



Opschrift

Vergadering van 19 maart 2024

Nummer: 2024_MV_00156

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Emilie Peeters: Dienstvrijstelling bij fertiliteitsbehandeling

Raadslid(-leden):

Emilie Peeters - Vooruit

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Volgens onderzoek van het Studiecentrum Perinatale Epidemiologie werd in 2022 9,1% van de zwangere vrouwen in Vlaanderen zwanger na een fertiliteitsbehandeling. Voor velen gaat daar een maandenlang proces aan vooraf van hormoonbehandeling en mislukte pogingen. 1 op 3 patiënten vertoont kenmerken van depressiviteit of angststoornissen en velen stoppen de behandeling vroegtijdig omdat het een te grote impact heeft op het dagelijks leven en het werk.

In Gent krijgt het stadspersoneel o.a. dienstvrijstelling voor zwangerschapsonderzoeken, doneren van beenmerg, bloed, bloedplaatjes, bloedplasma en transitieverlof voor trans- en genderdiverse mensen. Maar niet voor fertiliteitsbehandelingen. Nochtans is een fertiliteitsbehandeling niet altijd ver vooruit te plannen en hangen de onderzoeken en inspuitingen volledig af van een vastgelegd schema, waardoor de ze regelmatig plaatsvinden tijdens de werkuren.

Het is belangrijk dat we deze vrouwen en mannen die door een fertiliteitsbehandeling gaan, goed beschermen als werkgever, vandaar volgende vragen:

Vraag:

- Erkent u de nood rond dienstvrijstelling bij fertiliteitsbehandelingen?
- Zijn er plannen om een dienstvrijstelling in te voeren? Hoe zal dat er concreet uitzien?

Antwoord

Voor afspraken in het kader van een fertiliteitstraject zijn de richtlijnen/regels dezelfde als voor alle andere medische afspraken. Op vandaag kunnen enkel medewerkers in een vaste uurregeling tijdens de diensturen naar een arts-specialist. Van de andere medewerkers wordt verwacht dat buiten de diensturen te doen.

Uit navraag van onze HR diensten blijkt dat we vandaag ook geen vragen (meer) krijgen van medewerkers naar een dienstvrijstelling hiervoor. We gaan er daarom van uit dat medewerkers in een glijdende of variabele uurregeling hun werkzaamheden in overleg met hun leidinggevende zodanig kunnen regelen dat een consultatie bij bijvoorbeeld een specialist, dokter of psycholoog buiten de werkuren kan worden gemaakt.

Ik beseef wel dat het niet voor ieder traject even evident zal zijn om te regelen want dergelijke trajecten kunnen helaas jaren duren. De regelmogelijkheden voor medewerkers kunnen ook verschillen naargelang de dienst waarop ze werken want dat hangt voor een stuk af van de geboden dienstverlening. Bovendien is het niet de bedoeling dat een medewerker al het verlof hieraan spendeert. Want iedereen heeft recht op verlof en disconnectie. Daarom zal ik aan HR vragen om ter voorbereiding van de nieuwe RPR dat volgende legislatuur zal worden onderhandeld een voorstel uit te werken rond dienstvrijstelling i.k.v. van langdurige medische trajecten terwijl men nog aan het werk is.

Maar naast het praktische is het welzijnsaspect ook van belang. Medewerkers moeten hier open over kunnen spreken met hun leidinggevendenden om afspraken te kunnen maken over het organiseren van hun werk. Het is een emotioneel traject en het is dan ook heel belangrijk dat medewerkers zich door hun team of leidinggevende gesteund voelen. Dat kan bijvoorbeeld al door te vragen hoe het gaat.

Ik bevroeg dit ook bij onze interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. En zij bevestigden dit. Onze preventieadviseurs psychosociaal welzijn ontvingen tot op heden geen verzoeken tot informele interventies omwille van dit thema. Maar het kwam wel eens aan bod tijdens gesprekken. Wat de preventieadviseurs psychosociaal welzijn vaststelden, is dat dit een onderwerp is waar niet makkelijk over wordt gesproken.

Als werkgever willen we dat medewerkers zich goed, veilig en welkom voelen.

Moeilijkere onderwerpen – zoals fertiliteit of menopauze – die een impact hebben op het welzijn van onze medewerkers moeten dan ook bespreekbaar kunnen zijn. Maar dat is niet altijd evident. Het staat daarom buiten kijf dat dit een onderdeel zijn van het voorstel rond een geïntegreerd welzijnsbeleid dat HR en de interne preventiedienst aan het uitwerken zijn.
