



EEN ZWANGERE SOLLICITANT OF MEDEWERKER?

Met goede afspraken is
iedereen blij.



Bijna de helft van de zwangere vrouwen in Nederland krijgt te maken met discriminatie: zij worden anders behandeld bij sollicitaties en promoties. Terwijl we allemaal weten dat dat niet mag. Ook bij het (al dan niet) verlengen van een contract mag zwangerschap geen rol spelen. Maar zwangerschapsdiscriminatie is nog steeds behoorlijk hardnekkig. Dat is jammer. Voor vrouwen én voor werkgevers.

Korte termijn

Als werkgever zie je een zwangerschap misschien als een aanslag op de flexibiliteit en continuïteit van je bedrijf. Maar dat hoeft niet. Want de kwaliteiten en ambities van vrouwelijke medewerkers verdwijnen niet als ze een kind krijgen. Je doet je bedrijf tekort als je een zwangerschap alleen op de korte termijn bekijkt.

Tijd voor een gesprek

Vertelt een medewerker dat ze zwanger is? Maak dan tijd voor een gesprek. In zo'n gesprek wordt duidelijk wat jouw én haar verwachtingen zijn. En als je al tijdens de zwangerschap concrete afspraken maakt over het werk ná de bevalling, schep je duidelijkheid en tevredenheid. Voor iedereen.

Concrete afspraken

Met heldere afspraken weet jij waar je op kunt rekenen en weet de zwangere sollicitant of medewerker ook wat ze kan verwachten. Het kan om simpele dingen gaan. Zoals het takenpakket: wat doet de medewerker wel of niet (meer)? Geen onregelmatig werk? Geen fysiek inspannend werk? En de inhoud van het werk: gaat ze na terugkeer op het werk weer verder met het werk van voor de bevalling of is er dan een nieuw project waar de medewerker mee aan de slag gaat? Of de mogelijkheid tot flexibel werken: kunnen de werktijden worden aangepast in verband met kinderopvang of kolven?

Je zult merken dat afspraken maken voor beide partijen loont. Aan het einde van dit artikel staat een lijst met bespreekpunten.

~~DISCRIMINATIE~~



Geen risico voor werkgevers

In Nederland is er veel geregeld. Wist je bijvoorbeeld dat je vrijwel geen risico loopt als een medewerker ziek wordt door een zwangerschap of bevalling? UWV betaalt namelijk een Ziektewet-uitkering. Je hoeft dan zelf geen loon door te betalen.

Informatie over alle regelingen

Informeer jezelf over de regelingen bij verlof. Dan weet je precies waar je aan toe bent. Alles over verlofregelingen vind je op: www.verlofregelaar.nl.

Over een UWV-uitkering bij ziekte door zwangerschap lees je hier meer: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-krijgt-kind/zwanger/index.aspx>.

Zwanger en ziek: met UWV is het zo geregeld

- Is een medewerker ziek in de periode van 6 tot 4 weken vóór de uitgerkende datum, maar is haar zwangerschapsverlof nog niet begonnen? Dan krijgt ze een Ziektewet-uitkering als ze zich ziek meldt. Deze ziekte-dagen worden afgetrokken van het zwangerschapsverlof van minimaal 16 weken. Het verlof kan daarom eerder eindigen dan was gepland.
- Is een medewerker nog steeds ziek op het moment dat haar zwangerschapsuitkering begint? Dan hoef je haar niet beter te melden. De Ziektewet-uitkering stopt automatisch.
- Kan een medewerker na haar zwangerschapsverlof nog niet werken? Als de ziekte het gevolg is van de zwangerschap of bevalling, kan ze een Ziektewet-uitkering krijgen. Ze moet zich wel ziek melden. Als werkgever vraag je de uitkering voor haar aan. De uitkering is 100% van het dagloon en je medewerker krijgt deze maximaal 2 jaar.

Werkafspraken maken

Heb je de juiste sollicitant of medewerker op de juiste plek en is zij zwanger? Aan de hand van deze bespreekpunten maak je samen goede afspraken.

Aan het werk tijdens de zwangerschap

- Is er aanpassing nodig in verband met onregelmatige werk- en rusttijden, lawaai of gevaarlijke stoffen? De bedrijfsarts kan eventueel adviseren.
- Wat wordt de ingangsdatum van het verlof?

Aan het werk na de bevalling

- Wat is de terugkeerdatum? En hoe communiceren jullie met elkaar als die datum wijzigt?
- Wat wordt het takenpakket bij terugkeer op het werk? Worden oude projecten opgepakt of zijn er tegen die tijd nieuwe taken voor de medewerker?
- Is er de mogelijkheid tot flexibel werken?
- Hoe wordt de verdeling van de zorgtaken thuis?
- Is er al kinderopvang geregeld?
- Zijn de mogelijkheden voor verlof zo veel mogelijk benut? Ook door de andere ouder?
- Moeten de werktijden worden aangepast in verband met kinderopvang of kolven?

Meer lezen

- Over sollicitatie en arbeidsvoorwaarden: <https://mensenrechten.nl/wet-en-regelgeving-zwanger-en-werk>
- Over zwangerschaps- en bevallingsuitkering: <https://www.uwv.nl>
- Over verlofregelingen: www.verlofregelaar.nl
- Over het aanpassen van werk/werktijden: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/kan-mijn-werk-words-aangepast-tijdens-mijn-zwangerschap-of-na-mijn-bevalling>
- Over arboregels: www.inspectieszw.nl
- Over hoe je je organisatie zorgvriendelijk kunt maken, zodat werk en privé goed zijn te combineren: www.zorgvriendelijk.nl
- Over hoe je kunt checken of je organisatie genoeg doet tegen zwangerschapsdiscriminatie: <http://werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/zelfinspectie/pesten-discriminatie-en-seksuele-intimidatie>