**Protocol zwangere werkneemsters**

**Hoe om te gaan met zwangerschap in [naam organisatie]?**

**Datum: [datum]**

Inhoudsopgave

[1. Inleiding 3](#_Toc317250325)

[2. Verantwoordelijkheden manager 3](#_Toc317250326)

[3. Verantwoordelijkheden werkneemster 3](#_Toc317250327)

[4. Kenbaar maken zwangerschap 3](#_Toc317250328)

[5. Zwangerschapsgesprek manager 3](#_Toc317250329)

[6. Zwangerschaps- en kraamverlof 4](#_Toc317250330)

[7. Borstvoeding 4](#_Toc317250331)

[8. Werk- en rusttijden 5](#_Toc317250332)

[9. Belasting 5](#_Toc317250333)

[10. Stappenplan 5](#_Toc317250334)

### 1. Inleiding

Dit protocol is bedoeld als praktisch naslagwerk over hoe in [naam organisatie] omgegaan wordt met zwangere werkneemsters. Werknemers kunnen hierin hun rechten en plichten terugvinden. Managers weten waar zij rekening mee moeten houden en welke stappen zij moeten volgen.

Om te kunnen waarborgen dat het werk geen negatieve gevolgen heeft voor de zwangerschap hebben zowel de manager als de werkneemster een aantal basisverantwoordelijkheden. Deze worden in dit protocol beschreven.

### 2. Verantwoordelijkheden manager

* De manager biedt alle mogelijke voorzieningen aan werkneemster tijdens en na de zwangerschap.
* De manager treft alle noodzakelijke maatregelen ter bescherming van de werkneemster en het ongeboren kind.
* De manager zorgt ervoor dat alle voorzieningen en maatregelen getroffen worden in goede afstemming en samenspraak met de zwangere werkneemster.

### 3. Verantwoordelijkheden werkneemster

* Om aanspraak te kunnen maken op alle faciliteiten meldt de werkneemster de zwangerschap tijdig aan de werkgever. In ieder geval meldt de zwangere werkneemster de zwangerschap, de uitgerekende datum, het gewenste moment van opname van zwangerschapsverlof, het daadwerkelijke moment van bevalling en de eventuele wens om te kolven of borstvoeding te geven tijdens werktijd.

### 4. Kenbaar maken zwangerschap

In de arbowet staan regels die tot doel hebben de zwangere of borstvoedinggevende medewerkster te beschermen. Volgens de wet wordt onder een zwangere werkneemster verstaan: de werknemer die zwanger is en daarvan de werkgever in kennis heeft gesteld. Hetzelfde geldt voor het geven van borstvoeding. Concreet betekent dit dat wet- en regelgeving en dit protocol pas van toepassing zijn op de werkneemster die melding heeft gemaakt van haar zwangerschap.

Het is daarom voor zowel werkgever als werkneemster van belang dat de zwangerschap zo vroeg mogelijk gemeld wordt. Om er zeker van te zijn dat procedures rond verlof en de verlofsuitkering voortvarend verlopen meldt de zwangere medewerkster uiterlijk na [aantal weken] weken de zwangerschap aan de werkgever.

### 5. Zwangerschapsgesprek manager

Uiterlijk [aantal weken] weken na de melding van de zwangerschap zal de manager een zogenoemd zwangerschapsgesprek voeren met de zwangere werkneemster. Dit gesprek heeft een informatieve insteek, waarbij de manager alle regels rond zwangerschap aan de werkneemster uitlegt. In dit gesprek komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde:

* de bestaande risicofactoren van de werkzaamheden;
* de mogelijkheid om een preventief consult te volgen bij de bedrijfsarts;
* de regels rond zwangerschaps- en kraamverlof (zie de paragraaf over verlof);
* de regels rond de verlofuitkering, waarbij de manager de werkneemster in ieder geval mededeelt dat hij uiterlijk [aantal weken] weken voor aanvang van het verlof een zwangerschapsverklaring van een verloskundige of arts dient te ontvangen.
* de mogelijkheden van aangepaste werk- en rusttijden (zie hiervoor de paragraaf over werk- en rusttijden)
* de mogelijkheid tot het geven van borstvoeding (zie hiervoor de paragraaf over borstvoeding)

### 6. Zwangerschaps- en kraamverlof

Elke zwangere werkneemster heeft recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop dit zwangerschapsverlof ingaat, is afhankelijk van de wens van de werkneemster. Hiervoor heeft zij drie mogelijkheden.

* 4 weken zwangerschapsverlof voor de uitgerekende bevallingsdatum en 12 weken bevallingsverlof na de bevalling;
* 5 weken zwangerschapsverlof voor de uitgerekende bevallingsdatum en 11 weken bevallingsverlof na de bevalling;
* 6 weken zwangerschapsverlof voor de uitgerekende bevallingsdatum en 10 weken bevallingsverlof na de bevalling;

In het geval dat de daadwerkelijke bevallingsdatum later is dan de berekende bevallingsdatum dan heeft de werkneemster recht op meer dan 16 weken zwangerschapsverlof. De geplande weken na de bevalling wijzigen namelijk niet.

Eventuele ziektedagen tijdens dit zwangerschapsverlof worden conform de wet aangemerkt als verlofdagen.

Uiterlijk [aantal weken] weken voor de verwachte bevallingsdatum maakt de werkneemster bekend wanneer zij wil dat haar zwangerschapsverlof ingaat.

N.B. Zwangerschapsverlof is geen recht van de werkneemster, maar een plicht. Het is dus verboden voor de werkneemster om minder dan 16 weken verlof te nemen.

### 7. Borstvoeding

Het is belangrijk dat de medewerkster die borstvoeding geeft of kolft, gebruik kan maken van een daarvoor geschikte ruimte. Deze ruimte dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

* van binnen af te sluiten;
* voldoende rustig en afgezonderd;
* aanwezigheid van voldoende voorzieningen voor klimaatbeheersing;
* vrij van risico’s als gevaarlijke stoffen en verontreiniging.

Wanneer er geen geschikte ruimte aanwezig is, heeft de medewerkster de vrijheid om zelf een plek te regelen of naar het kind toe te gaan. De medewerkster heeft het recht om de eerste negen levensmaanden van het kind het werk te onderbreken voor maximaal een kwart van de arbeidstijd. Gedurende deze onderbreking wordt het salaris van de medewerkster doorbetaald.

De manager maakt hierover afspraken met de zwangere werkneemster nog voor afvangst van het zwangerschapsverlof.

### 8. Werk- en rusttijden

De zwangere werkneemster heeft recht op één of meerdere extra pauzes die samen hoogstens een achtste deel van de arbeidstijd uitmaken. Daarnaast heeft de zwangere werkneemster tot 6 maanden na de bevalling recht op een vast en regelmatig werk- en rustpatroon en kan zij niet worden verplicht tot overwerk en nachtdienst, tenzij de werkgever hier in redelijkheid niet aan kan voldoen.

Eventuele zwangerschapsonderzoeken mag de zwangere werkneemster tijdens werktijd ondergaan indien dit niet in de eigen tijd is te organiseren. Hiervoor krijgt zij betaald verlof.

### 9. Belasting

Teneinde de zwangere werkneemster zo min mogelijk te belasten worden er een aantal maatregelen getroffen. Bukken, knielen en hurken wordt zoveel mogelijk voorkomen door het creëren van een werkplek op ten minste buikhoogte. Staand werk wordt vervangen door zittend werk.

Er worden maatregelen getroffen die voorkomen dat de zwangere werkneemster moet tillen. Wanneer tillen onvermijdelijk is gelden de volgende eisen:

* Gedurende de hele zwangerschap en drie maanden daarna: Minder dan 10 kg per tilhandeling.
* Vanaf week 20: Gewichten van meer dan 5 kg niet meer dan 10 keer per dag.
* Vanaf week 30: Gewichten van meer dan 5 kg niet meer dan 5 keer per dag.
* Laatste drie maanden: Niet meer dan 1 uur hurken, knielen en bukken.

### 10. Stappenplan

Onderstaand overzicht geeft de procedure weer bij een zwangerschap en is bedoeld om duidelijkheid te creëren over wie wat moet doen bij een zwangerschap.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat? | Wanneer? | Wie? |
| Melden van de zwangerschap | Zo snel mogelijk | Werkneemster |
| Het overhandigen van een zwangerschapsverklaring aan de manager | Uiterlijk [aantal weken] voor de uitgerekende bevaldatum | Werkneemster |
| Overleg over ingangsdatum van zwangerschapsverlof (vier weken, vijf weken of zes weken voor de verwachte bevalling) | Uiterlijk [aantal weken] voor de uitgerekende bevaldatum | Manager en werkneemster |
| Manager levert zwangerschapsverklaring in bij P&O-afdeling en geeft de ingangsdatum van verlof door | Binnen een week na ontvangst | Manager |
| P&O vraagt verlofuitkering aan bij UWV | Uiterlijk twee weken voor aanvang van verlof | Afdeling P&O |
| Manager meldt de werkneemster ziek bij P&O | Datum ingang zwangerschapsverlof | Manager |
| Doorgeven van de geboorte aan P&O/manager | Na bevalling | Medewerkster |
| Telefonisch overleg over werkhervatting. Kan het werk nog niet hervat worden op de geplande datum? Dan geeft de manager dit direct door aan P&O | Week voor afloop bevallingsverlof | Manager |
| De werkneemster wordt weer hersteld gemeld bij P&O | Bij werkhervatting | Manager |

# **INSTRUCTIE**

# En deze stijl kun je gebruiken voor de instructie en de disclaimer die hieronder al netjes staat.

# **DISCLAIMER**

# All rechten voorbehouden. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Performa is het de gebruiker van OR-Select niet toegestaan de producten en/of informatiediensten die op de website of in de nieuwsbrief van OR-Select worden aangeboden te verveelvoudigen of openbaar te maken.

# OR-Select is een product van Performa Uitgeverij BV. Performa accepteert geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door het gebruik van informatie uit OR-Select.

# Op alle geleverde producten en diensten zijn de algemene voorwaarden van Performa Uitgeverij BV van toepassing, zoals gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel.