



CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

BIJ 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.

Feliciteer je werkneemster!

Informeer je werkneemster over de [risicoanalyse](#).


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

Indien er bepaalde risico's aanwezig zijn, bekijk en bespreek dan samen met je werkneemster en de arbeidsarts of een **alternatieve werkinhoud**, een **verplaatsing** naar een andere (risicoloze) dienst, of eventueel een **werkverwijdering** mogelijk en wenselijk is. In geval van verplaatsing naar een andere (risicoloze) dienst, spreken we van een 'gedeeltelijke werkverwijdering'.

Een werkneemster die tijdens een periode van moederschapsbescherming aangepast werk uitvoert, ontvangt een uitkering van haar ziekenfonds. Deze uitkering is berekend volgens een regel van cumulatie van de uitkeringen met het inkomen uit het aangepaste werk. In dit geval geef je als werkgever het inkomen aan dat werd ontvangen voor de afgelopen maand (brutobedrag, zonder vermindering met de socialezekerheidsbijdragen ten laste van de werkneemster). Vul hiervoor het [online formulier](#) van de Sociale Zekerheid in.



Indien een alternatieve werkinhoud of een gedeeltelijke werkverwijdering niet mogelijk is, kan er ter bescherming van je werkneemster beslist worden om haar gedurende haar zwangerschap van het werk te verwijderen. Als werkgever verduidelijk je deze maatregel voor moederschapsbescherming en voeg je een kopie toe van de medische onderzoeks fiche, ingevuld door de arbeidsarts. Je moet in dit geval als werkgever geen loon betalen. Het ziekenfonds zal haar een uitkering betalen. Vul hiervoor het [online formulier](#) van de Sociale Zekerheid in.

 **Verbied** je zwangere werkneemster om **nachtwerk of overuren te doen en herbekijk indien nodig haar werkrooster.**

Werkneemsters die zwanger zijn, mogen niet langer dan 9 uren per dag of 40 uren per week werken. Nachtarbeid (tussen 20 en 6 uur) is strikt verboden tijdens de 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en tot maximum 4 weken na het zwangerschapsverlof. Indien je zwangere werkneemster een medisch getuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat dit soort werk verboden is omwille van haar gezondheid of die van haar baby, geldt dit ook voor de resterende periode van de zwangerschap (vóór 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum).

Bijgevolg moet je als werkgever je zwangere werkneemster dagwerk aanbieden of, als dat niet mogelijk blijkt, haar volledig verwijderen van het werk (zie het vorige punt voor meer informatie over de specifieke bepalingen hieromtrent).

Bespreek en bekijk dit ook met het team van de werkneemster om haar eventuele overplaatsing en de overdracht van haar taken zo vlot mogelijk te laten verlopen.

TIP Bespreek met je werkneemster of zij **bijkomende maatregelen** wenst om de werklust draagbaar te houden, los van de risicoanalyse.

Geef je zwangere werkneemster bijvoorbeeld de toelating om vaker thuis te werken (dit kan verlichting bieden bij grote pendelafstand), of om de start- en eindtijden van haar werkdag aan te passen (dit kan verlichting bieden bij ochtendmisselijkheid). Je kan ook een parkeerplaats reserveren voor zwangere werkneemsters dicht bij de ingang.



✓ **Ontsla je werknemster niet** omwille van haar zwangerschap!
Het recht om een werknemster te ontslaan, wordt ingeperkt van zodra je als werkgever van de zwangerschap op de hoogte bent gebracht en dit tot de maand die volgt op het einde van het postnataal verlof (cfr. Arbeidswet).

Tijdens die beschermde periode mag je je werknemster enkel ontslaan om redenen die niets te maken hebben met haar zwangerschap of met de bevalling. Het bewijs van de redenen die je inroept om het ontslag te verantwoorden, moet door jou als werkgever geleverd worden.

✓ Geef je werknemster **tijd vrij voor prenatale onderzoeken**.
Je werknemster heeft het (wettelijk) recht om afwezig te zijn voor prenatale raadplegingen als deze niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden. Om haar recht op loon te behouden, moet ze jou wel op voorhand op de hoogte brengen van deze consultaties en nadien een medisch attest voorleggen.

✓ **Ga in gesprek met je werknemster en plan haar zwangerschapsverlof**. Bespreek ook haar eventuele vervanging.
Hoeveel weken postnataal verlof wil de werknemster opnemen?
Hoe kunnen haar taken opgevangen worden tijdens haar zwangerschapsverlof?
Je werknemster heeft recht op **15 weken zwangerschapsrust**. Hiervan kan zij 6 weken vóór de bevalling opnemen, waarvan 1 verplicht, en 9 tot maximaal 14 weken ná de bevalling, waarvan 9 verplicht. Daarnaast kan je werknemster haar zwangerschapsrust bijkomend aanvullen met ouderschapsverlof (raadpleeg hiervoor [checklist nr. 7](#)).
Het is belangrijk om goed voorbereid te zijn. Stel dit gesprek dus niet te lang uit.

✓ Zet enkele **belangrijke data** om **administratieve zaken** te regelen in de agenda.
De effectieve data kunnen via online tools berekend worden. Je kan hiervoor hulp vragen aan je sociaal secretariaat. Meer informatie vind je op de website van het [RIZIV](#).



TIP Sta je werknemster toe om de dag van de prenatale onderzoeken **thuis te werken**. Op die manier wint zij tijd (in jouw voordeel) en is het voor haar gemakkelijker om werk en privé te combineren.

- Je werkneemster moet je **(ten laatste) 7 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum** een geneeskundig getuigschrift bezorgen waarin deze datum wordt aangegeven. Dit getuigschrift stuurt zij ook naar haar ziekenfonds, dat haar een [inlichtingenformulier](#) zal bezorgen dat door jou [online](#) moet worden ingevuld. Op basis van dit formulier berekent het ziekenfonds de uitkering voor je zwangere werkneemster. Als werkgever moet je je zwangere werkneemster tijdens haar zwangerschapsverlof geen loon betalen; zij ontvangt een uitkering van haar ziekenfonds.
- Je werkneemster kan **vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum** haar prenataal verlof opnemen. De 5 eerste weken hiervan zijn facultatief en kunnen overgedragen worden naar de periode ná de bevalling (postnataal verlof).
- Je werkneemster is verplicht om gedurende de **7 kalenderdagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum** thuis te blijven.
- Indien je werkneemster voor de **vermoedelijke bevallingsdatum** bevalt, dan gaan de dagen die ze niet opnam van de week verplichte prenatale rust, verloren. Indien ze later bevalt, wordt het postnataal verlof verlengd en gaat dit af van de 6 weken voorzien voor prenatale rust (indien deze nog niet werden opgenomen).
- **De eerste 9 weken na de bevalling** mag de werkneemster niet werken en is ze in verplichte moederschapsrust of postnataal verlof. Dit kan aangevuld worden met 5 weken, indien deze niet werden opgenomen vóór de bevalling.
- **Maximaal 8 kalenderdagen nadat de werkneemster het werk hervat**, moet ze haar werkhervatting aan het ziekenfonds melden. Hiervoor moet je als werkgever het [online formulier](#) van de Sociale Zekerheid invullen.

Bovenstaande termijnen veranderen wanneer de werkneemster in verwachting is van een meerling of bij ziekte van het kind na de bevalling.



TIP Voorzie een **loontoeslag** voor je werkneemster tijdens haar moederschapsrust. Tijdens de moederschapsrust krijgt de zwangere werkneemster een moederschapsuitkering. Hierdoor verliest zij evenwel een deel van haar loon (de uitkering ligt op 82% van het brutoloon, en na 30 dagen op 75%). Gezien dit een moment van gezinsuitbreiding en dus van extra kosten is, zal een loontoeslag tijdens de moederschapsrust zeker welkom zijn.



- ✓ Maak afspraken met je zwangere werknemster over de **communicatie tijdens haar postnatale rust**.

Het is belangrijk om het contact tijdens het zwangerschapsverlof te beperken. Dit is een speciale periode waarin het gezin in alle rust aan de nieuwe situatie moet kunnen wennen en ten volle van het nieuwe gezinslid wil genieten.

Voor de praktische afspraken in verband met haar terugkeer, zoals de planning van haar eerste werkdag/-week, kan je haar enkele dagen voor haar werkhervatting contacteren om hierover met elkaar af te stemmen.

- ✓ Wanneer je werknemster **terugkomt** uit moederschapsrust, geef je haar **hetzelfde of gelijkwaardig werk**.

Indien echter uit de [risicoanalyse](#) blijkt dat haar functie risico's inhoudt voor de borstvoedingsperiode (tot maximaal vijf maanden na de geboorte) kan je ook hier, in het belang van je werknemster, kiezen voor een alternatieve werkinhoud, een verplaatsing naar een andere (risicoloze) dienst, of een verwijdering van het werk. In dit laatste geval spreken we van [lactatieverlof](#). Je werknemster ontvangt dan een vergoeding van het ziekenfonds; jij als werkgever betaalt niets.

Neem hiervoor contact op met de bedrijfsarts. Je werknemster moet hiervoor een attest aanvragen bij haar ziekenfonds. Een deel van dit attest moet door jou als werkgever ingevuld worden.

- ✓ **Discrimineer zwangere werknemsters en werknemsters die bevallen zijn niet.**

Zwangerschap en bevalling zijn beschermde criteria in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat werknemsters niet ongunstig behandeld mogen worden omwille van hun zwangerschap of hun bevalling.

Discriminatie op de werkvloer kan **verschillende vormen** aannemen, zoals een verschillende behandeling, pesterijen, 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 werkneemsters 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 werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling’](#).