



Arbetsmiljörisker vid
**GRAVIDITET
OCH AMNING**

En vägledning för gravida, arbetsgivare
och fackklubbar inom gruv- och stålbranschen

Innehåll

Inledning	3
Riskbedömning av arbetet	4
Exempel ur Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare	6
Nödvändiga åtgärder	8
Vad säger Föräldraledighetslagen?	12
Mer information	14



Arbetsmiljörisker vid graviditet och amning – en vägledning för gravida, arbetsgivare och fackklubbar inom gruv- och stålbranschen är utgiven av IF Metall och Industriarbetstygivarna i samverkan.

Foto: Camilla Cherry/TT (sidan 2), Hasse Eriksson (sidan 6-7, 13 och 16) och Henrik Hansson (sid 1, 5 och 10-11) • **Layout:** Inger Lernevall • **Tryck:** Strömberg distribution 2017

Inledning

Den här vägledningen har kommit till som en del i avtalsförhandlingarna mellan Industriarbetsgivarna och IF Metall 2016. Den är ett partsgemensamt samarbete för att förebygga arbetsmiljörisker som kan drabba anställda vid graviditet och amning.

I vägledningen redogörs dels för exempel på risker enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2007:5), och dels exempel på särskilda arbetsförhållanden inom gruv- och stålbranschen.

Vidare ges förslag på nödvändiga åtgärder såsom förändringar i arbetsmiljön, omplacering eller ledighet. Likaså finns en kort redogörelse för vad Föräldraledighetslagen anger om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar.

Slutligen finns också en lista med länkar till vidare information.

Vi hoppas att vägledningen ska vara till hjälp för såväl gravida som arbetsgivare och fackklubbar inom gruv- och stålbranschen.

Riskbedömning av arbetet

När arbetsgivaren informerats om att en arbetstagare är gravid och det finns misstanke om att arbetet kan innebära skadlig inverkan på graviditet och amning ska arbetsgivaren göra en riskbedömning av arbetet.

Riskbedömningen ska omfatta alla former av risker och alla former av skadlig påverkan på graviditeten. Det kan till exempel handla om stress, risker för hot och våld, biologiska, kemiska och fysikaliska risker.

Kvinnans egen upplevelse av risken har också betydelse för bedömningen, liksom om det föreligger medicinska riskfaktorer såsom diabetes, högt blodtryck eller tidigare graviditetsproblem.

Det är arbetsgivarens ansvar att göra riskbedömningen, men denne kan med fördel ta hjälp av till exempel företagshälsovården eller kontakta Arbets- och miljömedicin, som finns på åtta platser i Sverige.

Arbetstagare och skyddsombud ska ges möjlighet att medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Information om smittskyddsfrågor kan fås via landstingets smittskyddsenshet.



Exempel ur föreskrifterna

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5) finns följande exempel på risker i arbetsmiljön som särskilt ska undersökas för gravida och ammande:

1. Fysiska faktorer

Exempel på fysiska faktorer som skulle kunna medföra fosterskador och/eller avlossning av moderkakan eller för tidig födsel:

- ✓ vibrationer, stötar eller rörelser i underlaget
- ✓ buller
- ✓ joniserande strålning enligt föreskrifter från Strålsäkerhetsmyndigheten (SSM)
- ✓ icke-joniserande strålning
- ✓ extrem kyla och värme

2. Belastningsergonomiska faktorer

Risker med belastning är till exempel:

- ✓ manuell hantering av laster som innebär risker, särskilt för ländryggen
- ✓ arbetsrörelser och arbetsställningar
- ✓ förflyttningar inom eller utanför arbetsstället
- ✓ fysisk uttröttning och annan fysisk belastning

3. Kemiska ämnen

Risker med kemiska ämnen, om det är känt att de skadligt påverkar gravida kvinnors, fosters eller ammade barns hälsa:

- ✓ kemiska produkter som är klassificerade som cancerframkallande, reproduktionstoxiska, mutagena eller som specifikt organtoxiska vid enstaka exponering
- ✓ kvicksilver och kvicksilverföreningar
- ✓ bly och blyföreningar
- ✓ kolmonoxid
- ✓ kemiska ämnen som är skadliga när de tas upp genom huden

4. Psykosociala faktorer

Arbetsförhållanden som kan medföra eller har medfört:

- ✓ psykisk uttröttning
- ✓ starka psykiska påfrestningar
- ✓ våld eller hot om våld
- ✓ kränkande särbehandling

5. Processer som genererar skadliga ämnen

Cancerframkallande ämnen och produkter som avges vid:

- ✓ arbete som innebär exponering för cancerframkallande polycykliska aromatiska kolväten (PAH) som finns i sot, tjära, beck, rök eller damm
- ✓ arbete som innebär exponering för damm och rökgaser

6. Arbetsförhållanden

Exempel på vissa särskilda arbetsförhållanden:

- ✓ Gruvarbete under jord

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om berg- och gruvarbete (AFS 2010:1) får en arbetstagare som är gravid eller ammar och har underrättat arbetsgivaren om detta inte sysselsättas i gruvarbete under jord, om riskbedömningen visar att arbetet kan innebära risk för skadlig inverkan på graviditeten, amningen eller medföra annan ohälsa. När en arbetstagare meddelat arbetsgivaren att hon är gravid eller ammar ska arbetsgivaren snarast genomföra en individuell riskbedömning av arbetsmiljön där den gravida eller ammande är sysselsatt.

- ✓ Nattarbete

Nattarbete anses normalt inte innebära någon ökad risk under en graviditet. Men vid sammanhängande perioder av nattarbete, där det samtidigt finns en påtaglig fysisk och/eller psykisk belastning och arbetstagaren inte har tillräckliga möjligheter till vilopausar, kan viss risk för graviditetsstörningar inte uteslutas. Om läkarintyg visar att nattarbete är skadligt för den gravida får hon inte utföra sådant arbete. Omplacering till dagtid ska ske om det är möjligt.



Nödvändiga åtgärder

Om riskbedömningen visar att arbetet kan innebära en skadlig inverkan på graviditet eller amning ska arbetsgivaren vidta åtgärder.

Steg 1: Förändringar i arbetsmiljön

Arbetsgivaren ska i första hand göra förändringar i arbetsmiljön, så att den skadliga exponeringen upphör. Det kan till exempel vara åtgärder mot buller eller vibrationer, installation av lyfthjälpmiddel, utbyte av ett farligt ämne mot ett mindre farligt, åtgärder mot luftföroreningar, åtgärder mot stressfaktorer eller förändring av eller uteslutning av vissa arbetsmoment för den som är gravid.

På varje arbetsplats måste man hitta egna lösningar anpassade till den aktuella situationen för att skapa en arbetsmiljö utan risker.



Steg 2: Omplacering

Om det inte är möjligt att göra förändringar så att den skadliga exponeringen upphör ska arbetsgivaren erbjuda omplacering till riskfria arbetsuppgifter.

Gravida och ammande arbetstagare får inte sysselsättas i blyarbete där bly eller blyföreningar kan tas upp i kroppen.

Kvinnan får inte sysselsättas i sådant arbete så snart arbetsgivaren har fått reda på graviditeten eller amningen.

Steg 3: Ledighet

Om arbetsgivaren inte kan göra förändringar i arbetsmiljön eller ge den gravida andra arbetsuppgifter får kvinnan inte vara kvar i arbetet så länge risken finns kvar.

Frågan om ersättning vid denna form av nödvändig ledighet regleras i lagen om allmän försäkring. Den lokala försäkringskassan avgör om graviditetspenning kan beviljas. Anmälan måste göras minst en månad i förväg.

För mer information: www.forsakringskassan.se.





”En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen.”

Ur Föräldraledighetslagen

Vad säger Föräldraledighetslagen?

Utdrag ur Föräldraledighetslagen, Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar:

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Lag (2003:373).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

Rätten att omplaceras med bibehållna anställningsförmåner styrs av föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) och rätten har även prövats av Arbetsdomstolen. Se nedan.

Utdrag ur AD dom nr 2008/14:

”Syftet med lagen är att skydda gravida kvinnor mot olämpliga arbetsmiljöer och göra det möjligt för kvinnor att fortsätta arbeta under graviditeten.

Beslutet enligt AD innebär att med stöd av 18§ och 19§ i Föräldraledighetslagen har en kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar i vissa fall rätt till att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Med bibehållna anställningsförmåner menas, förutom aktuell lön, även att den omplacerade bibehåller genomsnittliga lönetillägg som den anställde tidigare haft, till exempel ob-ersättning. Vidare bibehåller den anställde de arbetstidsförkortningar som hon tidigare haft, som exempelvis 35-timmarsvecka.”



Tips om mer information

Arbetsmiljöverkets författningssamling, www.av.se

- AFS 2007:5 Gravida och ammande arbetstagare
- AFS 2015:4 Organisatorisk och socialarbetsmiljö
- AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön
- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering
- AFS 1997:2 Arbete i stark värme
- AFS 1998:6 Bekämpningsmedel
- AFS 1999:7 Första hjälpen och kristöd
- AFS 2005:1 Mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet
- AFS 2005:6 Medicinska kontroller i arbetslivet
- AFS 2005:15 Vibrationer
- AFS 2005:16 Buller
- AFS 2010:1 Berg- och gruvarbete
- AFS 2015:7 Hygieniska gränsvärden
- AFS 2011:19 Kemiska arbetsmiljörisker
- AFS 2012:2 Belastningsergonomi
- AFS 2016:3 Elektromagnetiska fält



Strålsäkerhetsmyndighetens författningssamling, www.ssm.se

- SSMF 2008:51 Strålsäkerhetsmyndighetens föreskrifter om grundläggande bestämmelser för skydd av arbetstagare och allmänhet vid verksamhet med joniserande strålning.



Övrig lagstiftning

- Kemikalieinspektionens lagstiftning om klassificering och märkning och förpackning av ämnen och blandningar (CLP-förordningen EG nr 12722/2008), www.kemi.se.



Mer att läsa om cancerogena, mutagena och reproduktionstoxiska (CMR-ämnen) finns på Kemikalieinspektionens och europeiska kemikaliemyndighetens hemsidor: www.kemi.se respektive www.echa.eu.

Försäkringskassan: www.forsakringskassan.se.

Föräldradighetslagen: www.riksdagen.se.

Om Sveriges åtta arbets- och miljömedicinska kliniker: <http://www.arbetsmiljo-upplysningen.se> – sök på Vem gör vad och Arbets- och miljömedicin.

*Observera att dessa författningar kan komma att uppdateras.
Senaste versionen hittar du på respektive myndighets hemsida där
föreskriftens pdf-fil alltid är uppdaterad.*



