



#KinderenToegelaten



Amazone vzw
Kruispunt Gendergelijkheid

Middaglijnstraat 10
1210 Brussel
T 02 229 38 00

 www.amazone.be
 [/amazone.vzw.asbl](https://www.facebook.com/amazone.vzw.asbl)
 [@amazone_be](https://twitter.com/amazone_be)

Colofon

VERANTWOORDELIJK UITGEVER: Marleen Teugels

COÖRDINATIE: Constance Isaac & Eline Huygens

BEGELEIDINGSCOMITÉ: Barbara Brunisso,
Claire Godding & Véronique De Baets.

ADVIES DOOR HET DOCUMENTATIECENTRUM

GENDERBELEID: Ingeborg Van der Stighelen
& Virginie Tumelaire

EINDREDACTIE: Flavie Gauthier
& Karen De Becker

VORMGEVING: grase.be

ICONS: © Noun Project

DRUKKERIJ: Printdeal

D/2016/5548/1

MET DE STEUN VAN:



Voorwoord

**HAPPY PARENTS =
HAPPY EMPLOYEES =
HAPPY EMPLOYERS !**

Ouderschap lijkt nog al te vaak een blok aan het been van werkgevers. Dat bewijzen resultaten uit menig wetenschappelijk onderzoek (voor cijfers, zie hieronder). Niet alle werknemers en werkgevers lijken over het onderwerp ook even goed geïnformeerd. Dit boekje wil de nood aan informatie lenigen, verhalen van werknemers en werkgevers bundelen en ouderschap 'sexy maken', door de lancering van een logo waarmee oudervriendelijke werkgevers zich kunnen 'outen'. Iedereen wordt er namelijk beter van als mama's en papa's op een goede wijze de zorg voor hun kinderen kunnen opnemen. **Happy parents = happy employees = happy employers!**

Moederschapsdiscriminatie is de belangrijkste vorm van discriminatie van vrouwen op de werkplek. Het fenomeen duikt reeds op tijdens wervingsgesprekken, wanneer pas afgestudeerde jonge vrouwen op zoek gaan naar een job! Niettegenstaande de beschermende regelgeving krijgen nogal wat vrouwen tijdens en na de zwangerschap te maken met demotie, verminderde carrièrekansen, of ontslag.



Niet alleen de mama's, ook de papa's die hun zorgende rol wensen op te nemen, hebben het soms lastig. Terwijl uit de Amazone Emancipatiebarometer (december 2015) blijkt dat bijna de helft van de jonge mannen tussen 18 en 30 evenveel dagen vaderschapsverlof wensen, als het aantal dagen moederschapsverlof waar mama's recht op hebben, worden zorgzame papa's door collega's wel eens bekeken als watjes en oefenen sommige werkgevers al dan niet zachte dwang uit om te verhinderen dat medewerkers vaderschaps- of ouderschapsverlof opnemen. Nochtans is iedereen erbij gebaat dat kleine baby's naast een zorgende mama, ook een zorgende papa te zien krijgen. Wanneer de baby groot is, komt er een generatie jongeren aan die naar de wereld kijkt door een niet-stereotyperende bril.

Met het project #KinderenToegelaten wil Amazone aan de kwantitatieve gegevens een kwalitatief luik toevoegen. Op de website www.kinderentoegelaten.org kunnen mensen de verhalen posten achter de cijfers. Werknemers, vrouwen en mannen, getuigen hoe op het werk niet altijd even enthousiast wordt gereageerd op hun nood om zorgzaam met hun kinderen om te gaan. Anderzijds zijn er wel degelijk werknemers, vrouwen en mannen, die getuigen hoe werkgevers hun uiterste best doen opdat zij hun ouderschap en het werk zo goed mogelijk kunnen combineren. Daarnaast hebben we met ons #KinderenToegelaten project

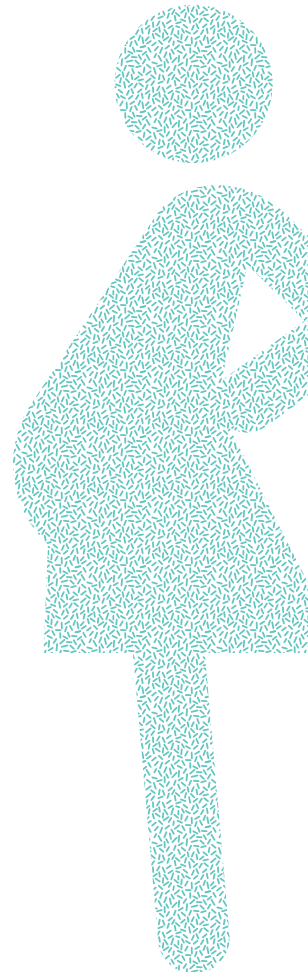
ook oudervriendelijke bedrijven opgeroepen zich te 'outen'. Een greep uit al deze getuigenissen hebben we opgenomen in dit boekje.

Mag ik tijdens een sollicitatiegesprek mijn zwangerschap verzwijgen? Is het normaal dat werkgevers bij voorkeur kiezen voor een kandidaat die niet meteen riskeert zwanger te worden? Mag een werkgever me na mijn zwangerschapsverlof een andere job geven? Wat mag en niet mag is niet altijd voor iedereen even duidelijk. Daarom hebben we in dit boekje niet alleen een samenvatting opgenomen van belangrijke juridische adviezen inzake ouderschap. We zijn ook op zoek gegaan naar praktische tips en adviezen. Hiertoe hebben we focusgroepen georganiseerd met de medewerking van vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, vakbonden, vrouwenorganisaties en experts.

Met de lancering van deze informatiecampagne hopen we dat meer en meer organisaties zich openlijk 'outen' oudervriendelijk te zijn. Ons #KinderenToegelaten logo is een niet te versmaden voordeel in 'the war on talent'. Organisaties kunnen het logo aanbrengen in hun persoonsadvertenties, op hun website, als e-mailsignatuur. Het blijft ook in de toekomst mogelijk positieve en negatieve ervaringen inzake ouderschapsdiscriminatie te posten op de website www.kinderentoegeelaten.org.

Happy parents = happy employees = happy employers!

Marleen Teugels
Directrice Amazone,
Kruispunt Gendergelijkheid



ENKELE INLEIDENDE CIJFERS

Een vrouw op drie voelt zich gediscrimineerd op de werkvloer. Dat blijkt uit de Amazone Emancipatiebarometer, uitgevoerd in december 2015. Drie kwart van de werkneemsters in België krijgt tijdens de zwangerschap te maken met discriminatie of andere negatieve gevolgen van hun zwangerschap, volgens het onderzoek uit 2010 'Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België' van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). Nu nog krijgt het IGVM elke week minstens één melding die met moederschap te maken heeft.

Bijna 4 op de 10 werkgerelateerde meldingen in 2015 gingen over zwangerschapsdiscriminatie. Uit deze meldingen blijkt dat discriminatie van zwangere vrouwen het meest voorkomt bij de aanwerving (37%), bij het einde van de arbeidsrelatie (24%) en op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (21%). Het aantal meldingen in verband met discriminatie omwille van in-vitrofertilisatie gaat in stijgende lijn.

Ook jonge vaders hebben het niet onder de markt. Sinds 2002 hebben ze recht op tien dagen vaderschapsverlof, maar uit het onderzoek uit 2011 'De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België' van het IGVM blijkt dat twaalf procent van de vaders die vaderschapsverlof nemen, minder dan die tien dagen nam na de geboorte van hun kind. Volgens het IGVM heeft een man op de tien moeilijkheden om vaderschapsverlof te nemen. In bijna de helft van de gevallen is dit te wijten aan de houding van de werkgever. Hogere bedienden en kaderleden nemen vaker de tien dagen vaderschapsverlof (91,3%) dan niet-geschoolde arbeiders (67,7%). Een kwart van de vaders was trouwens voor

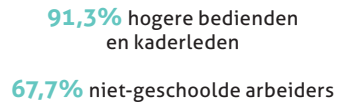
de bevalling niet op de hoogte van het aantal dagen vaderschapsverlof waarop ze recht hadden.

Volgens een onderzoek van La Ligue des Families uit 2014 ervaart 71 procent van de ouders stress om gezin en werk te combineren. Drie op de vier vaders willen meer tijd doorbrengen met hun familie.

◇ ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE ◇



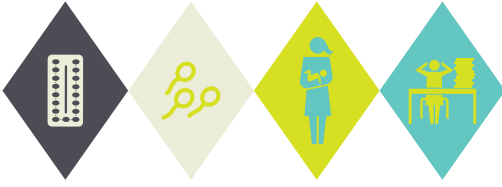
◇ OPNEMEN VAN VADERSCHAPSVERLOF ◇



◇ GEZIN EN WERK COMBINEREN ◇



3 op 4 vaders willen meer tijd met het gezin



Ouders aan de slag

De verzamelde getuigenissen komen van werknemers en werknemers van elke mogelijke origine, werkzaam in heel verschillende sectoren. Ze schuiven enkele belangrijke bekommernissen naar voren voor ouders en toekomstige ouders: discriminatie bij de aanwerving, opnieuw aan het werk gaan na de geboorte en de daarvoor beschikbare verlostelsels kennen, en tot slot het evenwicht tussen privé en werk.

DISCRIMINATIE BIJ DE AANWERVING

Op de website kinderentoegeleten.org kunnen ouders hun getuigenissen over ouderschap en werk delen. Frequent zijn de gemiste kansen bij de zoektocht naar werk. Bij sollicitatiegesprekken worden vrouwen regelmatig geconfronteerd met vragen over mogelijke zwangerschappen of het moederschap.

☛ *“Toen ik dertig was, greep ik naast een baan in de financiële sector, omdat ik de leeftijd had om binnenkort kinderen op de wereld te zetten”, vertelt Julie. “De ‘junior recruiter’ moest me dat natuurlijk niet vertellen, maar deed het toch, terwijl mijn profiel perfect overeenkwam met de gevraagde competenties.”*

Isabelle was drie maanden zwanger toen ze op gesprek ging en ze voelde zich schuldig. Hoewel de zwangerschap nog niet zichtbaar was, confronteerde de werkgever haar ermee, met de woorden dat hij voelde dat ze zwanger was.

☛ *“Tijdens de rest van het gesprek gingen de meeste vragen over mijn beschikbaarheid de komende maanden of over mijn flexibiliteit rond de werkuren tijdens mijn zwangerschap en na de geboorte van mijn kind.”*

Anne liet zich niet van haar stuk brengen toen ze solliciteerde voor haar droomjob. Ze diende de recruiter van antwoord toen hij vroeg of ze kinderen had. IJzig kalm en de man voor haar in de ogen kijkend, repliceerde ze:

☛ *“Dat lijkt me niet belangrijk. Wat u veel meer zorgen moet baren, is weten of ik de vereiste competenties heb voor de baan. Wel, die heb ik.”*

De vzw Vie Féminine deed een kleine enquête bij vrouwen van 18 tot 35 jaar over seksisme. De organisatie besluit uit de resultaten dat de meerderheid van de vrouwen zich gediscrimineerd voelde als ze vragen kregen over het moederschap tijdens sollicitatiegesprekken. Vreemd genoeg beschouwen veel vrouwen dergelijke vragen als niet meer dan normaal. Blanche Garcia van de Franstalige vakbond CSC, begeleidt sessies rond antidiscriminatie.

☛ *“Vaak zeggen deelneemsters me dat er geen discriminatie op basis van het geslacht bestaat. Voor hen is het normaal dat een werkgever zich zorgen maakt over een mogelijke zwangerschap, omdat die vrouwen dan afwezig zullen zijn en die afwezigheid de werkgever geld zal kosten. Het is aan ons om uit te leggen dat zwanger zijn de werkgever niets kost. Een werknemer die voetbal speelt, kan ook zes weken out zijn met een gebroken been*

zonder dat hij dat vooraf heeft aangekondigd. Daarenboven worden de eerste vier weken ziekte gewaarborgd loon uitbetaald door de werkgever, in tegenstelling tot bij moederschapsrust. Een vrouw kan haar zwangerschap wel tijdig aankondigen en de werkgever heeft de tijd om zich te organiseren.”

Een verlofstelsel aanvragen

Na de geboorte van een kind, hebben vrouwen en mannen recht op verlofstelsels. Voor mannen en voor co-ouders is dat tien dagen vaderschapsverlof, maar die informatie is niet bij iedereen bekend. Sébastien verbaasde zich erover dat het bij hem beperkt bleef tot vier dagen.

☞ *“Ik was gechoqueerd dat ik maar vier dagen kreeg, in plaats van de tien, zoals wettelijk voorzien is. Ik kreeg als uitleg dat dat was omdat ik vastbenoemd ben. Dat maakte het voor mij moeilijk te begrijpen, net omdat ik in de openbare sector werk.”*

Marc, die gescheiden is van zijn partner, vroeg ouderschapsverlof aan en wou een vijfde minder werken om zich meer met zijn zoon te kunnen bezighouden.

☞ *“Toen ik mijn aanvraag deed, probeerde mijn werkgever alles om me van dat idee af te brengen. Hij ging op zoek naar argumenten om dat verlof uit te stellen met zes maanden. Ik gaf toe. Mijn werkgever liet me heel goed aanvoelen dat het gevolgen zou hebben voor mijn carrière. En dat bleek later inderdaad zo te zijn. Voordien had ik altijd uitstekende evaluaties gekregen, vanaf dan doken mijn beoordelingen naar beneden, met verre gaande consequenties op financieel vlak. Mijn doelstellingen werden, ondanks mijn aandringen, niet aangepast tijdens de periode dat ik met ouderschapsverlof was.”*

Zwangere werkneemsters blijken zich, nog voor hun bevallingsverlof begint, al zorgen te maken over de organisatie van het werk tijdens hun afwezigheid en over wat hen te wachten staat als ze terugkeren. Ze vragen zich af wie hen zal vervangen en of ze nog hetzelfde werk zullen mogen doen als ze weer aan de slag gaan na de geboorte. Cathérine was verantwoordelijk voor een huiswerkbegeleiding voor ze zwanger werd.

☞ *“Na mijn bevallingsverlof was alles veranderd: niet alleen mijn eigen kantoor, maar ook mijn verantwoordelijkheden. Ik was vervangen door twee halftijdse medewerkers. Het heeft me veel moeite gekost om ouderschapsverlof te krijgen. Tijdens mijn afwezigheid werd het werk niet naar behoren gedaan. Bij mijn terugkeer moest ik heel wat werk opnieuw doen, terwijl ik niet op de hoogte was van de precieze omstandigheden, wat het extra moeilijk maakte. Nu, na mijn laatste zwangerschap, heeft mijn werkgever me ontslagen om twee halftijdse krachten in mijn plaats aan te werven, onder het voorwendsel dat er herstructureringen waren.”*

Voor zelfstandigen is het nog moeilijker om zijn of haar plaats opnieuw op te eisen na een periode van afwezigheid, zo blijkt uit het getuigenis van Claude. Zij werkte als zogenoemde schijnzelfstandige de hele tijd voor dezelfde baas, maar had niet de bescherming van iemand met een vast contract. Ze behield dat statuut van zelfstandige gedurende haar twee zwangerschappen.

☞ *“Tijdens mijn tweede zwangerschap deed ik het wat rustiger aan, zoals afgesproken was met mijn baas. Dat lagere werkritme heeft me vermoedelijk schade berokkend. Ik werd vervangen tijdens mijn bevallingsverlof en tegen het einde kreeg ik te horen dat er nog wel werk was voor me, maar niet meer in het kantoor. Ik kon thuis werken, als ik dat wou. Ik had*

de boodschap goed begrepen en ben zelf opgestapt."

Twee weken voor ze met moederschapsrust zou gaan, ging Garance bij haar baas langs voor het jaarlijkse evaluatiegesprek. Hij uitte zijn twijfels over haar terugkeer:

🗨️ *"Ik ben bang dat je er niet in zal slagen beide borden draaiende te houden: dat van moeder en dat van manager."*

Ontslagen, contracten van bepaalde duur, interimcontracten die niet worden verlengd, gemiste interne promoties: werkneemsters en werknemers zijn soms bang dat het nieuws dat er een baby op komst is, hun loopbaan zal verstoren. Het contract van Nele liep af toen ze zeven maanden zwanger was. Ze kreeg een nieuw contract van bepaalde duur voor de periode van een jaar.

🗨️ *"Een jaar later was mijn contract wel omgezet in een contract van onbepaalde duur, maar toen werd ik zwanger van mijn tweede kind. Ik ben van werk veranderd en werd aangeworven toen ik al acht maanden zwanger was. Ik heb op die nieuwe werkplek maar drie weken gewerkt voor ik met bevallingsverlof ging en ben er na de bevalling gewoon teruggekeerd. Zeven jaar later werk ik er nog altijd."*

Werk en gezin combineren

Zodra er kinderen zijn, moet elke ouder zijn/haar tijd wat anders organiseren en indelen, rekening houdend met die kinderen. De uitdaging voor loontrekkenden, ambtenaren, zelfstandigen of freelancers is om aan timemanagement te doen om zo een evenwicht te vinden tussen werk en privé. Clara vroeg om halftijds te mogen werken na de geboorte van haar dochter.

🗨️ *"Hoewel ik minder verdiende, heeft me dat het comfort gegeven om die*

combinatie werk en gezin beter aan te kunnen. Nu, drie jaar later, werk ik nog altijd halftijds, een bewuste keuze en ik hoop dat het nog een hele tijd zo mag blijven."

Ze werkt als psychologe in loondienst in een psychomedisch centrum en vroeg om borstvoedingspauzes tijdens het eerste levensjaar van haar dochter.

🗨️ *"Ik ging mijn dochter voeden in de crèche op dertig minuten stappen van mijn werk, waardoor ik mijn middagpauze kon verlengen met twee keer een halfuur borstvoedingspauze. Het was niet altijd gemakkelijk om duidelijk te maken dat ik geen afspraken meer kon maken tijdens mijn middagpauze, maar langzaam maar zeker werd het wel aanvaard."*

Marie herinnert zich dat haar werkgever heel begripvol was na de geboorte van haar zoon.

🗨️ *"Als de crèche belde omdat hij ziek was en ik hem dringend moest halen – wat meer dan eens is gebeurd – gaf mijn directrice altijd de toestemming, omdat voor haar de gezondheid van kinderen een absolute prioriteit is."*

In gezinnen met kinderen kiest de vrouw er vaak voor om minder uren te werken, al is het van belang daarover met de partner te overleggen.

🗨️ *"Als een man of een vrouw vraagt om minder te gaan werken omdat er kinderen zijn, dan nodig ik ook zijn/haar partner uit om erover te praten", legt Blanche Garcia van de vakbond CSC uit. "Ik stel hen dan voor om allebei 4/5^e te werken. Als beide partners 4/5^e werken, is dat financieel interessanter dan wanneer een van beide halftijds aan het werk gaat. Ik praat daar met hen over op een heel informele manier. Vaak vertrekken ze dan allebei met een aanvraag voor een deeltijdse regeling van 4/5^e, terwijl het eerste*

plan was dat de vrouw halftijds zou gaan werken."

Natuurlijk is het daarbij belangrijk dat het werk en de doelstellingen op het werk worden aangepast aan die 4/5^e regeling. Werkgevers durven soms dezelfde efficiëntie en productiviteit te verwachten van iemand die twintig procent minder werkt.

De mentaliteit mag dan stilaan beginnen te veranderen, vrouwen blijven toch nog vaak diegenen die zich met de kinderen bezighouden, ook in de hoofden van bazen en zelfs van collega's. Marie-Claire, ambtenaar, moeder van een zoon van achttien maanden en op dat moment vijf maanden zwanger van haar tweede kind, kreeg een negatief advies toen ze een activiteit in bijberoep wou doen. Haar directeur-generaal verdedigde zich door te zeggen dat het hem niet opportuun leek, rekening houdend met de gezinslast en het feit dat ze voltijds werkte. Sile ondervond dan weer dat haar collega's de rol van moeder op een bepaalde manier invullen.

"Ze geven mij soms de indruk dat ik een slechte moeder ben, omdat ik niet om 16 uur aan de schoolpoort sta en omdat ik er niet ben op woensdagnamiddag."

Ook dient opgemerkt te worden dat gezinsvormen evolueren. Alleenstaande ouders en holebigezinnen moeten worden opgenomen in de notie 'ouderschap'. De aloude en conservatieve rolverdeling met de moeder die de zorgtaken op zich neemt verdwijnt. Elke ouder neemt op een eigen manier taken op.



Werkgevers waar ouders welkom zijn

Gendergelijkheid op de werkvloer is voor een stijgend aantal bedrijven een aandachtspunt in het personeelsbeleid. De uitbouw van een carrière van werknemers die kinderen hebben, is daar een belangrijk aspect van. Het besef dat werknemers die de balans tussen werk en privé in evenwicht kunnen houden, van grote waarde zijn om de onderneming vooruit te helpen, sijpelt langzaam maar zeker binnen op alle echelons. Good practices tonen aan dat oudervriendelijke bedrijven rekening houden met het leven van moeders én vaders. Die bewustwording gebeurt bij de aanwerving, wordt doorgetrokken tijdens de periode van de zwangerschap, maar eindigt niet op de dag dat jonge ouders weer aan het werk gaan. Omdat zwangerschap een tijdelijke toestand is, maar de zorg voor kinderen een veel langere tijd loopt, ligt een van de zwaartepunten van good practices in het bedrijfsleven op integratie van moeders en vaders op de werkvloer tijdens hun volledige loopbaan als ouder. De good practices in deze brochure komen uit de focusgroepen van Amazone en van de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) via www.igvm-action.be.

Aanwerving

Op het vlak van aanwerving is het belangrijk gebruik te maken van genderneutrale beoordelingscriteria, die vrouwen niet afschrikken om te solliciteren. Werkgeversorganisaties wijzen erop dat de nieuwe generatie managers, onder wie een stijgend aantal vrouwen, begripvoller wordt tegenover ouderschap en de gevolgen daarvan.

Sodexo, de uitgever van dienstencheques: *“Wij maken onze advertenties ‘women-friendly’ door neutrale functiebeschrijvingen en getuigenissen van vrouwen en mannen om de firma een menselijk gelaat te geven. Bij het aanwervings- en selectieproces vermijden we discriminatie door op de competenties te focussen.”*

Consultantgroep **Bain & Company** trekt de kaart van objectieve, genderneutrale beoordelingscriteria. *“Er is een voortdurende controle van het percentage vrouwen ten opzichte van mannen bij de sollicitanten en speciale aandacht voor de communicatie over het belang van genderevenwicht voor het bedrijf bij aanwervingsevenementen. Mentoren zijn een standaardpraktijk voor alle vrouwen en mannen.”*

Zwangerschap

Tijdens de zwangerschap nemen sommige bedrijven bijkomende initiatieven, bovenop de wettelijk verplichte, om werken en zwanger zijn zonder moeilijkheden te laten verlopen. Energiebedrijf **Lampiris** voorziet in parkeerplaatsen die zijn voorbehouden voor zwangere vrouwen en biedt de mogelijkheid om aan te telewerken te doen aan het einde van de zwangerschap. Consultantbedrijf **Deloitte** heeft een speciaal programma

voor zwangere vrouwen en toekomstige vaders. *“Met pre- en post maternity counseling biedt een lid van het senior management counseling aan zwangere vrouwen en toekomstige vaders om hen te coachen in die transitieperiode, onder meer bij het vinden van een (nieuwe) combinatie werk en gezin.”*

Bank **BNP Paribas Fortis** maakte twee interne gidsen: ‘Wel dra mama’ en ‘Zwangerschap en mama worden, Do and don’ts for People Managers’, met onder andere carriëradvies voor een goed evenwicht. *“We hebben bij BNP Paribas Fortis kersverse mama’s en papa’s ondervraagd. Elk jaar hebben we in het bedrijf 400 nieuwe papa’s en 400 nieuwe mama’s, dat is niet niks!”,* zegt Claire Godding, head of Diversity & Inclusion bij BNP Paribas Fortis. *“We vroegen hen wat er goed ging en wat niet. Iedereen was blij dat iemand eens die vragen stelde. Daar kwam onder meer een nood aan informatie uit. Daarom hebben we kleine brochures gemaakt waarin alles aan bod komt dat met ouderschap te maken heeft.”*

Verzekeraar **Ethias** focust bijkomend op de jonge vaders en geeft zelf spontaan informatie aan mannelijke werknemers over de mogelijkheden op het vlak van tijdscrediet en ouderschapsverlof.

Terugkeer naar de werkvloer

De eerste werkweken na het zwangerschapsverlof zijn voor heel wat moeders niet evident. Vaak moeten ze hun baby voor het eerst achterlaten in de crèche en weer wennen aan het werktempo. De bank BNP Paribas Fortis ondersteunt mama’s die terugkeren uit zwangerschapsverlof. *“Bij hun terugkeer*

hebben ze vaak de indruk dat hun carrière en hun toekomst er anders uitzien. Ze voelen zich schuldig, omdat ze het gevoel hebben minder flexibel te zijn op het vlak van werkuren. Het diversiteitsteam van de bank nodigt jonge mama's die zijn teruggekeerd uit zwangerschapsverlof uit op *Back to professional life lunches*, die twee uur duren. Elke deelneemster kan er vertellen wat voor haar op werkgebied eerder goed of minder goed is verlopen tijdens de zwangerschap, het verlof na-dien of op het moment van de terugkeer. De deelneemsters wisselen spontaan tips en advies uit. We doen dat bewust met de mama's alleen, nadat we al enkele gemengde lunches uitgetest hadden. Ze wisselen tips uit over het evenwicht tussen werk en privéleven, ambitie en de relaties met hun oversten. We willen hen er dan ook aan herinneren dat hun moederschap ook een mooie kans is voor het bedrijf, aangezien ze vaardigheden zoals organisatie en leiderschap ontwikkelen."

Gezin en werk combineren

Als jonge moeders of vaders na de geboorte of na ouderschapsverlof weer aan het werk gaan, is het - zeker na de geboorte van een eerste kind - aanpassen aan een nieuwe situatie. Vaak kiezen vrouwen ervoor om deeltijds te gaan werken om de combinatie gezin en werk beter aan te kunnen. Die typische keuze wordt in heel wat bedrijven ondersteund, maar steeds meer bedrijven zoeken alternatieven, die minder impact hebben op het loon en het latere pensioen. Zo kan het interessant zijn dat zowel de man als de vrouw 4/5^e werkt. Ook andere oplossingen zijn mogelijk. Farmabedrijf **Novartis** werkte een hybride deeltijds systeem uit. "Novartis biedt zijn werknemers de mogelijkheid om volgens een speciaal 90 procent of 95 procent uurrooster te werken.

Werknemers die voor dit systeem kiezen, werken voltijds tijdens het jaar en krijgen extra vakantiedagen, respectievelijk 23 en 11,5 dagen, die ze kunnen opnemen tijdens de schoolvakanties. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van, 90 procent daarvan zijn vrouwen."

Bij de keten van vakantieparken **Center Parcs** werkt 75 procent van de vrouwen deeltijds: "Center Parcs voorziet in flexibele uurroosters zodat het werk gemakkelijk combineerbaar is met gezinstaken en/of privévoorkeuren. Vestigingen van Center Parcs zijn zeven dagen op zeven open en werkschema's kunnen maandelijks worden aangepast in functie van familiale of speciale omstandigheden, zoals feesten, vakantievoorkeuren of doktersbezoeken. Uurroosters variëren van 7 tot 38 uur, maar vaak wordt er tussen de 25 en 30 uur per week gewerkt."

Er zijn bedrijven die het deeltijds werken - in het bijzonder voor vrouwen - minder aanmoedigen, omdat het financieel nadelig kan zijn en op lange termijn ook resulteert in een lager pensioen. Zij zoeken alternatieve oplossingen om oudervriendelijk te zijn door flexibele werkuren, kinderopvang, telewerken of diensten voor huishoudelijke taken aan te bieden. Zo noemt Deloitte het bestendigen van een nieuwe manier van werken een van de strategische prioriteiten. "Binnen een zeker kader, kan vrij worden gekozen waar en wanneer men werkt. Meer flexibiliteit maakt het gemakkelijker voor medewerkers om werk en privé te combineren. Succesvol werk wordt bepaald door het behalen van resultaten en niet zozeer door de plaats waar men werkt." BNP Paribas Fortis verwoordt het zo: "Als werkgever willen we deeltijds werken niet te veel aanmoedigen, omdat dat financieel nadelig is. Deeltijds werk daalt zelfs bij ons, omdat vrouwen die

een of twee dagen thuis kunnen werken, uren winnen, waardoor deeltijds werk niet noodzakelijk meer is."

Energiebedrijf Lampiris probeert de overgang van bevallingsverlof naar de werkvloer soepeler te laten verlopen door enkele maatregelen. *"Er is een apart borstvoedingslokaal en we dragen financieel bij in de kosten voor het kinderdagverblijf. Voor oudere kinderen worden er vakantiestages georganiseerd."*

Met kinderopvang, vooral tijdens de vakanties, hopen bedrijven de voor ouders soms moeilijke vakantieperiodes te overbruggen. Dat is onder meer het geval bij **KBC** en de **NMBS**, met ondertussen zeven locaties bij de spoorwegmaatschappij waar kinderopvang wordt aangeboden (Brussel, Namen, Luik, Charleroi, Gent, Antwerpen en Leuven). Verzekeraar Ethias bouwde kinderopvang voor zieke kinderen uit, op kosten van de firma, tot tien dagen per jaar en per kind jonger dan dertien jaar. Het bedrijf ziet meer heil in flexibele maatregelen, dan in het typische deeltijds werk. *"Ethias kiest voor verschillende beschikbare acties die vrouwen het werken gemakkelijker maken, maar met een beperkte impact op hun carrière."*

Ook huishoudelijke taken die op het werk kunnen worden uitbesteed, helpen om de druk te verlichten. Lampiris heeft een strijkdienst en levert biomanden. Bij KBC zijn er broodautomaten in de hoofdbouwen en is er de mogelijkheid om 'Fox Cuisine' te bestellen. Dan bestelt de werknemer via het intranet alle ingrediënten om hiermee gezonde maaltijden thuis te bereiden. Het pakket wordt op kantoor afgeleverd.

Andere bedrijven kiezen voor vrij eenvoudige maatregelen die ondanks hun eenvoud toch een gunstige invloed kunnen hebben op de aanwezigheid van ouders in verantwoordelijke functies. Humanresourcesdienstverlener **Randstad** combineert het behalen van economische doelen met persoonlijke ontwikkeling en legt daarom de nadruk op duurzame loopbanen voor medewerkers. *"Zo worden er op managementniveau nooit vergaderingen belegd na 17.30 uur en wordt vrijwillig deeltijds werk tot op het niveau van senior management niet gezien als een rem op promotie."* Ook Sodexo houdt rekening met de drukke uren in een gezin 's ochtends en na schooltijd en beperkt het aantal vergaderingen voor 9.00 uur en na 16.30 uur.

Ook aan bewustmaking werken door heel gerichte workshops te organiseren, is een manier om de gevoeligheden of de problemen waarmee moeders worden geconfronteerd, aan te pakken.

Juridische aspecten

Werknemers zijn beschermd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Die wet verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van het geslacht. De wettekst maakt een onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie betekent dat iemand op een andere manier wordt behandeld op basis van het geslacht zonder dat dat gerechtvaardigd kan worden.

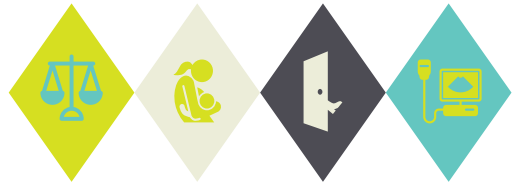
Een vrouw die niet wordt aangeworven omdat ze zwanger is, is een vorm van directe discriminatie verboden door de wet, omdat een vrouwelijke kandidaat op dat moment anders wordt behandeld dan een mannelijke kandidaat. Een werkgever mag een vrouwelijke sollicitant geen vragen stellen over een mogelijke zwangerschap of een kinderwens. Een vrouw kan niet verplicht worden om tijdens een sollicitatiegesprek te vertellen dat ze zwanger is.

Een vrouw die na haar moederschapsrust wordt ontslagen omwille van haar zwangerschap is eveneens het slachtoffer van directe discriminatie.

Rechten verbonden aan moederschap

Duur van het bevallingsverlof

Loontrekkende vrouwen hebben recht op vijftien weken moederschapsrust. Die bestaat uit maximaal zes weken en minimaal één week prenataal verlof, en minimaal negen weken postnataal verlof. De vrouw krijgt een uitkering van het ziekenfonds, die twee keer per maand wordt gestort. Tijdens de eerste dertig dagen van het moederschapsverlof krijgt



de vrouw 82 procent van het brutoloon, zonder maximumbedrag, vanaf de 31ste dag is dat 75 procent van het begrensd brutoloon.

Bevalt de vrouw van een meerling, dan heeft de moeder recht op acht weken prenataal verlof, waarvan 1 week verplicht. Na de bevalling heeft ze recht op twee extra weken, waardoor ze negentien weken moederschapsrust kan nemen. Ouders van meerlingen hebben vaak ook recht op gezinshulp, al verschilt die van gewest tot gewest.

Bij een vroeggeboorte verliest de vrouw de verplichte week prenataal verlof. De overige vijf weken prenataal verlof (zeven weken bij een meerling) kunnen na de bevalling worden opgenomen. Na de bevalling krijgt de vrouw hoe dan ook negen weken verlof.

Als de baby meer dan zeven dagen na de geboorte nog in het ziekenhuis moet opgenomen blijven, kan de werkneemster de bevallingsrust verlengen met een duur gelijk aan de periode dat het kind na die eerste zeven dagen opgenomen blijft. De duur van deze verlenging(en) mag niet meer bedragen dan vierentwintig weken. Meer info is te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be.

Zelfstandigen hebben vandaag recht op acht weken moederschapsverlof en krijgen een forfaitair bedrag uitgekeerd. Volgens een beslissing van federaal minister van Zelfstandigen Willy Borsus in maart 2016, wordt het moederschapsverlof voor zelfstandigen binnenkort op

twaalf weken gebracht. Zelfstandigen zouden voor het trimester volgend op de bevalling de trimestriële sociale bijdragen niet moeten betalen.

Bescherming tegen ontslag

De werknemster is beschermd vanaf het ogenblik waarop de werkgever op de hoogte is gebracht van de zwangerschap tot de maand die volgt op het einde van het postnatale verlof. Tijdens die beschermde periode mag de werkgever de werknemster alleen ontslaan om redenen die niets te maken hebben met haar zwangerschap of met de bevalling. De werkgever moet het bewijs leveren van de reden van ontslag. Als die niet kan bewijzen dat het einde van de arbeidsovereenkomst losstaat van de zwangerschap of de bevalling, dan moet hij een bijzondere vergoeding van zes maanden loon betalen bovenop de normale opzegvergoeding (Arbeidswet van 16 maart 1971).

Een contract van bepaalde duur dat omgezet zou worden in een contract van onbepaalde duur en dat niet wordt verlengd door de zwangerschap van de werknemster, is ook een vorm van discriminatie volgens de wet van 10 mei 2007.

Afwezigheid voor prenatale onderzoeken

De werknemster mag afwezig zijn tijdens de werkuren om prenatale onderzoeken te ondergaan. Om betaald afwezig te mogen zijn, moet ze wel vooraf de werkgever op de hoogte hebben gebracht van het onderzoek en moet het onmogelijk zijn het onderzoek te laten plaatsvinden buiten de werkuren.

Het is niet altijd verplicht een bewijs van dat onderzoek in te dienen, tenzij het is vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of in het arbeidsreglement. Ook de werkgever kan de

werkneemster vragen om een dergelijk attest te bezorgen. Het is wettelijk niet toegestaan om van een werknemster te eisen om een halve dag of een volledige dag vakantie te nemen om prenatale onderzoeken te ondergaan.

Specifieke bescherming

De moeder en haar ongebooren kind genieten een specifieke bescherming op het vlak van veiligheid en gezondheid. Een zwangere vrouw mag geen arbeid verrichten die een risico inhoudt voor haar of haar baby. Vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven, mogen niet langer werken dan negen uur per dag of veertig uur per week. Nachtarbeid (tussen 20 uur en 6 uur) is strikt verboden tijdens de acht weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum of als de werknemster een medisch getuigschrift heeft waaruit blijkt dat dat soort van werk haar gezondheid of die van de baby in gevaar kan brengen.

Borstvoedingspauze

De werknemster heeft het recht om het werk te onderbreken om borstvoeding te geven of moedermelk af te kolven na de geboorte van het kind. Wie vier uur of langer per dag werkt, heeft recht op een halfuur borstvoedingspauze. Werkt de vrouw 7.30 uur of langer per dag, dan heeft ze recht op een uur of tweemaal een halfuur voor die dag. Die pauze wordt niet door de werkgever, maar wel door het ziekenfonds betaald.

Om er recht op te hebben, volstaat het de werkgever twee maanden vooraf op de hoogte te brengen met een aangetekend schrijven. Ook moet de werknemster het bewijs leveren dat ze effectief borstvoeding geeft.

Vrouwen die in een risico-omgeving werken, hebben recht op borstvoedingsverlof.

Rechten verbonden aan het vaderschap

Ook de vader heeft recht op betaald verlof bij de geboorte van zijn kind. Sinds 1 juli 2002 is dat recht uitgebreid tot tien dagen. Dat vaderschapsverlof is echter niet verplicht. Dat verlof geldt ook voor co-ouders, die geen verwantschap hebben met de pasgeborene baby.

De toekomstige ouder kan vrij kiezen wanneer hij die dagen neemt en of hij ze allemaal in een keer neemt, maar ze moeten binnen de vier maanden na de geboorte worden genomen. De eerste drie dagen klein verlet worden betaald door de werkgever, de zeven aanvullende dagen betaalt de ziekteverzekering. Dat bedrag is vastgelegd op 82% van het gederfde brutoloon.

Bij de geboorte van een meerling blijft het vaderschapsverlof voor vaders of co-ouders tien dagen.

Het vaderschapsverlof wordt niet verlengd als het kind in het ziekenhuis moet blijven na de geboorte.

Zelfstandigen, meewerkende echtgenoten en vrijwilligers hebben geen recht op vaderschapsverlof.

Ouderschapsverlof

Mannen en vrouwen hebben allebei recht op ouderschapsverlof, dat ze kunnen nemen tot hun kind twaalf jaar is.

Er bestaan drie vormen van ouderschapsverlof:

- ◊ Volledig ouderschapsverlof, gedurende vier maanden.
- ◊ Halftijds ouderschapsverlof, met een maximumduur van acht maanden.
- ◊ Arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, gedurende maximaal twintig maanden.

Elke vorm kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst.

In het geval van adoptie, heeft de ouder recht op zes weken verlof als het kind jonger is dan drie jaar en op maximaal vier weken als het ouder is dan drie. Zodra het kind acht is, vervalt dat recht. Voor de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de ouder haar/zijn loon, daarna krijgt zij/hij een uitkering via het ziekenfonds. Tijdens het adoptieverlof is de ouder beschermd tegen ontslag gedurende een periode die ingaat twee maanden voor de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan.

De plichten van de werkgevers

Sommige rechten van de werknemers die hierboven werden besproken, zijn verplichtingen voor de werkgever, maar worden onder deze hoofding niet expliciet hernomen.

Algemene verplichtingen

Zwangere medewerksters of werkneemsters die nog borstvoeding geven, mogen geen arbeid verrichten waarbij zij in contact komen met bepaalde gevaarlijke producten. Ook werken in omstandigheden die als gevaarlijk worden beschouwd voor de moeder of het kind, zijn verboden. De werkgever moet een risico-evaluatie maken (Koninklijk Besluit van 2 mei 1995).

Hiervoor moet de werkgever een inventaris maken van alle activiteiten en werkzaamheden in de onderneming. Daarnaast moeten de risico's (fysische, chemische en biologische, fabricageprocedures of bijzondere arbeidsomstandigheden) worden opgelijst. Nadien moet de werkgever preventiemaatregelen uitwerken.

De werknemers, of ze nu zwanger zijn of niet, moeten worden geïnformeerd over de resultaten van die risicoanalyse en over de preventie- en beschermingsmaatregelen.

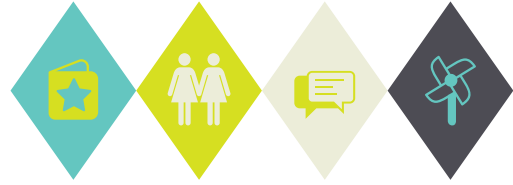
Individuele beschermingsmaatregelen

Als er een risico voor de zwangere werknemer bestaat, moet de werkgever maatregelen nemen. Daarbij kan het gaan om een tijdelijke aanpassing van arbeidsomstandigheden of arbeidstijden, een overplaatsing of een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst. In dat laatste geval geniet de werknemer van preventief of profylactisch verlof en heeft ze recht op een vergoeding van het ziektefonds.

Terugkeer naar de werkvloer

Na de moederschaprust, het vaderschapsverlof of het adoptieverlof, moet de ouder aan de slag kunnen onder dezelfde voorwaarden als vóór de geboorte. De werknemer heeft recht op borstvoedingspauzes. Een functieverandering, een overplaatsing naar een ander kantoor of een niveauverlaging mogen niet zonder overleg en zonder akkoord van de werknemer. Gebeurt dat wel, dan is er sprake van directe discriminatie op basis van zwangerschap.

Ook na het moederschapsverlof blijven de resultaten van de risicoanalyse belangrijk. Geeft de vrouw nog borstvoeding bij de werkhervatting, dan kan ze preventief borstvoedingsverlof krijgen als ze werk uitvoert dat gevaarlijk is voor haar gezondheid of voor die van het kind.



Tips & Tricks

Voor de werknemers en werknemers

Het sollicitatiegesprek: wat wel en wat niet te zeggen?

- ◇ Volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), is een vrouw niet verplicht over haar zwangerschap of haar kinderwens te spreken bij een sollicitatiegesprek.
- ◇ Als er toch een vraag wordt gesteld over een mogelijke zwangerschap, is het beter om die te pareren. Dan kan bijvoorbeeld met een tegenvraag. Waarom maakt de werkgever zich zorgen over een mogelijke afwezigheid? Is hij bang dat de zwangere vrouw minder beschikbaar zal zijn na de bevalling? Het is belangrijk de werkgever te overtuigen van uw ernst en professionaliteit.
- ◇ Wijs er op een beleefde manier op dat een bevalling niet onverwacht komt en dat de werkgever tijd genoeg heeft om zich voor te bereiden en te organiseren.
- ◇ Benadruk uw sterke punten in plaats van in te gaan op vragen rond moeder- of vaderschap en wijs zelf op de competenties die nodig zijn voor de baan waarvoor u solliciteert en die u denkt te hebben.

- ◇ Waarom niet de humoristische kaart trekken en antwoorden met een kwinkslag zoals: "*Kent u een voorbehoedmiddel dat honderd procent betrouwbaar is? Ja? Dan wil ik dat graag!*"

Als de werkgever u een slecht gevoel geeft met vragen over een mogelijke zwangerschap of als u de indruk heeft om die reden benadeeld te zijn, kunt u een klacht indienen bij het IGVM. Info vindt u op de website www.igvm-iefh.belgium.be.

Hoe de werkgever op de hoogte brengen van de zwangerschap?

- ◇ Het is noodzakelijk uw baas in te lichten over de zwangerschap, zodat alle maatregelen die nodig zijn om u en uw baby te beschermen, kunnen worden genomen.
- ◇ U brengt uw werkgever op de hoogte door een aangetekende brief te schrijven en het bewijs van ontvangst te bewaren. Daarna is het aan te raden het nieuws ook mondeling mee te delen tijdens een gesprek, om de relatie tijdens de maanden die komen, optimaal te houden.
- ◇ De personeelsdienst moet het officiële medisch attest van uw huisarts of gynaecoloog ten laatste zeven – negen weken bij een meerling – voor de uitgerkende bevallingsdatum krijgen.
- ◇ Ook toekomstige vaders of co-ouders moeten het nieuws melden, want anders verliezen ze hun recht op vaderschapsverlof.

Hoe reageren als collega?

- ◇ Feliciteer uw collega met haar zwangerschap en/of met het nakende ouderschap.

- ◇ Vaak hebben zwangere vrouwen al een schuldgevoel, omdat ze een tijdje afwezig zullen zijn. Daarom is het geen goed idee om haar vragen te stellen over de organisatie van het werk of het overwerk dat er mogelijk voor u als collega kan zijn de komende maanden. Dat zou dat schuldgevoel nog kunnen versterken en dat is nergens voor nodig.

- ◇ De verantwoordelijkheid voor beslissingen over de vervanging van de zwangere vrouw of de reorganisatie van het werk ligt bij de werkgever en niet bij de collega's.

Contact tijdens de zwangerschapsrust

- ◇ Afhankelijk van het soort werk dat u doet, kunt u tijdens uw bevallingsverlof het contact met de collega's en de werkgever helemaal doorknippen, of net wel contact houden met hen. Zo kunt u een mailtje sturen enkele dagen voor u opnieuw begint te werken om de eerste werkweek voor te bereiden, of om op de hoogte te blijven van sommige dossiers.
- ◇ Als de relaties goed zijn, kunt u iets vertellen over uw gezondheid en die van de baby. Contacten tijdens de moederschapsrust zijn informeel, niet verplicht en moeten zeker niet over het werk gaan.

Werk en gezin combineren

- ◇ Beide ouders kunnen overwegen om ouderschapsverlof te nemen (vier maanden, halftijds of 1/5^e). Twee keer 1/5^e minder werken, kan financieel interessanter zijn dan een van de partners die halftijds gaat werken.

- ◇ Houd in de gaten hoeveel uren u werkt als u overstapt naar een deeltijdse job. Aarzel niet om de werkgever of de vakbond te verwittigen als de werklast niet met twintig procent verminderd is als u 4/5^e werkt.
- ◇ U hebt na de bevallingsrust recht op bijvoorbeeld borstvoedingspauzes en extra bescherming als u met gevaarlijke producten werkt. Praat daarover met uw werkgever.
- ◇ Als het werk het toelaat, zijn thuiswerk en glijdende werkuren oplossingen om werk en gezinsleven te combineren.
- ◇ Wees in de mate van het mogelijke zelf baas over uw eigen agenda.

Discriminatie signaleren of informatie vragen over uw rechten

- ◇ Zijn er collega's op het werk die te maken hebben met discriminatie, dan is het aan te raden er eerst met hen over te praten.
- ◇ Met klachten over discriminatie kunt u bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) terecht op het gratis nummer 0800/12.800. Op de website www.igvm-iefh.belgium.be is een online meldingsformulier te vinden. Via de post kan het naar het IGVM (ter attentie van de juridische cel), Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.
- ◇ Vakbonden kunnen ook als tussenpersoon optreden bij geschillen met de werkgever. Het staat u vrij raad te vragen aan de vakbondsvertegenwoordigers.
- ◇ Als iedereen elke vorm van discriminatie signaleert, komen dergelijke illegale en ontoelaatbare praktijken meer aan de oppervlakte. Zo worden die problemen erkend en heeft de overheid meer informatie om op te treden en te strijden tegen alle vormen van discriminatie.

VOOR DE WERKGEVERS

Werkgevers kunnen moeders en vaders tegemoet komen op de werkvloer. Er zijn maatregelen die vaak niet altijd grote inspanningen vergen voor zover er een open dialoog bestaat tussen werkgever en werkende ouders, zegt Michèle Claus van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). *“De beste hiërarchische overste (en HR-manager) is iemand die luistert naar zijn medewerkers. Vaak is het niet nodig om grote systemen of structuren op te zetten, maar gewoon begrip op te brengen voor elkaar: de werkgever voor de praktische moeilijkheden waarmee een werkende ouder soms wordt geconfronteerd en de werknemer voor de organisatievereisten bij de werkgever.”*

Bij aanwervingen

- ◇ Investeer in vormingen voor wie aanwervingen doet, intern of extern. Dergelijke opleidingen bestaan op maat van elke organisatie hoe klein of groot ook.
- ◇ Stel vacatures op die niet vervallen in genderstereotypen. Mannen en vrouwen, maar ook moeders en vaders, moeten zich kunnen herkennen in de functieomschrijving.
- ◇ Lees een CV eens op een andere manier en focus daarbij op alles wat in een CV staat, ook de zaken die wat verborgen worden. Vrouwen zijn vaak te bescheiden als het over hun moederschap gaat. Werkervaring is belangrijk, maar investeren in kinderen vraagt heel specifieke competenties,

zoals leiderschap en organisatiezin. Die kunnen ook professioneel een positief effect hebben. Een werkgever moet die competenties erkennen. Een vrouw die een gezin draaiende houdt, is een ondernemer en iemand die geïnteresseerd is in teamontwikkeling. Dat zijn duidelijke troeven op elke werkvloer.

- ◇ Het is belangrijk om neutraal te blijven en de kandidaat te beoordelen op de competenties voor de baan waarvoor hij of zij solliciteert. Stel uw vragen in functie van die baan. Een vraag over een mogelijke zwangerschap stelt u niet op een sollicitatiegesprek, zelfs wanneer die uit interesse is bedoeld.

Bij zwangerschap en geboorte

- ◇ Felicitteer de moeder of vader in spe als zij of hij een zwangerschap aankondigt. Een geboorte van een kind is een uitzonderlijke gebeurtenis in het leven van mensen, of het nu een eerste of vierde kind is. Als werkgever kunt u uw medewerker met raad en daad bijstaan.
- ◇ Zodra u weet heeft van de zwangerschap van een werkneemster, neemt u contact op met de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer. Dat is wettelijk verplicht. Zij kunnen een risicoanalyse maken en eventueel maatregelen voorstellen om de zwangere vrouw te beschermen indien nodig.
- ◇ Check of de aanstaande ouder op de hoogte is van de wetgeving. Misschien heeft zij of hij nood aan meer specifieke informatie. Het getuigt van goed leiderschap uw medewerkers daarbij de weg te wijzen en hen te informeren over hun rechten en mogelijkheden om verlofstelsels aan te vragen. Als werkgever zorgt u ervoor dat de werknemer
- tijdig alle documenten die eventueel nodig zijn, krijgt.
- ◇ Doorbreek stereotypen. Ga er niet van uit dat alleen vrouwen kunnen zorgen. Zorg dragen is een collectieve verantwoordelijkheid, waarin ook vaders of co-ouders een steeds grotere rol spelen en waarin ook zij de nodige ondersteuning verdienen van hun werkgever. Een vader of co-ouder die ouderschapsverlof wil nemen, blijft op een even ernstige manier met zijn werk bezig. Een werkgever die ijvert voor een goede sfeer, een goed kader en een mogelijkheid om verantwoordelijkheden te combineren op en buiten het werk, stimuleert zijn werknemers om het beste van zichzelf te geven.
- ◇ Een zwangerschap duurt negen maanden. U hebt tijd genoeg om de tijdelijke vervanging te regelen. Het is zeker een optie om de zwangere vrouw daarbij te betrekken als ze daarvoor openstaat. Zij kan u tips geven over mogelijke oplossingen, waar u zelf misschien niet meteen aan gedacht had.
- ◇ Kleine maatregelen kunnen zwangere vrouwen enorm helpen, zoals de mogelijkheid om tijdens de zwangerschap thuis te werken, flexibele uren te krijgen of extra hulp in te schakelen voor sommige taken op het werk.
- ◇ Misschien hebben de collega's van de zwangere vrouw nood aan meer uitleg bij sommige beslissingen. Sta daarvoor open. Daarnaast mag u zeker begrip verwachten van de collega's van en voor de zwangere vrouw.
- ◇ Een zwangerschap mag een mogelijke bevordering niet in de weg staan. U kunt met de medewerkster bespreken wat haar plannen zijn na de bevalling,

zodat ze dezelfde kansen krijgt als alle andere medewerkers bij mogelijke vacatures.

- ◇ Toon empathie, op elk moment en zeker als er iets misgaat tijdens de zwangerschap, zoals een miskraam, een vroeggeboorte of een gehandicapt kindje. Dat is heel ingrijpend voor de jonge ouders, die tijd nodig hebben om dat te verwerken.
- ◇ Bereid de terugkeer uit het zwangerschapsverlof goed voor. Dat begint met hen van harte welkom te heten op een formele of informele manier. De eerste dagen kunnen ze misschien wat extra begeleiding of aandacht gebruiken, al was het maar door te vragen hoe ze zich voelen. Iemand die enkele maanden afwezig is geweest, pikt niet zomaar vanaf de eerste dag de draad weer op.

Tijdens de loopbaan

- ◇ Goede HR betekent veel luisteren en in open dialoog gaan met jonge ouders. Als werkgever moet u luisteren naar hun verhalen en vooral naar hun vragen. U kunt oplossingen aanreiken, zoals thuiswerk en flexibele werkuren. Het is niet altijd nodig systemen en structuren op te zetten, vaak komen mogelijkheden bovendrijven door met de ouders te praten. Soms zijn dat zelfs mogelijkheden waar u zelf niet aan had gedacht. Het is wel belangrijk daarbij te streven naar billijke oplossingen die ook haalbaar zijn voor de andere medewerkers.
 - ◇ *Peer coaching* kan helpen om ouders goed te laten functioneren. Door medewerkers met elkaar ervaringen te laten delen en rolmodellen te zoeken, versterkt u bovendien de band tussen medewerkers. Een moeder met drie
- opgroeïende kinderen kan door haar verhaal te vertellen oplossingen aanreiken aan jonge moeders en vaders.
 - ◇ Soms is het nuttig om alleen met vrouwen of moeders te praten, zonder mannen erbij. Over gevoelige onderwerpen zoals borstvoeding voelen vrouwen zich geremd in het bijzijn van mannen.
 - ◇ Investeer in flexibele mogelijkheden om te werken. Misschien moet een jonge ouder geen hele dag vakantie hebben om met het kind naar de dokter te gaan of een oudercontact op school bij te wonen. Zo kan het te overwegen zijn of het mogelijk is een uur verlof toe te staan onder bepaalde voorwaarden.
 - ◇ Bij de planning en in de uurroosters houdt u rekening met de wensen van alle medewerkers. Ga er niet automatisch van uit dat alleen ouders woensdagnamiddag vrij willen zijn. Het is een goed idee om daarbij in de mate van het mogelijke verantwoordelijkheid te geven aan de werknemers om zelf oplossingen te zoeken.
 - ◇ Cursussen of workshops rond bijvoorbeeld stressmanagement, mindfulness, het evenwicht tussen werk en privé, timemanagement of zelfzorg kunnen werknemers helpen en een positief effect hebben op de werksfeer voor iedereen. Werknemers zullen het waarderen als u dergelijke cursussen aanbiedt en kunnen die ervaring meteen gebruiken in een werksituatie. Die cursussen kunnen intern of extern gegeven worden.
 - ◇ Kleine trucjes kunnen heel goed werken, zoals beperkt mailen en bellen buiten de kantooruren. Het is beter dat alleen in dringende gevallen te doen. Stuur u toch een mail buiten de kantooruren, dan kunt u er expliciet

bij vermelden dat u niet verwacht dat daarop wordt gereageerd buiten de werkuren.

- ◇ Wellicht zijn er onder uw personeelsleden ouders die zijn gescheiden en co-ouderschap hebben. Tijdens de week dat hij/zij de kinderen niet heeft, is langer werken misschien een optie. U kunt hierover met de werknemer in gesprek gaan om de beste oplossing te vinden.
- ◇ Plan geen vergaderingen na 17 uur 's avonds, tenzij het niet anders kan. Als het toch moet, communiceer daar dan open over en laat het de medewerkers zo snel mogelijk weten, zodat zij daar rekening mee kunnen houden in hun eigen agenda.
- ◇ Het belangrijkste is dat het werk is gedaan, en niet zozeer wanneer precies. De digitalisering geeft die mogelijkheden. Ga in tegen de cultuur van het presenteïsme. Tegelijk is thuiswerk ook niet zaligmakend. Een jonge moeder die thuis werkt en intussen voor haar baby moet zorgen, zal niet noodzakelijk efficiënt kunnen werken.
- ◇ Het is niet per definitie moeilijker voor een kleine organisatie om afwezigheden op te vangen dan voor een grote organisatie. Dat hangt van heel wat factoren af, zoals het werk, de organisatie van het werk, de flexibiliteit van collega's.
- ◇ U mag als werkgever ook begrip verwachten van uw werknemers, maar ook hier geldt dat er door een goede dialoog voor de meeste problemen eenvoudige oplossingen kunnen zijn in het voordeel van werkgever én werknemer.

Bronnen

- > *Getuigenissen van werknemers- en werkgevers op www.kinderentoegeleten.org*
- > *Focusgroepen met de verschillende actoren (werkgevers- en werknemersorganisaties, vakbonden, vrouwenbewegingen)*
- > *Cijfers van de Amazone Emancipatiebarometer, december 2015: www.amazone.be/article4713?lang=nl*
- > *Zwanger op het werk, Gids voor werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), 2013*
- > *Website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: www.igvm-iefh.belgium.be*
- > *Website van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie: www.economie.fgov.be*

Verplicht vaderschapsverlof?



Federatie Wallonië-Brussel

Ik ben een voorstander van een verplicht vaderschapsverlof

Bepaalde ongelijkheden tussen mannen en vrouwen worden uitgesproken met een baby op komst. Het is dus zeer belangrijk om vaders te betrekken in dit project, maar ook om tegelijk een boodschap uit te sturen naar werkgevers: werk en privé combineren is een zaak van beide ouders!

Sinds 2002 heeft een vader recht op tien dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van zijn kind. Het is slechts een recht en geen verplichting. De eerste drie dagen ontvangt hij zijn volledig loon, de volgende zeven dagen ontvangt hij een uitkering van de mutualiteit die 82% van zijn brutoloon dekt. Vandaag pleit ik voor een verplicht vaderschapsverlof van 10 dagen. Daarnaast ben ik ook een voorstander van een geboorteverlof voor beide ouders van dezelfde duur. We moeten werkgevers ervan overtuigen dat de beide ouders een belangrijke rol te vervullen hebben in de opvoeding van een kind. Verplicht vaderschapsverlof kan een belangrijke doorbraak zijn voor de volledige gelijkheid van mannen en vrouwen.

Isabelle Simonis

Minister in de Federatie Wallonië-Brussel, bevoegd voor Onderwijs van Sociale Promotie, Jeugd, Vrouwenrechten en Gelijke Kansen.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Bevrijd de vaders

“Drukke houdt drukte in stand.” Dat legt de Britse bedrijfspsycholoog Tony Crabbe uit in zijn boek *Busy: how to thrive in a world of too much*. Ik moet daar soms aan denken wanneer mensen discussiëren over ouderschapsverlof. Vandaag de dag staan we heel de tijd ‘aan’, via onze smartphone, de 24-uur-economie en mediafeed, late mails van op het werk en hop weer een paar uur weg.

Tegelijk vloeken we dat er zo weinig quality time is voor onze familie en vrienden en vriendinnen. Sommige bedrijven gaan er ver in om hun werknemers af te remmen tijdens avonden en weekends: mails worden afgeblokt en pas geleverd tijdens de gewone werkdagen.

Wanneer je discussieert over vaderschapsverlof, lijkt het op een klassieke botsing tussen vrijheid en verplichting. En dat is het ook, maar in een andere zin dan velen denken. Het gaat hier niet over de overheid die vaders verplicht om verlof te nemen en de vrijheid afneemt om te gaan werken. Het gaat hier integendeel over de overheid en de werkgevers die vaders de vrijheid geven om langer voor hun kind en gezin te zorgen, zich te hechten en sterke emotionele banden te ontwikkelen met hun kinderen. Dat klinkt misschien een beetje ‘emo’.

Maar is het niet even ‘emo’ te denken dat het bedrijf waar je werkt of je werkgever

stil zal vallen als je er een paar weken niet bent? Dat de wereld zal vergaan, omdat je je mails even niet meer kan checken en de volgende deadline door een vervanger wordt overgenomen? Los van de 'emo' weten we uit wetenschappelijk onderzoek twee dingen: verplicht vaderschapsverlof is goed voor de moeder die een betere taakverdeling kan gebruiken voor zichzelf, voor het gezin én voor haar eigen carrière. Het is ook goed voor het kind dat zich gewaardeerd voelt en zich emotioneel kan hechten aan beide ouders. Kinderen met sterk aanwezige vader-figuren hebben betere onderwijsresultaten, komen minder in contact met de politie, en gaan betere vriendschapsbanden aan met leeftijdsgenoten.

44,6% van de vaders ondervindt problemen bij het opnemen van het vaderschapsverlof door de situatie op de werkvloer. We zouden werkgevers kunnen vragen daar meer begrip voor op te brengen. Maar misschien moeten we overwegen het vaderschapsverlof te verplichten, dan krijg je een *equal level playing field* tussen bedrijven én versterk je hun gezinsvriendelijk imago.

Bref, verplicht het vaderschapsverlof, verhoog het aantal dagen en bevrijd de vaders van de agenda-slavernij. We worden er allemaal beter van.

Bianca Debaets

Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Ontwikkelingssamenwerking, Verkeersveiligheid, Informatica en Digitalisering, Gelijke Kansen en Dierenwelzijn

Meer weten?

Deze brochure werd gerealiseerd in het kader van de campagne #KinderenToegelaten: een sensibilisatie- en informatiecampagne om ouderschapsdiscriminatie op de werkvloer terug te dringen. Deel uw ervaring op de campagnewebsite – www.kinderentogelaten.org – of via de hashtag #KinderenToegelaten.

Dankwoord

Onze dank gaat uit naar het begeleidingscomité en de deelnemers aan de focusgroepen: Barbara Brunisso (Fédération Wallonie-Bruxelles), Blanche Garcia (CSC), Caroline Deiteren (Unizo), Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Diane Devriendt (Markant), Eline Verhoeven (IGVM - IEFH), Francine Devries (Actiris), Herlindis Moestermans (Vrouwenraad), Jeroen Lievens (Femma), Lutgard Vrints (Gezinsbond), Mary Collins (CFFB), Michèle Claus (VBO), Nathalie Diesbecq (ACV), Patricia De Marchi (CGSLB), Sarah Hibo (Solaris-FPS), Sile O'Dorchai (ULB), Soizic Dubot (Vie Féminine), Véronique De Baets (IGVM - IEFH) en Vroni Lemeire (ABVV Brussel). Ook willen we onze vrijwilligster Caroline Germani hartelijk bedanken. Tot slot danken we alle personen die hebben meegewerkt aan deze publicatie en alle partners van deze campagne.



vzw **AMAZONE** asbl
Kruispunt Gendergelijkheid

