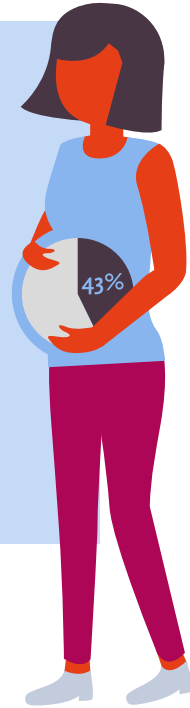


ZWANGER EN WERK: HOE MAAK JE DIE COMBINATIE ALS WERKGEVER MOGELIJK?

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Zwangerschapsdiscriminatie komt op grote schaal voor in Nederland: **43%** van de vrouwen op de arbeidsmarkt die een kind krijgen, maakt een of meerdere situaties mee die duiden op discriminatie vanwege zwangerschap of recent moederschap. Dit is in strijd met de wet.

Hoe voorkom je als werkgever zwangerschapsdiscriminatie en zorg je dat werknemers zwangerschap en werk goed kunnen combineren?



VERMIJD
DEZE VEEL
VOORKOMENDE
VALKUILEN

- **Begin bij sollicitaties niet over de thema's zwangerschap, moederschap en kindervens.** Het is niet toegestaan deze informatie mee te wegen in de beslissing een kandidaat wel of niet af te wijzen. Indien tijdens de sollicitatie erover gesproken is, is haast al niet meer te bewijzen dat deze informatie geen invloed heeft gehad in de afwijzingsmotivering.



WAT MOET JE ALS WERKGEVER OF
HR-PROFESSIONAL **WETEN**

- De Nederlandse Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) biedt ruime bescherming aan vrouwen om niet vanwege zwangerschap of moederschap (of kindervens) te worden benadeeld bij het (zoeken naar) werk. **Zwangerschap en moederschap mogen niet in het nadeel van de vrouw werken bij:**
 - sollicitaties,
 - het aanbieden van een contract,
 - verlof,
 - terug keer na verlof,
 - promoties, salaris,
 - opleidingen, cursussen,
 - functioneringsbeoordelingen,
 - het indienen van klachten,
 - bejegening van leidinggevenden en collega's, en
 - beëindiging van arbeidsrelaties (zowel voor vaste als tijdelijke contracten, arbeidsbemiddeling, vrije beroep etc.).
- **Daarnaast is er wetgeving voor:**
 - extra rustpauzes,
 - doorbetaalde zwangerschapsonderzoeken,
 - borstvoeding en kolven onder werktijd,
 - bescherming tegen werken onder gevaarlijke werk-omstandigheden en tijdens nachtdiensten,
 - opties om minder uren te werken en ouderschapsverlof.
- **Zwangerschap kan gepaard gaan met ziekte en afwezigheid.** Ook ziekte als gevolg van zwangerschap valt onder de wettelijke bescherming, dus verminderde inzetbaarheid als gevolg hiervan mag niet in het nadeel werken van de vrouw (bijvoorbeeld hierdoor een periodieke salarisverhoging mislopen).
- **De werkgever mag van een werknemer die zwanger wordt verwachten dat zij een aantal plichten vervult.** Zoals het tijdig verkondigen van de zwangerschap. Dit mag tot drie weken voor de beoogde ingang van het zwangerschapsverlof, maar gebeurt bij voorkeur eerder zodat de werkgever alles hierbij ruim op tijd kan regelen. De werkgever en werknemer maken verder samen afspraken over het verlof en de terugkeer. Om het gesprek voor te bereiden kan bijvoorbeeld het 'Gespreksstarter'-formulier van WOMEN INC en 24Baby behulpzaam zijn.

- **Financiële motieven mogen geen rol spelen in het verkiezen van mannen boven vrouwen in personeelsbeleid.** Verminderde inzetbaarheid als gevolg van (ziekte vanwege) zwangerschap mag er niet toe leiden dat vrouwen een baanaanbod, contractverlenging, beloning, opleiding enzovoorts mislopen. Eventuele resterende financiële consequenties van tijdelijke afwezigheid van een zwangere werknemer die niet worden vergoed via het UWV, zijn een last die werkgevers zelf moeten dragen. Dit is net als uitval door burn-out, ziekte etc.
- **Een tijdelijk contract niet verlengen (mede) vanwege een zwangerschap is niet toegestaan.** Dit geldt ook voor contracten in de proeftijd. Een contract aanbieden dat pas na het bevallingsverlof ingaat, is ook een vorm van zwangerschapsdiscriminatie. Net als besluiten iemand geen vast contract, maar een verlengd tijdelijk contract te geven.

HOE PAK JE DIT AAN?

1. Faciliteer een omgeving op de werkvloer waar zwangerschap en werk bespreekbaar kan worden gemaakt.
2. Inventariseer waar de behoefte ligt van werknemers die zwanger worden om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren.
3. Maak hiervoor een concreet persoon of orgaan verantwoordelijk. Werknemers zitten in een afhankelijkheidsrelatie en zullen uit angst voor sancties niet altijd zelf aan de bel durven trekken indien problemen zich voordoen.
4. Informeer werknemers over hun rechten en plichten en maak het gesprek over zwangerschap en werk mogelijk.

Deze maatregelen zijn niet alleen nodig om zwangerschapsdiscriminatie te voorkomen, maar passen ook bij goed werkgeverschap.

