



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Zwanger of net bevallen?

Ken je rechten op de arbeidsmarkt



Zwanger of net bevallen?

Je werkgever mag je om deze reden niet anders behandelen dan je collega's. De wet stelt dat vrouwen niet benadeeld mogen worden tijdens hun zwangerschap of als ze terugkeren van hun verlof. Werkgevers mogen zwangerschap of moederschap niet meewegen in beslissingen over sollicitaties, contractverlenging, opleiding en promotie. En een vrouw heeft na haar verlof bijvoorbeeld recht op een ongewijzigd takenpakket en een gepaste ruimte om te kolven.



Toch komt ongelijke behandeling vanwege zwangerschap en moederschap veel voor. Vrouwen zijn zich onvoldoende bewust van hun rechten of denken dat ze er niets tegen kunnen doen.

Wist je dat...

- ... 43% van de vrouwen die zwangerschap en werk combineert discriminatie ervaart? ¹
- ... 32% van de vrouwen aangaf dat hun contract niet doorging of werd gewijzigd, nadat bekend werd dat zij zwanger waren?
- ... 44% van de vrouwen met een aflopend contract aangeeft dat hun contract niet is verlengd, (ook) vanwege zwangerschap?
- ... slechts 1 op de 7 vrouwen bereid is melding te doen van deze vorm van discriminatie?
- ... 1 op de 10 vrouwen door hun zwangerschap een promotie, salarisverhoging of opleiding is misgelopen
- ... 11% tijdens een sollicitatieprocedure expliciet werd afgewezen vanwege zwangerschap
- ... slechts 28% van de vrouwen die gediscrimineerd bleken te zijn, zelf ook vond dat ze gediscrimineerd is
- ... je hier iets tegen kunt doen?

HOE MELDT U EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

- **Telefonisch:** U kunt uw klacht telefonisch melden via het centrale telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)
- **Website:** Op onze website onder kopje KLACHT, menu Klacht indienen vindt u [een formulier](#) waarop u rechtstreeks een klacht kunt melden
- **Email:** U kunt een emailbericht sturen, naar info@radar.nl
- **Schriftelijk:** Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam, Emmaplein 19d, 5211 VZ 's-Hertogenbosch of Spoorlaan 432, 5038 CX Tilburg

Zwanger en werk: drie tips

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

Informeer je werkgever tijdig, maar uiterlijk drie maanden voor je zwangerschapsverlof.

Praat met je werkgever over het combineren van je zwangerschap met werk.

Neem de tijd om samen jullie wensen en mogelijkheden op elkaar af te stemmen.

Snel duidelijke afspraken maken kan problemen voorkomen. Denk hierbij aan:

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

Tip 2: Weet wat je rechten en plichten zijn

Hierdoor ben je beter in staat om discriminatie te herkennen en kun je het aankaarten bij je werkgever.

Kijk op www.mensenrechten.nl/dossier/zwanger-en-werk voor meer informatie.

Tip 3: Meld het, als je ongelijk behandeld bent

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of schadevergoeding eisen bij de rechter, als er daadwerkelijk sprake was van discriminatie. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden. ¹

Meer advies?

Wil je meer advies over hoe je als vrouw met discriminatie op de arbeidsmarkt om kunt gaan? Neem contact op met RADAR. RADAR is werkzaam in de regio's Rotterdam-Rijnmond, Midden- en West-Brabant, Brabant Noord en Zuid-Holland-Zuid.

¹ tips uit onderzoeksrapport 'Is het nu beter bevallen' van het College voor de Rechten van de Mens

Discriminatie

In Nederland behoren velen soms tot een minderheid. Mensen bevinden zich op grond van een ander kenmerk af en toe tot een minderheid: allochtonen, homoseksuelen, gehandicapten, joden, vrouwen, ouderen, jongeren....

Mensen uit minderheden kunnen te maken krijgen met incidentele discriminatie en structurele uitsluiting. Zo wordt bijvoorbeeld de achterblijvende deelname van allochtonen, gehandicapten en vrouwen aan de arbeidsmarkt in het algemeen opgevat als gedeeltelijk voortkomend uit discriminatie. De directe slachtoffers hebben daar last van, maar ook de maatschappij als geheel. Die heeft er geen baat bij als mensen of groepen zich buitengesloten voelen en unfair behandeld, en hun bijdrage aan de maatschappij niet wordt benut.

Doel

Tegen deze achtergrond is RADAR's overkoepelende missie: het streven naar gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie op de diverse gronden die genoemd worden in de gelijke behandelings-wetgeving. In artikel 1 van de Nederlandse Grondwet is het principe van gelijke behandeling en non-discriminatie vastgelegd. RADAR richt zich op de promotie en handhaving van artikel 1 van de Grondwet als beginsel van wederzijds profijt voor burgers in een steeds meer diverse samenleving.

