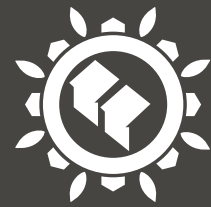


Gravide

Vejledning om arbejde ved graviditet og amning

Industriens Branchearbejdsmiljøråd



i-bar.dk



Denne vejledning angiver det niveau og den gode praksis, som parterne ønsker for gravide og ammende på arbejde i industrien. Formålet er at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Den henvender sig først og fremmest til gravide, ledelse og arbejdsmiljøorganisation.

Vejledningen sætter fokus på de risici, der kan være ved erhvervsarbejde og graviditet, muligheder for fastholdelse af gravide, forebyggelse af fosterskader samt påvirkninger, der skal vurderes, hvis en medarbejder ammer.

Der kan være særlige forhold på virksomheden, som gør det nødvendigt at kontakte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet har haft vejledningen til gennemsyn og finder indholdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningen som den foreligger og har ikke taget stilling til, om den dækker samtlige relevante emner inden for det pågældende område.

Vejledningen er finansieret af Industriens Branchearbejdsmiljøråd, som er arbejdsmarkedets part i industriens fælles forum for arbejdsmiljøaktiviteter.

Vejledningen erstatter vejledningen om graviditet og arbejde i industrien – *Fasthold den glade begivenhed*, 2002.

Denne og andre publikationer om et godt og sikkert arbejdsmiljø findes i elektronisk form på Industriens Branchearbejdsmiljøråds hjemmeside www.i-bar.dk. Materialerne fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd kan også fås ved henvendelse til egen organisation.



i-bar.dk

Layout, produktion og tryk: Rosendahls a/s

Trykt på miljøvenligt papir

Foto: Harry Nielsen og arkiv

Oplag: 2000

marts 2016

ISBN 978-87-93174-10-8



Indhold

4

1. Erhvervsarbejde og graviditet

4

2. Risici ved erhvervsarbejde under graviditet
 - 2.1 Risikofaktorer for gravide

5

3. Forebyggende foranstaltninger
 - 3.1 Foranstaltninger ved graviditet
 - 3.2 Omplacering
 - 3.3 Hjemsendelse
 - 3.4 Fraværsmelding
 - 3.5 Sygemelding
 - 3.6 Løn
 - 3.7 Dagpenge

6

4. Den ammende medarbejder

7

5. Kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet
 - 5.1 Trin 1: Den generelle kortlægning og vurdering
 - 5.2 Trin 2: Den individuelle vurdering

8

6. Graviditetspolitik
 - 6.1 Graviditetspolitikens formål
 - 6.2 Generel kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet
 - 6.3 Individuel vurdering af arbejdsmiljøet
 - 6.4 Virksomhedens rolle ved graviditet
 - 6.5 Kommunikation om graviditetspolitikken
 - 6.6 Anvendelse af graviditetspolitikken
 - 6.7 Vedligeholdelse af graviditetspolitikken

10

- Bilag

11

- Henvisninger

1. Erhvervsarbejde og graviditet

Graviditet er en glædelig begivenhed, og beskyttelse af gravide og det ufødte og nyfødte barn er en investering i den fælles fremtid. Det er derfor vigtigt, at der på arbejdspladsen skabes rammer, hvor gravide og ammende kan arbejde sikkert og trygt under graviditet og amning.

Gravide har samlet væsentligt mere fravær end ikke-gravide, og en del fravær skyldes arbejdet. Forskellige faktorer påvirker omfanget af fraværet, bl.a. har gravide med fysisk krævende arbejdsfunktioner, højt arbejdstempo og skiftende arbejdstider et højere fravær.

Fravær hos gravide har omkostninger for den gravide, for virksomhederne og for samfundet, og unødvendigt fravær skal derfor forebygges.

Der er også andre hensyn at tage til en gravid end forebyggelse af fosterskader. Under graviditeten sker der en række ændringer med krop og kredsløb. Kroppen belastes mere og det medfører, at gravide hurtigere bliver trætte.

Mange gravide oplever især i sidste halvdel af graviditeten behov for tilpasninger og aflastninger i deres arbejde. Undersøgelser viser, at når tilpasnings- og aflastningsbehov bliver imødekommet, bliver sygefraværet hos gravide mindre. Flere pauser og nedsættelse af arbejdstempo begrænser risikoen for bækken- og lændesmerter. Det kan indirekte reducere fraværet.

Det er derfor vigtigt, at gravide får støtte fra ledelse og kolleger og mulighed for tilpasninger i deres arbejdsfunktioner.

2. Risici ved erhvervsarbejde under graviditet

Generelt er der ikke noget der tyder på, at erhvervsarbejde under graviditet er sundhedsskadeligt for hverken mor eller barn. Gravide kan normalt passe deres arbejde gennem hele graviditeten, når arbejdsmiljøet er kortlagt og der er gennemført de nødvendige forebyggende foranstaltninger og hensyn.

Fosteret kan tage skade under graviditeten.

Fosterskader er ifølge Arbejdstilsynet betegnelsen for alle tilstande, hvor fosteret ikke udvikler sig normalt. Det kan være ufrivillig abort, for tidlig fødsel, hæmning af fosterets vækst, dødfødsel og medfødte misdannelser. Fosterskader er også sygdomme, der opstår i fostertilstanden, men som først viser sig senere i livet som svækket udvikling af intelligensen, nedsat forplantningsevne og nogle sjældne kræftformer.

Det er ikke altid enkelt at afgøre, om en påvirkning udgør en sundhedsrisiko. Dels fordi den tilgængelige viden på det konkrete område kan være begrænset, dels fordi grænsen mellem risici og faktorer, der kan være til gene for den gravide, særligt inden for ergonomiske påvirkninger, måske er ubetydelig. Ved tvivl om risici skal den gravide skånes for risikofyldte påvirkninger.

En vigtig forudsætning for at kunne fastholde gravide medarbejdere er, at der som led i arbejdspladsvurderingen (APV) gennemføres en grundig vurdering og kortlægning af de gravides arbejdsmiljø, udarbejdes handleplaner når der foreligger risici, samt etableres en løbende dialog mellem den gravide og ledelsen omkring eventuelle behov for aflastning. Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig APV. Den skal udarbejdes af arbejdsgiveren og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i fællesskab. Der skal udarbejdes en handlingsplan, og der skal følges op på planen.

2.1 Risikofaktorer for gravide

Af At-vejledning A.1.8-5 om Gravides og ammendes arbejdsmiljø fremgår en række forhold, der kan udgøre en fare for graviditeten eller ved amning.

Påvirkninger i arbejdet som kan skade mor og barn og som må vurderes ved graviditet:

- Gentagent løftearbejde, skiftende arbejdstider, lange rækkeafstande og langvarigt stående og gående arbejde – fx ved løft og håndtering af tunge emner og ved plukkearbejde

- Stoffer og materialer, herunder kræftfremkaldende og hormonforstyrrende stoffer, organiske opløsningsmidler, bly, kviksølv, vinylklorid, styren og phthalater – fx udsættelse for syrehærdende lakker i træ- og møbelindustrien, styren i glasfiberindustrien, chloroform (trichlormethan) i laboratorier og bly i metalindustrien
- Ioniserende stråling – fx undersøgelse af svejse-sømme
- Anden ikke-ioniserende stråling – fx ved længerevarende modstandssvejsning
- Smitsomme sygdomme (bakterier, svamp eller virus, som kan have en skadelig påvirkning af fosteret uden moderen har været syg) – fx papegøjesyge i fjerkræbranchen (se Håndbog om zoonoser udarbejdet af flere branchearbejdsmiljøråd)
- Støj: kraftig støj over 85 dB(A) over en arbejdsdag kan sandsynligvis påvirke fosteret, dels ørerne, dels andre dele af organismen. Hørelsen kan sandsynligvis skades af kraftig lavfrekvent støj (under 500 Hz)
- Ultralyd – fx svejsning af plast
- Helkropsvibrationer – fx kørsel på ujævnt underlag
- Ekstrem varme ved temperaturer over 35 °C – fx støberier eller i nærheden af store industriovne
- Lang daglig arbejdstid – fx arbejdsdage på over 8 timer

Det er ikke muligt at lave en komplet liste over arbejder, der er skadeligt for den gravide og/eller fosteret.

3. Forebyggende foranstaltninger

Den gravide bør hurtigst muligt efter at graviditeten er konstateret orientere ledelsen. Nogle påvirkninger er særligt problematiske i den første tredjedel af graviditeten, mens andre først er det senere. Arbejdsgiveren skal under alle omstændigheder have kendskab til graviditeten for at kunne leve op til sit ansvar, fx hvis der er behov for at gennemføre særlige foranstaltninger.

Det er et grundlæggende princip, at arbejdet skal tilpasses den ansatte. Princippet gælder også i forbindelse med gravide.

Særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende skal beskyttes mod farer. Hvis det i APV vurderes, at en risiko vil få negativ indvirkning på graviditeten eller amningen, skal arbejdsgiveren foretage sig følgende i prioriteret rækkefølge over for den gravide eller ammende:

- Sørge for tekniske foranstaltninger eller ændret indretning af arbejdsstedet – eller hvis det ikke er tilstrækkeligt eller muligt da at
- ændre i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet – eller hvis det ikke er tilstrækkeligt eller muligt da at
- overføre den gravide eller ammende til andre opgaver – eller hvis det ikke er tilstrækkeligt eller muligt da at
- beslutte, at den gravide eller ammende ikke må beskæftige sig med det pågældende arbejde

3.1 Foranstaltninger ved graviditet

Eksempler på praktiske løsninger:

- Problem: Lim med opløsningsmidler
- Løsning: Limen erstattes af lim uden opløsningsmidler
- Problem: Stående og gående arbejde
- Løsning: Afvekslende arbejde med siddende og stående arbejde med mulighed for aflastning ved brug af stol
- Problem: Mange lave løft med foroverbøjning ved sortering af emner
- Løsning: Palleløfter så pallen løftes til korrekt arbejds højde
- Problem: Tunge løft/skub af arkivvogne på kontorområdet
- Løsning: Mindre læs på vognene, gå to gange, anvende motoriserede vogne
- Problem: Ilægning i maskine med tunge løft
- Løsning: Omplacering til mindre tungt arbejde
- Problem: Weekendarbejde (2 x 12 timer pr. uge)
- Løsning: Omplacering til skift a ca. otte timer dagligt

3.2 Omplacering

Omplacering tages i brug, når det ikke kan lade sig gøre at fjerne sundhedsmæssige risici for den gravide. Omplacering sker til arbejdspladser, hvor der ikke er risici for den gravide eller fosteret. Det vil sige arbejdsplad-

ser, der er vurderet som egnede for gravide. Der kan være tale om hel, delvis og midlertidig omplacering:

- Delvis omplacering sker, når kun en del af den gravides arbejde kan betyde risici for graviditeten
- Hel omplacering kommer på tale, når det samlede arbejde vurderes at udgøre en risiko
- Midlertidig omplacering kan være nødvendig ved tvivl i afklaringsperioden, og indtil fx tekniske foranstaltninger er gennemført

Omplacering vedrører ikke kun den gravide. Omplacering er også en sag for kolleger og ledere. Alle skal være klar til at hjælpe og gøre deres til, at omplaceringen bliver vellykket.

3.3 Hjemsendelse

Hjemsendelse er den sidste løsning for at undgå påvirkninger, der kan udgøre en fare for den gravide eller fosteret. Hjemsendelse kan være delvis, hel og midlertidig:

- Delvis hjemsendelse bruges, når kun en del af arbejdet medfører risiko for den gravide eller fosteret. Eksempelvis kan hjemsendelse dække den del af arbejdstiden, der foregår om natten, hvis det ikke er muligt med omplacering til dagarbejde. Eller hjemsendelse kan dække den del af arbejdstiden, hvor det ikke er muligt at omplacere den gravide
- Hel hjemsendelse bruges, når de mulige arbejdsopgaver medfører risiko for den gravide eller fosteret
- Midlertidig hjemsendelse bruges, når omplacering ikke umiddelbart er mulig og der er tvivl om arbejdet er skadeligt for den gravide eller fosteret

4. Den ammende medarbejder

Nogle kemiske stoffer og materialer kan udgøre en sundhedsrisiko for børn der ammes, idet stofferne kan optages i moderens krop og udskilles via modermælken. At-vejledningen om gravides og ammendes arbejdsmiljø indeholder en liste over, hvilke risiko-/faresætninger for stoffer og materialer der kræver en nærmere vurdering. I samme At-vejledning findes et afsnit om de stoffer og materialer, der kan være risikable for børn som bliver ammet.

3.4 Fraværsmelding

Læger kan fraværsmelde gravide pga. arbejdets særlige karakter (ved risiko for fosterskader og/eller graviditetens videre forløb).

3.5 Sygemelding

Læger kan sygemelde gravide pga. sygdom i forbindelse med graviditeten, hvis graviditeten har et forløb, hvor den gravides arbejde vil medføre en risiko for kvindens helbred og/eller for fosterets.

3.6 Løn

Ved hjemsendelse og fraværsmelding pga. arbejdets særlige karakter skal der betales fuld løn til den gravide.

Ved sygemelding på grund af sygdom i forbindelse med graviditeten følges funktionærloven eller overenskomsternes bestemmelser om løn under sygdom.

3.7 Dagpenge

Lovgivningen åbner mulighed for, at arbejdsgiveren kan få refunderet et beløb svarende til dagpengene i forbindelse med hjemsendelse, fraværsmelding eller sygemelding. Nærmere oplysninger fås hos kommunen eller organisationerne.

Kortlægning og vurdering af gravides arbejdsmiljø skal derfor også omfatte ammende medarbejdere.

Hvis vurderingen af den gravides arbejdsmiljø ikke omfatter kemiske stoffer og materialer forbundet med risici, vil der normalt ikke være risici ved amning.

5. Kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet

Når en arbejdsgiver bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid eller ammer, skal den pågældende sørge for, at det i APV vurderes, om der er en risiko for, at medarbejderen er udsat for påvirkninger, der kan indebære risici for graviditeten eller amning.

Arbejdet med kortlægning og vurdering består af to trin:

- En generel kortlægning og vurdering
- En individuel vurdering

I begge trin kan der være forhold som gør, at virksomheden må kontakte arbejdsmedicinsk klinik eller en arbejdsmiljørådgiver, hvor den konkrete sundhedsmæssige vurdering af arbejdspladsen og af den gravides arbejdsmiljø foretages af kompetente fagpersoner.

Praktiserende lægers vurdering har ofte stor betydning for, om den gravide bliver i arbejde eller fraværsmedes. Det er nyttigt, hvis den gravide medbringer

virksomhedens graviditetspolitik og andre relevante oplysninger som fx brugsanvisninger til egen læge, da læger sjældent har kendskab til den gravides konkrete arbejde.

Det er også en god idé, at virksomheden har en kontaktperson man kan henvende sig til for at få yderligere oplysninger.

5.1 Trin 1: Den generelle kortlægning og vurdering

Den generelle kortlægning og vurdering omfatter en vurdering af, om der er arbejdspladser på virksomheden, hvor gravide vil kunne blive udsat for påvirkninger, der kan indebære fare for graviditeten.

På baggrund af den generelle kortlægning og vurdering kan virksomhedens arbejdspladser opdeles i tre typer:



- Her må gravide ikke arbejde (rød zone)
- Her må gravide arbejde med forbehold (visse arbejdsfunktioner må ikke udføres) (gul zone)
- Her kan gravide arbejde uden risiko (grøn zone)

Hvis resultatet af den generelle kortlægning er, at arbejdet er i rød zone, er der ikke behov for yderligere vurdering.

Røde og gule arbejdspladser kan "opgraderes" til grønne arbejdspladser ved hjælp af forebyggende foranstaltninger.

Store virksomheder kan udarbejde en vejledende liste over arbejdspladser, der er egnede eller egnede med forbehold. Listen kan fx se således ud:

Egnede arbejdspladser for gravide:

- Reparationsborde (ved skift mellem siddende og stående arbejde)
- Varemodtagelse
- Kontorarbejde

Arbejdspladser, egnede for gravide med forbehold:

- Montage: Den gravide må udføre de almindeligste montageopgaver. Der forekommer enkelte tunge løft i forbindelse med skift af palle, som skal udføres af en kollega
- Trykning af etiketter: Den gravide må udføre almindelig maskinbetjening

For kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet henvises til At-vejledningen om graviditet og ammendes arbejdsmiljø. Denne vejledning er ikke udtømmende.

I kortlægningen og vurderingen kan det være nødvendigt at inddrage professionelle arbejdsmiljørådgivere.

5.2 Trin 2: Den individuelle vurdering

Viser den generelle kortlægning og vurdering i APV, at der er risiko for skadelige påvirkninger på arbejdspladsen (gul zone), suppleres den af en individuel vurdering af den gravides arbejdsopgaver.

Den individuelle vurdering skal afdække de sundhedsmæssige risici, der er forbundet med netop det arbejde, den gravide udfører. Det skal afklares, om den gravide må beskæftiges ved det konkrete arbejde. Vurderingen skal også vise, hvordan de sundhedsmæssige risici undgås fx ved hjælp af forebyggende foranstaltninger eller omplacering.

Der kan også være særlige behov for omsorg. Der kan uanset vurderingen være problemer for den enkelte gravide som fx bækkenløsning, vand i kroppen eller stærkt forøget vægt. Disse forhold skal også indgå i vurderingen.

Herefter skal virksomheden beslutte, hvordan den gravide kan beskæftiges resten af graviditeten. Man må vurdere, hvilke af de forebyggende foranstaltninger der skal anvendes for den enkelte gravide medarbejder.

6. Graviditetspolitik

En graviditetspolitik er et vigtigt redskab til at skabe en tryk arbejdsplads for gravide enten som en selvstændig politik eller som led i en personale- og/eller arbejdsmiljøpolitik. En graviditetspolitik er en skriftlig formulering af, hvordan virksomheden vil handle, når en medarbejder bliver gravid. Den har til formål at sikre, at den gravide og fosteret ikke udsættes for sundhedsskadelige påvirkninger under arbejdet.

Fordele ved en graviditetspolitik:

- Den understøtter, at den gravide kan have en sund graviditet
- Der sendes et signal til omverdenen og medarbejderne om, at medarbejdernes sundhed prioriteres højt
- Der skabes tryghed for de gravide, og de graviditetens tillid til arbejdspladsen styrkes
- Politikken kan være med til at aflive myter på arbejdspladsen
- Virksomheden fastholder medarbejdere
- Den gravide opretholder indkomst, kompetencer samt kontakt til kolleger og arbejdsplads
- Der kan hurtigt reageres ved graviditet og risici i arbejdsmiljøet

Det er naturligt, at graviditetspolitikken også omfatter kvinder der ammer. Graviditetspolitikken formuleres i samarbejde mellem ledelse, samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation. På små virksomheder formuleres den af ledelse og medarbejdere.

Arbejdet med at formulere en graviditetspolitik kan fx begynde med en beskrivelse af, hvad der hidtil har været gjort, når medarbejdere blev gravide. Når uskrevne regler og rutiner skrives ned, er det lettere at få øje på, hvordan spørgsmålet om graviditet skal håndteres fremover.

Ved formulering af en graviditetspolitik fokuseres på:

6.1 Graviditetspolitikens formål

Hvad vil virksomheden opnå med politikken? Foruden at sikre, at gravide ikke udsættes for sundhedsskadelige påvirkninger, kunne det fx være at vise omsorg og fastholde gravide medarbejdere og at være kendt som en attraktiv arbejdsplads.

6.2 Generel kortlægning og vurdering af arbejdsmiljøet

Det beskrives, hvordan der udarbejdes en generel kortlægning af, hvor på virksomheden det er muligt at beskæftige gravide og hvor der er behov for ændringer eller omplacering.

6.3 Individuel vurdering af arbejdsmiljøet

Viser den generelle kortlægning risiko for fosterskadelige påvirkninger beskrives det, hvordan der kan foretages en individuel vurdering af den gravides arbejdsplads samt evt. særlige forhold hos den gravide, herunder hvordan den gravide kan beskæftiges.

6.4 Virksomhedens rolle ved graviditet

Virksomheden håndterer graviditet bedst ved tidligst muligt at tilbyde tekniske foranstaltninger, ændringer eller tilpasninger i den gravides arbejdsfunktioner, hvis der er behov for det. Derudover skal virksomheden sørge for en løbende vurdering af gravides arbejdsmiljø og være med til at sikre kollegial støtte, da spørgsmålet om graviditet og arbejde påvirker andre end den gravide.

6.5 Kommunikation om graviditetspolitikken

Alle berørte medarbejdere skal kende graviditetspolitikken. Politikken synliggøres i personalerum, i medarbejderhåndbøger, på virksomhedens intranet eller udleveres skriftligt. Politikken kan eventuelt gøres til en del af en skriftlig personale- og arbejdsmiljøpolitik. Det kan være nyttigt at præsentere graviditetspolitikken på et møde, især hvis virksomheden beskæftiger mange kvinder i den fødedygtige alder.

6.6 Anvendelse af graviditetspolitikken

Formulering af en graviditetspolitik kan ikke stå alene, den skal bruges. Både ledelsen og den gravide har hver især et ansvar for at bruge graviditetspolitikken.

Det er vigtigt, at ledelsen og medarbejderen samarbejder om brug af graviditetspolitikken. Det kan være hensigtsmæssigt, at parterne tidligt taler om, hvad de hver især forventer af samarbejdet og hvilke muligheder der er på arbejdspladsen for den gravide. Der etableres en løbende dialog med aftale om evaluering af indgåede aftaler og eventuelle tilpasninger. I tilfælde hvor der er tvivl om en påvirkning er sundhedsskadelig eller ej, er der mulighed for at kontakte egen læge og eventuelt blive henvist til de arbejdsmedicinske klinikker til konkret risikovurdering og rådgivning.

Ledelsen er ansvarlig for, at graviditetspolitikken er tilgængelig, opdateret og for at sørge for foranstaltninger, hvis der er risici i den gravides arbejdsmiljø. Foranstaltningerne udarbejdes om muligt i samarbejde med den gravide. Det er ligeledes ledelsens opgave at sikre den nødvendige kollegiale støtte og opbakning i forbindelse med foranstaltningerne, samt at den gravide under hele graviditeten har hensigtsmæssige arbejdsforhold.

6.7 Vedligeholdelse af graviditetspolitikken

De fleste virksomheder udvikler og forandrer sig hele tiden med nye opgaver, produktion og arbejdstider. En graviditetspolitik bør derfor revideres jævnligt – evt. med samme interval som APV.

Opdatering og vedligeholdelse af graviditetspolitikken øger troværdigheden i politikken og signalerer desuden, at gravides arbejdsmiljø prioriteres højt af ledelsen.



Bilag

Det er ikke svært at udarbejde en graviditetspolitik. Og gevinsterne ved at have en god graviditetspolitik er mange, både for de gravide, kolleger, arbejdsledere og arbejdsgivere, altså for virksomheden som helhed.

Gvinster:

- Virksomheden fastholder kompetent arbejdskraft
- Virksomheden sender et positivt signal til omverdenen om, at "vi passer på vores medarbejdere"
- Gravide forbliver i arbejde og får mulighed for at fastholde indkomst og kontakt til kolleger og virksomhed

Eksempel på graviditetspolitik

Målsætning:

Det er målet for Fabrikken A/S at være en arbejdsplads, hvor gravide på forsvarlig vis kan fortsætte med at arbejde gennem hele graviditeten, indtil den gravide går

på ordinær barselsorlov, og hvor ammende på forsvarlig vis kan amme i ammeperioden.

Politik:

For at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø for gravide og ammende har Fabrikken A/S følgende politik:

- Produktionen kortlægges for at finde arbejdspladser, hvor gravide uden forbehold kan arbejde gennem graviditetsperioden. Arbejdspladsernes egnethed justeres i forhold til lovgivning og gældende vejledninger om graviditet
- Hvis den normale arbejdsplads ikke er egnet for gravide medarbejdere, vil Fabrikken A/S i samarbejde med den gravide finde den bedste mulige omplacering til andre arbejdsopgaver, som er egnet til at blive udført af gravide. Ved en omplacering vil ønskes fra den gravide, den gravides kompetencer og behovet for medarbejdere i de forskellige afdelinger indgå i overvejelserne

- Gravide medarbejdere skal være indstillet på at skifte arbejdssted, hvis det ikke er muligt at finde egnede arbejdspladser i den faste afdeling
- Det forventes, at alle medarbejdere udviser hensyn til gravide kolleger og indgår i samarbejdet om at støtte gravide kolleger. Der kan for eksempel være behov for, at kollegerne hjælper en gravid medarbejder, så hun undgår tunge løft eller andre skadelige belastninger
- Alle medarbejdere med ledelsesansvar fører tilsyn med, at den gravide har hensigtsmæssige forhold at arbejde under
- Alle gravide får udleveret information med retningslinjer for at arbejde som gravid og ammende
- Der er instruktioner ved alle arbejdspladser, der er egnet som arbejdsplads for gravide, om hvilke specielle forholdsregler – den gravide skal tage, når arbejdet udføres

Henvisninger

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

At-vejledning A.1.8-5 om gravides og ammendes arbejdsmiljø

”Håndbog om zoonoser” – en vejledning fra I-BAR, BAR jord til bord, BAR service og BAR Foka.



CO-industri
www.co-industri.dk
Tlf. 3363 8000



Dansk Industri
www.di.dk
Tlf. 3377 3377



Lederne
www.lederne.dk
Tlf. 3283 3283



i-bar.dk

