

## **Aanbeveling**

**van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2020-R/002**

**betreffende de situatie van werknemers die borstvoeding geven**

**bij de Brusselse gewestelijke en lokale overheid**



**INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN**

## I. Inleiding

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: het Instituut) werd opgericht bij wet van 16 december 2002 met als doel om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te waarborgen en te bevorderen, en elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van het geslacht te bestrijden.

Sinds 2016 zijn het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut verbonden door een samenwerkingsprotocol.

Het Instituut werd via dit protocol aangeduid als gelijkheidsbevorderend orgaan voor de bevoegdheden die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen.

In die hoedanigheid is het Instituut gemachtigd om aanbevelingen en adviezen te richten tot de overheid en diens instellingen ter verbetering van de wet- en regelgeving.

In deze context heeft het Instituut verschillende meldingen ontvangen over de situatie van werknemers die borstvoeding geven in de Brusselse gewestelijke en lokale overheidsdiensten.

## II. Het wettelijk kader

Zwangerschap en moederschap blijven zeer belangrijke oorzaken van discriminatie tussen mannen en vrouwen. Zo had 40% van de meldingen die het Instituut in het domein werk heeft ontvangen betrekking op "zwangerschap en moederschap".<sup>1</sup> Discriminaties worden echter niet altijd gemeld en volgens een onderzoek van het Instituut kon 19,6 procent van de ondervraagde werknemers geen gebruik maken van hun recht op borstvoedingspauzes. Veel vrouwelijke werknemers hadden het ook over het gebrek aan een specifiek borstvoedingslokaal en over de omstandigheden waarin borstvoedingspauzes moeten plaatsvinden (negatieve en ontmoedigende opmerkingen, enz.).<sup>2</sup>

Daarom bestaan er verschillende juridische instrumenten om zwangerschap en moederschap te beschermen. Deze strekken zich ook uit tot de bescherming van borstvoeding.

### 1. Europees recht

#### 1.1. Het Europees Sociaal Handvest

Artikel 8 van het Europees Sociaal Handvest voorziet in maatregelen ter bescherming van het moederschap en in maatregelen ter bescherming van de borstvoeding. De verdragslanden verbinden zich er namelijk toe "*te bepalen dat moeders die hun kinderen borstvoeding geven daartoe voldoende tijd krijgen*".

#### 1.2. Richtlijn 92/85/EG betreffende het moederschap<sup>3</sup>

Richtlijn 92/85 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie legt minimale beschermingsnormen op.

De werkgever moet met name de risico's analyseren en de werknemers mogen in geen geval werkzaamheden verrichten waarvan de risicobeoordeling risico's aan het licht heeft gebracht.

---

<sup>1</sup> Jaarverslag van 2018 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

<sup>2</sup> IGVM, "Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België", 2017

<sup>3</sup> Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

### 1.3. Richtlijn 2006/54/EG<sup>4</sup>, bekend als de "herschikkingsrichtlijn".

De moederschapsrichtlijn wordt aangevuld door de herschikkingsrichtlijn. Overeenkomstig artikel 2.2.c c), van de herschikkingsrichtlijn vormt elke minder gunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met haar zwangerschap of moederschapsverlof in de zin van de moederschapsrichtlijn een discriminatie op grond van geslacht.

Bovendien worden beschermingsmaatregelen in de context van moederschapsbescherming beschouwd als een middel om echte gendergelijkheid te bereiken.<sup>5</sup>

In dit verband heeft het Europees Hof van Justitie in zijn arrest van 19 oktober 2017<sup>6</sup> erkend dat het ontbreken van een risicobeoordeling en de weigering om maatregelen ter bescherming van het moederschap in te voeren als schendingen van het beginsel van non-discriminatie op grond van geslacht gelden.

In een arrest van 19 september 2018 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie ook geoordeeld dat een minder gunstige behandeling van een borstvoeding gevende werkneemster als een minder gunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschapsverlof moet worden beschouwd en dus een directe discriminatie op grond van geslacht vormt: "*Werkneemsters moeten tijdens de lactatie dezelfde bescherming genieten als werkneemsters tijdens de zwangerschap of na de bevalling. Elke minder gunstige behandeling van een werkneemster om het feit dat zij borstvoeding geeft, moet worden geacht binnen de werkingssfeer van artikel 2, lid 2, onder c), van richtlijn 2006/54 te vallen en dus directe discriminatie op grond van geslacht op te leveren.*"<sup>7</sup>

### 1.4. Richtlijn 89/654/EEG<sup>8</sup>

Richtlijn 89/654/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen biedt zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven de mogelijkheid om onder aangepaste omstandigheden in een ligpositie te rusten.

## 2. Belgisch recht

De hierboven beschreven Europese normen werden in de nationale wetgeving omgezet in verschillende rechtsinstrumenten:

### 2.1. De wet van 16 maart 1971<sup>9</sup>

De wet van 16 maart 1971 zet verschillende door de moederschapsrichtlijn voorziene maatregelen om:

- De werkgever is verplicht om een risicoanalyse te maken voor de zwangere vrouw, de vrouw die pas is bevallen of de vrouw die borstvoeding geeft, evenals voor de gezondheid van het kind en om adequate beschermingsmaatregelen te nemen;
- Afwezigheid van het werk is toegestaan voor prenatale raadplegingen;
- Overwerk en nachtarbeid zijn verboden gedurende bepaalde periodes;
- Er is bescherming tegen ontslag dat verband houdt met het moederschap.

<sup>4</sup> Richtlijn 2006/54/EG van het Europees parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

<sup>5</sup> Overweging 24 van de herschikkingsrichtlijn

<sup>6</sup> HvJ, 19 oktober 2017, *Otero Ramos*, C-531/15

<sup>7</sup> HvJ, 19 september 2018, *González Castro*, C-41/17

<sup>8</sup> Richtlijn 89/654/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen

<sup>9</sup> Arbeidswet van 16 maart 1971, *B.S.*, 30/03/1971

## 2.2. De wet van 10 mei 2007, bekend als de Genderwet<sup>10</sup>

De Genderwet bepaalt dat de criteria bevalling, zwangerschap en moederschap worden gelijkgesteld aan het criterium geslacht. Een minder gunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met haar bevalling, zwangerschap en moederschap is bijgevolg een directe discriminatie op grond van geslacht.

Bovendien valt sinds de wet van februari 2020<sup>11</sup> ook borstvoeding onder de Genderwet. De wetgever achtte het immers noodzakelijk om het criterium borstvoeding uitdrukkelijk op te nemen: « *Het opnemen van het criterium borstvoeding in de Genderwet zou een wezenlijke versterking betekenen van de rechten van de vrouw. Dit zou meer duidelijkheid scheppen over de bescherming tegen discriminatie omwille van borstvoeding, zowel voor vrouwen als voor werkgevers. Het opnemen van het criterium borstvoeding zou ertoe bijdragen dat vrouwen beter geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over hun rechten en het zou hun juridische bescherming te verhogen. Want geen enkele vrouw mag zich op enige manier belemmerd voelen om haar kinderen te voeden. Door het expliciet erkennen van borstvoeding als een beschermd criterium in de genderwet geven we elke vrouw de juridische handvaten om deze discriminatie te bestrijden en aan te klagen. Het opnemen van het criterium borstvoeding in de genderwet is een aanbeveling van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.*<sup>12</sup> »<sup>13</sup>.

Sinds 2019 heeft Wallonië ook expliciet het criterium van de borstvoeding opgenomen in zijn antidiscriminatiedecreet<sup>14</sup>. Wallonië volgde hiermee het advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.<sup>15</sup>

## 2.3. De Codex over het welzijn op het werk

Volgens de Codex over het welzijn op het werk (artikel III.1-39) moet een borstvoedingsruimte ter beschikking worden gesteld door de werkgever.

Artikel III.1-62 van de Codex over het welzijn op het werk beschrijft de eisen voor de inrichting van de ruimte voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven: «*Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van de bepalingen van een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit, stelt de werkgever een onopvallend en gesloten lokaal ter beschikking van:*

*1° de zwangere werkneemsters, waar zij in liggende positie kunnen rusten in aangepaste omstandigheden wat het comfort betreft;*

*2° de werkneemsters die borstvoeding geven om hen de mogelijkheid te geven om:*

*a) borstvoeding te geven, indien de aanwezigheid van het kind op de arbeidsplaats niet verboden is gelet op de risico's;*

*b) melk af te kolven en deze te bewaren in hygiënische omstandigheden.*

*Dit lokaal is tevens uitgerust met een voorziening om zich te wassen.».*

Zo zet de Codex over het welzijn op het werk de bovengenoemde richtlijn 89/654/EEG om.

---

<sup>10</sup> Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *B.S.*, 30/05/2007

<sup>11</sup> Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft, *B.S.*, 28/02/2020

<sup>12</sup> IGVM, Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet

<sup>13</sup> Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap, borstvoeding en medisch begeleide voortplanting betreft, Parlementaire werkzaamheden, De Kamer, Doc 53-0165/006

<sup>14</sup> Decreet van het Waals gewest van 2 mei 2019 tot wijziging van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en het Gerechtelijk Wetboek, *B.S.*, 17/08/2019

<sup>15</sup> Advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen betreffende de integratie van het criterium "borstvoeding" in het Waals decreet van 6 november 2008

Tot slot moet worden opgemerkt dat het wettelijk kader vrij complex kan zijn, aangezien het verschilt naar gelang van het statuut van de werknemster, contractueel tewerkgestelde, zelfstandige, of vastbenoemde ambtenaar, en naar gelang van het bestuursniveau in kwestie. Enkel de wet van 16 maart 1971 en de Codex over het welzijn op het werk zijn immers van toepassing op zowel contractuele als vastbenoemde werknemers.<sup>16</sup>

Wat borstvoeding betreft is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80<sup>17</sup>, die voorziet in het recht op borstvoedingspauzes, zo bijvoorbeeld niet van toepassing op de overheidssector. Voor de federale<sup>18</sup> en regionale<sup>19</sup> overheidsdiensten werden echter soortgelijke voorzieningen getroffen.

### III. Analyse

Zoals de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen onderstreept, biedt borstvoeding een reeks voordelen voor moeder en kind, zowel in medisch als affectief opzicht.<sup>20</sup>

Daarom is het nodig om, in overeenstemming met het hierboven beschreven wettelijk kader, bepaalde maatregelen te nemen voor vrouwelijke werknemers die borstvoeding willen geven.

Wij zijn van mening dat de rechten van werknemers die borstvoeding geven onvoldoende worden gerespecteerd bij Brusselse regionale en lokale overheid. Zo hebben de gemeente en het OCMW van Evere, ondanks herhaalde verzoeken van het ABVV Brussel om de wetgeving na te leven, geen maatregelen genomen om een borstvoedingsruimte te voorzien en borstvoedingspauzes toe te staan.<sup>21</sup>

#### 1. Het ter beschikking stellen van een borstvoedingsruimte

De werkgever moet een borstvoedingsruimte ter beschikking stellen volgens de Codex over het welzijn op het werk (artikel III.1-39).

---

<sup>16</sup> Advies van de Raad van State, Parlementaire werkzaamheden, De Kamer, Doc 51 2721/001

<sup>17</sup> C.A.O. nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gewijzigd door de C.A.O. nr. 80bis van 13 oktober 2010 (bekrachtigd door het K.B. van 21 januari 2002 en het KB van 5 december 2010, *B.S.* 12/02/2002 en 20/12/2010)

<sup>18</sup> K.B. van 12 december 2002 houdende wijzigingen van diverse reglementaire bepalingen betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *B.S.*, 25/12/2002

<sup>19</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *B.S.*, 27/03/2006; Besluit van de Waalse Regering van 18 december 2003 houdende de Waalse Ambtenarencode, *B.S.*, 31/12/2003; Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, *B.S.*, 30/03/2018; Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 2 juni 2004 betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren, *B.S.*, 07/09/2004; Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 11 december 2003 tot wijziging van het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 27 december 1996 houdende organisatie van het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap en houdende regeling van de aanwerving, de loopbaan en de bezoldiging van de ambtenaren en van het besluit van de Duitstalige Gemeenschap van 7 juni 2001 houdende organisatie van de organismen van openbaar nut der Duitstalige Gemeenschap en houdende regeling van de aanwerving, de loopbaan en de bezoldiging van de ambtenaren ervan, *B.S.*, 19/03/2004; Besluit 2008/174 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 1 maart 2012 tot wijziging van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 april 1995 houdende het statuut van de ambtenaren van de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie, *B.S.*, 14/05/2012; Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 tot wijziging van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, *B.S.*, 03/06/2015

<sup>20</sup> Advies nr.20 van 13 maart 1998 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende borstvoedingspauzes en Advies Nr. 126 van 18 december 2009 betreffende de vergoeding van werknemers in geval van werkverwijdering wegens borstvoeding.

<sup>21</sup> Uittreksel uit het arbeidsreglement van het gemeentebestuur en het OCMW

De Codex over het welzijn op het werk op het werk is van toepassing op werkgevers en werknemers en de personen die daarmee worden gelijkgesteld, zoals bedoeld in artikel 2, §1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk. Hij geldt dus ook voor het gewestelijke en lokale ambtenarenapparaat.

Bijgevolg beveelt het Instituut aan om na te gaan waar er geen borstvoedingsruimtes bestaan en om borstvoedingsruimtes ter beschikking te stellen van de werkneemsters die borstvoeding geven in alle Brusselse gewestelijke en lokale overheidsdiensten.

## 2. Het recht op borstvoedingspauzes

Wat de borstvoedingspauzes betreft, moet België voldoen aan de vereisten van artikel 8, 3, van het Europees Sociaal Handvest, waarin de verdragsluitende staten zich ertoe verbinden "*te bepalen dat moeders die hun zuigelingen voeden voldoende tijd daartoe krijgen*".

Bijgevolg moeten ook de gemeenten borstvoedingspauzes voorzien voor werkneemsters die borstvoeding geven. Het Instituut beveelt aan om een regeling voor betaalde borstvoedingspauzes te ontwikkelen in het lokale Brusselse ambtenarenapparaat, naar het voorbeeld van de regelingen die op gewestelijk niveau werden ingevoerd.<sup>22</sup>

## 3. Borstvoeding als discriminatiegrond

Sinds het bovengenoemde arrest "González Castro" bestaat er geen twijfel over dat discriminatie op grond van borstvoeding als een discriminatie op grond van geslacht moet worden beschouwd.

Door het criterium borstvoeding uitdrukkelijk toe te voegen aan het Brusselse wettelijk kader zou de discriminatie van vrouwen die borstvoeding geven echter beter zichtbaar worden en zou de kennis van deze vrouwen over hun rechten verbeteren.

Volgens het Instituut zou de rechtstreekse integratie van het criterium "borstvoeding" naast de criteria "bevalling, zwangerschap, moederschap" de meest pragmatische optie zijn.

## **IV. Aanbeveling**

Ter conclusie beveelt het Instituut het volgende aan:

- **Borstvoedingsruimtes ter beschikking stellen aan werkneemsters die borstvoeding geven in alle Brusselse gewestelijke en lokale overheidsdiensten;**
- **Een regeling voor betaalde borstvoedingspauzes ontwikkelen bij de Brusselse lokale overheidsdiensten;**
- **Borstvoeding expliciet integreren in het Brussels wettelijk kader ter bestrijding van discriminatie.**

---

<sup>22</sup> Artikel 210 van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, *B.S.*, 30/03/2018; artikel 203 van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, *B.S.*, 30/03/2018