

CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

MEDISCH BEGELEIDE VOORTPLANTING

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.

- ✓ Informeer jezelf over je **wettelijke verplichtingen** omtrent medisch begeleide voortplanting.

Wat is medisch begeleide voortplanting? Volgens de wet omvat medisch begeleide voortplanting die medische technieken waarbij kunstmatige inseminatie wordt uitgevoerd of een eicel en/of embryo wordt behandeld. Dit is bijvoorbeeld het geval bij in-vitrofertilisatie (ivf).

- ✓ Informeer je werknemer/werkneemster over de **risicoanalyse**.

Geef haar/hem met name informatie over de risicofactoren en gevaren waaraan ze/hij bij de uitoefening van haar/zijn functie wordt blootgesteld, en geef aan welke maatregelen jij op dit gebied zal nemen.

Raad je werknemer/werkneemster ook aan om een verzoek in te dienen bij de arbeidsarts voor een **spontaan gezondheidstoezicht**.

- ✓ Indien er bepaalde risico's aanwezig zijn, bekijk en bespreek dan samen met je werknemer/werkneemster en de arbeidsarts of een **alternatieve werkinhoud** mogelijk en wenselijk is.



TIP Vraag je werknemer/werkneemster om je formeel op de hoogte te stellen van haar/zijn behandeling voor medisch begeleide voortplanting en **maak afspraken** rond eventuele afwezigheid.

Zodra je door je werknemer/werkneemster of door de arbeidsarts op de hoogte bent gebracht van de medische behandeling, leg je dit formeel en schriftelijk vast.

Het informeren van je werknemer/werkneemster en het maken van afspraken rond haar/zijn eventuele afwezigheid, geeft aan dat jij als werkgever graag meedenkt over manieren om een betere combinatie werk-privé mogelijk te maken. Daarnaast geeft het je ook meer tijd om eventuele vervanging te regelen en de planning hieraan aan te passen.

Voor vrouwen of mannen die een medisch begeleide voortplanting volgen, is er geen wettelijk kader dat een verplaatsing van dienst of een werkverwijdering verplicht. Er zullen hiervoor dus geen uitkeringen betaald worden. Indien er toch wordt gekozen voor één van deze opties, zal jij als werkgever dus de volledige kost moeten dragen.

Bespreek dit met de arbeidsarts.

- ✓ Is je **werkneemster zwanger** en heeft ze jou hiervan op de hoogte gebracht?

Raadpleeg dan [checklist nr. 3: 'Bij zwangerschap'](#). Tijdens haar zwangerschap geniet je werkneemster een specifieke bescherming, bijvoorbeeld bij prenatale consultaties, bij discriminatie of bij ontslag. Er zijn ook administratieve zaken en verlofregelingen waar je als werkgever rekening mee moet houden.

- ✓ **Discrimineer werkneemsters/werknemers die een medisch begeleide voortplanting volgen niet.**

Medisch begeleide voortplanting is een beschermd criterium in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat werkneemsters/werknemers die een ivf- of andere vruchtbaarheidsbehandeling volgen, niet ongunstig behandeld mogen worden omwille van hun kindervens of hun afwezigheden ten gevolge van hun behandeling.

Discriminatie op de werkvloer kan **verschillende vormen** aannemen, zoals een verschillende behandeling, pesten, iemand niet aannemen omdat zij een ivf-behandeling volgt, iemand ontslaan omwille van afwezigheden verbonden aan een ivf-behandeling, enzovoort. Je kan je werkneemsters en werknemers hierover preventief informeren en ook zelf leren om vooroordelen en discriminatie te herkennen.



TIP Geef je werkneemster/werknemer **tijd vrij**, betaald door jou als werkgever, voor de **medische raadplegingen** verbonden aan de medisch begeleide voortplanting die niet buiten de uren kunnen plaatsvinden.

Voor behandelingen in het kader van medisch begeleide voortplanting gelden, wettelijk, **dezelfde regels** als voor andere medische behandelingen. Als je werkneemster/werknemer arbeidsongeschikt is, moet zij/hij jou als werkgever verwittigen en haar/zijn afwezigheid eventueel rechtvaardigen met een (medisch) attest.

Je kan hiervoor **apart verlof** toekennen (zoals [omstandigheidsverlof](#)). Daarnaast kan je je werkneemster/werknemer de toelating geven om op de dag van de medische behandeling **thuis te werken**. Op die manier verliest zij/hij minder reistijd (in jouw voordeel) en is het voor haar/hem gemakkelijker om werk en privé te combineren.