



## Guideline for gravide og ammendes arbejde i laboratorier på AU

På AU betragtes det som en lykkelig begivenhed, når en medarbejder bliver gravid, og der lægges vægt på at skabe gode og sikre arbejdsforhold både for den gravide og fosteret, samt den ammende mor og barnet. Denne guideline berører derfor arbejdsmiljøet både før, under og efter graviditeten. Generelt skal arbejdsmiljøet sikre medarbejderne imod reproduktionsskadende påvirkninger.

### Formål

Formålet med denne guideline er at præcisere ledernes, medarbejdernes og arbejdsmiljøgruppernes roller og ansvar i forhold til planlægning af det daglige arbejde, således at der tages behørigt hensyn til gravide og ammende. Det er således hensigten, at guidelinen skal bidrage til, at gravide og ammende kan opretholde en så sund og normal arbejdsdag som muligt - uden bekymring for sig selv eller fosteret/barnet.

### Ledelsens ansvar

Ledelsen har pligt til at tilrettelægge arbejdet således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, også for den gravide/ammende. Det er derfor nødvendigt, at ledelse og medarbejdere i fællesskab sørger for, at arbejdet planlægges hensigtsmæssigt for den gravide/ammende. Det er imidlertid også den gravides/ammendes ansvar at være opmærksom på forhold, der kan udgøre en risiko. Ledelsen er ifølge lovgivningen (AT-vejledning A.1.8-8, januar 2009, opdateret august 2023) ansvarlig for:

- at vurdere, om den ansatte er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditeten eller barnet
- at sørge for at påvirkningerne fjernes eller mindskes, således at den gravide/ammende kan arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt
- at vurdere om den gravide/ammende kan omplaceres til andet arbejde, hvis der er behov for det.

### Kollegialt ansvar

Det forventes, at kolleger viser forståelse for og tager hensyn til, at en gravid eller ammende medarbejder kan have behov for aflastning, og at der er visse arbejdsopgaver, som den gravide i en periode ikke kan udføre. Derudover skal kolleger vise hensyn, så den gravide eller ammende medarbejder ikke udsættes for eksponering af farlige kemikalier m.m. Dette gælder også for medarbejdere, der planlægger graviditet.



## **Arbejds miljøudvalgets rolle**

Arbejds miljøudvalgene (LAMU) på de enkelte institutter og centre har ansvaret for at vurdere, om der er behov for at udarbejde supplerende lokale guidelines for gravide og ammende medarbejderes arbejdsforhold.

## **Planlægning af arbejdet**

Så snart en medarbejder meddeler, at hun er gravid, skal nærmeste leder indbyde den gravide til en samtale om pågældendes arbejdsforhold. Medarbejderen skal have mulighed for at invitere arbejds miljørepræsentanten med til samtalen. I vurderingen skal den gravides arbejdsopgaver gennemgås med henblik på identifikation af mulige forhold herunder fysiske/ergonomiske påvirkninger, kemikalier, radioaktive kilder, forsøgsdyr, biologiske agenser m.m., der kan udgøre en risiko for den gravide, fosteret og børn der ammes. På baggrund heraf tilrettelægges arbejdet, således at den gravide/ammende ikke udsættes for unødigt arbejdsbelastning eller risiko, samtidig med at der tages højde for belastningen af det øvrige personale. Lederen har ansvaret for, at vurdering og tilrettelæggelse af arbejdet skriftliggøres.

"AU 's tjekliste for gravide og ammende" kan anvendes som grundlag for samtale om medarbejderens arbejdsforhold. Det lokale arbejds miljøudvalg (LAMU) er ansvarlig for at supplere checklisten, så den er fuldt dækkende for de lokale arbejdsforhold.

Såfremt en medarbejder udsættes for påvirkninger, der kan påvirke graviditetsforløbet inden konceptionen eller i de første måneder af graviditeten, kan medarbejderen anmode om ovennævnte samtale allerede ved planlægning af graviditeten. Det er i sagens natur medarbejderens egen opgave at tage initiativ til en sådan samtale med nærmeste leder med henblik på planlægning af arbejdet, således at eventuelle risici mindskes mest muligt. Tilsvarende gælder det, at mødre, der vender tilbage til arbejdet inden amning er afsluttet, kan udbede sig en sådan samtale.

Ved behov bør ledelsen og/eller arbejds miljøgruppen inddrage hjælp fra eksternt rådgivning, som f.eks. Arbejdsmedicinsk Klinik.

## **Tilbagevenden efter barsel**

Når en medarbejder vender tilbage på jobbet efter endt barsel, skal nærmeste leder indbyde vedkommende til en samtale om, hvordan der sikres en god opstart. Samtalen skal som minimum indeholde en forventningsafstemning, der både tager højde for medarbejderens egne tanker om ressourcer og karriereplaner og lederens forventninger til medarbejderen i opstartsfasen og fremadrettet. Samtalen skal også indeholde en forventningsafstemning ift. behov for eventuelle særlige foranstaltninger, fx hvis medarbejderen fortsat ammer, og der skal laves en vurdering som omtalt ovenfor.

Denne guideline er udarbejdet af kemikalienetværket ved Nat, Tech og Health og godkendt af de tre FAMU september 2023.