

ZWANGERSCHAPSBELEID CLEANINGFELLOWS

Dit zwangerschapsbeleid is bedoeld als praktisch naslagwerk. Medewerkers en leidinggevenden kunnen in dit document terugvinden welke zaken relevant zijn wanneer zij te maken krijgen met zwangerschap en borstvoeding.

In de zwangerschap kunnen risico's leiden tot schade aan de zwangerschap en het ongeboren kind. Bij zwangere medewerkers en vrouwen die borstvoeding geven treedt een verandering op in de belastbaarheid. Met een gedegen zwangerschapsbeleid kunnen schadelijke effecten, klachten, en daarmee eventuele uitval, worden voorkomen.

1. Gesprek met leidinggevende:

Indien een van de collega's van CleaningFellows het heugelijke nieuws van zwangerschap brengt, wordt direct een gesprek met de objectleidster ingepland op de locatie waar de collega werkzaam is. Dan wordt o.a. het nieuws gevierd, maar belangrijker dit beleid besproken en bekeken hoe de werkzaamheden op locatie veilig en verantwoord kunnen worden voortgezet.

De preventiemedewerkster van CleaningFellows en de bedrijfsarts kunnen ten alle tijden om advies hierover worden gevraagd.

2. Meldingsplicht:

De zwangere medewerkster heeft een meldingsplicht: Het tijdig melden van de zwangerschap aan de leidinggevende. De meldingsplicht betreft ten minste de zwangerschap, uiterekende datum van bevalling, het gewenste moment van opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, het daadwerkelijke moment van de bevalling en de wens tot het kolven/het geven van borstvoeding tijdens werktijd;

3. Verlofregelingen:

Wanneer een medewerkster zwanger is, krijgt zij te maken met een aantal verlofregelingen.

De objectleidster informeert de zwangere medewerkster over de aanvraagprocedure betreffende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De gewenste ingangsdatum van het zwangerschapsverlof dient de medewerkster uiterlijk 4 weken voor aanvang van het verlof aan haar leidinggevende mede te delen.

De zwangere medewerkster heeft recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat, is afhankelijk van de uiterekende datum van bevalling en van de wens van de medewerkster.

Er zijn drie mogelijkheden voor de ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof:

- 4 weken zwangerschapsverlofverlof voor de bevalling en 12 weken bevallingsverlof erna;
- 5 weken verlof voor de bevalling en 11 weken erna;
- 6 weken verlof voor de bevalling en 10 weken erna.

Indien de bevalling later plaatsvindt dan de uitgerekende datum, heeft de medewerker recht op meer dan 16 weken verlof. De geplande weken ná de bevalling blijven namelijk geldig.

Indien de bevalling eerder plaatsvindt, verschuiven de resterende dagen van het geplande verlof van voor de bevalling naar het geplande verlof van na de bevalling. Er geldt dus altijd een minimum van 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Als de medewerkster ziek wordt voordat het gewenste zwangerschapsverlof van 4 weken voor de bevalling aanvangt, is een verlof van maximaal 6 weken voor de bevalling verplicht.

4. Ziek tijdens zwangerschap

Indien een medewerkster ziek is ten gevolge van de zwangerschap voor aanvang van het zwangerschapsverlof, moet dat bij de ziekmelding worden vermeld. Wanneer een medewerkster verlof zou opnemen aansluitend op het bevallingsverlof, maar zij is op dat moment ziek, dan dient zij uiterlijk op de dag dat haar bevallingsverlof afloopt ziek gemeld te worden.

5. Risicofactoren en maatregelen

Iedere werknemer heeft recht op een veilige en gezonde werkplek. Dit geldt uiteraard ook voor zwangere werkneemsters en voor werkneemsters die borstvoeding geven.

De te treffen maatregelen zijn afhankelijk van de specifieke situatie en verschillen per zwangere medewerkster. Daarom is het van belang dat afspraken worden gemaakt in goed overleg tussen de objectleidster en medewerkster. De preventiemedewerkster kan hierbij worden ingeschakeld voor advies, maar zeker ook de bedrijfsarts. Samen moet worden vastgesteld wat werkgebonden risico's zijn, waarbij gedacht kan worden aan gebruik van gevaarlijke stoffen en zwaar fysiek werk. Indien nodig, kan samen worden bekeken of een extra rustmoment moet worden ingesteld of de werktijden moeten worden aangepast.

6. Borstvoeding en kolven

Het is belangrijk dat de medewerkster die borstvoeding geeft of kolft, gebruik kan maken van een daarvoor geschikte ruimte. Samen met de objectleidster wordt op de betreffende locatie een dergelijke ruimte geregeld.

De medewerkster heeft het recht om de eerste 9 levensmaanden van het kind het werk te onderbreken, om te kolven of borstvoeding te geven, voor maximaal een kwart van de arbeidstijd. Gedurende deze onderbreking wordt het salaris van de medewerkster doorbetaald.

De leidinggevende maakt hierover, voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, afspraken met de zwangere medewerkster over de wijze waarop zij hier invulling aan wil geven. Bij het werkhervattingsgesprek komen deze afspraken nogmaals aan de orde.

7. Doorbetaling

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt de medewerkster een uitkering van haar salaris ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon).

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.

Bij een meerling bestaat er recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Bij langdurige ziekenhuisopname van het kind wordt het bevallingsverlof met maximaal 10 weken verlengd.

8. Ouderschapsverlof

Per kind mag 1 keer ouderschapsverlof worden opgenomen; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Het verlof dat kan worden opgenomen bedraagt 26 maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Het verlof kan flexibel worden opgenomen. De uren die de werknemer als ouderschapsverlof worden opgenomen, worden niet doorbetaald. De uren die de werknemer naast het verlof eventueel werkt, worden uiteraard wel betaald. Tijdens het ouderschapsverlof worden over de verlofuren geen vakantie-uren opgebouwd.

