

'Mijn dienstverband werd niet voortgezet vanwege mijn zwangerschap'



Wie zijn wij?

Anti Discriminatiebureau Zeeland (ADB Zeeland) is het onafhankelijke antidiscriminatiebureau voor alle 13 gemeenten in Zeeland. ADB Zeeland werkt aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie op alle gronden. Dat doen we door het adviseren en ondersteunen van mensen die discriminatie ervaren, het registreren van discriminatieklachten, voorlichtingen en trainingen en het opstellen van beleidsadvies. Iedereen kan bij ons terecht voor steun en advies bij alle vormen van discriminatie en ongelijke behandeling.

Zwanger of net bevallen?

Je rechten op de arbeidsmarkt

Meer informatie of discriminatie melden?

Anti Discriminatie Bureau Zeeland
Stationspark 29c
4462 DZ Goes
Telefoon: 0113-39 71 71
E-mail: info@adbzeeland.nl

Deze folder is mede mogelijk gemaakt door



vóór gelijke behandeling tegen discriminatie



juli 2019



Zwanger of net bevallen?

Een zwangerschap is vaak een mooie tijd waarin je vooral aandacht wilt hebben voor je kind. Maar veel vrouwen die zwanger zijn of een kinderwens hebben, maken zich zorgen over hun baan of carrière. Hoe zal je werkgever reageren, vindt hij je nog steeds geschikt voor die drukke en verantwoordelijke functie, wordt je contract wel verlengd en wat zeg je op een sollicitatiegesprek? Het is daarom goed om te weten wat je rechten zijn en welke stappen je kunt zetten als je te maken krijgt met zwangerschapsdiscriminatie. Deze folder helpt je op weg.



Wettelijke bepalingen

Zwangerschap of moederschap maakt je niet minder geschikt om je functie uit te oefenen of om carrière te maken. Volgens de Nederlandse wetgeving mogen vrouwen niet benadeeld worden op de arbeidsmarkt vanwege hun zwangerschap of moederschap. De belangrijkste bepalingen hiervoor staan in het Burgerlijk Wetboek, de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen en de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Een werkgever mag zwangerschap of moederschap niet meewegen in beslissingen over sollicitaties, contractverlenging, opleiding en promotie. Een vrouw heeft na haar verlof bijvoorbeeld recht op haar eigen (of gelijkwaardige) functie en regelmatige arbeidstijden. De eerste negen maanden na je bevalling mag je jouw werk onderbreken om in afzondering je kind borstvoeding te geven of te kolven. Hiervan moet je wel je werkgever op de hoogte stellen. Vervolgens moet je werkgever je een besloten ruimte ter beschikking stellen die je kunt afsluiten. Kolven of borstvoeding geven mag zo vaak als nodig is, maar per werkdag of dienst niet langer dan een vierde van de arbeidstijd. Je werkgever mag hiervoor geen loon inhouden, en je werkgever moet hiermee rekening houden bij het bepalen van bijvoorbeeld de hoogte van targets.

Ongelijke behandeling

Het komt nog steeds vaak voor dat vrouwen ongelijk behandeld worden vanwege zwangerschap en moederschap. Dat blijkt onder andere uit onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie door het College voor de Rechten van de Mens. Vrouwen zijn zich vaak onvoldoende bewust van hun rechten of denken dat ze er niets tegen kunnen doen.

Wist je bijvoorbeeld dat...

- 43% van de vrouwen die zwangerschap en werk combineert discriminatie ervaart;
- 1 op de 10 vrouwen expliciet is afgewezen voor een functie vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens. 1 op de 5 vrouwen vermoedt dat ze om deze redenen een baan niet heeft gekregen;
- 44% van de vrouwen met een tijdelijk contract aangeeft dat haar contract niet is verlengd, (mede) vanwege haar zwangerschap;
- 1 op de 10 vrouwen door zwangerschap een promotie, salarisverhoging of opleiding is misgelopen;
- slechts 28% van de vrouwen die gediscrimineerd is, dit zelf ook als discriminatie herkent.

Tip 1: Ga op tijd het gesprek aan met je werkgever

Informeer je werkgever tijdig, maar uiterlijk drie weken voor je zwangerschapsverlof. Praat met je werkgever over het combineren van je zwangerschap met werk. Neem de tijd om samen jullie wensen en mogelijkheden op elkaar af te stemmen. Tijdig duidelijke afspraken maken voorkomt problemen. Denk hierbij aan...

- afspraken over je werkzaamheden tijdens de zwangerschap;
- wanneer je verlof ingaat;
- hoe je werkgever de vervanging regelt;
- op welke wijze je de werkzaamheden overdraagt;
- het aantal werkuren ná je verlof;
- of en op welke wijze je ouderschapsverlof opneemt.

Tip 2: Weet wat je rechten en plichten zijn

Mag een werkgever je een promotie weigeren? Moet je een andere functie accepteren? Ben je verplicht te melden dat je zwanger bent in een sollicitatiegesprek? Als je weet wat je rechten zijn, ben je beter in staat om discriminatie te herkennen en kun je het aankaarten bij je werkgever. Enkele zaken om alert op te zijn:

- Bij werving en selectie mag een werkgever geen onderscheid maken vanwege zwangerschap of moederschap. Je bent niet verplicht om bij een sollicitatie te melden dat je zwanger bent.
- Je werkgever mag je niet zomaar een andere functie geven, het aantal werkuren verminderen, de duur van een tijdelijk contract inkorten of andere bepalingen in het arbeidscontract veranderen zonder jouw instemming.
- Bij kansen op een promotie en het volgen van een opleiding mag je niet benadeeld worden vanwege je zwangerschap.
- Als je terugkeert van zwangerschaps- en bevallingsverlof moet je werkgever je dezelfde baan aanbieden of een gelijkwaardige functie.
- Zwangerschap en moederschap mogen nooit een rol spelen bij ontslag of het beëindigen van het dienstverband. Dat geldt ook voor een proeftijdcontract of het niet verlengen van je tijdelijke contract. Een nieuw contract aanbieden dat pas na het bevallingsverlof ingaat is ook niet toegestaan.

Tip 3: Laat je adviseren

Kom je er niet uit met je werkgever of wil je een gericht advies? Neem dan contact op met ADB Zeeland. Samen maken we een inschatting van de situatie en bespreken we welke stappen je kunt nemen. Bijvoorbeeld door samen het gesprek met je werkgever aan te gaan of een procedure te starten bij het College voor de Rechten van de Mens. In sommige gevallen kun je een schadevergoeding eisen bij de rechter, als vastgesteld wordt dat daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden. Andere vrouwen in een vergelijkbare situatie hebben daar ook profijt van. En goed om te weten: alle hulp en ondersteuning door ADB Zeeland is kosteloos.