



Dokumentnamn: Förvaltning för funktionsstöds anvisning för riskbedömning gravida och ammande medarbetare

Beslutad av:

AC HR

Gäller för:

Förvaltningen för
funktionsstöd

Diarienummer:

[Nummer]

**Datum och paragraf för
beslutet:**

2025-05-12

Dokumentsort:

Anvisning

Giltighetstid:

2026-05-12

Senast reviderad:

2025-05-12

Dokumentansvarig:

Processledare HR
Arbetsmiljö

Bilagor:

Riskbedömning och handlingsplan för gravida medarbetare

Förvaltning för funktionsstöds anvisning för riskbedömning gravida och ammande medarbetare

Syftet med denna anvisning

Syftet med anvisningen är att alla chefer ska veta hur de ska agera när en medarbetare är gravid eller ammande.

Vem omfattas av anvisningen

Denna anvisning gäller tillsvidare för alla medarbetare i Förvaltningen för funktionsstöd.

Koppling till andra styrande dokument

Denna rutin är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och kompletterar och förtydligar arbetet kring riskbedömning och handlingsplan för gravida medarbetare.

Styrande dokument	Koppling till andra dokument
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Tillsammans med den tillhörande riktlinjen ska policyn förtydliga vad medarbetare och chefer kan förvänta sig i form av arbetsvillkor och arbetsmiljö
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Fastställer gemensamma ramar för att stödja efterlevnad av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.
Göteborgs Stads rutin för anmälan och dokumentation vid exponering för coronaviruset i arbetet	Denna rutin omfattar alla stadens verksamheter och exponeringen kan utöver brukare och patienter även komma från exempelvis elever, förskolebarn, klienter eller kollegor.

Anvisning

Riskbedömning och handlingsplan

Det kan finnas särskilda risker i arbetsmiljön för den som är gravid eller ammar. Du som chef har ansvar för att en individuell riskbedömning av arbetsmiljön görs för gravida medarbetare om det på arbetsplatsen finns någon eller några av de kända eller misstänkta riskfaktorer som anges i föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare (AFS 2023:02 kap 7). Riskbedömningen ska göras så snart arbetstagaren har berättat för dig som chef om sin graviditet.

Förekomsten av en riskfaktor i arbetsmiljön betyder inte att den alltid medför risk. Det är den faktiska exponeringen som är avgörande. Vid bedömningen av smittrisker vid Covid-19 uttrycker Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) att riskbedömningen särskilt bör ta hänsyn till smittrisker genom omfattande sociala kontakter för gravida efter vecka 20. Detta utifrån att Socialstyrelsen, efter nya forskningsrön, bedömt att gravida ska betraktas som en riskgrupp från och med graviditetsvecka 22 och om inkubationstid inräknas bedöms risken öka vid 20:e graviditetsveckan. Gravida med andra riskfaktorer, så som fetma, diabetes eller högt blodtryck bör vara särskilt försiktiga.

Misstankar om risker för ohälsa och olycksfall i samband med graviditet och amning ger även ofta upphov till stark oro. Vid riskbedömning ska chef även ta hänsyn till detta. Det är viktigt att den individuella utredningen inte drar ut på tiden.

Om du som chef kommer fram till att det inte går att ta bort risker i arbetsmiljön eller att låta medarbetaren utföra andra arbetsuppgifter får den gravida arbetstagaren inte arbeta kvar. Chef förbjuder då den gravida medarbetaren att arbeta (enligt en forskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen). Du som chef måste då dokumentera skälen till att ni inte kunnat ta bort risker i arbetsmiljön eller givit medarbetaren andra arbetsuppgifter.

Frågan om ersättning till medarbetaren vid denna form av nödvändig ledighet regleras i lagen om allmän försäkring. Försäkringskassan avgör om graviditetspenning kan beviljas utifrån varje enskilt fall, kontakt kan tas med arbetsgivaren för att utreda att andra åtgärder har utretts. Observera att eftersom graviditetspenning kan utbetalas helt eller delvis kan ersättning fås för ledighet från den del av arbetet som innebär risk. Vid ett förbud mot arbete anses inte medarbetaren kunna stå till arbetsgivarens förfogande och har därför ingen rätt till lön.

Riskbedömning och handlingsplan upprättas i samverkan med medarbetaren och skyddsombud. Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter som behövs för att lämpliga åtgärder ska kunna genomföras. Så långt det är möjligt ska den gravida medarbetaren själv få avgöra vilka personer som ska vara insatta i ärendet. I vissa fall behöver flera personer få kännedom om ärendet så som andra chefer och arbetsledare.

Vid riskbedömning och upprättande av handlingsplan använd mall: Riskbedömning och handlingsplan för gravida medarbetare. Detta underlag ska sparas med eventuell annan dokumentation kring den enskilda medarbetaren på enheten.