**Ryge- og e-rygepolitik**
Det er påbudt arbejdsgiver, at udarbejde en **skriftlig** rygepolitik og e-rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere. Denne skal som minimum indeholde oplysninger om, hvorvidt og hvor der må ryges (og e-ryges) på arbejdspladsen samt oplysning om konsekvenserne ved overtrædelse af arbejdspladsens rygepolitik. I henhold til gældende lovgivning er det ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser. Rygeforbuddet omfatter alle, der færdes i praksis, inklusiv patienter. Hvis der på arbejdspladsen er eller træffes beslutning om at etablere rygerum eller rygekabiner, hvor rygning kan finde sted, er det påbudt, at der ved synlig skiltning informeres om, at luften i omgivelserne uden for disse kan være sundhedsskadelig.

Særligt vedrørende e-rygepolitik

Der gælder ikke et generelt lovgivningsmæssigt forbud mod rygning af elektroniske cigaretter, men på arbejdspladser, hvor børn og unge opholder sig, er det forbudt. Det må antages at det betyder, at der på en lægepraksis skal indføres et forbud, i de områder hvor der er patienter, da disse også vil være børn og unge.

Politikken for anvendelse af elektroniske cigaretter skal som minimum indeholde oplysning om, hvorvidt og i givet fald hvor, der må anvendes elektroniske cigaretter. Fx udendørs eller i et særligt rygerum. Politikken skal være tilgængelig for såvel medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, som for besøgende af steder med offentlig adgang.

E-rygepolitikken kan indarbejdes i arbejdspladsens eksisterende rygepolitik. Det kan fx tilføjes, at: ”Der gælder samme regler for rygning af elektroniske cigaretter, som for almindelige cigaretter. ”

Tjekliste til en skriftlig ryge- og e-rygepolitik:

Må der ryges/e-ryges nogen steder indendørs eller udendørs på lægepraksis matrikel?

Må der ryges/e-ryges uden for matriklen, og i givet fald hvor?

Må der ryges/e-ryges i rygerum?

Hvornår må der ryges/e-ryges (må der x. ryges ved møder eller i pauser)?

Hvad er konsekvensen af en overtrædelse?

I forhold til konsekvensen af en overtrædelse, kan det fx angives: ”overtrædelse af arbejdspladsens ryge- og e-rygepolitik vil kunne få konsekvenser for ansættelsesforholdet. ”