**FACK-FAQ Arbetsmiljö**

**Gravid på jobbet 190628**

**Många har frågor om vad som gäller när man som anställd blir gravid. Kunskapen om detta bland vissa företag är bristfällig och den gravida möts ibland av oförstående arbetsgivare. Vissa tycker att den anställde bör sjukskriva sig om hon inte kan arbeta och att det inte är företagets ansvar att vidta några åtgärder för att hjälpa den gravida. Arbetsgivaren har dock långtgående skyldigheter enligt lagen när det gäller gravida arbetstagare. Hen skall undersöka riskerna i arbetsmiljön och i första hand anpassa arbetet. Om detta inte går måste hen se över en omplacering och som sista utväg måste den havande stängas av från arbetet.**

**Sjukpenning**

Försäkringskassan godkänner inte alltid en graviditet som en sjukdom. För att få sjukpenning bedöms den anställdes arbetsförmåga på grund av sjukdom. Graviditet är inte en sjukdom men man kan få medicinska besvär på grund av graviditet vilket kan göra att man har rätt till sjukpenning.

**Graviditetspenning**

En gravid kan ansöka om graviditetspenning om man har ett fysiskt ansträngande arbete. Detta kan göras tidigast från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. De 10 sista dagarna före förlossningen skall dock föräldrapenning plockas ut. Undantag kan ges om den havande, efter riskbedömning och omplaceringsförsök, måste stängas av från arbetet.

**Riskbedömning**

Det första som arbetsgivaren måste göra när hen får kännedom om den anställdes graviditet är en individuell riskbedömning. Detta är lagstadgat i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Denna skall utföras **genast** när företaget fått reda på att den anställde är gravid.

På alla arbetsplatser kan det förekomma faktorer som innebär risker för gravida. Det är därför väldigt viktigt att företaget redan innan har kartlagt dessa faktorer så att man snabbt kan utföra riskbedömningen. Denna kartläggning skall ha skett inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet på företaget.

Eftersom riskerna för fostret i många fall är störst under graviditetens första del, ibland innan kvinnan själv är medveten om sin graviditet, är det viktigt att de anställda har informerats om vilka risker det finns för gravida på arbetsstället. Detta bör ingå i den introduktion man får som nyanställd.

I den individuella riskbedömningen skall man bedöma om den gravida eller fostret riskerar att utsättas för skadliga faktorer. Om kunskap kring detta saknas skall företaget ta hjälp av företagshälsovården eller motsvarande.

Riskbedömningen skall ta hänsyn till art (vilken typ), grad (hur mycket) och varaktighet (hur länge) av exponering för risker. Kvinnan har alltid rätt att få resultatet av riskbedömningen. Företaget bör ta med kvinnan i detta arbete redan från början och hon har rätt att begära att skyddsombudet skall medverka som stöd.

**Åtgärder**

Om man kommer fram till att det finns risker för kvinnan eller fostret så får arbetsgivaren inte låta kvinnan utföra dessa arbetsuppgifter förrän riskerna är undanröjda. Om det är omöjligt att ta bort riskerna måste företaget omplacera kvinnan till andra arbetsuppgifter. Självklart måste då även de nya arbetsuppgifterna riskbedömts så den anställde inte hamnar i en värre eller likartad situation.

**Faktaruta:**

**Arbetsgivarens skyldigheter vid kännedom om anställds graviditet**

1. Arbetsgivaren skall utföra en individuell riskbedömning som inriktar sig på fostrets och moderns risker i arbetsmiljön

2. Om skadliga risker upptäcks skall arbetsgivaren *anpassa arbetssituationen* så att den havande inte behöver arbeta med skadliga arbetsuppgifter

2. Om anpassning av det nuvarande arbetet inte är möjlig ska den havande *omplaceras* till annat arbete

3. Om omplacering eller anpassning inte är möjlig kan den havande stängas av från arbetet och ansöka om *graviditetspenning*

**Avstängning**

Om arbetsgivaren vidtagit alla åtgärder och gjort vad man kan för att omplacera kvinnan men det fortfarande återstår risker måste företaget stänga av kvinnan från arbetet helt eller delvis.

Arbetstagaren kan då ansöka om graviditetspenning från försäkringskassan. Intyg från arbetsgivaren och moderskapsintyg krävs för detta. Kassan prövar då i praktiken om arbetsgivaren har gjort rätt i sin bedömning. Försäkringskassan kan då ta hjälp av arbetsmiljöverket och närmaste arbets- och miljömedicinska klinik i denna bedömning men brukar oftast kontakta arbetsgivaren för ett klarläggande först.

Om försäkringskassan godkänner graviditetspenning får kvinna ersättning så länge förbudet gäller. Skulle kassan neka graviditetspenning på grund av undermålig riskbedömning eller liknande kan företaget då få en lönetvist med facket om kvinnan inte fått lön.

**Observera att sjukförsäkringen i avtalet inte gäller vid graviditetspenning (AGS). Det kan således löna sig för den anställde att vara sjukskriven istället för att ta ut graviditetspenning. AGS ersätter ca 10% av lönen när man får sjukpenning från försäkringskassan.**

**Allmänt**

Det gäller alltså att göra en bra riskbedömning som speglar de verkliga riskerna för den anställde eller fostrets hälsa. Viktigt att komma ihåg är att det inte alltid betraktas som en risk bara för att man är utsatt för en riskfaktor. Det är arten, graden och varaktigheten som skall bedömas.

Att stänga av kvinnan från arbete är alltid den sista utvägen. Man måste alltid ha gjort vad som krävs när det gäller undanröjandet av riskerna först. Det viktiga är att riskerna skall bort.

En vanlig missuppfattning är att det skulle vara förbjudet att jobba natt som gravid. Detta stämmer inte men arbetsgivaren skall dock erbjuda alla som arbetar natt läkarundersökningar. Läkaren skall då göra en bedömning om det är lämpligt att arbeta natt. Som anställd behöver du då informera läkaren om din graviditet så att detta tas med i bedömningen.

Om läkare intygar att man av medicinska skäl inte skall jobba natt på grund av risker för fostret eller mamman så är det helt förbjudet. Om arbetsgivaren trots detta låter en anställd arbeta natt kan företaget drabbas av sanktionsavgift som arbetsmiljöverket beslutar om. Detta kan kosta företaget upp till 400 000 kr.

**Faktaruta - risker:**

**Arbeten som är totalförbjudna för gravida**

˗ Arbete med bly

˗ Gruvarbete under jord som innebär särskilda risker

˗ Arbete under vatten eller förhöjt tryck, t.ex. dykning

˗ Rök- och kemdykning

˗ Arbeten med risk att smittas av rubellavirus (röda hund) eller toxoplasma

**Arbeten som i vissa fall är förbjudna för gravida**

˗ Nattarbete

˗ Arbete med joniserande strålning

**Andra risker i arbetsmiljön som skall utredas**

Din arbetsgivare skall särskilt utreda om ditt arbete kan innebära en risk för dig eller ditt barn om du är utsatt för något av följande:

1.Fysiskt ansträngande arbete

2.Fysikaliska faktorer (helkroppsvibrationer, stark kyla/värme, stötar, buller)

3.Smitta

4.Kemiska ämnen (särskilt ämnen klassade som cancerframkallande eller reproduktionsstörande)

5.Psykosociala faktorer (hot och våld, stress)

**Jämställdhet**

De flesta arbetsgivare har någorlunda koll på reglerna och brukar alltid lösa eventuella problem i de gravidas arbetsmiljö så fort de dyker upp men ibland blir det fel ändå. Vad många inte är förberedda på är att exempelvis arbetskläder och skyddsutrustning som är anpassat för gravida behöver införskaffas. Att det skall finnas möjligheter för gravida att kunna vila i liggande ställning på arbetet är också en sak som ibland missas.

En annan sak att tänka på är diskrimineringslagstiftningen. Diskriminering som har samband med graviditet räknas som könsdiskriminering. Diskrimineringsärenden handhas av Diskrimineringsombudsmannen eller facket.

**Att göra vid problem**

Om du är gravid och har frågor om risker eller diskriminering i din arbetsmiljö skall du i första hand ta kontakt med din närmsta chef. Får du inga bra svar eller har andra frågor måste du genast vända dig till ditt skyddsombud eller din fackliga förtroendeman på din arbetsplats.

Finns inget skyddsombud eller förtroendeman på ditt jobb kan du kontakta avdelningens regionala skyddsombud eller ombudsmän.