VROUWENRAAD

IEDEREEN FEMINIST

BORSTVOEDINGSPAUZES EN KOLVEN OP HET WERK

SIGNALENNOTA EN AANBEVELINGEN

Nederlanstalige Vrouwenraad vzw
Middaglijnstraat 10 – 1210 Brussel
+32 (0)2/229 38 19
info@vrouwenraad.be
www.vrouwenraad.be

IBAN BE66 0010 6922 5643
BIC GEBABEBB
ON 0414.294.522
RPR Nederlandstalige ondernemingsrechtbang Brussel

Inhoud

Voordelen van borstvoeding geven en kolven op het werk 3

Voor moeder en kind 3

Voor werkgevers 3

Enkele kerncijfers 4

Borstvoeding in Vlaanderen 4

Werkhervatting en borstvoeding 4

Werkvloerfaciliteiten 4

Belgische regelgeving 4

Borstvoedingspauzes 4

Vergoeding 5

Verplichtingen werkgever 5

Antidiscriminatie 5

Vlaamse regelgeving 5

Vlaamse overheid 5

Onderwijs 5

Gelijkekansendecreet 5

Initiatieven van overheden, sociale partners en middenveld 6

Overheden 6

Sociale partners 6

Middenveld 6

Waarom wordt de regelgeving onvoldoende toegepast? 7

Gebrek aan kennis 7

Onvoldoende faciliteiten 7

Organisatorische drempels 7

Werkcultuur 7

Beperkingen van het systeem 7

Aanbevelingen 8

Regelgeving verbeteren 8

Inspectie en handhaving versterken 8

Sensibilisering 8

Werkorganisatie aanpassen 8

Ondersteuning van werkgevers 8
Kernboodschap 9

De gezondheidsaanbevelingen van de WHO en UNICEF adviseren om baby's gedurende de eerste zes maanden uitsluitend borstvoeding te geven en daarna, in combinatie met vaste voeding, verder te gaan tot de leeftijd van twee jaar of langer. In de praktijk blijkt die aanbeveling moeilijk te combineren met de terugkeer naar het werk, die voor veel vrouwen ongeveer drie maanden na de bevalling plaatsvindt. De bestaande regelgeving wordt onvoldoende toegepast door werkgevers en werkenden zijn niet altijd op de hoogte van hun rechten en mogelijkheden. Nochtans is een win-win situatie mogelijk.

Voordelen van borstvoeding geven en kolven op het werk

Voor moeder en kind

- Minder infecties, diarree, luchtwegaandoeningen en wiegendood bij baby's.
- Lagere kans op obesitas, diabetes type 2 en hart- en vaatziekten later in het leven.
- Gezondheidsvoordelen voor moeders: lager risico op borst- en eierstokkanker, diabetes en hart- en vaatziekten.
- Ondersteunt het behalen van de WHO-aanbeveling om zes maanden exclusieve borstvoeding te geven en vervolgens verder te zetten tot twee jaar of langer.

Voor werkgevers

- Minder ziekteverzuim van moeder en kind.
- Minder afwezigheden in verband met moederschap.
- Hogere tevredenheid, retentie en loyaliteit van werknemers.
- Lager personeelsverloop en lagere aanwervingskosten.
- Positief en gezinsvriendelijk werkgeversimago.

Enkele kerncijfers

Borstvoeding in Vlaanderen

- 83,7% van de baby's krijgt bij de geboorte borstvoeding (2025).
- 80,2% krijgt op dag 6 nog borstvoeding.
- Ongeveer 57% krijgt nog borstvoeding op 3 maanden.
- 41,1% krijgt nog borstvoeding op 6 maanden.
- Slechts ongeveer 36% krijgt op 3 maanden nog exclusieve borstvoeding.

Werkhervatting en borstvoeding

- België beschikt niet over officiële cijfers over het gebruik van borstvoedingspauzes.
- IGVM (2017):
    - 35,8% gaf nog borstvoeding bij terugkeer naar het werk
    - slechts 43,6% van die vrouwen gaf borstvoeding of kolfde tijdens de werkuren
    - 42% kende het bestaan van borstvoedingspauzes niet

Werkvloerfaciliteiten

- In onderzoek van MOM@WORK (2020) had slechts 61,8% van de organisaties een kolfruimte.
- De Gezinsbarometer van de Gezinsbond (2025): slechts 1 op 2 ouders zegt dat er goede kolfmogelijkheden zijn op het werk.

Belgische regelgeving

Borstvoedingspauzes

Werknemers hebben recht op:

- 1 pauze van 30 minuten vanaf 4 uur werk per dag.

- 2 pauzes van 30 minuten vanaf 7,5 uur werk per dag.
- Tot 9 maanden na de geboorte.

Vergoeding

- In de privésector: uitkering via ziekenfonds van 82% van het brutoloon.
- Geen loonbetaling door de werkgever.

Verplichtingen werkgever

- Geschikte, afgesloten en discrete ruimte voorzien.
- Mogelijkheid tot kolven en hygiënische bewaring van moedermelk.
- Wasvoorziening aanwezig.
- Risicoanalyse uitvoeren voor zwangere en borstvoedende werknemers.

Antidiscriminatie

- Borstvoeding is beschermd onder de Genderwet.
- Ongunstige behandeling wegens borstvoeding geldt als geslachtsdiscriminatie.

Vlaamse regelgeving

Vlaamse overheid

- Dienstvrijstelling met behoud van loon voor de benodigde tijd om af te kolven.

Onderwijs

- Borstvoedingspauzes tellen als dienstactiviteit met behoud van loon.

Gelijkekansendecreet

- Bescherming tegen discriminatie wegens borstvoeding en gezinsverantwoordelijkheden.

Initiatieven van overheden, sociale partners en middenveld

Overheden

Federaal

- Wettelijk kader rond borstvoedingspauzes.
- Uitkering via RIZIV.
- Inspectie en handhaving via FOD WASO.
- Federaal Borstvoedingscomité: geen focus op werkvloer.
- Sensibilisering via Wereldborstvoedingsweek.
- Ondersteuning BFHI ("Baby Friendly Hospital Initiative").

Vlaanderen

- Informatie en begeleiding via Opgroeien/Kind en Gezin.
- Praktische richtlijnen voor onderwijs.
- Focus op gezondheidsbevordering en ondersteuning.

Sociale partners

- CAO nr. 80 en 80bis over borstvoedingspauzes.
- CAO 80/3 (2025): ook vroedvrouwen mogen attesten afleveren.
- Informatieverstrekking door vakbonden en werkgeversorganisaties.

Middenveld

- Toolbox BF@WORK voor werkgevers, werknemers, vroedvrouwen en kinderopvang.
- Gender@Work-checklist voor ondernemingen.
- Onderzoek en kennisopbouw via Vrouwenraad via Wetenschapswinkel: 3 scripties 2025.

Waarom wordt de regelgeving onvoldoende toegepast?

Gebrek aan kennis

- Werkgevers en werknemers kennen hun rechten en plichten onvoldoende.
- Veel vrouwen weten niet dat zij recht hebben op borstvoedingspauzes.

Onvoldoende faciliteiten

- Geen kolfruimte of ruimte voldoet niet aan de wettelijke vereisten.
- Ontbreken van koelkast, privacy of wasvoorzieningen.

Organisatorische drempels

- Moeilijke planning van pauzes.
- Hoge werkdruk.
- Moeilijk vervangbaar werk, vooral in zorg, onderwijs, horeca en productie.

Werkcultuur

- (Angst voor) negatieve reacties van collega's of leidinggevenden.
- Angst om als minder ambitieus of minder productief te worden beschouwd.
- Borstvoeding wordt vaak als individuele verantwoordelijkheid gezien.

Beperkingen van het systeem

- Administratieve lasten.
- Pauzes slechts tot 9 maanden.
- Vergoeding beperkt tot 82% van het brutoloon bij werknemers.
- Terugkeer naar het werk na ongeveer 3 maanden sluit niet aan bij WHO-aanbevelingen (mogelijkheid borstvoedingspauzes tot 2 jaar).

Aanbevelingen

Regelgeving verbeteren

- Volledige looncompensatie tijdens borstvoedingspauzes.
- Verlenging van het recht op borstvoedingspauzes van 9 maanden naar 2 jaar.
- Meer flexibiliteit in duur, frequentie en organisatie van pauzes.
- Vereenvoudiging van administratieve procedures.

Inspectie en handhaving versterken

- Systematische controle van beschikbaarheid kolfruimtes.
- Opname van borstvoedingsvoorzieningen in inspectiechecklists.
- Actievere opvolging van klachten.

Sensibilisering

- Nationale en Vlaamse campagnes rond borstvoedingsvriendelijke werkvloeren.
- Standaardinformatie aan werkneemsters* bij zwangerschap en werkhervatting.
- Opleiding van HR-medewerkers en leidinggevenden.

Werkorganisatie aanpassen

- Telewerk en glijdende uren waar mogelijk.
- Tijdelijke werkherverdeling tijdens kolfpauzes waar mogelijk.
- Meer steun voor beroepen met verplaatsingen of onregelmatige uren.

Ondersteuning van werkgevers

- Subsidies voor inrichting van kwaliteitsvolle kolfruimtes.
- Premies voor innovatieve oplossingen zoals mobiele kolfruimtes.

- Verspreiding van goede praktijken en eventueel een label voor borstvoedingsvriendelijke werkgevers.

Kernboodschap

Hoewel België beschikt over een relatief uitgebreid juridisch kader voor borstvoeding geven en kolven op het werk, tonen onderzoeken consequent aan dat de praktische uitvoering achterblijft. De belangrijkste uitdagingen zijn een gebrek aan kennis, onvoldoende voorzieningen, organisatorische drempels en een werkcultuur die zorgarbeid nog onvoldoende erkent. Verdere sensibilisering, betere handhaving en een modernisering van de regeling zijn nodig om borstvoeding geven of kolven op de werkvloer daadwerkelijk combineerbaar te maken.

November 2026