



Tobaksfri arbetsmiljö

Surahammars kommun vill att hälsa och välbefinnande ökar bland våra medarbetare och att arbetsmiljön blir bättre. Beslutet om tobaksfri arbetstid tar mot bakgrund av den kunskap som finns om tobakens skadeverkningar. Rökning är den enskilt största orsaken till sjukdom och för tidig död. Tobaksrök innehåller ett stort antal skadliga ämnen, varav många är cancerframkallande. Passiv rökning är också ett allvarligt hälsoproblem, vilket föranlett en skärpning av tobakslagen, där arbetsgivaren ansvarar för att ”en arbetstagar inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök på sin arbetsplats”.

En kvarts miljon svenskar förkortar sitt liv med 8-10 år genom att röka. Tobaksrökning är idag enligt WHO den största enskilda orsaken till sjukdom, lidande och förtida död i västvärlden. Även användning av snus är dokumenterat skadligt för den som är brukare.

En tobaksfri (rökning, snus) arbetsmiljö innebär följande:

- Användning av tobak är inte tillåtet på arbetstid
- Tobaksfri arbetstid omfattar samtliga medarbetare,
- Samt förtroendevalda (under sådan tid arvode utgår)
- För nattpersonal och medarbetare som omfattas av måltidsuppehåll och som således inte har schemalagd rast gäller tobaksfri arbetstid hela arbetspasset. Vad som är arbetstid definieras i arbetstidslagen.
- Rökning är inte tillåtet enligt lag inom skolområden. För övriga kommunala byggnader ska en 30 meters zon runt byggnaden vara tobaksfri.
- Rökning är inte tillåtet om du har kommunens arbetskläder. I de fall någon arbetar i privata kläder åligger det vederbörande att inte utsätta annan person för röklukt i kläder etc.
- Rökning/snus är inte tillåtet i kommunens fordon eller fordon som lånats/hyrts för användning i kommunalt uppdrag. För entreprenörer som utför arbete åt kommunen är inte rökning tillåten i anslutning till skolbyggnader, äldreboende etc.

När får rökning/snusning ske?

Eventuell rökning/snusning hänvisas till raster, d.v.s. sådan tid som inte är arbetstid.

Vad händer om reglerna inte efterlevs?

Alla reglerna efterlevs är samtliga medarbetares och förtroendevaldas ansvar.

Medarbetare som inte följer reglerna ska upplysas om vikten av att de efterlevs. Ansvar för att det ska ske åligger ansvarig chef/arbetsledare. Lämplig åtgärd från arbetsgivarens sida är tillrättavisande samtal som dokumenteras. Följs ändå inte reglerna regleras den enligt allmänna bestämmelser (AB 10).

Förtroendevalda omfattas inte av allmänna bestämmelser.