

bijzonder geboorteverlof

AWVN

18 november 2024



HEMA

hoe het begon

echt jij

- HEMA is van iedereen en iedereen is gelijkwaardig, maar niet hetzelfde
- om dit gestand te doen zijn diverse regelingen actief
- kraamfeest Pride 2019 bracht ongelijkheid verlov bij gezinsvorming aan het licht
- samen met Meer dan Gewenst vastgesteld wat het verschil was
- in overleg met directie en OR in korte tijd gekomen tot een regeling
- gedachte is dat elke pasgeborene recht heeft om te hechten aan de ouders ongeacht de samenstelling van het gezin



de regeling

bijzonder geboorteverlof voor regenbooggezinnen



doelgroep

- alle medewerkers van HEMA BV in Nederland
- die gezinsuitbreiding krijgen met een pasgeboren kindje, dat binnen 6 weken na de geboorte in het gezin wordt opgenomen
- waarvoor het gezin de volledige zorg krijgt
- waar de bevallende moeder geen onderdeel is van het gezin (en er dus geen zwangerschaps- en bevallingsverlof is)



voorwaarden

- je hebt gezinsuitbreiding gekregen waarbij de bevallende moeder geen onderdeel van je gezin uitmaakt
- je baby wordt binnen 6 weken na de geboorte opgenomen in jouw gezin
- je hebt je geboorteverlof volledig genoten of je bent het adoptieproces opgestart
- je neemt het bijzonder geboorteverlof binnen 26 weken na de geboorte van je kind op
- in geval beide ouders bij HEMA werkzaam zijn, wordt het verlof eenmalig toegekend; jullie mogen samen bepalen hoe dit in te zetten (een van jullie neemt het gehele verlof of jullie delen het verlof)

duur van het verlof

- het geboorteverlof geeft medewerker viermaal de arbeidsduur per week betaald verlof
- op te nemen in de eerste 26 weken na de geboorte van jouw kindje.

arbeidsvoorwaarden gedurende het verlof

- gedurende het bijzonder geboorteverlof wordt het salaris volledig doorbetaald.
- overige arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van kracht.
- indien het verlof aansluitend aan geboorte- of adoptieverlof wordt genoten, dienen vanuit fiscaal oogpunt eventuele reiskostenvergoeding stop te worden gezet.

De (verwachte) win

De resultaten die we zien en denken te bereiken zijn:

- gevoel dat medewerker zichzelf kan zijn en wordt gesupport daarin
- ruimte voor het gesprek met elkaar en het luisteren naar elkaar
- draagt bij aan gelijkwaardigheid binnen de organisatie; iedere nieuwe ouder zou recht moeten hebben op geboorteverlof ongeacht de gezinssamenstelling
- betrokkenheid van medewerkers verhoogt
- geen of minder uitval / verzuim van jonge ouders
- je wordt als werkgever interessanter en behoudt mensen
- sollicitanten buiten doelgroep
- Daar waar de overheid met een dergelijke regeling tekort schiet kun je als bedrijf hierin het verschil maken

