

Een overzicht voor de werkgever van de zogende vrouw

Kiind.nl

Aan _____ ,

Graag wil ik na mijn bevallingsverlof gebruik maken van mijn recht de arbeid te onderbreken om mijn kind te zogen of moedermelk af te kolven. Om u alvast van de nodige informatie te voorzien ontvang u hierbij een overzicht met belangrijke zaken. Graag wil ik een afspraak maken om door te spreken hoe wij dit samen in de praktijk gaan regelen.

Met vriendelijke groet,

Waarom borstvoeding

Het geven van borstvoeding is een logisch vervolg op de zwangerschap en bevalling. De Wereld Gezondheids Organisatie adviseert ouders 6 maanden exclusieve borstvoeding te geven, tot 1 jaar blijft borstvoeding de belangrijkste voedingsbron voor het kind en vervolgens is borstvoeding tot tenminste 2 jaar de belangrijkste melkbron voor het kind, men kan doorgaan zolang moeder en kind willen. Het niet geven van borstvoeding vergroot de kans op gezondheidsklachten voor zowel moeder als kind. Met het oog op ziekteverzuim is het dus ook in het belang van de werkgever dat de zoogperiode zo lang mogelijk duurt. Benieuwd welke gezondheidsvoordelen borstvoeding precies heeft? Op www.borstvoeding.com staat een overzichtelijk lijstje van borstvoedingsvoordelen:

<http://www.borstvoeding.com/voorjebegint/motivat/101-redenen-om-borstvoeding-te-geven.html>

Rechten van de zogende vrouw

De wetten die de zogende vrouw en haar kind beschermen overstijgen alle CAO's. De vrouw behoudt haar reguliere pauze's.

Artikel 4:8 uit het Voedingsrecht

- Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
- De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
- De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
- Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

Geschikte ruimte

Wanneer de vrouw ervoor kiest op het werk te kolven, dient er een geschikte ruimte te zijn waar dit kan plaatsvinden. Hier een overzicht wat wel en niet als geschikt bevonden wordt. Tijdens het gesprek kan besproken worden wat in de werksituatie mogelijk en wenselijk is.

- De ruimte moet van binnenuit afgesloten kunnen worden, eventuele inkijk moet uitgesloten zijn.
- De ruimte moet hygiënisch schoon zijn, een toiletruimte is dan ook nooit een geschikte ruimte.
- Er moet een stopcontact aanwezig zijn.
- Het klimaat in de ruimte dient goed te beheersen zijn.
- Er moet een comfortabele stoel staan en een tafel.
- Het moet mogelijk zijn de gekolfde melk gekoeld te bewaren.
- De kolf spullen moeten afgespoeld kunnen worden (warm stromend water).

Voeden tijdens de arbeid

Het is ook mogelijk het werk te onderbreken om het kindje te voeden. De vrouw mag de werkomgeving verlaten om thuis of bij de opvang het kindje te voeden, of iemand brengt het kindje naar het werk waar de vrouw (al dan niet in de geschikte ruimte) hem of haar voedt. Zolang dit binnen de gestelde een vierde van de arbeidstijd is, is deze keuze vrij aan de vrouw.