

indeholder sådan en politik...  
des kolleger endnu ikke har sat ord på? Først og...  
ditetspolitik en del af virksomhedens arbejde for en generel forbedring...  
jds miljøet for alle medarbejdere, sådan som du kender det fra APV.  
aviditetspolitik betyder ganske enkelt, at den grafiske virksomhed i samarbejde med Bedrifts  
hedstjenesten tager stilling til, om den gravides arbejdsmiljø eller arbejdsopgaver udgør en  
o for det kommende barns udvikling, og i givet fald foretager de ændringer, der skal til, for at  
gravide kan forblive en effektiv medarbejder så længe som muligt.  
ideholder sådan en politik egentlig? Hvad er det...  
st og fremmest er en...  
darbejd...  
des kolleger endnu ikke har sat d...  
erel forbedring af arbejdsmiljøe...  
dnu...  
herel...

# Baby er Boss



Graviditetspolitik i den grafiske branche



# Yngelpleje og magtskifte

Der kommer en tid i dit liv som leder, hvor du må se dig væltet af chefstolen af en, der ikke engang går med ble endnu. Så er det rart at vide, hvordan du bedst håndterer din medarbejders graviditet. Grafisk BAR foreslår her, hvordan en sikker og økonomisk løsningsmodel kunne se ud.

En medarbejder stikker hovedet ind på dit kontor med en nyhed: Om syv en halv måned skal hun være mor. Syv en halv måned. Det lyder af meget, men det er faktisk ret lidt. Orloven kan være langt tættere på, end du aner, og du må hellere se at handle hurtigt. For en gravid medarbejder har brug for meget sikre arbejdsvilkår. Ellers kan det nemt ende med, at barselsvikaren må træde til før forventet.

## Indse det – du er fyret

Når en medarbejder bliver gravid, får hun samtidig ny chef. Den lille nye chef vokser inden i hende, og selvom han ikke i bogstavelig forstand har ordet i sin magt, kan han godt finde på at råbe op. For eksempel hvis den gravide ikke gør, som han vil have, eller hvis arbejdsmiljøet ikke giver plads til hans krævende vokseværk. På den måde får den lille nye chef både magten over den



gravide og hendes gamle chef. Den nye chef kan påvirke den gravide i en sådan grad, at den gamle chef må undvære sin medarbejder i meget lang tid. Det er noget, der kan mærkes i virksomhedens maskineri: En længerevarende fraværsmedling af en gravid medarbejder påvirker både effektiviteten, produktiviteten – og ikke mindst økonomien.

## Graviditetspolitik gør chefen glad

Hvis alle chefer skal holdes tilfredse, bør virksomheden have en erklæret politik for gravide medarbejdere. En graviditetspolitik betyder ganske enkelt, at virksomheden tager ansvaret for, at den gravides arbejdsmiljø og arbejdsopgaver ikke er til fare for barnets udvikling. I samarbejde med Bedriftssundhedstjenesten (BST) vurderer virksomheden hurtigst muligt, hvilke ændringer der skal til, for at den gravide kan forblive en effektiv medarbejder så længe som muligt. Det kunne for eksempel være ved at fratage den gravide fysisk belastende opgaver eller arbejde i farlige kemiske dampe. I de tilfælde, hvor arbejdsopgaverne ikke er til at sikre, skal virksomheden se på muligheden for at omplacere den gravide til en anden post, indtil hun har født sit barn.

## Ni måneders garanti?

En graviditetspolitik garanterer dog ikke, at den gravides helbred er perfekt helt frem til barselsorloven. Faktorer uden for virksomhedens rækkevidde påvirker jo også graviditeten. Din medarbejder kan derfor risikere at blive sygemeldt, til trods for de forholdsregler du indfører i virksomheden. Det er dog »kun« dit job at sikre din gravide medarbejder på *arbejdspladsen*. En erklæret graviditetspolitik er den bedste måde at udelukke, at arbejdsmiljøet forårsager en fraværsmedling.



# Grafisk, grundig graviditetspolitik

En graviditetspolitik er til fordel for hele virksomheden. Et sikkert arbejdsmiljø er den bedste måde at undgå en tidsmæssigt og økonomisk kostbar affære for både ledelsen og for den gravide medarbejder – det holder hjulene i gang!

## APV for alle medarbejdere

En graviditetspolitik er del af virksomhedens generelle forbedring af arbejdsmiljøet for alle medarbejdere, som vi kender det fra arbejdspladsvurderingen (APV). En virksomhed, der beskæftiger kvinder i den føde- dygtige alder, kan med fordel sørge for, at den brede APV, som gælder for hele virksomheden, også omfatter en vurdering af, om gravide risikerer skadelige påvirkninger i sit arbejde.

### Vores vision

*Virksomheden vil med en graviditetspolitik gøre, hvad der er muligt, for at sikre at arbejdspladsen er egnet for gravide medarbejdere, og at arbejdsmiljøet hverken udgør en risiko for den gravide eller for hendes barns udvikling.*

## Valget er virksomhedens

Det er naturligvis op til den enkelte virksomhed at bestemme, hvad en graviditetspolitik skal indeholde. Grafisk BAR har her lavet et forslag, som kan give information til indholdet og inspiration til formuleringen. Forslaget kan altid bruges, som det er, hvis det passer ind i virksomhedens øvrige profil.

## En synlig politik

Den vedlagte poster samler de nedenstående punkter i en graviditetspolitik. Hvis du har lyst til at indføre Grafisk BARs forslag i din virksomhed, bør du forinden sikre dig sikkerhedsorganisationens eller dine medarbejders accept. Posterens skal skrives under af de relevante parter og stemples. Så er den klar til at blive synlig for dine medarbejdere på opslagstavlen, i kantinen eller et andet sted, hvor man ikke vil kunne undgå at bemærke den.



## Grafisk BARs forslag til graviditetspolitik i den grafiske branche

- Virksomheden kontakter altid BST til rådgivning om sikring af den gravides arbejdsplads.
- Nødvendige ændringer på arbejdspladsen foretages hurtigst muligt af virksomheden efter BSTs instruktioner.
- BST giver skriftlige instruktioner om særlige forholdsregler i den gravides arbejdsrutine.
- Hvis arbejdspladsen er uegnet, kan omplacering blive aktuel, alt efter realistiske muligheder og ønsker fra den gravide. Arbejdspladsen må forvente en positiv indstilling fra den gravides side i forhold til en midlertidig omplacering.
- Kolleger er indforståede med at være fleksible og hjælpe med til, at omplacering af en gravid kollega forløber så let som muligt. Medarbejdere forventes generelt at være særligt opmærksomme på gravide kollegers behov.
- Gravide pålægges ikke overarbejde.
- Gravide pålægges ikke nat- og skifteholdsarbejde.
- Gravide får nødvendige pauser.
- Gravide sikres mulighed for at kunne spise regelmæssigt.

# - en erklæret holdning

## Så let kan det være

Så snart en medarbejder meddeler, at hun er gravid, skal du som arbejdsgiver sørge for at få gennemført en specifik APV. Formålet er at vurdere, om hendes arbejde kan være til fare for graviditeten. Kontakt BST for at få foretaget denne vurdering. Det er vigtigt, at den gravide er til stede under vurderingen, så hun kan besvare spørgsmål om sin arbejdsrutine. Hvis den gravide allerede ved vurderingen er fraværsmeldt på grund af tilstande i arbejdsmiljøet, bør du tage kontakt til hende og give hende mulighed for at deltage.

Vurderingen skal forholde sig til følgende:

- Kan den gravide fortsat arbejde under de eksisterende forhold?
- Er arbejdsmiljøforbedringer nødvendige, f.eks. substitution, ventilation, tekniske hjælpemidler, værnemidler, alternativ arbejdstilrettelæggelse?
- Bør den gravide omplaceres?
- Er det umuligt for den gravide at forblive på arbejdspladsen?

BSTs skriftlige vurdering overbringes til arbejdsgiveren og den gravide, som herefter sammen drøfter, hvad der er muligt for graviditetsforløbet. Resultatet af denne samtale kan den gravide bagefter medbringe til sin egen læge sammen med BSTs skriftlige vurdering. Det giver lægen et bedre grundlag for at vurdere, om den gravide bør meldes fraværende og i givet fald hvor længe.

## Checkliste

Der er meget at holde styr på, når BST skal foretage en vurdering af en gravid medarbejders arbejdsplads. Benyt derfor Grafisk BARs checkliste, som vi har vedlagt pjecen – eller hent den på [www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk).

## Ro til at gro

En graviditetspolitik skaber ro i virksomheden. Både den gravide og ledelsen ved fra starten, hvordan man griber graviditetsforløbet an. På den måde kan alle passe deres arbejde i rolig forvisning om, at den lille chef har fået de rigtige arbejdsvilkår og som tak vil være så medgørlig som muligt.



# Ikke så sygt at være gravid!

Graviditet er helt naturligt. Faktisk så naturligt, at mange gravide glemmer, at deres kommende barn har behov for, at der bliver vist hensyn til det store arbejde, der ligger i at skulle vokse en god halv meter på bare ni måneder.

»Jeg er gravid, jeg er ikke syg!« Den moderne gravide vil ikke sygeliggøres. Hatten af for den gravides evne til at se væk fra egen forsvindende navle. Som gravid har du bare det problem, at du ikke selv kan kontrollere graviditetsforløbet helt så meget, som du måske tror.

## Den naturlige byrde

Som gravid kan du for eksempel ikke selv bestemme, om du vil have morgenkvalme eller ej. Du har heller ikke kontrol over trætheden, lændesmerterne og væskeophobningerne – og da slet ikke hormonerne. Men der er dog én ting, du som gravid har magten over: Din evne til at sige fra og til at fortælle omgivelserne, hvornår barnet i din mave har trukket grænsen for jer begge.

## Beskyt mod dårlige påvirkninger

Som gravid ved du nok, hvor vigtigt det er, at du får mulighed for at slappe af. Du ved sikkert også, at tobaksrygning og alkohol er skadeligt for dit barn. Du ved i det hele taget godt, at der er grænser for, hvad et ufødt barn kan tåle af belastende ydre påvirkninger. Husker du så også på, at når du udfører tunge løft eller skub, eller hvis dit arbejde omfatter farlige kemiske dampe, er det til direkte fare for dit barns udvikling?

Hvis du hele dagen lang står i den samme stilling uden variation, og hvis du ikke har mulighed for aflastning og pauser, kan det få konsekvenser for graviditeten.

Derfor er du under graviditeten nødt til at være ekstra opmærksom på dine arbejdsforhold. Hvis du er i tvivl, bør du søge råd hos din leder eller din sikkerhedsrepræsentant. Du bliver ikke stemplet som syg af den grund. Du behøver ikke føle, at arbejdspladsen gør for stort et nummer ud af din situation, fordi dit arbejde justeres i forhold til den voksende mave. Virksomheden har brug for dig så længe som overhovedet muligt. Man skal jo snart til at undvære dig i en længere periode.

## Meld ud i god tid

Du er ikke altid nem at erstatte. Virksomheden vil derfor gerne give dig de arbejdsvilkår, der skal til, for at din graviditet forløber så harmonisk som muligt. Det kunne for eksempel være ved at sikre dine rutiner eller måske ved at omplacere dig midlertidigt. Rent juridisk er du ikke forpligtet til at indvie ledelsen i din graviditet før tre måneder inden termin. Det vil dog være klogere at melde hurtigt ud, så dit barns vokseværk kan forløbe så sikkert som muligt – så tidligt som muligt!

Tillykke med din graviditet.  
Pas godt på den



## Elektroniske råd om graviditet

Uanset om du er virksomhedens ansvarlige, eller om du er den gravide medarbejder, kan du have stor nytte af at søge information på internettet. Grafisk BAR anbefaler her på siden et par web-adresser. De kan give dig yderligere information om graviditet, gravidets rettigheder og om trygge arbejdsforhold. Det kan også være en god ide at spørge din organisation.

[www.grafiskapv.dk](http://www.grafiskapv.dk)

Se hvad den generelle APV betyder for din virksomhed.

[www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk)

Læs At-vejledning A.1.8 om gravides og ammendes arbejdsmiljø.

[www.netdoktor.dk](http://www.netdoktor.dk)  
[www.netjordemoderen.dk](http://www.netjordemoderen.dk)  
[www.sundhed.dk](http://www.sundhed.dk)

Følg fostrets udvikling fra uge til uge og stil spørgsmål til læger og jordemødre.



Fællessekretariatet Grafisk BAR  
Emdrupvej 72  
2400 København NV  
Tlf. 77 40 50 00  
Fax 77 40 50 99  
E-mail: [grafiskbar@grafiskbar.dk](mailto:grafiskbar@grafiskbar.dk)  
[www.grafiskbar.dk](http://www.grafiskbar.dk)

Danske Dagblades Forening  
& Forhandlingsorganisation  
[www.pressenshus.dk](http://www.pressenshus.dk), tlf. 33 97 40 00

Grafisk Arbejdsgiverforening  
[www.ga.dk](http://www.ga.dk), tlf. 63 12 70 00

HK/Privat  
[www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk), tlf. 33 30 43 43

Emballageindustrien  
[www.emballageindustrien.dk](http://www.emballageindustrien.dk), tlf. 33 91 38 00

Dansk Journalistforbund  
[www.journalistforbundet.dk](http://www.journalistforbundet.dk), tlf. 33 42 80 00

Dansk EL-Forbund  
[www.def.dk](http://www.def.dk), tlf. 33 29 70 00

Ledernes Hovedorganisation  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk), tlf. 32 83 32 83

Kvindeligt Arbejderforbund  
[www.kad.dk](http://www.kad.dk), tlf. 32 83 83 83

SID  
[www.sid.dk](http://www.sid.dk), tlf. 33 14 21 40



Arbejdstilsynet har haft vejledningen til gennemsyn og finder, at indholdet i den er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningen, som den foreligger og har ikke taget stilling til, om den dækker samtlige relevante emner inden for det pågældende område.

September 2003. ISBN 87-988209-1-5