

FAKTA OM GRAVIDE

Arbejds miljøforholdet og kravene

Arbejdet skal tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for alle medarbejdere, men det kan være nødvendigt at træffe særlige forholdsregler, så arbejdsopgaverne kan varetages af gravide.

Virksomheden bør på forhånd have planer for, hvordan man vil håndtere den situation, at en medarbejder bliver gravid.

APV og risikovurdering

I forbindelse med APV-kortlægningen og risikovurderingen af påvirkninger mhp. farlighed, styrke og varighed skal det vurderes, hvilke arbejdsopgaver den gravide kan varetage, hvilke hun skal have hjælp til, og hvilke hun skal fritages for.

Påvirkninger, der kan udgøre en fare for graviditeten

En samlet oversigt over farlige påvirkninger for gravide kan ses i At-vejledning A.1.8: "Gravides og ammendes arbejdsmiljø". I forhold til uniformeret personale skal fokus rettes mod følgende områder, hvis de er aktuelle:

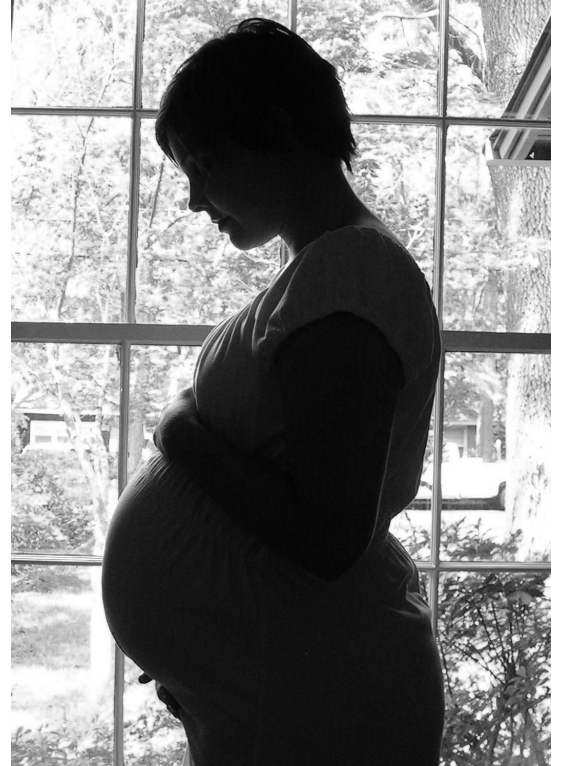
- at den gravide ikke udsættes for voldsrisiko
- at den gravide ikke har for langvarigt stående og gående arbejde (bør højst være 1-1½ time ad gangen fra 4. graviditetsmåned)
- at den gravide ikke udfører tunge løft
- at den gravide får et tilstrækkeligt antal pauser til at hvile sig. Dette er særlig vigtigt i de sidste måneder af graviditeten
- at den gravide ikke kommer i kontakt med farlige kemikalier, smittefarlige mikroorganismer mv.

Gode råd om tiltag og løsninger

Graviditetspolitik

Det er en god ide at udarbejde en graviditetspolitik, som sætter rammerne for aflastning, omplacering og dialog mellem den gravide, lederen og arbejdsmiljørepræsentanten. Formålet med en graviditetspolitik er at give trygge arbejdsvilkår, og at den gravide kan fortsætte sit arbejde frem til barselsperioden og genoptage det herefter.

I politikken kan det fx være bestemt, at gravide eller ammende ikke må arbejde på visse afdelinger. Det kan også være fastsat, at gravide varetager bestemte funktioner, der ikke udgør en fare for graviditeten. Politikken kan også beskrive procedurer for, hvordan det løbende under graviditeten sikres, at arbejdsmiljøet fortsat er sikkert.



Kriminalforsorgen har besluttet, at der på tjenestesteder, der inden for de seneste tre år har beskæftiget gravide eller ammende, skal være en graviditetspolitik, hvis der er arbejdsfunktioner, der kan indebære en generel risiko for gravide.

Læs mere om graviditetspolitik i BFA Service - Turismes "Gravide i job" og på hjemmesiden.

Løsning af problemer

Hvis der er problemer, prøv da at løse dem i denne prioriterede rækkefølge:

- Påvirkninger søges primært løst gennem **tekniske foranstaltninger**, således at den gravide uden fare kan klare arbejdet.
Kan det ikke lade sig gøre, skal der ske foranstaltninger i forbindelse med **arbejdets planlægning og tilrettelæggelse**. Her kan det fx komme på tale at ændre arbejdstiden, eller at kolleger giver en hjælpende hånd.
- Vurder særligt faren for vold i den gravides arbejdsopgaver.
Hvis det heller ikke er muligt i tilstrækkeligt omfang, skal den gravide **omplaceres** til andre opgaver.
- Hvis den gravide ikke kan omplaceres, skal hun **hjemsendes** og henvises til egen læge mhp. fraværsmedling.

For at undgå eller begrænse fravær kan der suppleres med følgende løsninger:

- **Fleksible mødetider** - fx at kunne møde senere, når man har stærk morgenkvalme i stedet for at tage en hel sygedag
- **Reducere arbejdsmængden**, undgå overarbejde, at gå på nedsat tid, at holde hvilepauser efter behov
- At **delvist fravær og tidsbegrænset fravær bliver en tydelig mulighed** (fx indtil et

problem bliver løst, og en omplacering kan finde sted).

Hvis det er nødvendigt skal sagkyndig bistand indhentes, fx fra Arbejdstilsynet, Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik eller arbejdsmiljørådgivere.

Gode links:

- BFA service og turisme: ”Gravide i job”.

