



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 29. november 2010
Kontor: Strafferetskontoret
Sagsnr.: 2010-792-1506
Dok.: RAJ41687

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 242 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 2. november 2010.

Lars Barfoed

/

Jens-Christian Bülow

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 242 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Har ministeren forslag til, hvilke typer jobs/funktioner gravide eller andre udsatte medarbejdere kan tilbydes?”

Svar:

Direktoratet for Kriminalforsorgen har oplyst, at gravide medarbejdere i mange tilfælde kan anvises en anden funktion på den pågældendes eget tjenestested, hvis det vurderes, at arbejdsmiljøet indebærer en særlig risiko for graviditeten eller fosteret.

Såfremt der ikke på tjenestestedet findes arbejdsopgaver, der i nødvendigt omfang tilgodeser skånebehovet, kan det undersøges, om der er mulighed for midlertidigt at flytte den gravide medarbejder til et andet tjenestested, hvor den pågældende kan tilbydes en passende funktion.

De anviste arbejdsopgaver vil ofte medføre, at den gravide medarbejder ikke har eller alene har begrænset kontakt med de indsatte. Som eksempler på sådanne opgaver kan nævnes arbejde i portvagt eller med visitation af ejendele i forbindelse med besøg eller indsættelse til afsoning. Afhængig af de lokale forhold på tjenestestedet kan der anvises andre funktioner, der tilgodeser hensynet til den gravide medarbejder.

Såfremt det ikke er muligt at tilbyde arbejdsopgaver, der ikke indebærer en særlig risiko for graviditet eller foster, fritages den gravide medarbejder for tjeneste indtil fødslen, hvorefter ordinær barselsorlov påbegyndes.

Direktoratet for Kriminalforsorgen har i øvrigt oplyst, at det for medarbejdere, der på grund af sygdom eller handicap har fysiske og/eller psykiske skånebehov, ligeledes kan være aktuelt at tage særlige hensyn ved tilrettelæggelsen af arbejdet.

En eventuel forflyttelse eller omlægning af arbejdsopgaver for denne gruppe sker på baggrund af en konkret vurdering af medarbejderens situation. Ofte vil den pågældendes praktiserende læge blive inddraget i forbindelse med udarbejdelse af en mulighedserklæring i henhold til sygedagpengeloven. I forbindelse med processen hermed er der dialog mellem medarbejder og ledelse om medarbejderens mulighed for bevarelse af kontakt til arbejdspladsen, ligesom den praktiserende læge afgiver en

erklæring om, hvilke hensyn der skal tages, for at medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet.