

# CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

## VÓÓR DE ZWANGERSCHAP

Deze checklist geeft aan wat je wettelijk verplicht bent te doen, maar ook wat je extra kan doen (zie 'tips') om je onderneming gezinsvriendelijker te maken. Uiteraard bekijk je zelf binnen je onderneming wat nodig en wat mogelijk is. Deze checklist is een eerste handvat, maar is niet exhaustief.

- ✓ Contacteer de (externe) preventieadviseur en arbeidsarts voor een [risicoanalyse](#).

Deze analyse brengt in kaart welke risicofactoren en gevaren er bij concrete arbeidsprocessen en arbeidssituaties in de onderneming aanwezig (kunnen) zijn, o.a. voor zwangere werknemers<sup>1</sup>. Op basis hiervan moeten preventiemaatregelen uitgewerkt worden in het kader van een globaal preventieplan.

Voorzie ook een **aangepaste ruimte** voor nieuwe moeders zodat zij op een discrete manier en in hygiënische omstandigheden borstvoeding kunnen geven of kunnen afkolven (raadpleeg hiervoor [checklist nr. 4: 'Borstvoeding'](#)).

- ✓ Informeer je over de **wettelijke verplichtingen** rond zwangerschap, zoals moederschapsrust, geboorteverlof, ouderschapsverlof, uitkeringen, bescherming tegen discriminatie, enzovoort.

Hiervoor kan je terecht op de website van het [RIZIV](#), de website van de [Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#) of bij je sociaal secretariaat. Raadpleeg ook de [andere checklists](#) voor meer informatie.



**TIP** Integreer alle maatregelen met betrekking tot zwangerschap in je **personeelsbeleid**.

Verzamel alle afspraken en regelingen rond zwangerschap en ouderschap in een intern arbeidsreglement of informatiemap die te allen tijde toegankelijk zijn voor al jouw werknemers.

<sup>1</sup> In deze checklist wordt de vrouwelijke vorm gebruikt, hiermee bedoelen we alle personen die tewerkgesteld zijn en zwanger kunnen worden.

- ✓ Informeer je werknemers en werknemers (ook directie/management) over je **beleid rond zwangerschap**. Informeer hen, en specifiek je werknemers, ook over de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse en de genomen preventiemaatregelen.

Dit kan bijvoorbeeld door het als een vast agendapunt op te nemen in een intern overleg (bijvoorbeeld een personeelsvergadering) waarin zaken rond combinatie werk-privé kunnen besproken worden. Daarnaast kan ook gebruik gemaakt worden van het intranet van de organisatie of van andere onlinekanalen, of kan het opgenomen worden in het arbeidsreglement.

- ✓ **Discrimineer zwangere werknemers niet.**

Zwangerschap is een beschermd criterium in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat zwangere werknemers niet ongunstig behandeld mogen worden omwille van hun zwangerschap.

Discriminatie op de werkvloer kan **verschillende vormen** aannemen, zoals een verschillende behandeling, pesten, het niet in aanmerking laten komen voor een promotie, iemand niet aannemen omdat zij zwanger is/kan worden, iemand ontslaan vanwege langdurige afwezigheid tijdens zwangerschapsverlof, enzovoort. Je kan je werknemers en werknemers hierover preventief informeren en ook zelf leren om vooroordelen en discriminatie te herkennen.

Meer informatie kan je terugvinden in de brochure [‘Zwanger op het werk. Gids voor werknemers en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling’](#).



**TIP** Integreer een gesprek rond het combineren van werk en gezin in onthaal-, functionerings-, en/of ontwikkelgesprekken.’



**TIP** Informeer je werknemers en werknemers (ook directie/management) over de rechten van zwangere werknemers en over **zwangerschapsdiscriminatie** en de procedures die hier rond zijn opgesteld.

Je kan dit onderwerp ook opnemen in het **personeelsbeleid** zodat je werknemers en werknemers (inclusief de directie en het management) weten waar op ze moeten letten, bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken, bij klachten of wanneer een werknemer in hun team aankondigt dat ze zwanger is.

