

تظهر التجارب المسجّلة من مراكز العمل الخمسة التي تمت دراستها أنه بالإمكان في الواقع تطبيق سياسات منع التدخين بنجاح في لبنان. بالرغم من تواجد عوائق في وجه التطبيق والتفعيل والإلتزام فقد كشفت النتائج عن عوامل مسهّلة مؤاتية. يتفق كل من المدراء والموظفين على أن التطبيق السليم يؤدي إلى الإلتزام السليم. ويُعتبر كل من الدعم والتأييد من الإدارة العليا عنصرين حاسمين في التطبيق الناجح لهذه السياسات. هذا ويجب نشر المزيد من الوعي حول مضار التعرّض لدخان السجائر غير المباشر. إن فهم العوامل المسهّلة والعوامل المعيقة للتطبيق والتفعيل والإلتزام، يحفز المؤسسات الأخرى التي تخطط لإعتماد سياسات منع التدخين على تبني هذه السياسات.

فريق البحث

تألّف فريق البحث من: الدكتورة ريم نقاش (باحثة رئيسية / أستاذة بحوث مساعدة)، والسيدة جوانا خليل (باحثة / منسقة للمشروع)، والدكتورة ريم عفيفي (باحثة رئيسية مشاركة / أستاذة مشاركة)، والدكتورة مونيكا شعيا (باحثة رئيسية مشاركة / أستاذة مشاركة) من كلية علوم الصحة في الجامعة الأميركية في بيروت. تم تمويل هذا المشروع من قبل المركز الدولي للبحوث الإنمائية – هيئة البحوث الدولية لمكافحة التبغ. إمتدت مرحلة جمع المعلومات من أيار / مايو ٢٠٠٩ إلى آب / أغسطس ٢٠٠٩. نخص بالشكر جميع المؤسسات والأفراد الذين شاركوا في هذه الدراسة. ■