



ZWANGER OP HET WERK

GIDS VOOR WERKNEEMSTERS EN WERKGEVERS VOOR EEN DISCRIMINATIEVRIJE BEHANDELING

Inhoudsopgave



Het Instituut wenst alle deskundigen te bedanken omdat hun expertise een grote steun betekende bij het maken van deze gids: Patricia Biard (CSC), Françoise Claude (Mutualité Socialiste), Patricia De Marchi (CGSLB), Soizic Dubot (Vie Féminine), Martine Le Garroy (CNE), Lieve Lembrechts (Universiteit Hasselt), Chris Van Laere (FOD Werkgelegenheid), Gitta Vanpeborgh (ABVV) en Frank Van Swalm (Kind en Gezin).

*Bepaalde getuigenissen in deze brochure zijn gebaseerd op reële klachten die de afgelopen jaren bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn gemeld. Andere getuigenissen komen uit de studie *Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België die het Instituut in 2010 publiceerde.**

De term 'werkgever' die in deze brochure gebruikt wordt, verwijst zowel naar vrouwen als naar mannen.

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
INTRODUCTIE: ZWANGER OP DE WERKVLOER	4
1. Een gids voor werkgever én werkneemster	4
2. Een praktische gids	5
AANBEVELING 1. VOOROORDEN EN DISCRIMINATIE HERKENNEN	7
1. Vooroordelen over zwangerschap met discriminatie tot gevolg	7
2. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer: kan het ook in mijn organisatie voorkomen?	9
3. Discriminatie volgens de wet	9
AANBEVELING 2. DISCRIMINATIE VOORKOMEN: RECHTEN EN Plichten VAN WERKNEEMSTER EN WERKGEVER	12
1. Open communiceren: een win-winsituatie voor beide partijen	12
2. Aankondiging van de zwangerschap	12
3. De maatregelen ter bescherming van het moederschap	13
3.1. Toegelaten afwezigheid voor prenatale consultaties	14
3.2. Verbod op overuren en nachtarbeid	14
3.3. Bescherming tegen arbeidsgerelateerde risico's	15
3.4. Bescherming tegen ontslag	17
4. Discriminatie tijdens het moederschapsverlof	18
5. De werkhervatting	19
6. Praktische informatie	20
AANBEVELING 3. DISCRIMINATIE AANPAKKEN	21
1. Discriminatie, wat te doen?	21
2. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	21
Colofon	27

Voorwoord



**Deze gids bevat
adviezen en reflexen
die werkgevers en
werknemers zouden
moeten aannemen bij
de zwangerschap of het
moederschap van een
werkneemster.**

Hoe kan een gebeurtenis die in onze maatschappij doorgaans als 'gelukkig' wordt beschouwd toch als negatief worden ervaren binnen een onderneming? Het Instituut ontvangt elk jaar een groot aantal klachten van werkneemsters die gediscrimineerd worden wegens hun zwangerschap of moederschap. Werkgevers hebben ook heel wat vragen over de bestaande wetgeving. Elk jaar stellen we een gebrek aan informatie vast bij werkneemsters én werkgevers, en een gebrek aan bewustzijn aangaande discriminerende situaties.

- ▶ Een zwangere vrouw is geen last of handicap voor de onderneming;
- ▶ Een vrouw mag niet gediscrimineerd, afgewezen of gepest worden omwille van haar zwangerschap of moederschap;
- ▶ Een zwangere werkneemster brengt voor de werkgever heel wat aanpassingen mee en dus soms ongepaste reacties, zonder daarbij te willen discrimineren;
- ▶ Zwangerschap en moederschap zijn grote uitdagingen in een verantwoorde,lijke en egalitaire samenleving als de onze.

Als deze ideeën door iedereen gedeeld worden, zullen ze bijdragen tot minder discriminaties tussen vrouwen en mannen.

Om zowel de werkgevers als de werkneemsters te helpen hebben we deze gids uitgewerkt. Hij bevat adviezen en reflexen die men binnen een onderneming zou moeten aannemen bij de zwangerschap of het moederschap van een werkneemster. De doelstelling van deze publicatie is te informeren over de wetgeving en de stappen die moeten gevolgd worden. Ze biedt ook een aantal niet-moraliserende adviezen om te sensibiliseren, misverstanden te vermijden, spanningen te verminderen en deze overgangperiodes en veranderingen te vergemakkelijken. De werkneemster heeft bepaalde plichten tegenover de werkgever en moet een aantal stappen respecteren. Als goede manager moet de werkgever dan weer garant staan voor de goede aanpak van een zwangere werkneemster, het aanvaarden van de situatie door haar collega's en de opvang bij haar terugkeer na het moederschapsverlof. Het informeren over en het naleven van de wetten maken het mogelijk om deze belangrijke verandering in het leven van de werkneemster en de werking van de onderneming zonder incident door te komen.

*Michel Pasteel,
Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Mei 2013*

Introductie



Zowel bij werknemers als bij werkgevers heerst er een schrijnend gebrek aan informatie in geval van zwangerschap.

Zwanger op de werkvloer

Het moederschap en de baby spreken tot de verbeelding van de ouders, familie en vrienden. Maar ook de werkgever en de collega's – gewild of niet – worden betrokken bij deze verandering in het leven van de medewerkster. Soms gaat het hier fout en verandert de roze wolk in grijze lucht.

Uit de studie *Zwanger op het werk* in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen¹ blijkt dat meer dan drie vrouwen op vier te maken krijgen met één of andere vorm van discriminatie op de werkvloer als gevolg van hun zwangerschap.

Bovendien blijkt dat er bij werknemers en werkgevers een schrijnend gebrek aan informatie heerst over hun rechten en plichten en ze moeite hebben om hun weg te vinden in de administratieve behandeling van de werkrelatie in geval van zwangerschap.

Deze gids richt zich tot werkgevers én werknemers die te maken krijgen met zwanger- en moederschap in de organisatie en hierdoor met vragen zitten. Doorspekt met reële voorbeelden² op basis van klachten die het Instituut heeft ontvangen alsook problemen die in de studie *Zwanger op het werk* aan het licht kwamen, is dit een gids boordevol aanbevelingen voor beide partijen over de do's en dont's als het gaat over zwangerschap op de werkvloer. Dit kan immers ook vandaag de dag nog een grote uitdaging zijn.

1. EEN GIDS VOOR WERKGEVER ÉN WERKNEEMSTER

Deze gids wil zowel voor de werkgever als de werknemer een handig instrument zijn om zwanger- en moederschapgerelateerde discriminatie en vooroordelen te voorkomen en aan te pakken.

1 Zwanger op het werk. De ervaringen van werknemers in België, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010. (Deze publicatie is gratis te downloaden op de site van het Instituut: <http://igvm-iefh.belgium.be>)

2 Deze getuigenissen zijn gebaseerd op waargebeurde feiten. Om privacyredenen werden namen van personen gewijzigd.

Als werkgever: Je wilt correct omgaan met je zwangere werknemers en streeft naar een behandeling zonder discriminatie of vooroordelen?

In deze gids vind je aanbevelingen waarbij zowel je verplichtingen als werkgever, als maatregelen die het welzijn in je onderneming kunnen bevorderen, nader toegelicht worden.

Vooroordelen over zwangere vrouwen kunnen nefast zijn voor de werkomgeving en kunnen voor zwangere werknemers negatieve gevolgen hebben zowel op hun productiviteit als op hun gezondheid.

Als werknemer: Je wilt een kind, je bent zwanger of net moeder geworden?

Deze gids wil je informeren over je rechten en plichten op het gebied van bescherming van het moederschap, over mogelijke stappen die je kan nemen als je slachtoffer meent te zijn van discriminatie.

Je 13^{de} maand wordt niet op dezelfde manier betaald als die van je collega's omdat je met zwangerschapsverlof geweest bent? Je dagen zwangerschapsverlof worden afgetrokken van het saldo van je vakantiedagen? Je werd ontslagen omdat je zwanger was? Een werkgever weigert je aan te werven omwille van je zwangerschap of omwille van je kinderwens? Eén voor één gevallen van discriminerende situaties waarmee een vrouw te maken kan krijgen.

2. EEN PRAKTISCHE GIDS

Deze gids geeft drie concrete aanbevelingen voor een discriminatievrije behandeling.

Aanbeveling 1: Vooroordelen en discriminatie herkennen

Om discriminaties te voorkomen of te bestrijden, moet je de situatie eerst kunnen duiden.

Deze gids wil een instrument zijn om zwanger- en moederschapsgelateerde discriminatie en vooroordelen te voorkomen en aan te pakken.

Deze gids geeft
drie concrete
aanbevelingen voor
een discriminatievrije
behandeling.

Focus:

- ▶ Discriminatie: kan het ook in mijn organisatie voorkomen?
- ▶ De diverse vormen van discriminatie
- ▶ De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Aanbeveling 2: Discriminatie voorkomen: rechten en plichten van werknemster en werkgever

In een hele reeks situaties (sollicitatiegesprek, bescherming van het moederschap, borstvoedingsverlof, enz.) die rechtstreeks of onrechtstreeks met het moederschap te maken hebben, kan discriminatie van werknemsters worden voorkomen.

Focus:

- ▶ Hoe de werkgever op de hoogte brengen van je zwangerschap?
- ▶ Zwanger op het werk: wat te doen?
- ▶ De maatregelen ter bescherming van het moederschap
- ▶ Discriminatie tijdens het moederschapsverlof
- ▶ De werknemster hervat het werk

Aanbeveling 3: Discriminatie aanpakken

Als jijzelf of een collega gediscrimineerd wordt, dan bestaan er concrete acties om aan die situatie een einde te stellen.

Focus:

- ▶ Hoe reageren ten opzichte van discriminaties?
- ▶ Waar steun zoeken?
- ▶ Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Aanbeveling

1

Om discriminaties te kunnen bestrijden moet je een discriminerende situatie die je zelf of een collega meemaakt, eerst kunnen herkennen.

Vooroordelen en discriminatie herkennen

1. VOORROEDELLEN OVER ZWANGERSCHAP MET DISCRIMINATIE TOT GEVOLG

Vooroordelen zijn beweringen die in werkelijkheid zelden gebaseerd zijn op feiten en stroken dus vaak niet met de werkelijkheid. Vooroordelen liggen aan de basis van discriminatie. Ze moeten dus ook te allen tijde een halt worden toegevoerd in de organisatie.

Enkele veelgehoorde vooroordelen:

“Neem geen vrouw aan want ze zou zwanger kunnen worden.”

- ▶ Wat je moet weten: dit is een discriminatie. Bovendien is er geen enkele garantie dat de man die in haar plaats aangeworven wordt, nooit langdurig afwezig zal zijn. Naast zwangerschap zijn er immers nog andere redenen voor een langdurige afwezigheid van werknemers, bv sportblessures, of verkeersongevallen.

“Zwangere vrouwen zijn een zware kost voor het bedrijf.”

- ▶ Wat je moet weten: de vergoedingen worden betaald door de gemeenschap en het ziekenfonds, niet door de werkgever. Voor de werkgever gaat het dus niet om 'kosten', wel zijn er wat 'organisatie' betreft aanpassingsmaatregelen nodig (onder meer een vervang(st)er vinden).

“Het is een gezinskwestie, zwangere vrouwen hebben niets te zoeken op het werk. Overigens zijn ze dan niet geschikt om te werken.”

- ▶ Wat je moet weten: zwanger zijn is geen ziekte. Zwangere vrouwen zijn perfect in staat om aan een hele reeks beroepsgebonden vereisten te voldoen, tot in een vergevorderd stadium van hun zwangerschap.

Enkele voorbeelden van discriminatie:

“Toen ik terug kwam werken, had mijn vervanger het blijkbaar zo goed gedaan dat ik op een andere afdeling moest gaan werken, in een totaal andere functie en aan een lager loon.”

- ▶ Wat je moet weten: hier spreken we over discriminerend gedrag van de



Fadia is reeds jaren verpleegster op de geriatrieafdeling van een groot ziekenhuis. Sinds enkele weken neemt zij halftijds ouderschapsverlof aansluitend op haar moederschapsverlof om zo een betere balans te vinden tussen haar werk en haar privéleven. Haar overste had hier bij haar aanvraag alle begrip voor en heeft Fadia actief geholpen met het regelen van de nodige administratie. Haar collega's zijn echter een stuk minder begripvol. Fadia merkt dat sommige collega's alles doen om haar te ontwijken: ze praten zo min mogelijk met haar en doen in haar bijzijn 'alsof ze er niet is'. Als ze haar aanspreken, dan is het om te zeggen dat ze profiteert van de situatie! Dit discriminerend gedrag van haar collega's heeft ertoe geleid dan Fadia, voordien een zeer gemotiveerde werkneemster, met tegenzin aan haar shiften begint en haar houding ten opzichte van het werk en haar collega's drastisch veranderd is. "Na alles wat er naar aanleiding van mijn ouderschapsverlof gebeurd is en al dat onbegrip van mijn collega's, doe ik enkel nog mijn uren en geen minuut meer. Vroeger werkte ik vaak over, dat is nu voorbij."

Discriminatie op de werkvloer, door eender welke partij, heeft steeds nefaste gevolgen. De negatieve en discriminerende houding van Fadia's collega's heeft een weerslag op de productiviteit van de volledige dienst, de werksfeer en de motivatie van Fadia.

werkgever. De wetgeving bepaalt dat de werkneemster na haar zwangerschapsverlof terug aan de slag moet kunnen in de functie die ze vóór haar verlof uitoefende of in een gelijkwaardige baan met dezelfde bezoldiging. Aan haar arbeidsovereenkomst mag niets gewijzigd worden.

"Mijn werkgever dreigt me te ontslaan als ik voor een derde keer zwanger word."

- ▶ Wat je moet weten: de werkgever mag een werkneemster niet ontslaan om redenen die verband houden met haar zwangerschap. Dat is trouwens ook zo tijdens de proefperiode.

Zowel voor de werkgever als voor de werkneemster zijn er verschillende nadelige gevolgen verbonden aan deze discriminatie en vooroordelen.

De werkgever kan bijvoorbeeld de motivatie van de gediscrimineerde werkneemster achteruit zien gaan waardoor haar productiviteit vermindert. Het spreekt voor zich dat dit onrechtstreeks geld kost aan de organisatie. Andere werknemers in de organisatie kunnen eveneens gebukt gaan onder een slechte werksfeer en een negatief werkklimaat. Het is daarom aan de werkgever om pro-actief te handelen en vooroordelen en discriminatie op de werkvloer te voorkomen. Een tevreden werknemer zal meer gemotiveerd zijn en waarschijnlijk beter presteren.

Uiteraard zijn ook de nadelen voor de zwangere werkneemster niet te overzien. Discriminatie op de werkvloer kan de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de vrouw en haar kind in gevaar brengen. Slapeloosheid, migraine, depressie, vermoeidheid, hoge bloeddruk, stress, angstgevoelens, vijandigheid, gebrek aan zelfvertrouwen: één voor één symptomen waaraan gediscrimineerde werkneemsters kunnen lijden.³

³ Equal Opportunities Commission (2005), "Greater expectations", Summary final report EOC's, pp. 10-13; Holtzman en Glass (8/9/2010), "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", International journal of sociology and social policy 21, pp. 137-148.



Eva is kaderlid in een grootwarenhuisketen. Enkele weken na de aankondiging van haar zwangerschap is er een eindejaarsfeestje op kantoor. Hier maakt een collega van Eva een misplaatste grap over de voordelen die ze zal genieten nu ze voor de tweede maal in vier jaar tijd zwanger is. Ze kan zich bovendien niet van de indruk ontdoen dat ook haar baas zich nogal nors en onvriendelijk opstelt sinds ze hem op de hoogte bracht dat ze zwanger is. Beide feiten geven haar een ongemakkelijk gevoel en Eva voelt zich anders behandeld omwille van haar zwangerschap. Ze heeft echter wel twijfels bij het norse gedrag van haar baas aangezien hij aanvankelijk positief reageerde op het nieuws van haar zwangerschap. Tijdens een gesprek met een vertrouwenscollega enkele dagen na het eindejaarsfeestje verneemt Eva dat haar directeur momenteel tot over zijn oren in het werk zit. Daardoor is hij bijzonder prikkelbaar ten opzichte van al zijn werknemers en niet alleen ten opzichte van Eva. De uitspraak van de collega op het eindejaarsfeestje kan als discriminerend worden beschouwd. Het gedrag van Eva's baas bleek dit niet te zijn. Het is daarom belangrijk je af te vragen: "Word ik gediscrimineerd omwille van mijn zwangerschap?" en hulp te zoeken bij het beantwoorden ervan.

2. ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER: KAN HET OOK IN MIJN ORGANISATIE VOORKOMEN?

Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer kan:

- ▶ Betrekking hebben op alle werkgevers en alle werknemers;
- ▶ Zich voordoen tijdens de zwangerschap, tijdens en na het moederschapsverlof of het borstvoedingsverlof;
- ▶ Diverse vormen aannemen: een verschillende behandeling, pesterijen, niet eerbiedigen van de beschermingsmaatregelen, enz.;
- ▶ De lichamelijke en geestelijke gezondheid van de vrouw en haar kind in gevaar brengen en het werkklimaat en de productiviteit van de organisatie aantasten.

Let op: Soms gaat het niet om discriminatie, maar om een misverstand of een ongelukkig optreden van de werkgever of een of meer collega's. Een open communicatie kan hier wonderen doen.

3. DISCRIMINATIE VOLGENS DE WET

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van het geslacht.⁴

Deze wet is van toepassing:

- ▶ Ongeacht of je in de overheids- dan wel in de privésector werkt;
- ▶ Zowel voor loontrekkenden als niet-loontrekkenden of zelfstandigen;
- ▶ Ongeacht het soort arbeidsovereenkomst (stageovereenkomst, een leercontract, een beroepsinlevingsovereenkomst of een startbaanovereenkomst);
- ▶ Op alle niveaus van de organisatie en voor alle sectoren;
- ▶ Los van het arbeidsregime.

⁴ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, B.S. 30 mei 2007.

De wet verbiedt volgende vormen van discriminatie:

1. Directe discriminatie

Directe discriminatie is een direct onderscheid op basis van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden. De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, is of zou worden op basis van het geslacht. Elke discriminatie op basis van zwangerschap, bevalling en moederschap wordt eveneens gelijkgesteld met een directe discriminatie op basis van het geslacht.

Een vrouw niet aanwerven omdat ze zwanger is, vormt een door de wet verboden directe discriminatie: een vrouwelijke sollicitant wordt dan immers minder gunstig behandeld dan een mannelijke kandidaat. Bij de sollicitatie mag een werkgever een sollicitante trouwens niet vragen of ze zwanger is of een kindervens heeft. Bovendien is een vrouw tijdens een sollicitatiegesprek niet verplicht te vertellen dat ze zwanger is, zelfs al zou haar die vraag gesteld worden. Een werkneemster, die bij haar terugkeer uit moederschapsverlof ontslagen wordt omwille van haar zwangerschap, is slachtoffer van een directe discriminatie.

2. Indirecte discriminatie

Indirecte discriminatie is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen.

Van een werkgever mogen enkel voltijdse werknemers een vorming volgen. De meeste deeltijdse werknemers zijn echter vrouwen. Conclusie: de beslissing van de werkgever is een indirecte discriminatie van de vrouwen ten opzichte van de mannen. Bijgevolg wordt een werkneemster die deeltijds ouderschapsverlof genomen heeft door die beslissing indirect gediscrimineerd.

3. Opdracht tot discrimineren

Opdracht tot discrimineren is elke handelwijze die er in bestaat wie dan ook opdracht te geven te discrimineren.

Als werkgever vraag je een uitzendkantoor geen vrouwelijke sollicitanten jonger dan 35 jaar te sturen, want je wilt vermijden dat je met zwangere werknemers moet werken.

4. Seksegebonden pesterijen⁵

Onder seksegebonden pesterijen verstaan we ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Omdat je zwanger bent, geven je collega's voortdurend kritiek op zwangere vrouwen en bestempelen ze jou als een 'profiteur'.

Discriminatie herkennen kan soms moeilijk zijn. Er kan sprake zijn van discriminatie zonder dat één of meerdere betrokken partijen zich er van bewust zijn. Anderzijds kan het dat de werknemer een bepaalde situatie als discriminerend of negatief ervaart maar dat het niet werkelijk over discriminatie gaat. Bij twijfel kan je steeds te rade gaan bij bepaalde personen of instanties. Dat geldt zowel voor werkgevers, als voor werknemers. Zo kan je het probleem voorleggen aan collega's en vragen hoe zij erover denken. Daarnaast zijn de vakbond, werkgeversorganisatie, personeelsdienst, arbeidsgeneesheer, enz. allemaal partijen waarbij je terecht kan met vragen over discriminatie. Uiteraard kan ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen steeds duidelijkheid scheppen. Zo kan je via brief, e-mail of telefonisch steeds informatie inwinnen over deze thematiek.

Er kan sprake zijn van discriminatie zonder dat één of meerdere betrokken partijen zich er van bewust zijn.

⁵ De bepalingen van de wet van 2007 zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de 'welzijnswet'.

Aanbeveling

2

Dialogo en samenwerking tussen werkgever en werknemster zijn de sleutel tot succes.

Discriminatie voorkomen: rechten en plichten van werknemster en werkgever

1. OPEN COMMUNICEREN: EEN WIN-WINSITUATIE VOOR BEIDE PARTIJEN

Tijdens de zwangerschap en het moederschap ontmoeten privé- en beroepsleven elkaar. Dit kan een heuse uitdaging zijn, waarbij dialogo en samenwerking tussen werkgever en werknemster de sleutel tot succes zijn.

- ▶ Een open communicatie tussen werkgever, werknemster en collega's vergemakkelijkt het doorvoeren van zwangerschapsgerateerde aanpassingen.
- ▶ Een constructieve houding is het beste middel om de andere ertoe aan te zetten zich eveneens zo op te stellen.
- ▶ Zowel de werkgever, de werknemster als de collega's zullen hun voordeel doen bij deze open communicatie.

2. AANKONDIGING VAN DE ZWANGERSCHAP

Ik ben zwanger! Hoe vertel ik dat aan mijn werkgever?

- ▶ Je moet je werkgever verwittigen zodat die de nodige aanpassingsmaatregelen ter bescherming van jouw veiligheid en gezondheid en die van je ongeboren kind kan nemen. Het is trouwens pas vanaf dat ogenblik dat de maatregelen ter bescherming van het moederschap in werking treden. (zie verder punt 3)
- ▶ De werkgever op de hoogte brengen van je zwangerschap kan op verscheidene manieren. Toch is het aangeraden dit per aangetekende brief te doen. In geval van een geschil kan je het ontvangstbewijs gebruiken om aan te tonen dat hij wel degelijk op de hoogte was.
- ▶ Wacht tot je werkgever de aangetekende brief heeft ontvangen. Vraag dan een afspraak om hem mondeling op de hoogte te brengen dat je zwanger bent en zo de basis te leggen voor een positieve samenwerking.
- ▶ Het officiële zwangerschapsattest (van de huisarts of de gynaecoloog) moet minstens 7 weken (9 weken indien meer dan één kind wordt verwacht) voor de vermoedelijke bevallingsdatum aan de personeelsdienst bezorgd worden.

Een werknemster heeft zopas verteld dat ze zwanger is. Welke maatregelen moet ik als werkgever treffen?

Welke maatregelen moet je als werkgever treffen?

- ▶ Een klein maar niet onbelangrijk detail: wens eerst je medewerkster geluk met dit blij nieuws. Doe dit in het bijzijn van haar collega's, dat zet de toon voor de verdere samenwerking en zal mogelijke vooroordelen de kop indrukken.
- ▶ Neem daarna contact op met de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer (de wet verplicht je daartoe), zodat ze een risicoanalyse kunnen maken en eventueel de nodige maatregelen kunnen voorstellen.
- ▶ Er kan behoefte ontstaan aan meer specifieke informatie (berekening van het moederschapsverlof, volledige verwijdering van de werkplek, enz.). Neem contact op met een juridische dienst, het sociaal secretariaat, de RSZ, de RVA, het ziekenfonds, een werkgeversfederatie, ... die je hierbij kunnen helpen.
- ▶ Je kunt ook kleine extra maatregelen nemen die weinig kosten, maar de zwangere werkneemster tijdens haar zwangerschap kunnen helpen:
 - Telewerk of meer flexibele werkuren voorstellen;
 - Indien nodig in bijkomende hulp voorzien voor het uitvoeren van een aantal taken.
- ▶ Leg de beschermingsmaatregelen van het moederschap ook uit aan de andere medewerkers van de organisatie. Sommige maatregelen kunnen immers vragen oproepen bij de andere medewerkers.
- ▶ Spoor de andere medewerkers aan tot hulpvaardigheid, openheid van geest en tot begrip voor de situatie.
- ▶ Spreek met de zwangere werkneemster: bezorg haar alle nuttige inlichtingen, zelfs zonder dat of voordat zij er zelf naar vraagt.
- ▶ Wacht niet tot een werkneemster zwanger is om inlichtingen in te winnen over welke maatregelen je in een dergelijke situatie moet nemen.

3. DE MAATREGELEN TER BESCHERMING VAN HET MOEDERSCHAP

De maatregelen ter bescherming van het moederschap treden in werking vanaf het moment dat de werkgever formeel op de hoogte is gebracht van de zwangerschap. Deze maatregelen omvatten het recht op moederschapsverlof, het recht om van het werk afwezig te zijn voor prenatale consultaties, het verbod om een zwangere werkneemster te ontslaan om een reden die verband houdt met haar toestand evenals de inwerkingtreding van een aantal beschermingsmaatregelen voor het welzijn van de moeder en het toekomstige kind.



Sophie werkt in een kledingboetiek met als enige collega de zaakvoerster Moniek. Na enkele weken zwangerschap moet Sophie op consultatie bij haar gynaecoloog en verloskundige om er zeker van te zijn dat haar zwangerschap goed verloopt. Hier kon ze enkel nog een afspraak krijgen tijdens de werkuren. Wanneer Sophie de zaakvoerster op de hoogte brengt van haar afspraak protesteert deze hier hevig tegen. "Ik kan je niet toelaten om in deze drukke soldenperiode tijdens het werk afwezig te zijn, en als het dan toch niet anders kan dan moet je maar een dag verlof nemen." Dit is onwettig discriminerend gedrag. Een werkneemster heeft immers het recht om tijdens de werkuren, indien dit niet anders kan, op prenatale consultatie te gaan. Hoewel het voor kleine ondernemingen moeilijk kan zijn een werkneemster te missen, moeten ook zij rekening houden met de rechten en plichten van alle partijen.

3.1. Toegelaten afwezigheid voor prenatale consultaties

- ▶ De werkneemster heeft het recht om afwezig te blijven voor prenatale raadplegingen als deze niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden.
- ▶ Van de werkneemster eisen dat zij een (halve) dag vakantie neemt om op prenatale consultatie te gaan, is niet toegestaan.
- ▶ Om recht op loon te hebben moet de werkneemster de werkgever wel op de hoogte brengen van de consultatie.
- ▶ Als een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of het arbeidsreglement daarin voorziet of op verzoek van de werkgever, kan aan de werkneemster gevraagd worden om een medisch getuigschrift ter verantwoording van haar afwezigheid voor te leggen.

3.2. Verbod op overuren en nachtarbeid

Vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven, mogen niet langer werken dan 9 uren per dag of 40 uren per week. Op die regels bestaan er wel een aantal uitzonderingen.

Nachtarbeid (tussen 20 uur en 6 uur) is strikt verboden tijdens de 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en op vertoon van een medisch getuigschrift waaruit blijkt dat dit soort werk verboden is omwille van de gezondheid van de werkneemster of van de baby. In de loop van de zwangerschap of tijdens maximum 4 weken na het moederschapsverlof is nachtarbeid eveneens niet toegestaan.

In beide gevallen moet je als werkgever een van de volgende maatregelen nemen:

- ▶ De werkneemster overplaatsen naar dagwerk;
- ▶ Of, als dit niet mogelijk blijkt, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen, waarbij het RIZIV dan de werkneemster zal vergoeden.

3.3. Bescherming tegen arbeidsgerelateerde risico's

"Veel vrouwen werken tijdens de zwangerschap en veel van hen gaan weer aan het werk terwijl zij nog borstvoeding geven. Sommige risico's op de werkplek kunnen

de gezondheid en veiligheid van jonge en aanstaande moeders en hun kinderen schade berokkenen. Een zwangerschap brengt grote fysiologische en psychologische veranderingen met zich mee. Het hormonale evenwicht is zeer gevoelig en blootstellingen die dat kunnen verstoren, kunnen complicaties hebben die bijvoorbeeld een miskraam kunnen veroorzaken.”⁶

Evaluatie van de risico's

Om de risico's die verband houden met het moederschap (zwangerschap en borstvoeding) te voorkomen, moet de werkgever een risicoanalyse maken en preventieve beschermingsmaatregelen nemen:⁷

- ▶ Die risicoanalyse moet betrekking hebben op alle risico's voor de gezondheid en de veiligheid van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft, en die van haar kind.
- ▶ De risicoanalyse moet uitgevoerd worden in samenspraak met de arbeidsgeneesheer en desgevallend, als die er zijn, met de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).
- ▶ Als bovenstaande organen ontbreken, raadpleeg dan werkneemsters in de onderneming die al zwanger zijn geweest en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.
- ▶ Wacht niet tot een werkneemster zwanger is om de analyse te verrichten. Alseen werkneemster in dienst treedt, moeten die preventiemaatregelen al bestaan.

Wat houdt een risicoanalyse in de praktijk in?

- ▶ Een inventaris opmaken van alle activiteiten en werkzaamheden in de onderneming.
- ▶ De risico's (fysische, chemische en biologische, fabricageprocedures of bijzondere arbeidsomstandigheden) oplijsten.

6 Mededeling van de Commissie over de richtsnoeren voor de evaluatie van chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industriële procedés welke geacht worden een risico te vormen voor de veiligheid of de gezondheid op het werk van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (Richtlijn 92/85/EEG van de Raad).

7 Deze verplichting past in het kader van het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 (Belgisch Staatsblad van 18 mei 1995), in uitvoering van de wet van 30 maart 1995.

De werkgever moet een risicoanalyse maken en preventieve beschermingsmaatregelen nemen.

Bijlage I van het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 betreffende de bescherming van het moederschap bevat een niet-beperkende lijst van de risico's die de werkgever automatisch moet onderzoeken.

Bijlage II vermeldt de risico's waaraan de werkneemster in geen geval blootgesteld mag worden en die leiden tot een arbeidsverbod.

Als gids voor de werkgever bij het evalueren van de risico's heeft de Commissie van de Europese Unie een document opgemaakt dat als titel draagt 'Mededeling van de Commissie over de richtsnoeren voor de evaluatie van chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industriële procedés welke geacht worden een risico te vormen voor de veiligheid of de gezondheid op het werk van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (Richtlijn 92/85/EEG van de Raad)'. Dit document kan geraadpleegd worden op de website van de Europese Unie: <http://eur-lex.europa.eu>

- ▶ De aard, de duur en de belangrijkheid van de blootstelling van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft, evalueren.
- ▶ Preventiemaatregelen uitwerken in het kader van een globaal preventieplan.
- ▶ Dit plan voorleggen aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, als er geen comité is, aan de vakbondsafvaardiging.
- ▶ De werkneemsters (zwanger of niet) informeren over de resultaten van de risicoanalyse en over de genomen of nog te nemen preventie- en beschermingsmaatregelen.

Op de werkvloer kan een negatieve of onverschillige houding ten aanzien van de situatie van de zwangere werkneemster zware gevolgen hebben voor het goede verloop van de zwangerschap. Met de gezondheid van de moeder of van het kind mag niet gespeeld worden. Nochtans wordt 62% van de werkneemsters geconfronteerd met een gebrekkige of helemaal geen risicoanalyse.⁸

Individuele beschermingsmaatregelen

Als bewezen wordt dat er een risico voor de zwangere werkneemster bestaat, moet je als werkgever een van de hierna beschreven maatregelen treffen en daarbij de voorgestelde volgorde volgen. Je moet dit ofwel onmiddellijk doen (als het risico opgenomen is in Bijlage II van het KB van 2 mei 1995), ofwel op voorstel van de arbeidsgeneesheer. Het gaat om de volgende maatregelen:

- ▶ Een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster.
- ▶ Indien een dergelijke aanpassing niet mogelijk is, ervoor zorgen dat de werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten.
- ▶ Indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of een overplaatsing niet mogelijk zijn, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opgeschort. De werkneemster geniet dan van een stelsel van profylactisch verlof (lees: verwijdering van het werk). Enkel de arbeidsgeneesheer kan deze beslissing nemen. De werkneemster kan in dit geval aanspraak maken op een

⁸ Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010. (Deze publicatie is gratis te downloaden op de site van het Instituut: <http://igvm-iefh.belgium.be>)



Carla werkt als arbeidster in de automobielsector. Carla heeft net de uitslag van haar zwangerschapstest ontvangen. Die is positief. Geen twijfel meer mogelijk: ze is in blijde verwachting. Ze vraagt een gesprek met haar directeur aan. Als ze hem het goede nieuws vertelt, antwoordt hij geërgerd: "Ah zo... en hoe denk je dit probleem op te lossen?" Door omgevingsfactoren op de werkplek kan zij niet in dezelfde functie blijven werken tijdens haar zwangerschap. Haar werkgever is verplicht haar tijdelijk over te plaatsen naar een andere functie of, indien dit niet mogelijk is, haar tijdens de duur van de zwangerschap van de werkvloer te verwijderen. Enkele dagen later bezorgt Carla haar chef een document van de arbeidsgeneesheer waarin die bevestigt dat zij aangepast werk moet krijgen. De reactie van haar chef laat haar sprakeloos: "Ofwel ben je ziek, ofwel ben je niet ziek". Beide reacties van Carla's chef maken duidelijk hoe negatief hij staat ten opzichte van haar zwangerschap. Zowel de negatieve uitingen, als de onwil om Carla aangepast werk te geven, kunnen beschouwd worden als discriminerend gedrag en zijn daarom verboden.

vergoeding van het ziekenfonds. De werkgever heeft twee verplichtingen: een getuigschrift van toepassing voor werkverwijdering opsturen naar het Riziv⁹ en een formulier voor gezondheidstoezicht op de zwangere werkneemster indienen bij het Fonds voor de beroepsziekten¹⁰. Bovendien kan profylactisch borstvoedingsverlof toegekend worden tot de vijfde maand na de bevalling, wanneer de vrouw die borstvoeding geeft werk uitvoert dat door de wet als intrinsiek gevaarlijk voor haar gezondheid of die van haar kind beschouwd wordt.

- ▶ Indien een van deze maatregelen toegepast wordt, moet de werkneemster zich uiterlijk acht dagen na het einde van de bevallingsrust opnieuw laten onderzoeken door de arbeidsgeneesheer. Als uit dat onderzoek blijkt dat er nog altijd risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster bestaan, kunnen de genomen maatregelen aangepast of verlengd worden.

Als de werkgever weigert of verzuimt maatregelen ter bescherming van het moederschap te nemen, kan de werkneemster contact opnemen met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de vakbondsafvaardiging of de arbeidsgeneesheer. Levert dit niets op, dan kan je andere stappen overwegen (de medische inspectie of indien nodig de arbeidsrechtbank inschakelen).

3.4. Bescherming tegen ontslag

Het recht om een werkneemster te ontslaan, wordt ingeperkt van zodra de werkgever van de zwangerschap op de hoogte is gebracht en tot de maand die volgt op het einde van het postnataal verlof.

- ▶ Tijdens de beschermde periode mag de werkgever de werkneemster enkel ontslaan om redenen die niets te maken hebben met haar zwangerschap of met de bevalling. Het is de werkgever die het bewijs moet leveren van de redenen die hij inroept om het ontslag te verantwoorden. Als hij bijvoorbeeld beweert dat hij een einde aan de overeenkomst gesteld heeft omwille van de herstructurering van de onderneming, dan moet hij het bewijs leveren dat het ontslag van de werkneemster effectief te maken heeft met de herstructure-

⁹ <http://www.riziv.be>

¹⁰ <http://www.fmp-fbz.fgov.be>



Yasmina werkt reeds 5 jaar als juriste in een groot bedrijf. Elk jaar worden de medewerkers geëvalueerd, waarbij ze een bepaald aantal punten kunnen verdienen. Als een medewerker 8 punten heeft gehaald krijgt deze een opslag. Ook de maand na Yasmina's moederschapsverlof werd er een evaluatie van alle medewerkers georganiseerd. Yasmina kreeg bij deze evaluatie 4 punten toegewezen, wat een zeer hoge score is. Omdat zij in het voorafgaande jaar echter langdurig afwezig was wegens moederschapsverlof, werden er 2 punten afgetrokken van Yasmina's score. Deze aftrek treft enkel zwangere vrouwen in het bedrijf. De werkgever maakt zich op deze manier schuldig aan indirecte discriminatie van werkneemsters die zwanger zijn, of geweest zijn. Yasmina heeft bovendien schrik voor de toekomst. Indien zij nog eens zwanger zou worden en er haar weer punten worden afgetrokken, kan dit na verloop van tijd een negatieve invloed hebben op haar inkomen.

ring en niet met haar zwangerschap.

- ▶ Als de periode van de bevallingsrust verlengd of overgedragen wordt, dan geldt dit ook voor de termijn van één maand ontslagbescherming na het postnatale verlof.
- ▶ Discriminatie en het niet respecteren van de ontslagbescherming hebben een prijs. Bij onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van bijzondere ontslagbescherming, zonder opgave van een reden die geen verband houdt met de zwangerschap van de werkneemster of haar bevalling, moet de werkgever een vergoeding betalen van zes maanden brutoloon (volgens de arbeidswet van 16 maart 1971), bovenop de verbrekingsvergoeding waarop de werkneemster recht heeft wegens onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld, een werkneemster die gediscrimineerd werd op basis van haar zwangerschap, met een gemiddeld loon en tien jaar anciënniteit, zou per vijf jaar anciënniteit drie maanden loon kunnen krijgen, zijnde een vergoeding van zes maanden loon. Artikel 23 van de wet van 10 mei 2007 voorziet eveneens een forfaitaire vergoeding van zes maanden brutoloon in geval van discriminatie op basis van het geslacht. Afhankelijk van de omstandigheden van de zaak kan deze vergoeding worden gecumuleerd met de voornoemde vergoeding.
- ▶ Het niet verlengen van een contract van bepaalde duur dat omgezet zou worden in een contract van onbepaalde duur, op basis van de zwangerschap van de werkneemster, is eveneens een discriminatie. Dit geldt ook voor werkneemsters in hun proefperiode.

4. DISCRIMINATIE TIJDENS HET MOEDERSCHAPSVERLOF

Tijdens het moederschapsverlof is de vrouw niet aanwezig op het werk, toch betekent dit niet dat er geen discriminatie kan voorkomen in deze periode. De discriminatie kan direct of indirect zijn. Zo kunnen er zich tijdens deze periode promotiekansen voordoen, waar de vrouw in zwangerschapsverlof niet van kan genieten of zelfs niet van op de hoogte wordt gesteld. Dit is een directe discriminatie op basis van zwangerschap. Het is eveneens mogelijk dat bedrijven jaarlijks de werknemers evalueren en op basis van hun prestaties een bonus uitreiken. Wanneer een periode van langdurige afwezigheid (zwangerschap, moederschapsverlof, ouder-schapsverlof of evenzeer ziekteverlof) als negatief punt weerhouden wordt, kan



Sarah is logopediste in een school voor buitengewoon onderwijs. Vanaf de zevende zwangerschapsmaand is ze, op aanraden van een arts, in zwangerschapsverlof. Maanden later heeft ze een afspraak met de directeur van de school waar ze werkt om haar terugkeer te bespreken. Er wordt haar echter meegedeeld dat er vanaf het volgende schooljaar wat veranderingen zullen plaatsvinden. Zo zullen een aantal uren van Sarah worden overgenomen door haar vervangster en dit zonder enig overleg. Hier vindt dus een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden plaats waardoor Sarah zwaar benadeeld wordt, wat bij wet verboden is.

men spreken van een indirecte discriminatie op basis van geslacht. Zelfs al lijkt 'langdurige afwezigheid' een neutraal criterium voor beide geslachten, toch zijn het enkel vrouwen die moederschapsverlof nemen dat gelijkgesteld wordt met een langdurige afwezigheid. Dit criterium is dus vooral voor vrouwen nadelig. Zij worden in deze situaties indirect gediscrimineerd.

Beide vormen van discriminatie, direct en indirect, zijn echter verboden. Dit is slechts een selectie van discriminatievormen die de werkneemster kan ondervinden tijdens of bij de terugkeer uit haar moederschapsverlof. De regelgeving hier rond is niet altijd duidelijk. Bij twijfel kan je daarom zowel als werkneemster als werkgever te rade gaan bij de personeelsdienst of bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Werkneemsters kunnen ook terecht bij hun vakbond.

5. DE WERKHERVATTING

Na afloop van de bevallingsrust moet de werkneemster opnieuw aan de slag kunnen aan dezelfde voorwaarden als vóór de bevalling en heeft ze recht op borstvoedingspauzes. Voorts verlengen heel wat werkneemsters hun moederschapsverlof door ouderschapsverlof te nemen.

Wanneer de werkneemster haar job hervat, kan ze eveneens met discriminaties te maken krijgen. De meest voorkomende zijn functieverandering, niveauverlaging, overplaatsing naar een ander kantoor enz. Wanneer hierover geen overleg gepleegd is en de werkneemster zich niet akkoord heeft verklaard met deze verandering, gaat het ook hier over een directe discriminatie op basis van zwangerschap. Er bestaat geen rechtvaardiging om een gekwalificeerde vrouw, puur omdat ze bevallen is, een job te laten uitvoeren op een lager niveau eens ze terug is.

Hoe de terugkeer uit zwangerschapsverlof voorbereiden?

Enkele dagen vóór ze het werk hervat, is het aangewezen om de werkneemster een bericht te bezorgen met de planning van de eerste werkdag. Vaak wordt er tijd voor een gesprek met de vervang(st)er uitgetrokken. De wetgeving bepaalt dat de werkneemster opnieuw tewerkgesteld moet worden aan dezelfde voorwaarden als vroeger.

Er zijn verschillende bronnen die je kan raadplegen indien je meer informatie wil over rechten en plichten van werkgevers en werknemers rond werk en ouderschap.

Borstvoedingspauze

- ▶ De werkneemster heeft tot zeven maanden na de geboorte van het kind het recht om haar arbeidsprestaties te schorsen om haar kind borstvoeding te geven of moedermelk af te kolven.
- ▶ De werkneemster die 4 uur of langer per dag werkt, heeft recht op een pauze van een half uur voor die dag. Werkt zij 7.30 uur per dag of meer, dan heeft ze recht op één uur (of tweemaal een half uur) voor die dag. Deze schorsing van de arbeidsprestaties is niet ten laste van de werkgever, maar van het ziekenfonds dat een vergoeding betaalt.
- ▶ De vrouw die van dit recht gebruik wenst te maken, moet haar werkgever twee maanden op voorhand per aangetekend schrijven verwittigen. Vanaf het moment dat de werkgever verwittigd is, heeft de werkneemster recht op een ontslagbescherming die loopt tot het einde van de termijn van één maand die ingaat op de dag na het verstrijken van de geldigheid van het laatste attest of geneeskundig getuigschrift. De werkneemster moet het bewijs leveren dat ze effectief borstvoeding geeft. Daartoe volstaat een attest van Kind en Gezin of een medisch getuigschrift.
- ▶ Borstvoedingspauzes zijn niet hetzelfde als borstvoedingsverlof. Enkel werkneemsters die in een risico-omgeving werken hebben recht op borstvoedingsverlof.

6. PRAKTISCHE INFORMATIE

Deze brochure heeft als doel discriminatie onder de aandacht te brengen en deze indien nodig te helpen bestrijden. De praktische informatie over concrete rechten en plichten is daarom beperkt. Indien je meer informatie wenst over rechten en plichten van werkgevers en werknemers met betrekking tot werk en ouderschap zijn er verschillende bronnen die je kan raadplegen.

Zo kan je steeds informatie vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij hebben eveneens de brochure *Wegwijs in ... werk en ouderschap* uitgebracht met een antwoord op al je vragen met betrekking tot regelgeving. Ook andere instanties zoals de vakbond, preventieadviseur, enz. kunnen steeds aangesproken worden bij vragen.

Aanbeveling

3

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen staat ter beschikking van zowel werknemers als werkgevers.

Discriminatie aanpakken

1. DISCRIMINATIE, WAT TE DOEN?

- ▶ Vraag je af of andere moeders of zwangere vrouwen in je organisatie hetzelfde hebben meegemaakt en probeer er met hen over te spreken.
- ▶ Durf de zaak aankaarten bij je werkgever of de collega (of collega's) van wie het gedrag je discriminerend lijkt.
- ▶ Op de werkvloer zijn er mensen bij wie je terecht kunt voor een luisterend oor en voor goede raad: de personeelsdienst, de bemiddelaar, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer, de personeelsafgevaardigden, de vakbond, enz.
- ▶ Je kunt de hulp inroepen van en eventueel een klacht indienen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zowel om te proberen het geschil minnelijk te regelen als om juridisch advies te krijgen.

2. HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Het Instituut heeft tot opdracht binnen de perken van zijn doelstelling, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt over de reikwijdte van zijn rechten en plichten. Dankzij die hulp kunnen met name werkneemsters die omwille van hun moederschap gediscrimineerd worden, inlichtingen en raad krijgen over de middelen om hun rechten te laten gelden.

Voorts heeft het Instituut ook de opdracht de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en in dat opzicht staat het ter beschikking van de werkgevers om al hun vragen om inlichtingen te beantwoorden.

Wat kan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor je doen?

Het Instituut kan:

- ▶ Inlichtingen, advies, documentatie over zijn bevoegdheidsdomeinen verstrekken.
- ▶ Je uitleg geven over de bestaande wetgeving, je rechten en de stappen die je later kunt zetten.
- ▶ Op jouw verzoek de partijen over hun rechten en plichten informeren. Dit kan zowel telefonisch als schriftelijk. Het Instituut zal zoeken naar de meest constructieve oplossing en de voorkeur geven aan bemiddeling. Meestal ge-



In 2007 wordt Lise aangeworven bij een evenementenbureau als financieel verantwoordelijke met een contract van één jaar en de belofte dat ze daarna een vast contract zou krijgen. Na enkele maanden vertelt ze haar chef dat ze zwanger is. Meermaals uit hij zijn ongenoegen over haar zwangerschap. Na haar bevallingsrust hervat ze het werk. Na afloop van haar tijdelijk contract verzet haar chef zich tegen haar vaste aanwerving, ondanks de gedane beloften. "Ik was volkomen van slag: als straf voor mijn moederschap kreeg ik geen vast contract." Bij een bezoek aan haar vakbond verneemt Lise dat haar werkgever moet bewijzen dat de redenen van haar ontslag niets te maken hebben met haar zwangerschap. De wetgeving is immers heel duidelijk: de werkgever mag een werkneemster niet ontslaan om redenen die verband houden met haar zwangerschap. Dat is trouwens ook zo tijdens de proefperiode. Bemiddeling moet in deze gevallen altijd de voorkeur krijgen. In het geval van Lise heeft dit echter niets opgeleverd. Zij is daarom naar de rechtbank gestapt. Na afloop van de rechtsprocedure veroordeelt de



beurt de bemiddeling in overleg met partners die de situatie van dichtbij kennen, zoals met de vakbondsafgevaardigden omdat zij immers dicht bij de partijen staan die bij de klacht betrokken zijn.

- ▶ Op vraag van het slachtoffer kan het Instituut de persoon die een klacht indient juridisch bijstaan en/of, in bepaalde gevallen, zelf naar de rechtbank stappen.
- ▶ Weetje: de diensten van het Instituut zijn gratis en de dossiers worden in volstrekte vertrouwelijkheid behandeld.

Bevoegdsdomeinen met betrekking tot arbeid:

Het Instituut is bevoegd voor	Het Instituut is niet bevoegd voor
Alle klachten over discriminatie op basis van het geslacht of gerelateerde criteria zoals zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering. De discriminerende situatie moet zich in België voordoen.	Klachten op grond van andere redenen dan het geslacht zoals racisme, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, religieuze of filosofische overtuiging, gezondheidstoestand, enz. Voor dergelijke discriminaties is het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding bevoegd.
Het is eveneens bevoegd voor gevallen van ongewenst seksueel gedrag en/of pesterijen op grond van het geslacht.	Klachten die al behandeld werden en geen enkel nieuw element bevatten.
Het Instituut behandelt ook klachten over discriminatie van transgender personen.	Klachten over de inhoud van een beslissing van een rechter.

Hoe een melding indienen?

Wil je gewoon inlichtingen inwinnen? Wil je meer informatie vóór je een klacht indient? Ondervind je moeilijkheden bij het opstellen van je klacht? Twijfel je om klacht in te dienen? Aarzel dan niet om contact met het Instituut op te nemen.

- ▶ **Per telefoon (gratis):** 0800/12.800 (Kies het nummer 1 in het menu)
- ▶ **Per e-mail:** gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
- ▶ **Per fax:** 02/233 40 32
- ▶ **Met de post:** Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (ter attentie van de juridische cel), Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Wil je een melding indienen, dan zal je gevraagd worden dit schriftelijk te doen met behulp van het formulier dat je op de website vindt (in de rubriek 'klacht melden' of op eenvoudig verzoek (hierna vind je een modelformulier).

- ▶ Beschrijf de situatie die je als discriminerend beschouwt. Probeer daarbij zo duidelijk en zo volledig mogelijk te zijn.
- ▶ Bezorg alle relevante gegevens waarover je beschikt. Gaat het bijvoorbeeld over een discriminatie op het werk, bezorg ons dan een kopie van je arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, de briefwisseling, enz.
- ▶ Als een andere instantie (vakbond, inspectiedienst, politie) al je klacht opgenomen heeft, gelieve ons dan het dossiernummer en de gegevens van de contactpersoon mee te delen.
- ▶ Vergeet niet je identiteit en je persoonlijke gegevens te vermelden, de datum in te vullen en de klacht te ondertekenen. Anonieme klachten worden door het Instituut niet behandeld.



2e kamer van de arbeidsrechtbank het evenementenbureau wegens zwangerschapsgerelateerde discriminatie. De werkgever wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van 6 maanden loon, op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De werkgever moest met uiterste nauwkeurigheid en zekerheid bewijzen dat het ontslag geen verband hield met de zwangerschap, bewijs dat hij niet kon leveren. Overigens legde Lise verscheidene documenten voor waarin haar vroegere chef haar zwangerschap afkeurde. "Ik ben van oordeel dat het moederschap een keuze én een recht is. Ik had de indruk dat ik professioneel beklad en zwartgemaakt werd. De uitspraak van de rechtbank is een bevrijding!", zei Lise later.

Het Instituut bezorgt
je een advies over
het ingediende
dossier en over de
hulp die het je later
kan bieden.

Hoe behandelt het Instituut je vraag of je klacht?

- ▶ Het Instituut stuurt je een ontvangstbewijs evenals een dossiernummer.
- ▶ Het Instituut gaat vervolgens na of het bevoegd is om je klacht te behandelen.
- ▶ Het Instituut onderzoekt of je klacht ontvankelijk is, dus of het over voldoende gegevens beschikt om de klacht te behandelen (je identiteit, datum, handtekening, een beschrijving van de toestand ...).
- ▶ Het Instituut maakt een eerste analyse van je dossier (met eventueel een vraag om bijkomende inlichtingen of een voorstel om tijdens een gesprek het dossier mondeling toe te lichten). Om die reden is het belangrijk een telefoonnummer of een e-mailadres te vermelden waarop je overdag bereikbaar bent.
- ▶ Het Instituut bezorgt je een advies over het ingediende dossier en over de hulp die het je later kan bieden.
- ▶ Het Instituut onderneemt uit eigen initiatief geen enkele actie met betrekking tot de ingediende dossiers. Het treedt enkel op na toestemming van de persoon die het dossier ingediend heeft, en garandeert dat de klachten in alle vertrouwelijkheid behandeld worden.



Klachtenformulier

(voor het invullen van dit formulier kun je terecht bij je vakbond of je ziekenfonds)

.....

Persoonlijke gegevens:

Vergeet niet te vermelden waar we je tijdens de kantooruren kunnen bereiken

Datum:	Naam:	Geslacht*:
Straat + Nummer:		
Gemeente:		Postcode:
Telefoon:	GSM:	Fax
E-mail:		Organisatie:

* Transgender personen die zich niet kunnen vinden in de man/vrouw categorie, zijn vrij hier een andere benaming te gebruiken.

De discriminatie heeft betrekking op:

<input type="checkbox"/>	▲ werving en selectie
<input type="checkbox"/>	▲ werkvoorwaarden
<input type="checkbox"/>	▲ werkomgeving
<input type="checkbox"/>	▲ beëindiging werrelatie
<input type="checkbox"/>	▲ ongewenst seksueel gedrag / pesterij omwille van het geslacht
<input type="checkbox"/>	▲ andere

Personen, organisaties of overheidsdiensten waartegen je klacht wilt indienen:

Organisatie:	Naam:
Voornaam:	Telefoon:
Straat + nr.:	Gemeente:
Postcode:	E-mailadres:

Zijn er andere instanties of personen bij betrokken? (Bijvoorbeeld de politie, de Procureur des Konings, een inspectiedienst of een vakbond).

Zo ja, vergeet dan niet ons het dossiernummer evenals de gegevens van de contactpersoon of de dossierbeheerder te bezorgen

Naam:	Straat + nr.:
Gemeente:	Postcode:
Referentienummer dossier + contactpersoon	



Je klacht:

Datum van de feiten:	Plaats van de feiten:

Inhoud van je Klacht:

Leg uit waarover het gaat, gebruik je eigen woorden. Als wij bijkomende informatie nodig hebben, nemen wij zeker opnieuw contact met je op.

Heb je elementen die je klacht kunnen ondersteunen?

Een radio-, tv- of video-opname	
Een kopie van een tekst	
Een foto	
Anderen	

Waren er personen bij de feiten aanwezig die bereid zijn om te getuigen?

Ja	
Neen	

Naam:	Voornaam:
Telefoon:	E-mail:
Straat + nr.:	
Gemeente:	Postcode:

Je kunt je klacht versturen:

- ▶ **Met de post:** Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (ter attentie van de juridische cel), Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
- ▶ **Per e-mail:** gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
- ▶ **Per fax:** 02/233 40 32

Uitgever:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Colofon



Cap-Sciences Humaines werkte mee aan de redactie van deze brochure.

Vormgeving: Gevaert Graphics

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel – directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Depotnummer:

D/2013/10.043/10

