**BIJLAGE 9**

**MOEDERSCHAPSBESCHERMING**

## Art. 1. – Toepassingsgebied

Deze bijlage is van toepassing op alle personeelsleden van de gemeente en het OCMW, alsook op het gesubsidieerd onderwijspersoneel.

## Art. 2. – Verbod van discriminatie

Zowel bij de aanwerving als tijdens de arbeidsovereenkomst behandelt het lokaal bestuur Holsbeek als werkgever mannen en vrouwen gelijk. Het moederschap mag geen aanleiding geven tot enige vorm van discriminatie. De werkgever mag tijdens de sollicitatiegesprekken geen vragen stellen over een eventuele zwangerschap, tenzij die vragen relevant zijn wegens de aard of de omstandigheden waarin de functie wordt uitgeoefend.

## Art. 3. – Verwittigen van de werkgever

Vanaf het ogenblik dat de werkneemster zwanger is, is zij verplicht de werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Vanaf dat ogenblik treden een aantal wettelijke beschermingsmaatregelen in werking. Deze hebben betrekking op de arbeidsvoorwaarden en op de gezondheid van de werkneemster en haar ongeboren kind.

De werkneemster informeert de werkgever door een geneeskundig getuigschrift met de vermoedelijke bevallingsdatum te overhandigen op de personeelsdienst.

## Art. 4. – Zwangerschapsonderzoek

De zwangere werkneemster mag van het werk afwezig blijven voor een zwangerschapsonderzoek wanneer dit niet kan plaatsvinden buiten de arbeidsuren en dit gedurende de tijd die nodig is voor het zwangerschapsonderzoek.

De werkneemster brengt de leidinggevende voorafgaandelijk op de hoogte en levert een afwezigheidsattest van de arts die het zwangerschapsonderzoek uitvoert in op de personeelsdienst.

## Art. 5. – Ontslagbescherming

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap loopt een speciale ontslagbescherming. De werkgever mag vanaf dat ogenblik geen handeling meer stellen om aan de dienstbetrekking van de zwangere werkneemster een einde te maken omwille van het feit dat ze zwanger is. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het postnataal verlof (met inbegrip van de verlengingen).

## Art. 6. – Verbod op overuren en nachtarbeid

Zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, mogen geen overuren verrichten. Op deze regel zijn er een aantal uitzonderingen, bijvoorbeeld voor de personen met een vertrouwenspost of personen met een leidinggevende functie die in de wetgeving worden genoemd.

De werkgever kan een zwangere werkneemster niet verplichten nachtarbeid te verrichten gedurende een periode van acht weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Mits voorlegging van een geneeskundig getuigschrift mag de werkneemster nachtarbeid ook weigeren gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap en gedurende maximum vier weken onmiddellijk volgend op de bevallingsrust. De werkgever is dan verplicht de werkneemster dagarbeid te geven of, indien dit niet mogelijk is, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen.

## Art. 7. – Inlichten van de arbeidsarts

De personeelsdienst brengt de arbeidsarts op de hoogte van de zwangerschap van een werkneemster. De personeelsdienst maakt een afspraak voor een onderzoek moederschapsbescherming bij de arbeidsarts.

## Art. 8. – Opvolging van het risico

De werkgever is verplicht in samenwerking met de arbeidsarts een risico-evaluatie uit te voeren voor al zijn personeelsleden. De werkpost van de werkneemster wordt beschouwd als risicopost als de evaluatie een gezondheidsrisico uitgewezen heeft of als zij nachtarbeid verricht.

Wanneer de evaluatie een blootstelling uitwijst aan agentia of arbeidsomstandigheden die een risico betekenen, moet de werkgever één van de volgende maatregelen nemen:

* een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden
* een verandering van werkpost die verzoenbaar is met de gezondheidstoestand van de werkneemster

Als dit onmogelijk blijkt, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. De arbeidsarts regelt een vervangingsinkomen (ziekenfonds). Geen enkel loon is verschuldigd door de werkgever voor deze periode. Deze maatregelen zijn ook van toepassing in een periode van borstvoeding.

## Art. 9. – Risico’s en te nemen maatregelen tijdens de zwangerschap

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Functie | Risico | te nemen maatregelen |
| Administratie |
|  | geen | geen |
| Technisch beambten logistiek onderhoud (binnendienst en scholen), huishoudhulp en warme maaltijden |
|  | Heffen en tillen | Werkaanpassing zonder heffen en tillen of verwijderen vanaf de 7de maand omwille van het risico heffen en tillen |
| Technische dienst (ploeg openbare werken, onderhoud en groendienst) en klusjesdienst |
|  | Heffen en tillen | Werkaanpassing zonder heffen en tillen of verwijderen vanaf de 7de maand omwille van het risico heffen en tillen. |
|  | Lawaai >87dB | Geen blootstelling aan lawaai >87dB of verwijderen. |
| OpvangKleuterjuf |
|  | Heffen en tillen | Werkaanpassing zonder heffen en tillen of verwijderen vanaf de 7de maand omwille van het risico heffen en tillen |
|  | Biologische agentia | Werkaanpassing zonder contact met kinderen onder de 6 jaar of verwijderen vanaf het begin van de zwangerschap |
| Dienst gezinszorg |
|  | Heffen en tillen | Werkaanpassing zonder heffen en tillen of verwijderen vanaf de 7de maand omwille van het risico heffen en tillen |
|  | Biologische agentia | Inenting Hepatitis B. Indien geen antistoffen voor Hepatitis B: verwijdering op mutualiteit of taakaanpassing |

## Art. 10. – Risico’s en te nemen maatregelen tijdens de borstvoeding

### 10.1. Borstvoedingspauze

De werkneemster die borstvoeding geeft, heeft recht op een dienstvrijstelling bij het geven van borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven maakt de werkneemster in beginsel gebruik van een onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die de werkgever ter beschikking stelt.