

Beleid voor borstvoeding en kolven

Uitgangspunten en kaders

Nakomen wettelijke verplichtingen (minimaal kader)

De werkgever voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Dit houdt in dat medewerkers voldoende gelegenheid krijgen om tijdens en na de zwangerschap onder werktijd te rusten en om tijdens werktijd borstvoeding te geven of te kolven. Daarnaast zorgt de werkgever voor voldoende en geschikte ruimtes in de nabijheid van de werkplek om dit mogelijk te maken volgens de eisen zoals in de wettelijk kader staat geformuleerd.

Goed werkgeverschap

De Universiteit Leiden zet zich in om extra werkdruk te voorkomen en loopbaannadelen tegen te gaan als gevolg van rustmomenten tijdens de zwangerschap of het geven van borstvoeding of kolven tijdens werktijd. Dit wordt gezien als onderdeel van goed werkgeverschap en een inclusieve werkomgeving

Wettelijk kader

- Artikel 3.48 Arbobesluit: Voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.
- Artikel 4.8 van de Arbeidstijdenwet: De werknemer heeft de eerste negen maanden na de bevalling het recht om onder werktijd borstvoeding te geven en/of te kolven (maximaal 25% van de werktijd per dienst). De werkgever is verplicht om een hygiënische en van binnen afsluitbare ruimte in te richten voor het kolven of het geven van borstvoeding.
- Artikel 4:5 lid 2 Arbeidstijdenwet: De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer pauzes buiten die bedoeld in artikel 5:4 (de reguliere wettelijke pauzes) of de bij of krachtens artikel 5:12 voorgeschreven pauzes (aanvullende of sectorspecifieke pauzeregelingen). Deze extra pauze onderscheidenlijk pauzes bedragen tezamen ten hoogste een achtste gedeelte van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst. De in de vorige zin bedoelde pauzes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd. Dit artikellid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een vrouwelijke werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

Regeling buitengewoon verlof Universiteit Leiden

Artikel 5, lid 2: De vrouwelijke werknemer dient gedurende de eerste 9 levensmaanden van haar kind in de gelegenheid te worden gesteld haar kind borstvoeding te geven of te kolven. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. Indien deze gelegenheid niet kan worden gegeven op of in de directe nabijheid van de werkplek, wordt haar, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten, daartoe buitengewoon verlof verleend. De omvang van het buitengewoon verlof dient in redelijke verhouding te staan tot de werktijd van de vrouwelijke werknemer.

Definities

- Rustpauze (zwangerschap en tot 6 maanden na bevalling): een (extra) periode tijdens werktijd waarin de (zwangere) medewerker geen werkzaamheden verricht en de gelegenheid heeft om te rusten, bijvoorbeeld door te zitten of te liggen; deze rustpauzes gelden als werktijd en mogen gezamenlijk maximaal een achtste van de arbeidstijd per dienst bedragen.
- Borstvoeding: het voeden van het kind aan de borst, ongeacht of dit plaatsvindt op de werkplek of elders (bijvoorbeeld thuis of bij de kinderopvang).
- Borstvoedingsessie: een moment waarop de medewerker het kind direct aan de borst voedt; de duur varieert per situatie.
- Borstvoedings-/kolfruimte: afsluitbare, aangewezen ruimte die voldoet aan hygiëne-, privacy- en arbo eisen.
- Kolven: het afkolven van moedermelk met hand- of elektrische kolf.
- Kolfsessie: een gepland tijdslot voor kolven.

Rollen en verantwoordelijkheden

- Facilitaire dienst/locatiemanagement van faculteiten en eenheden: is verantwoordelijk voor het beheer van de ruimten, het signaleren en waar mogelijk oplossen van knelpunten, en het escaleren daarvan indien deze niet binnen de eigen invloedssfeer oplosbaar zijn.
- Leidinggevende: toetst of de medewerker extra rustmomenten nodig heeft tijdens en na de zwangerschap. Voert vroegtijdig een gesprek (lieft vóór terugkeer na verlof), plant structurele borstvoeding- of kolf tijd in of laat dat doen, bewaakt de werkdruk door aanpassingen in het takenpakket en dit regelmatig met de medewerker te bespreken en spant zich actief in om eventuele loopbaan nadelen te voorkomen.
- Centrale beleidsafdeling HR: draagt zorg voor de informatie aan medewerker en leidinggevende over dit beleid.

- HR-advies van faculteiten en eenheden: ondersteunt de leidinggevende bij maatwerkafspraken ten aanzien van dit beleid.
- Medewerker: meldt zo vroeg mogelijk bij leidinggevende gebruik te willen maken van benodigde rusttijden tijdens en na de zwangerschap en/of benodigde tijd voor borstvoeding of kolven; maakt reserveringen in het daarvoor beschikbare systeem; gebruikt en onderhoudt de ruimte netjes; meldt defecten of knelpunten. Gaat regelmatig in gesprek met de leidinggevende over het takenpakket in relatie tot de benodigde rust tijdens en na de zwangerschap en het geven van borstvoeding en/of het kolven, e.e.a. met oog op het voorkomen van werkdruk.
- UFB: coördineert verbetermaatregelen als onderdeel van het jaarlijkse ARBO & Milieu verslag.

Reikwijdte

Van toepassing op alle zwangere medewerkers, en op medewerkers tot 6 maanden na de bevalling, die rusten en op alle medewerkers die na de geboorte borstvoeding geven en/of kolven.

Indien sprake is van aanvullende of bijzondere omstandigheden, zorgen de organisatorische eenheden waar deze omstandigheden zich voordoen voor passende maatwerkoplossingen. In overleg tussen de medewerker, de leidinggevende en, indien nodig, de bedrijfsarts wordt vastgesteld welke aanpassingen of voorzieningen, gelet op de werksituatie en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker, noodzakelijk en redelijk zijn.

Eisen aan rust-, borstvoeding- en kolfruimten:

- Van binnenuit afsluitbaar.
- Privacy bieden (geen inkijk).
- Voldoende rustig en afgezonderd zijn.
- Voorzien van een stoel en een rustbank of (opklapbaar) bed.
- Werkblad of tafel aanwezig.
- Hygiënisch.
- De ruimte bevat geen gevaarlijke stoffen.
- Er is klimaatbeheersing/frisse lucht aanwezig
- Een koelkast in de buurt, speciaal bestemd voor borstvoeding.
- Een mogelijkheid in de buurt om kolfspullen goed te kunnen reinigen.
- De ruimte wordt niet voor andere doeleinden gebruikt zoals gebedsruimte of EHBO-ruimte.
- De eenheid geeft per ruimte aan waar opmerkingen gemeld kunnen worden over de ruimte.

- Wanneer er geen ruimte aanwezig is op de werklocatie van de medewerker, is er een ruimte beschikbaar op een andere locatie van de Universiteit Leiden binnen 250 meter.
- Bij tijdelijke overbezetting van de rust-/borstvoeding-/kolfkamer kan incidenteel worden uitgeweken naar een andere ruimte, bijvoorbeeld de EHBO-ruimte. Deze dient niet als structurele oplossing. Indien sprake is van structurele overbezetting, wordt een extra rust-/kolf-/borstvoedingskamer ingericht.

Organisatie van tijd en werk

- Er wordt standaard ruimte vrijgemaakt in het takenpakket van kolvende medewerkers of medewerkers die borstvoeding geven. Het gaat hierbij om maximaal 25% van de werktijd van de medewerker in de eerste negen maanden na de bevalling. Ook voor zwangere vrouwen die extra rust nodig hebben wordt standaard ruimte vrijgemaakt in het takenpakket. Immers, tijdens de zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling kan de medewerker een beroep doen op extra pauzes (maximaal 1/8^e deel van haar dagelijkse werktijd). De leidinggevende is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het aangepaste takenpakket. Denk hierbij bijvoorbeeld aan structureel minder taken, minder overleggen en/of realistische deadlines.
- Afstemming tussen leidinggevende en medewerker gebeurt minimaal elke 4 weken (dit kan met tussentijdse gesprekken volgens de GROW-systematiek).
- Reistijd voor het voeden van een kind telt mee als doorbetaalde werktijd, zolang deze – samen met de voedtijd zelf – binnen het wettelijke maximum van 25% van de werktijd blijft.
- Bij onderwijstaken worden borstvoeding- en/of kolfsessies voor zover mogelijk ingeroosterd vóórdat onderwijsroosters definitief worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de afstand tussen de onderwijsruimte en de borstvoedings- en/of kolfkamer.
- De Universiteit Leiden zet zich in om extra werkdruk te voorkomen en loopbaanadelen tegen te gaan als gevolg van rustmomenten tijdens en na de zwangerschap en/of het geven van borstvoeding of kolven tijdens werktijd. De besturen van faculteiten en eenheden dragen zorg voor de implementatie en borging van dit beleid, faciliteren de toepassing ervan binnen hun organisatieonderdeel en monitoren de werking ervan in de praktijk.

Monitoring en naleving

- Er vinden controles plaats op bezetting en verbetermaatregelen als onderdeel van het jaarlijkse ARBO & Milieu verslag dat per faculteit/eenheid wordt opgesteld.
- De Universiteit Leiden informeert de medewerkers over het recht op rustpauzes en kolf- en borstvoedingsrecht en de beschikbare ruimten op de website en in een

persoonlijke communicatie naar aanleiding van het verzoek tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

- De Universiteit Leiden informeert de leidinggevende over het recht op rustpauzes en het kolf- en borstvoedingsrecht en ruimtes op de website en in persoonlijke communicatie n.a.v. het verzoek van de medewerker voor zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Facultaire dienst/locatiemanagement van faculteiten en eenheden monitort de bezetting.