

## Graviditetspolitik

### Formål.

Et sundt barn, der er levedygtigt og velskabt, er naturligvis det højeste ønske hos alle, der gerne vil have børn.

Det er Børn og Unges mål, at skabe arbejdspladser, hvor gravide på forsvarlig vis kan forsætte med at arbejde gennem hele graviditeten, indtil den gravide går på ordinær barselorlov.

### Forudsætninger

- At sikre et godt arbejdsmiljø for den gravide.
- Arbejdspladsens egnethed justeres i forhold til lovgivning (§ 42: Arbejdsstedets indretning) og gældende vejledninger om gravides og ammendes arbejdsmiljø AT-vejledning A.1.8
- At vise hensyn til den gravide kollega.
- At hjælpe den gravide kollega så hun undgår tunge løft.
- Lederen fører tilsyn med, at den gravide har hensigtsmæssige forhold at arbejde under.
- Være opmærksom på smitsomme sygdomme og få undersøgt, om den gravide er immun over for sygdomme, der kan skade den gravide eller barnet

### Retningslinjer

Når lederen bliver bekendt med at en medarbejder er gravid eller ammende, skal lederen sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering, der skaber sikkerhed for, at den gravide medarbejder ikke bliver udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for fosteret eller det nyfødte barn. Den administrative leder/SFO-ledeeren afholder fra graviditetens 5. måned regelmæssige samtaler med den gravide om hendes arbejdssituation med henblik på at hun kan fastholdes i arbejde frem til barselsorloven. Hvis medarbejderen, som graviditeten skrider frem, oplever u hensigtsmæssige belastninger, drøfter hun det med sin sikkerhedsrepræsentant og ledelsen, der søger at afhjælpe forholdet.

Medarbejderen har pligt til at informere ledelsen om graviditet senest tre måneder før forventet fødsel. Det sker ved henvendelse til den administrative leder/SFO-lederen, der drøfter med medarbejderen, om der er særlige forhold i vedkommendes arbejdsområde, der i forbindelse med graviditeten skal tages hensyn til.

Det er lederens ansvar at foretage en risikovurdering. Heri inddrages den aktuelle APV og eventuel samtale med den gravides sikkerhedsrepræsentant. Det aftales mellem lederen og den gravide, hvor hun i løbet af arbejdsdagen har mulighed for at hvile sig.

Under barselsorloven har medarbejderen mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen via Skoleintra og gennem kollegiale besøg og kontakter.

02-06-10