



Internationale Week van de Borstvoeding 2023

VROUW-EN-WERK

IEDEREEN CONTENT !

Er worden steeds meer eisen gesteld aan vrouwen om ten volle te kunnen meedraaien in de samenleving. Dit heeft ook invloed op haar gezin en kinderen. Alle sectoren zullen er wel bij varen als de rechten van mannen en vrouwen voor de combinatie werk-gezin gelijkwaardig worden opgenomen. Er zijn voordelen voor de productiviteit, het gezinsinkomen, werkzekerheid, de gezondheid en het welzijn van vrouwen en kinderen, ook impact op lange termijn voor werkgevers en voor de volksgezondheid.

Vrouwen ondersteunen om gezin en werk te combineren is een ingewikkelde en veelomvattende opdracht, waarbij diverse strategieën en verschillende partners dezelfde agenda moeten hebben.

Laat ons daarom :

1. brede ondersteuning uit alle sectoren stimuleren om werken en verder borstvoeding geven voor alle vrouwen mogelijk te maken.
2. acties van werkgevers bevorderen om gezinsvriendelijk, oudervriendelijk, moeder-en-kindvriendelijk te worden en om werkende vrouwen actief steunen om verder borstvoeding te geven.
3. het publiek informeren over de nieuwste maatregelen voor moederschapsbescherming en aandacht vragen voor de nood aan betere nationale wetgevingen en de toepassing ervan.
4. ondersteunende praktijken aangeven, mogelijk maken en versterken zodat vrouwen in elke werksituatie borstvoeding kunnen blijven geven.
5. samenwerken met werknemersrechtenorganisaties, vakbonden, vrouwenorganisaties en jongerenorganisaties om het recht van vrouwen om borstvoeding te geven tijdens hun werkuren te beschermen.

DE TIJD, DE RUIMTE, ONDERSTEUNING

Geef moeders de tijd, de ruimte en de nodige steun zodat zij verder borstvoeding kunnen geven als zij terug aan het werk gaan. Laat ons pleiten voor ideale omstandigheden.

DE TIJD

1. 6 maanden betaalde rust om uitsluitend borstvoeding mogelijk te maken en voldoende betaald prenataal verlof. Als de moederschapsrust korter duurt, moeten vrouwen de mogelijkheid hebben om hun verlof uit te breiden zodat zij bij hun baby kunnen zijn terwijl zij volledig betaald werk kunnen combineren met onbetaald of een andere vorm van verlof.
2. bijkomend betaalde rust voor moeders van premature of kwetsbare baby's die meer tijd nodig hebben omwille van de bijzondere zorg en om moedermelk af te kolven en te voorzien voor hun baby.
3. één of meer betaalde borstvoedingspauzes of een dagelijkse verkorting van de werktijd om haar kindje te voeden.
4. flexibele werkuren om borstvoeding te kunnen geven of om melk af te kolven: bijvoorbeeld door deeltijds werk, langere lunchpauzes of andere pauzes, duobanen, of andere mogelijkheden.



DE RUIMTE

1. baby- en kinderopvang op of vlakbij het werk en de kans om naar de opvang te gaan. In landelijke situaties of bij seizoensarbeid kan voor een mobiele opvangplaats gezorgd worden
2. een plaatsje met privacy voor het afkolven en bewaren van moedermelk. Dit kan een borstvoedingskamertje of –hoekje zijn of eender welk veilig, enigszins beschermd plaatsje in de buurt van de werkplek.
3. een nette omgeving waar geen rommel, afval of gevaarlijke stoffen zijn.

ONDERSTEUNING

1. informatie over nationale wetgeving en voordelen, en over voorzieningen in de werkplaats of binnen de sector, die misschien wel beter zijn dan de nationale wetten en maatregelen.
2. steun van werkgevers, managers, oversten en collega's in termen van een positieve houding tegenover zwangerschap, moederschap en borstvoeding in het openbaar.
3. informatie over de gezondheid van vrouwen tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode zodat zij hun werk beter kunnen combineren met borstvoeding en met de opvang van het kind.
4. steun van collega's of vakbonden in de eigen sector of in breder nationaal perspectief.
5. werkzekerheid en geen discriminatie op basis van het moederschap en borstvoeding.

Internationale Week van de Borstvoeding 2023 - VROUW-EN-WERK

WETTELIJKE VOORZIENINGEN

Gebruik maken van de wettelijk voorziene pauzes blijft een uitdaging en is afhankelijk van de daadwerkelijke uitwerking, de werkomgeving en de houding van de werkgever en het personeel. In ons land zijn er diverse mogelijkheden.

Hoewel betaalde bevallingsrust een noodzakelijke voorwaarde is om optimaal borstvoeding te kunnen geven, is het niet voldoende. Volgens onderzoek hebben vrouwen ook pre- en postnataal informatie en begeleiding nodig voor hun individuele, gezins- en werksituaties.

Heel wat van deze voorwaarden, waaronder de rechten van de vrouw op moederschap, zijn erkend in een reeks internationale conventies, verdragen en verklaringen. Zoals de ILO Conventies 52, 103, 183 en Aanbeveling 191, het Verdrag van de Rechten van het Kind uit 1989, de Innocenti Declaration (1990, 2005), de Global Strategy for Infant and Young Child Feeding van 2002.

Lees ook CAO 080 en 080b die de borstvoedingspauzes regelt:
<https://www.health.belgium.be/nl/cao-080-en-80b-invoering-van-een-recht-op-borstvoedingspauzes>

Moederschapsbescherming :
[Moederschapsbescherming | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)
Of :

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/werkorganisatie-en-bijzondere-werknemerscategorieen-0>
Ouderschapsverlof :

[Ouderschapsverlof | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)
Of :

<https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/ouderschapsverlof>

Vlaanderen :
[Borstvoedingsverlof | Vlaanderen.be](#) of :

<https://www.vlaanderen.be/gezin/kinderen/geboorte/borstvoedingsverlof>

[Geboorteverlof \(vaderschapsverlof\) | Vlaanderen.be](#) of :
<https://www.vlaanderen.be/geboorteverlof-vaderschapsverlof>

Op de website van Vlaanderen.be is er ook informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremies die misschien van pas kunnen komen.

WETTELIJKE VOORZIENINGEN IN DE PRAKTIJK

Om de wettelijk voorziene **borstvoedingspauzes** tijdens het werk te realiseren bevat de wetgeving enkele aandachtspunten. Buiten die strikt aangegeven punten over de accommodatie en de duur van de pauzes komt het in de praktijk hierop neer: *geef haar de tijd, de ruimte en de nodige ondersteuning.*

Tijd :

- pauze van een halfuur per werkdag van 4 uren
- pauze van 2x een halfuur voor werkdag van 7,5 uren
- tot de baby 9 maanden is
- tijdens deze pauze kan de moeder het kindje laten drinken of moedermelk afkolven

Ruimte :

- proper plaatsje
- koelkastje om afgekolfd melk te bewaren, en dus elektriciteit
- stromend water om onderdelen van afkolfapparaat schoon te maken
- wegwerphanddoekjes of andere mogelijkheid tot drogen van materiaal en handen

Ondersteuning :

- gezinsvriendelijke houding in het algemeen: aandacht voor combinatie gezin-werk
- actief beleid met ondersteunende praktijken zodat de moeder nog borstvoeding kan blijven geven.

Meer info over het belang van verder borstvoeding te geven bij de terugkeer naar het werk na de bevallingsrust en praktische info over hoe om te gaan met afgekolfd melk : zie brochure T9 van VBBB.

