



# Gravida & ammande i bevakningsbranschen

**BYA.**

Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

BYA – Gravida & ammande i bevakningsbranschen

© BYA, 2023

**Text:** Text: Karin Blomberg, Transportarbetareförbundet. Marko Juvonen, Transportarbetareförbundet. Mikaela Norrman, Avarn Security. Morgan Pyk, Avarn Security. Per Martelius, BYA. Ronny Fredriksson, BYA

**Foto:** Eddie Granlund. Istockphoto

**Layout och original:** Ejheden & Ejheden Produktion AB, Stockholm

**Tryck:** Exakta Print AB



## Bevaknings- och säkerhetsbranschen

Vår bransch har vissa förutsättningar som särskilt måste beaktas vid riskbedömning när medarbetare är gravida. Detta är nattarbete, arbete på obekväma arbetstider, kan vara långa arbetspass, kan vara mycket rörligt arbete, stor andel ensamarbete, risk för hot och våld, framförande av fordon, påverkan av väder såsom värme kyla etc.

I bevaknings- och säkerhetsbranschen råder vi sällan över de fastigheter, lokaler, platser där vi utför vårt arbete. Men arbetsgivaren måste ta hänsyn till de förhållanden som råder hos kunden. Därför kan även kunden i vissa fall behöva delta i anpassningar, detta regleras genom samordningsansvar.

## Graviditet och anställningstrygghet

Enligt det så kallade mödraskyddsdirektivet (Rådets direktiv 92/85/EEG) ska alla medlemsstater i det som nu är EU vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att arbetstagare som är gravida och som har underrättat sin arbetsgivare om detta sägs upp. Om detta inte sker i undantagsfall av skäl som är godtagbara som grund för uppsägning och inte sammanhänger med medarbetarens graviditet.

Gravida och ammande har ett särskilt skydd i diskrimineringslagen!

En anställning som avslutas helt eller delvis på grund av graviditet eller mamaledighet är aldrig tillåtet och strider både mot diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.



## Särskilda risker vid graviditet och amning

Graviditet och barnafödande innebär en stor omställning för kroppen och en stor förändring i livet. Det är naturligt att medarbetare som är gravida tänker extra mycket på hur fostret/ barnet eventuellt kan påverkas av omgivningen, och detta kan skapa oro. Det är viktigt att omgivningen visar hänsyn till att det kan finnas en viss oro kring graviditeten.

Under graviditet eller amning påverkas fostret av det medarbetaren äter, dricker och andas in och av ämnen som tas upp genom huden. Fostret påverkas också av annat i omgivningen, exempelvis buller och vissa smittämnen.

Arbetsgivaren ska genast bedöma om det finns något i arbetsmiljön som innebär en extra risk för den gravida medarbetaren och fostret / barnet. *Det är därför viktigt att medarbetaren tidigt talar om för arbetsgivaren att denna är gravid eller ammar.* Vi kan säga att medarbetaren har en *underrättelseskyldighet* till arbetsgivaren.

Föreskriften ger dessutom vissa direkta förbud. Det här är får man inte arbeta med vid graviditet:

- bly
- dykerarbete
- arbete i tryckkammare
- rök- eller kemdykning
- arbetsuppgifter där det finns risk att medarbetaren smittas med röda hund eller parasiten toxoplasma som sprids med katters avföring.
- gruvarbete som innebär särskild risk, till exempel höga nivåer av helkroppsvibrationer, radon eller tung fysisk belastning.

Dessa risker kanske inte är helt vanliga i bevaknings- och säkerhetsbranschen. Men vi nämner dem för att de kan existera på våra bevakningskunder.

Om medarbetaren har arbetsuppgifter där medarbetaren riskerar att utsättas för radioaktiv strålning eller annan joniserande strålning har medarbetaren rätt att omplaceras till annat arbete när hon är gravid.



## Riskbedömning

Riskbedömningar skall alltid göras och finnas, men när en medarbetare är gravid måste den kompletteras eller göras en ny utifrån graviditeten som förutsättning. Riskbedömning av gravida arbetstagares arbetsmiljö skall vara individuell.

Exempel på risker som särskilt kan påverka gravida är:

- har ett arbete som är tungt eller på annat sätt påfrestande för kroppen
- arbetar där det är så bullrigt att du måste använda hörselskydd
- där medarbetaren utsätts för kraftiga elektromagnetiska fält
- arbetar i stark värme under slutet av graviditeten, till exempel vid bevakning i vissa industrimiljöer eller återkommande brand- och räddningsövningar
- arbetar på hög höjd, till exempel på stegar och ställningar vilket förekommer exempelvis i våra tekniska och brandservice uppgifter i branschen.
- kör fordon på ojämnt underlag, till exempel vid yttre bevakning på dåliga vägar, och utsätts för kraftiga skakningar (helkroppsvibrationer) som belastar ryggen och bäckenet.
- ingripandesituationer som kan leda till hot om våld eller våld, exempelvis ordningshållning, störningsjour, åtgärder på olika typer av larm.
- risker kopplat till bärande av skjutvapen och skyddsutrustning, som till exempel skyddsväst
- ensamarbete både socialt och fysiskt.

En riskbedömning kan också behöva göras om medarbetaren arbetar i miljöer på kunder med kemiska ämnen och produkter, smittrisk eller om medarbetaren har ett arbete som kan vara psykiskt påfrestande. Riskbedömningen görs i samverkan med den gravida medarbetaren och skyddsombud.





## Arbete på natten

Nattarbete i sig anses normalt inte innebära någon ökad risk under en graviditet. Men vid sammanhängande perioder av nattarbete med samtidig och påtaglig fysisk och/eller psykisk belastning, där medarbetaren inte har tillräckliga möjligheter till vilopausar, kan viss risk för graviditetsstörningar inte uteslutas. Vid osäkerhet låt en läkare bedöma om det finns en ökad risk för graviditetsstörningar. Om läkarintyg visar att arbetet är skadligt får den gravida medarbetaren inte utföra nattarbete. Omplacering till dagtidsarbete ska ske om det är möjligt.

## Amning

Medarbetaren har rätt att vara ledig för att amma sitt barn enligt 4 § föräldraledighetslagen – "amningsledighet". Rätten till ledighet för att amma är ej begränsad i tiden, utan så länge barnet ammas finns rätt till ledighet. Amningsledighet behöver inte anmälas i förväg på samma sätt som föräldraledighet, men arbetsgivaren måste underrättas om när medarbetaren avser att vara ledig för att amma barnet. Annars kan frånvaron ses som otillåten frånvaro. Ledigheten kan inte heller bli hur omfattande som helst.

Medarbetare som ammar omfattas av förbuden mot blyarbete och gruvarbete med särskild risk.

## Psykiskt påfrestande arbete

Det kan vara tufft att känna sig stressad på arbetet, särskilt om medarbetaren samtidigt är orolig över sin graviditet. En medarbetare som känner sig psykiskt pressad på arbetet ska tala med arbetsgivaren om möjligheten att åtgärda detta genom exempelvis få fler tillfällen till rast och vila eller byte av arbetsuppgifter. Kanske finns det ronddistrikt med lugnare tempo.

De regler som finns om gravida på arbetsplatsen är utformade så att det krävs att medarbetaren utsätts för starka psykiska påfrestande för att arbetet ska anses vara olämpligt. När arbetsgivaren bedömer om medarbetaren kan arbeta vidare under graviditeten ska följande särskilt vägas in:

- Om det finns risk för att du utsätts för våld eller andra allvarliga krissituationer, till exempel i arbete som väktare, ordningsvakt, skyddsvakt, biljettkontrollant eller vid parkeringsbevakning.
- Om du arbetar natt i en verksamhet med krav på akuta insatser och åtgärder såsom inbrottslarm, bråklarm etc.
- Om du arbetar ensam.
- Om du är utsatt för mobbning, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier på jobbet.



## Det ska finnas möjlighet att ligga ner och vila/vilrum på arbetsplatsen

Även om medarbetaren kan fortsätta arbeta så kan graviditeten göra att denne behöver vila mer än vanligt under arbetspasset. Arbetsgivaren är skyldig att se till att medarbetaren som är gravid har möjlighet att ta pauser så att denna kan ligga ner en stund. Det ska alltså finnas ett vilrum med en säng på arbetsplatsen och att det finns möjlighet att ligga ner en stund. Detta oavsett det är i egna lokaler eller i kundens lokaler. Här kan det behövas samordning med kund/kunder.

### Tänk på

Kroppen förändras vid graviditet. Hormonpåverkan, viktuppgång, förändrad ämnesomsättning och även kroppstemperaturen påverkas. Detta kommer att innebära att uniform och utrustning kan behöva anpassas eller i vissa fall undvikas.

## Omplacering eller förbud mot arbete och ansökan om graviditetspenning

Vi har ovan nämnt några tillfällen då arbetsgivaren måste se över möjligheterna till omplacering till mindre påfrestande arbeten för den gravida medarbetaren. Exempelvis när man vid riskbedömning bedömer arbetet som för riskfyllt eller när det finns ett läkarutlåtande.

Här måste arbetsgivaren, den gravida medarbetaren, eventuellt skyddsombud ha en dialog. Arbetsgivaren har en skyldighet att i första hand hitta en omplaceringsmöjlighet på stationeringsorten om den berörda medarbetaren har ett för riskfyllt eller påfrestande arbete utifrån gjord riskbedömning.

Innan omplacering görs skall anpassning i första hand ske utifrån de risker som framkommer i bedömningen; går det inte eliminera de riskerna skall därefter arbetsgivaren titta på omplacering. Det kan innebära att arbetsgivaren har en skyldighet att skapa ett individuellt arbete utifrån ihop plockade arbetsuppgifter. Dessa skall också riskbedömas så att omplacering inte skapar nya risker.

Omplacering kan ofta påverka andra medarbetare på arbetsplatsen. Här är det viktigt att arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud skapar förståelse hos övriga medarbetare.

Konstateras det att arbetsgivaren inte kan minska riskerna genom anpassningar eller genom omplacering till säkrare arbete, ska arbetsgivaren utfärda ett förbud mot arbete med stöd i 4 kapitlet 6 paragrafen i arbetsmiljölagen (Försäkringskassans blankett 7206 fält 5).

Beslutar arbetsgivaren om förbud mot arbete med stöd av AML eller föreskrifter skall medarbetaren skyndsamt ansöka om graviditetspenning från Försäkringskassan (blankett 7205).

## Utlåtande

För att medarbetaren ska kunna få graviditetspenning måste arbetsgivaren fylla i ett utlåtande för att intyga att det utretts att man har försökt omplacera medarbetaren, men att det inte var möjligt. Om medarbetaren har blivit avstängd från arbetet med stöd av arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren intyga detta på särskild blankett från Försäkringskassan (7206).

Om din medarbetare kommer att ansöka om graviditetspenning är det viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt fyller i ett utlåtande om omplacering och lämnar den till medarbetaren.

Det är medarbetaren som skickar in blanketten till Försäkringskassan.

## Sjukpenning

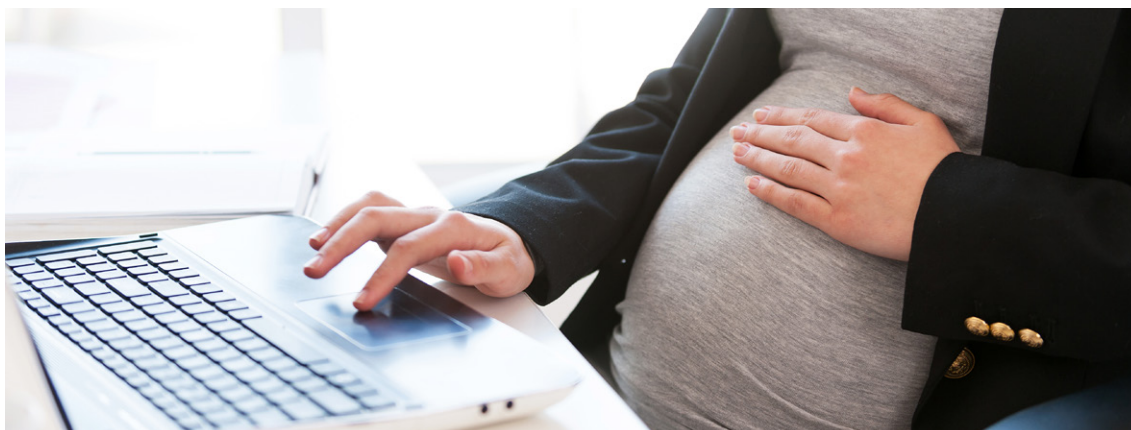
Normala besvär vid graviditet så som trötthet och lindriga ryggbesvär bedöms inte som sjukdom och ger därför inte rätt till sjukpenning. Däremot kan medicinska besvär under graviditeten ge rätt till sjukpenning om den anställdes arbetsförmåga anses nedsatt. Besvären bör framgå tydligt i läkarintyget.

## 25-100%

Ja, den gravida kan få graviditetspenning på 25, 50 eller 75 procent omfattning av en dag. Då måste också arbetstiden förkortas med samma omfattning per dag som medarbetaren ansöker och beviljas ersättning.

## Om man inte får graviditetspenning

Om medarbetaren inte har rätt till graviditetspenning finns möjlighet att ansöka om föräldrapenning från den 60:e dagen innan beräknad förlossning.



### Källor

- Socialförsäkringsbalken (Försäkringskassan)
- Arbetsmiljölagen
- Föräldradighetslagen
- AFS 2007:5 Gravida och ammande arbetstagare
- AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning
- AFS 2011:19 Kemiska arbetsmiljörisker
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Strålskyddslag (2018:396)



## Att tänka på

- Verka för ett öppet samtalsklimat som uppmuntrar att arbetstagarna kan prata om sin graviditet och hälsa.
- Uppmana arbetstagare att tidigt berätta om graviditetsbesked.
- Tillse att det finns rutiner för riskbedömning av gravidas eller ammandes arbetsuppgifter?
- Genomför riskbedömning av gravida eller ammandes arbetsuppgifter tillsammans med den gravida medarbetaren och skyddsombud.
- Vid behov skall, om möjligt, arbetsanpassning för gravida eller ammande ske.
- Tillse att det finns rutiner för hur omplaceringsutredningar skall göras?
- Tillse att det finns möjlighet att vid behov kunna vila liggande vid de arbetsplatser där gravida arbetar? (eller i dess närhet)
- Anpassa personlig skyddsutrustning till den gravida arbetstagaren.
- Tillse att det finns lämpliga arbetskläder till den gravida arbetstagaren?
- Finns det ergonomiska hjälpmedel som kan hjälpa den gravida arbetstagaren?
- Tillse att det finns möjlighet till avskildhet för att vid behov kunna pumpa ur bröstmjolk?



## Förslag på hur en rutin kan se ut

Det måste vara tydligt för arbetstagaren var denne ska vända sig på arbetsstället för att meddela att man är gravid och vad som kommer att ske från arbetsgivarens sida. Därför måste man lokalt upprätta en rutin som blir känd av alla medarbetare. Arbetstagaren ska naturligtvis vända sig till närmaste uppgiftsfördelade chef gällande arbetsmiljön. (Se AFS 2001:01 §6 Uppgiftsfördelning).

När arbetsgivaren får kännedom om att en arbetstagare är gravid, fött barn högst 14 veckor innan arbetet ska utföras eller ammar, så gäller följande:

### 1. Riskbedömning

Meddela arbetstagaren att ni måste riskbedöma hennes arbetsuppgifter så att hennes arbetsmiljö inte riskerar graviditeten. Fråga även om hon önskar att ett skyddsombud medverkar. Boka sedan upp en tid för riskbedömningen ihop med arbetstagaren och eventuellt skyddsombud. Detta måste göras skyndsamt och bör vara gjord inom en 14 dagars period.

### 2. Åtgärder

De risker som ni har identifierat måste naturligtvis åtgärdas. Det faller på ansvarig chef att se till att åtgärderna genomförs. Viktigt är även att man kommunicerar till arbetstagaren om vad man tänkt genomföra och när det ska vara gjort. Detta ska antecknas i en handlingsplan.

### 3. Risker som inte kan åtgärdas

En del risker som framkommer kommer vi inte kunna åtgärda då det faller bortom rimlighetens gräns. Vissa risker kommer alltid att finnas inom våra yrkesgrupper. Här måste dock arbetstagarens oro och bedömning väga tungt. Arbetsuppgiften kanske inte bedöms som någon förhöjd risk vid normaltillståndet, men nu kommer bedömningen gälla även fostrets säkerhet. Om ni kommer fram till en sådan risk är nästa steg att göra en utredning om förändrade arbetsuppgifter. Dessa arbetsuppgifter kan vara ett ihopplock av arbetsuppgifter, ett annat distrikt eller bevakningsobjekt. Kom ihåg att vi är skyldiga att erbjuda möjlighet till vila.

### 4. Omplaceringen riskbedöms

Om omplacering blir aktuell måste de nya arbetsuppgifterna riskbedömas innan arbetet påbörjas. Detta görs enligt steg 1 och 2 i den här rutinlistan.

### 5. Avstängning

I de fall där vi inte kan erbjuda någon omplacering eller omplaceringen innebar nya oacceptabla risker, är vi skyldiga att stänga av arbetstagaren. Detta gäller då vi inte kan garantera arbetsmiljön för arbetstagaren under graviditeten. Avstängning kan låta abrupt och bestämt, men handlar om omtanke för våra medarbetare. Den gravida medarbetaren kan då i stället ha rätt till graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön.

Om medarbetaren kommer att ansöka om graviditetspenning är det viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt fyller i ett utlåtande om omplacering och lämnar den till medarbetaren. Det är medarbetaren som skickar in blanketten till Försäkringskassan.





