

CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

BORSTVOEDING

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.

Voorzie een **borstvoedingslokaal**.

Voorzie een **aangepaste ruimte** voor nieuwe moeders zodat zij op een discrete manier en in hygiënische omstandigheden borstvoeding kunnen geven of kunnen afkolven. Deze ruimte moet voldoen aan de volgende wettelijke minimumvereisten:

- ✓ Er is de mogelijkheid voor de werkneemster¹ om zich te wassen.
- ✓ Er is een comfortabele stoel en koelkast aanwezig.
- ✓ De ruimte is besloten – er zijn geen ramen waar collega's door kunnen kijken – en bevindt zich op een onopvallende plaats.
- ✓ Het lokaal is groot genoeg.
- ✓ Het lokaal wordt voldoende geventileerd, verlicht en verwarmd.

Richt deze ruimte in na overleg met de (interne) preventieadviseur of arbeidsarts. Indien het EHBO-lokaal aan bovenstaande voorwaarden voldoet, mag dat worden gebruikt als borstvoedingslokaal.



TIP Vraag aan zwangere medewerksters en nieuwe moeders hoe je het borstvoedingslokaal aangenamer kan maken. Denk bijvoorbeeld aan het voorzien van een internetverbinding of een muur met foto's van alle pasgeboren baby's in het bedrijf.

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

- ✓ Geef je werknemster de mogelijkheid om haar **werk te onderbreken** om borstvoeding te geven (indien haar baby zich in de buurt van de werkplaats bevindt) of om melk af te kolven.

Je werknemster mag tot 9 maanden na de geboorte **borstvoedingspauzes** opnemen. Wanneer ze minstens 7u30 per dag werkt, heeft ze recht op 2 borstvoedingspauzes van elk een half uur. Indien ze minder dan 7u30 maar meer dan 4u per dag werkt, heeft ze recht op 1 pauze van een half uur. Deze pauzes kosten je als werkgever niets; de werknemster krijgt hiervoor een vergoeding van het ziekenfonds.

Meer informatie hierover kan je terugvinden op de website van het [RIZIV](#) of bij je Externe dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

- ✓ Zet enkele **belangrijke termijnen** voor **administratieve zaken** in de agenda.
- **Ten laatste twee maanden voor het opnemen van de borstvoedingspauzes** moet je werknemster jou hiervan op de hoogte brengen. Dit gebeurt bij voorkeur via aangetekende brief of met ondertekening van ontvangst door jou als werkgever.
 - **Bij aanvang van de borstvoedingspauzes** moet je werknemster jou een bewijs leveren van het geven van borstvoeding. Dit attest kan zij verkrijgen via [Kind en Gezin](#) (Vlaanderen), [ONE](#) (Wallonië) of het [familieportaal](#) van de Duitstalige gemeenschap.
 - **Voor elke maand dat je werknemster borstvoedingspauzes wil opnemen**, moet zij dit bewijs van [Kind en Gezin](#) (Vlaanderen), [ONE](#) (Wallonië) of het [familieportaal](#) van de Duitstalige gemeenschap naar jou doorsturen.
 - Als werkgever bezorg je de werknemster, **ten laatste op de datum van uitbetaling van het loon (maandlijks)**, een attest met vermelding van het aantal uren of halve uren borstvoedingspauze die je werknemster die maand heeft opgenomen. De werknemster vult dit attest verder aan en maakt dit over aan haar ziekenfonds. Dit attest geldt als een aanvraag voor de uitbetaling van de uitkeringen. Je werknemster kan het attest verkrijgen bij haar ziekenfonds of je kan het hier downloaden: [attest ziekenfonds](#).



TIP Laat je werknemster in alle rust haar borstvoedingspauzes nemen. Overweeg om de pauzes uit te breiden tot drie kwartier of zelfs tot een uur (de extra tijd komt wel op kosten van je onderneming).



TIP Bespreek ook met de werknemster of ze de borstvoedingspauzes tijdens de werkdag wil opnemen, of liever een uur vroeger naar huis vertrekt of een uur later wil aankomen op het werk. Laat de werknemster deze borstvoedingspauzes dus flexibel invullen. Voor sommige vrouwen is het handiger om de borstvoeding thuis te geven of thuis af te kolven en kan het inkorten van de werkdag hiervoor een oplossing bieden.



- ✓ Herbekijk de [risicoanalyse](#).

Als uit de risicoanalyse blijkt dat de functie risico's inhoudt voor de borstvoedingsperiode (tot maximaal 5 maanden na de geboorte) kan je ook hier, in het belang van je werkneemster, 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 werkneemster ontvangt dan een vergoeding van het ziekenfonds; jij als werkgever betaalt niets.

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

- ✓ Wanneer je werkneemster **terugkomt** uit [lactatieverlof](#), geef je haar **hetzelfde of gelijkwaardig werk** als daarvoor.

- ✓ **Discrimineer werkneemsters niet omdat ze borstvoeding geven.**

Borstvoeding is een beschermd criterium in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat werkneemsters niet ongunstig behandeld mogen worden omdat ze borstvoeding geven.

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 of ontslaan omdat zij borstvoeding geeft, 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](#)'.

TIP Voorzie betaald borstvoedingsverlof voor je werkneemster indien zij volgens de risicoanalyse geen recht heeft op lactatieverlof. In België bestaat er strikt genomen geen borstvoedingsverlof. Als een werkneemster haar baby borstvoeding wil geven na haar zwangerschapsverlof of eventuele wettelijke vakantie, zijn er diverse mogelijkheden: **Ouderschapsverlof of tijdskrediet:** Deze opties zijn in de praktijk het meest gangbaar. Hierbij neemt de werkneemster extra verlof op en zet zij hiervoor ouderschapsverlof of tijdskrediet in. Raadpleeg hiervoor respectievelijk [checklists nr. 7 en nr. 9](#).

Onbetaald verlof: Je kan met je werkneemster afspreken dat zij voor een bepaalde tijd onbetaald verlof neemt om de borstvoeding verder te zetten en te vergemakkelijken. Zorg dat deze afspraak schriftelijk vastgelegd wordt.

Regeling op sector- of bedrijfsniveau: In sommige ondernemingen en sectoren bestaan er afspraken rond betaald borstvoedingsverlof. De looptijd van het borstvoedingsverlof varieert van **afpraak tot afspraak**. Wil je weten of er voor jouw sector zo'n regeling bestaat? Deze informatie kan je navragen bij je sociaal secretariaat.

TIP Indien er geen afspraken bestaan op sectorniveau kan je zelf afspraken maken. Bekijk intern wat budgetmatig mogelijk is, en bespreek ook de tijdsduur en planning hiervan met je werkneemster.

