

Commissie Gelijke Behandeling (2012):

Juridisch kader discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap bij de arbeid.

Bijlage bij onderzoeksrapport Hoe is het bevallen?

De rechten en plichten van werkgeefsters die zwanger zijn of jonge kinderen hebben, zijn vastgelegd in zowel nationale regelgeving als Europese en internationale verdragen. De Commissie Gelijke Behandeling (tegenwoordig Het College voor de Rechten van de Mens) stelt vast dat de Nederlandse wetgeving ruim voldoet aan de minimumvoorwaarden die de internationale regelgeving stelt.

In de nationale regelgeving komen de rechten van zwangere of recentelijk bevallen werkneemster aan bod in het Burgerlijk Wetboek, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en de Algemene Wet Gelijke Behandeling. De wetgeving heeft betrekking op:

Werving en selectie

Zwangere sollicitanten zijn niet verplicht de zwangerschap te melden tijdens het sollicitatiegesprek.

Vragen naar de kinderwens kan het vermoeden bevestigen dat onderscheid op grond van geslacht wordt gemaakt.

Afwijzing omdat de zwangere vrouw de functie waarnaar zij solliciteert gedurende een periode (deels) niet kan uitoefenen in verband met veiligheid en gezondheid is niet toegestaan.

Arbeidsvoorwaarden

De werkgever mag een werkneemster niet benadelen bij de arbeidsvoorwaarden op grond van zwangerschap. Hieronder vallen: doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf, soort werkzaamheden en/of locatie van het werk, ervaring opdoen op het werk en zich daardoor kunnen ontplooiën, bonusregelingen, het gebruik van leaseauto's, beschikbaarheidtoeslag.

Arbeidsomstandigheden

De werkgever heeft de plicht om de arbeidsplaats aan te passen als er gevaren zijn voor de zwangerschap van de werkneemster. Indien dit niet mogelijk is, moet ze tijdelijk ander werk aangeboden krijgen. Tevens heeft de werkgever de plicht ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt op de werkvloer.

Opleidingen

De werknemster mag niet benadeeld worden in het krijgen van opleidingen, cursussen, etc.

Bevordering

Een zwangere werknemster mag niet worden benadeeld bij de promotiekansen binnen het bedrijf.

Beëindiging van het dienstverband

Afwijzing of het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschap is niet toegestaan. Hetzelfde geldt voor een IVF-behandeling. Op enkele uitzonderingen na, mag de werkgever een werknemster niet tijdens haar zwangerschap ontslaan, ook als de reden hiervoor niet de zwangerschap is. Tevens geldt een ontslagverbod bij zwangerschapsgerelateerde ziektes voorafgaand aan het verlof.

Klachtenbehandeling

Indien er een klacht is over discriminatie op de werkvloer, moet de werkgever de klacht zorgvuldig onderzoeken. Dit vereist een deugdelijk en objectief onderzoek, inclusief een hoor-wederhoor proces en duidelijke communicatie naar de werkgeefster. Indien nodig, moet de werkgever passende maatregelen treffen.

Preventief beleid

Werkgevers moeten discriminatie op de werkvloer tegengaan. Het College voor de Rechten van de Mens adviseert een preventief beleid alsmede voorlichtingen en trainingen over discriminatie aan zowel werknemers als leidinggevenden. Ook kan discriminatie voorkomen worden door het onderwerp bespreekbaar te maken in functioneringsgesprekken of via enquêtes.

Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het volgende mag niet (indien gerelateerd aan zwangerschap of moederschap):

- De functie wijzigen
- De werknemster niet terug laten keren in de oude functie
- Minder gunstige arbeidsomstandigheden
- Minder gunstige arbeidsvoorwaarden (bijv. minder verantwoordelijkheden)
- De arbeidsovereenkomst niet verleggen
- Klachten of discriminatie onzorgvuldig behandelen
- Een vrouw benadelen omdat ze heeft geklaagd over discriminatie wegens zwangerschap of moederschap

Het volgende mag wel:

- Plaatsen in een andere functie indien de oude niet meer beschikbaar is (bijv. vanwege reorganisatie)
- Verzoek om minder te gaan werken na zwangerschap afwijzen
- Arbeidsovereenkomst beëindigen wegens disfunctioneren voor of na het verlof, indien voldoende bewijs

Borstvoeding

Een werkneemster heeft het recht om gedurende 9 maanden na de bevalling de arbeid te onderbreken om rustig en in afzondering haar kind te zogen of te kolven. Daarbij mag de werkgever de werkneemster niet benadelen, bijvoorbeeld in het bepalen van de hoogte van targets. Deze onderbrekingen mogen niet meer dan een vierde van de arbeidstijd per dienst bedragen. De werkgever moet daarnaast de arbeid, arbeidsplaats en de productie- en werkmethode van de werkneemster tijdens de lactatie zodanig organiseren dat het geen gevaren meebrengt voor de gezondheid en veiligheid van moeder en kind.