

Nat-Tech Graviditetspolitik

På Nat-Tech 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. Graviditetspolitikken berører derfor arbejdsmiljøet både under og efter graviditeten, og arbejdsmiljøet bør også generelt være indrettet således, at det sikrer medarbejderne imod reproduktionsskadelige påvirkninger.

Formål

Formålet med graviditetspolitikken 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 den gravide samt til ammende. Det er således hensigten, at graviditetspolitikken skal bidrage til, at den gravide og ammende kan opretholde en så sund og normal arbejdsdag som muligt - uden frygt 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 har ifølge lovgivningen (AT-vejledning A.1.8-5, februar 2002, opdateret oktober 2015) ansvaret 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 og 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 kollegaer 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.

Arbejdsmiljøudvalgets rolle

Arbejdsmiljøudvalgene (LAMU) på de enkelte institutter og Nat-Tech administrationscenter har ansvaret for at vurdere, om der er behov for at udarbejde supplerende lokale politikpunkter for gravide og ammende medarbejders arbejdsforhold. Ligeledes forventes det enkelte LAMU at vurdere behovet for supplerende lokale retningslinjer.

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 arbejdsmiljørepræsentanten 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.

”Nat-Tech’s APV checkliste for gravide og ammende” kan anvendes som grundlag for samtale om medarbejderens arbejdsforhold. Det lokale arbejdsmiljøudvalg (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 arbejdsmiljøgruppen inddrage hjælp fra ekstern 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.

Godkendt af ST FAMU den 21. juni 2018. Opdateret den 1.5.2020 efter deling af ST.