

Zwanger en werk: dat baart zorgen

Derde onderzoek naar discriminatie op
de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen
en moeders met jonge kinderen



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

November 2020

Zwanger en werk: dat baart zorgen

Derde onderzoek naar discriminatie op
de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen
en moeders met jonge kinderen

November 2020

Colofon

Dit is een uitgave van het
College voor de Rechten van de Mens

College voor de Rechten van de Mens
Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht
030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een mail sturen of bellen.

Aan dit onderzoek hebben meegewerkt:
Prof. mr. N.M.C.P. Jägers, collegelid
J.L. Hoegen Dijkhof MSc, projectleider en onderzoeker
M. Hendrix MSc, onderzoeker

Ontwerp
Ontwerpwerk, Den Haag

Publicatiedatum: november 2020

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1 Inleiding	11
1.1 Gezinsvorming uitstellen vanwege een tijdelijk contract	12
1.2 Onderzoeken en beleidsmaatregelen	12
1.3 Doel van nieuw onderzoek	13
1.4 Leeswijzer	13
2 Juridisch kader	14
2.1 Internationale en Europese regelgeving	15
2.2 Nationale wetgeving	15
2.2.1 Algemene uitgangspunten	15
2.2.2 Werving en selectie, aangaan van een arbeidsverhouding, contractverlenging	16
2.2.3 Arbeidsomstandigheden	16
2.2.4 Arbeidsvoorwaarden	16
2.2.5 De bevordering (promotie)	17
2.2.6 De beëindiging van de arbeidsverhouding	17
2.2.7 Arbeidsbemiddeling	17
2.2.8 De uitoefening van het vrije beroep	17
3 Onderzoeksopzet	19
3.1 Hoofdvraag	20
3.2 Steekproef en respons	20
3.3 Vraagstelling en analyse	21
4 De sollicitatie	22
4.1 Het gesprek	23
4.2 De afwijzing	24
4.3 Ervaringen met uitzendbureaus	26
4.4 Risicofactoren op discriminatie in de sollicitatiefase	26
5 Het aanbieden van een arbeidsovereenkomst	28
6 Bij arbeidsvoorwaarden	32
6.1 Discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden	33
6.2 Verlof	34
6.3 Terugkeer en vervanging	34
6.4 Promotie, salarisverhoging, cursus of bonus mislopen	35
6.5 Overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden	35
6.5.1 Moeilijkheden bij opnemen ouderschapsverlof	36
6.5.2 Geen goede afspraken over terugkeer	36
6.5.3 Niet meer of minder kunnen werken	37

7	Bij arbeidsomstandigheden	39
7.1	Discriminatie bij de arbeidsomstandigheden	40
7.2	Overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden	42
7.2.1	Bejegening	42
7.2.2	Borstvoeding of kolven op het werk	43
7.2.3	Hogere werklust / gezondheidsrisico's tijdens zwangerschap	44
7.2.4	Negatievere evaluatie	45
7.2.5	Hogere prestatiedruk	45
8	Beëindiging van arbeidsrelaties	48
8.1	Tijdelijke contracten	49
8.2	Ontslag bij vaste contracten	51
8.3	Zelfstandigen zonder personeel (zzp)	51
9	Herkennen en kennis van discriminatie	53
9.1	Discriminatie herkennen	54
9.2	Verdiepen in rechten en plichten	56
9.2.1	Welke vrouwen verdiepen zich meer?	57
9.2.2	Waar informatie gevonden?	57
9.3	Kennis	58
10	Meldingsbereidheid van vrouwen	60
10.1	Waarom melden?	61
10.2	Redenen om niet te melden	62
10.3	Melding naar plek/instantie	63
10.4	Effect van de melding	63
10.5	Discriminatie gevoeld bij het indienen van een klacht	63
11	Registraties van het College voor de Rechten van de Mens over zwangerschapsdiscriminatie	64
11.1	Bekendheid met het College voor de Rechten van de Mens	65
11.2	Vragen en meldingen bij de Front Office van het College	65
11.3	Verzoeken om een oordeel	66
11.4	Oordelen met verboden onderscheid	67
11.5	Maatregelen naar aanleiding van een oordeel	68
12	Wat hebben maatregelen opgeleverd tussen 2016-2019?	71
12.1	Mate van zwangerschapsdiscriminatie tussen 2016-2019	72
12.2	Mate van herkennen, verdiepen en kennis tussen 2016-2019	72
12.3	Ingezette maatregelen voor informatievoorziening getoetst	73
12.3.1	Informatie in de GroeiGids	74
12.3.2	FNV-app 'Werk en zwangerschap'	74
12.3.3	Facebook-campagne 'Baby en baan'	75
12.4	Slotbeschouwing over maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan	75

13	Impact van zwangerschap	76
13.1	Impact op werk	77
13.2	Impact op persoonlijk leven	78
14	Conclusies en aanbevelingen	80
14.1	Conclusies na acht jaar	81
14.2	Aanbevelingen	82
14.2.1	Algemene uitgangspunten zwanger en werk	82
14.2.2	Rijksoverheid	82
14.2.3	Werkgevers	83
14.2.4	Werkende en werkzoekende vrouwen	83
14	Bijlagen	85



Samenvatting

Zwangerschapsdiscriminatie nog steeds een onverminderd groot probleem

Van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en tussen 2016 en 2019 een kind kregen, heeft 43% een of meerdere situaties meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie. Ten opzichte van de vorige meting van het College voor de Rechten van de Mens uit 2016, is er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland opnieuw niets veranderd. Toen bedroeg het percentage vrouwen op de arbeidsmarkt die vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meemaakten eveneens 43%. Vier jaar geleden werd ook geen verandering waargenomen in vergelijking met de resultaten uit het eerste onderzoek van het College naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2012. Daarmee is zwangerschapsdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen acht jaar een onverminderd groot probleem gebleven.

Wat er is onderzocht

In het onderzoek heeft het College 1.150 vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen gevraagd of zij bepaalde situaties op of bij het zoeken naar werk hebben meegemaakt, die verband houden met hun zwangerschap of moederschap (bijvoorbeeld: 'Ik kon vanwege mijn zwangerschap geen promotie meer maken'). Indien zij een dergelijke situatie meemaakten, is er zeer waarschijnlijk sprake geweest van zwangerschapsdiscriminatie. Omdat op basis van alleen een vragenlijst dit niet met absolute zekerheid te zeggen is – ondanks dat de formulering van de vraagstelling tot vrijwel geen twijfel leidt – spreekt het onderzoek over 'vermoedelijke' zwangerschapsdiscriminatie. Omdat niet iedereen zich bij een discriminerende situatie ook gediscrimineerd hoeft te voelen, is ook onderzocht in hoeverre vrouwen hun eigen ervaringen als discriminatie herkennen. Verder richt het onderzoek zich onder meer op de mate waarin vrouwen zich verdiepen in rechten en plichten omtrent zwangerschap en werk, de meldingsbereidheid indien zij zich gediscrimineerd voelen en de impact van een zwangerschap op het werkleven (ongeacht of er sprake is van discriminatie).

Bijna de helft van vrouwen met tijdelijk contract vermoedelijk gediscrimineerd

Zwangerschapsdiscriminatie kan in alle fases van arbeid optreden. Zo vermoedt een op de vijf werkzoekende vrouwen te zijn afgewezen bij sollicitaties vanwege een zwangerschap, moederschap of kinderwens. Bij een op de tien sollicitanten werd dit zelfs expliciet gezegd.

Het kan ook plaatsvinden doordat een aangeboden contract bij het bekendmaken van de zwangerschap op het laatste moment nog wordt aangepast, of geheel van tafel wordt geveegd. Indien vrouwen al een aanstelling hebben, lopen zij nog steeds een risico gediscrimineerd te worden. Een kwart van de vrouwen uit het onderzoek van het College geeft aan dit mee te hebben gemaakt bij hun arbeidsvoorwaarden (zoals bij verlof en de terugkeer, of door het mislopen van promoties, salaris en dergelijke). Ook op de werkvloer ervaart een aanzienlijk deel vermoedelijke discriminatie en andere problemen, zoals discriminerende of anderszins onprettige bejegening door leidinggevenden of collega's. Daarnaast kan er bij beëindigingen van arbeidsrelaties sprake zijn van zwangerschapsdiscriminatie. Ontslag bij een vaste aanstelling komt niet zo vaak voor, maar – net als uit de eerdere onderzoeken bleek – lopen vrouwen met een tijdelijk contract een zeer groot risico om vanwege een zwangerschap hun baan te verliezen. Bijna de helft (49%) van alle vrouwen met een tijdelijk contract wordt (vermoedelijk) benadeeld indien dat contract afloopt tijdens of vlak na de zwangerschap. Deze vrouwen zagen hun contract vanwege hun zwangerschap of nieuw moederschap niet worden verlengd, of in sommige gevallen niet worden omgezet naar een vast contract. Wanneer er sprake is van een tijdelijk contract zijn ook risico's op andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie nog veel groter. Kortom, in alle fases van het arbeidsproces lopen vrouwen een groot risico te worden gediscrimineerd als gevolg van zwangerschap. Deze conclusies zijn gelijk aan de resultaten van de onderzoeken door het College in 2012 en 2016.

Zwangerschapsdiscriminatie nog te weinig herkend en nauwelijks gemeld

Vrouwen die vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meemaken, weten dit doorgaans niet goed te herkennen. Slechts 34% van de vrouwen die vermoedelijk is gediscrimineerd, weet hun ervaringen als discriminatie te identificeren. Daarnaast wordt er amper melding gemaakt van zwangerschapsdiscriminatie: slechts 11% van de werk(zoek)ende vrouwen die zich gediscrimineerd voelen, trekt ergens aan de bel. Zowel bij de werkgever als bij een externe formele instantie wordt weinig gemeld. Bij de werkgever vinden ze bovendien niet altijd gehoor met hun klacht. Desondanks heeft zwangerschapsdiscriminatie als thema een relatief groot aandeel in de vragen, meldingen en verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Bij deze registraties is zichtbaar hoe een

meldcampagne of andere vorm van aandacht weliswaar effect heeft op meldgedrag, maar dit van tijdelijke aard is. Er lijkt veel begrip te heersen onder (potentiele) werknemers die denken dat ze hun werkgever met hun zwangerschap in een lastige situatie te brengen. Als een vorm van loyaliteit is dit zeker begrijpelijk, maar soms kan er sprake zijn van te veel begrip wanneer dit ten koste gaat van eigen carrièreontwikkelingen.

Zwangerschap vaak negatieve impact op carrière

Een zwangerschap heeft grote gevolgen voor vrouwen, niet alleen privé maar zeker ook op het gebied van werk: meer dan een kwart van de werkende en werkzoekende vrouwen met een kind zegt dat hun zwangerschap en/of moederschap (al dan niet vanwege discriminatie) een negatieve impact heeft gehad op hun werkleven. Eén op de acht vrouwen die een kind kregen zegt bijvoorbeeld een achterstand in haar carrière te hebben opgelopen ten opzichte van collega's. Sommigen werken hierdoor onder hun niveau, denken minder salaris te krijgen dan waar ze recht op hebben, of hebben door een zwangerschap een slechtere relatie gekregen met hun leidinggevende. Door moeder te worden kampen vrouwen soms met problemen om financieel rond te komen, of ervaren ze lichamelijke of psychische klachten.

Meer inzet nodig om vastzittend probleem aan te pakken

Maatregelen die de afgelopen jaren zijn genomen om informatievoorziening over zwangerschap en werk voor vrouwen te verbeteren, hebben volgens dit onderzoek nog niet het beoogde effect. Zwangere vrouwen vormen een complexe groep om te bereiken; ieder jaar is er immers weer een nieuwe generatie aanstaande moeders. Ondanks dat vrouwen zich iets meer zijn gaan verdiepen in hun rechten en plichten over zwangerschap en werk, doet ruim driekwart dit eigenlijk niet of nauwelijks. Daarentegen is zwangerschapsdiscriminatie niet alleen een probleem van vrouwen, maar juist ook van werkgevers.

Het College voor de Rechten van de Mens benadrukt de ruime bescherming die de gelijkebehandelingswetgeving biedt op het gebied van werk aan vrouwen die zwanger worden. Ook wanneer ze ziek worden vanwege zwangerschap en minder inzetbaar zijn. Het ontbreekt daarentegen nog sterk aan naleving van deze wetgeving. Te vaak wordt tijdens sollicitatiegesprekken gesproken – ook door vrouwen zelf – over kinderwensen of aanstaand ouderschap, waardoor het risico op zwangerschapsdiscriminatie toeneemt. Er zijn nog werkgevers

die letterlijk zeggen tegen kandidaten dat ze vanwege hun zwangerschap niet worden aangenomen voor een functie, of een tijdelijk contract om deze reden niet verlengen. Kortom, er is fors meer inzet nodig om discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap in Nederland te bestrijden en gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt te verwezenlijken.

Rijksoverheid moet het voortouw nemen

Het College beveelt de Rijksoverheid, in het bijzonder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan om zo spoedig mogelijk naleving van gelijkebehandelingswetgeving te bevorderen om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden. Werkgevers moeten hierbij handvatten hebben om goed op de hoogte zijn van de wetgeving en geholpen worden om op de werkvloer de behoeftes van het combineren van zwangerschap en werk bespreekbaar te maken. Naleving kan niet alleen afgedwongen worden met de handhavingstaak van de Inspectie SZW. Het College waardeert in dit kader desalniettemin het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', waarmee de bevoegdheden van de Inspectie SZW worden verbreed.

Daarnaast wordt van de overheid gevraagd om zelf het voortouw te nemen om voorlichting over zwangerschap en werk te verbeteren. Dit gaat zowel om voorlichting aan werkgevers als aan werknemers. Voorwaarden voor succesvolle voorlichting zijn een groot bereik, duurzaamheid – dus ook beschikbaar voor de toekomstige generaties moeders – en het op een actieve wijze aanbieden van informatie. Voorlichting via de GroeiGids die aan zwangere vrouwen en nieuwe moeders wordt verstrekt heeft potentie, maar verdient een betere uitvoering dan nu gebeurt. Apps en campagnes zijn geen wondermiddelen, maar vooral aanvullende maatregelen. Een campagne werkt tijdelijk goed, maar het effect verdwijnt voor de volgende generatie.

Werkgevers moeten naleven én faciliteren

Werkgevers worden geacht te weten dat financiële motieven geen rol mogen spelen in het kiezen van mannen boven vrouwen in personeelsbeleid. Het wordt ze dan ook ten zeerste afgeraden om tijdens sollicitaties te beginnen over een kinderwens en het combineren van een gezin en een baan. Zwangerschapsdiscriminatie ligt hierbij al snel op de loer. Dat geldt ook voor contractverlengingen en arbeidsvoorwaarden. Werkgevers worden aanbevolen om een omgeving op de werkvloer te faciliteren waarin de behoefte van werknemers die zwanger worden om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren in kaart kan worden gebracht. Het is raadzaam om voor deze taak een concreet persoon of orgaan

binnen de organisatie aan te wijzen. Deze maatregelen zijn niet alleen nodig om zwangerschapsdiscriminatie te voorkomen, maar passen ook bij goed werkgeverschap.

Wat kun je als zwangere werknemer zelf doen?

Het College moedigt vrouwen aan om zich te verdiepen in hun rechten en plichten die zij als zwangere werknemer hebben. Niet alleen een tijdelijk contract, maar ook het meemaken van complicaties rondom de bevalling en/of de gezondheid van moeder en kind, een langer ziekteverzuim, werken in een leidinggevende functie of werken in de profitsector blijken risico-vergrotenende factoren bij verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie. Ook spoort het College vrouwen aan om aan de bel te trekken zodra zij het idee hebben vanwege hun zwangerschap of moederschap te zijn benadeeld. Alleen dan is het mogelijk om problemen bloot te leggen en tot oplossingen te komen, zowel voor henzelf als voor alle toekomstige moeders die actief (willen) zijn op de arbeidsmarkt.



1 Inleiding

Een contractverlenging mislopen. Of een promotie, of een periodieke salarisverhoging. Een werkgever die plotseling heel kritisch gaat kijken hoe een medewerker functioneert. Afgewezen worden bij een sollicitatie. De reden voor deze benadelingen: een zwangerschap of een pasgeboren kind. Het zijn allemaal vormen van zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Zwangerschapsdiscriminatie is niet alleen in strijd met de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving, het heeft ook forse impact op het leven van duizenden gezinnen.

1.1 Gezinsvorming uitstellen vanwege een tijdelijk contract

Het Centraal Bureau voor de Statistiek constateerde in 2017¹ dat vrouwen met een tijdelijk contract minder snel moeder worden dan vrouwen met een vast contract.² Vrouwen met een flexibel contract blijken vaker te wachten met het krijgen van hun eerste kind dan vrouwen die (al) een vast contract hebben. Vooral hoger opgeleide vrouwen met een voltijd flexibel contract stellen hun zwangerschap vaker uit, in afwachting op een betere arbeidssituatie. Het verschil in gezinsvorming tussen tijdelijke en vaste contracten bleek al een aantal jaren onveranderd te bestaan, maar door de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt de totale maatschappelijke impact steeds groter. Jongvolwassenen vinden het belangrijk om eerst een vaste baan te hebben voordat ze kinderen krijgen³, maar het duurt steeds langer voordat zij deze mijlpaal bereikt hebben en krijgen mede daarom ook pas op steeds latere leeftijd kinderen.⁴

1 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/39/vrouwen-met-flexbaan-minder-vaak-moeder>

2 Dat komt niet alleen doordat vrouwen met een tijdelijk contract gemiddeld jonger zijn dan vrouwen met een vast dienstverband, en mogelijk dus (nog) geen kinderen hebben. Ook wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in leeftijd, herkomst en inkomen blijven de verschillen in gezinsvorming tussen vaste en tijdelijke contracten bestaan. Voor hoger opgeleiden geldt dat flexibele arbeid geen belemmering is voor een vaste samenwoonrelatie, maar wel voor gezinsvorming. De arbeidsmarktpositie van de vader heeft geen invloed. Zodra vrouwen eenmaal moeder zijn, wordt de kans op een tweede kind niet meer beïnvloed door een onzekere arbeidsmarktsituatie.

3 <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/42/opvattingen-over-de-timing-van-het-ouderschap>

4 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op>

Vrouwen met een tijdelijk contract lijken door het uitstellen van gezinsvorming totdat een vast contract in zicht is, te anticiperen op het risico om benadeeld te worden vanwege een zwangerschap. Deze zorg is niet onterecht. Uit dit onderhavige onderzoeksrapport zal – wederom – blijken dat vrouwen met een tijdelijk contract een groot risico lopen op zwangerschapsdiscriminatie.

1.2 Onderzoeken en beleidsmaatregelen

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) ontvangt dagelijks vragen en meldingen over zwangerschapsdiscriminatie. Ook doet het regelmatig uitspraken in oordelen waarbij vrouwen het vermoeden hebben te zijn gediscrimineerd door hun (beoogde) werkgever vanwege hun zwangerschap of recent moederschap. In 2012 deed het College (toen nog Commissie Gelijke Behandeling) voor het eerst onderzoek naar de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland en vond dat bijna de helft van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en kinderen krijgen, vermoedelijk is gediscrimineerd vanwege een zwangerschap of moederschap.⁵ Het College herhaalde dit surveyonderzoek in 2016 en constateerde toen dat er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland in vier jaar tijd niets was veranderd.⁶ Het berekende toen dat jaarlijks meer dan 50.000 vrouwen hiermee te maken krijgen. Het College riep de Rijksoverheid op te komen met een gericht actieplan om zwangerschapsdiscriminatie aan te pakken.

Aan deze oproep is gehoor gegeven en in maart 2017 lanceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie.⁷ Inmiddels is het actieplan ondergebracht bij het brede Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021.⁸ Het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie zette in op het verbeteren van voorlichting, handhaving en

5 Commissie Gelijke Behandeling (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.

6 College voor de Rechten van de Mens (2016). *Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

7 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/03/22/kamerbrief-actieplan-zwangerschapsdiscriminatie>

8 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/06/19/hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021>

meldingsbereidheid. Het College was positief over het actieplan, maar zag ook dat veel van de maatregelen gericht waren op voorlichting en er verhoudingsgewijs weinig inzet was op betere handhaving en naleving. Bovendien waren de voorlichtingsinitiatieven vooral gericht op vrouwen in plaats van werkgevers en waren dit vooral (bestaande) initiatieven van andere partijen.

In de zomer van 2020 heeft de ministerraad ingestemd met het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.⁹ Dit voorstel verplicht bedrijven straks om beleid te voeren dat ziet op gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie. Het College ziet dit wetsvoorstel als een grote stap vooruit. Mede omdat hiermee de bevoegdheden van de Inspectie SZW worden uitgebreid en zij straks ook toezicht kan houden op het werving en selectiebeleid van bedrijven. Iets dat in het kader van bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie zonder meer noodzakelijk is.

1.3 Doel van nieuw onderzoek

In navolging op de eerdere onderzoeken uit 2012 en 2016 heeft het College voor de Rechten van de Mens nieuw onderzoek uitgevoerd onder vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en in de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen. Het doel van dit onderzoek is een nieuwe stand van zaken achterhalen in de aard en omvang van discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap op de arbeidsmarkt in Nederland. Hiermee kan een inschatting gegeven worden hoe vaak vrouwen op het werk of bij het zoeken naar werk discriminatie meemaken zodra ze kinderen krijgen en op welke manieren dit gebeurt. Niet alleen wordt gekeken of werkende en werkzoekende vrouwen (vermoedelijk) discriminatie hebben meegemaakt, maar ook of ze hun eigen ervaringen als zodanig weten te herkennen, of zij zich verdiepen in hun rechten en plichten omtrent zwangerschap en werk, en of zij melding maken van discriminatie en waarom (niet).

Bijkomend doel van het onderzoek is een vergelijking maken met de vorige metingen, met name die uit 2016, onder meer in hoeverre de aard en omvang, de mate van herkenning en algemene kennis van zwangerschapsdiscriminatie al dan niet zijn veranderd in de afgelopen jaren. Een tweede bijkomend doel is het achterhalen in hoeverre recente beleidsinterventies

hebben bijgedragen aan het bestrijden van zwangerschapsdiscriminatie. Drie voorlichtingsmaatregelen die de afgelopen jaren zijn ingezet worden (bij benadering) getoetst op hun effectiviteit. In het onderzoek is deze keer ook gekeken naar in hoeverre een kind krijgen naar eigen zeggen impact heeft gehad op carrière-ontwikkelingen en persoonlijk welzijn.

Net als bij de vorige publicaties spreekt dit onderzoek op basis van het onderzoeksmateriaal over 'vermoedelijke' zwangerschapsdiscriminatie. Het doelt hiermee op situaties die werknemers of werkzoekenden hebben meegemaakt die met grote waarschijnlijkheid zwangerschapsdiscriminatie betreffen, maar wat op basis van alleen een enquête niet met absolute zekerheid vastgesteld kan worden. In Hoofdstuk 3 wordt dit nader toegelicht. Discriminatie vanwege zwangerschap of pril/recent moederschap wordt gemakshalve afgekort als 'zwangerschapsdiscriminatie' met de attentie dat zowel beide, als enkel de zwangerschap of juist alleen het nieuwe moederschap als grond van discriminatie van toepassing is. Bij mogelijke discriminatie bij de terugkeer op het werk na het zwangerschaps- en bevallingsverlof is er immers geen sprake meer van een zwangerschap.

1.4 Leeswijzer

Deze publicatie is als volgt opgebouwd. Het rapport start met een juridisch kader (Hoofdstuk 2), waarna de opzet en methode van dit onderzoek worden besproken (Hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 tot en met 9 beschrijven vervolgens resultaten over de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie bij verschillende fases van arbeid. Hoofdstuk 9 gaat in op de mate waarin werknemers hun eigen ervaringen als zwangerschapsdiscriminatie herkennen, de mate waarin zij zich verdiepen in hun rechten en plichten en hun (indicatieve) kennisniveau van zwangerschapsdiscriminatie. Hoofdstuk 10 bespreekt het meldgedrag en meldingsbereidheid onder werkende en werkzoekende vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld, waarna Hoofdstuk 11 ingaat op de registraties van meldingen en verzoeken om oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens. Hoofdstuk 12 vergelijkt de uitkomsten van dit onderzoek met de vorige metingen en belicht vervolgens de recent ingezette beleidsmaatregelen om informatievoorziening te verbeteren en hun effectiviteit. Hoofdstuk 13 staat stil bij de impact van een zwangerschap op het werkleven en een aantal andere persoonlijke gevolgen. Tot slot vat Hoofdstuk 14 de belangrijkste conclusies uit het rapport samen en formuleert daarbij aanbevelingen aan de Rijksoverheid, werkgevers en werknemers.

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/07/03/wettelijke-plicht-voor-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>

2 Juridisch kader

Het discriminatieverbod is neergelegd in verschillende internationale verdragen, Europese richtlijnen en in de nationale gelijkebehandelingswetgeving. Het verbod van onderscheid op grond van geslacht heeft ook betrekking op zwangerschap. Het doel hiervan is de bescherming van de gezondheid van de vrouw en het kind tijdens en vlak na de zwangerschap. Om die reden hebben werknemers recht op zestien weken zwangerschapsverlof. Het verlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum (art 3:1 Wet arbeid en zorg). Gedurende deze zestien weken geldt er een arbeidsverbod vanaf vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot zes weken na de bevalling (art. 4:6 Arbeidstijdenwet).

Naast de bescherming van de gezondheid van de vrouw en het kind heeft het discriminatieverbod ten doel dat vrouwen en mannen gelijkelijk kunnen participeren op de arbeidsmarkt, waarbij het voor vrouwen die net moeder zijn geworden mogelijk wordt gemaakt om arbeid en zorg te combineren. Hieronder volgt een uiteenzetting van de relevante regelgeving waaraan zwangere en pas bevallen vrouwen bescherming kunnen ontleenen ten einde bovenstaande doelen zoveel mogelijk te bereiken. Hierbij maken wij een onderscheid tussen regels die in Internationaal (de Verdragen) en Europees verband (Richtlijnen) zijn opgesteld en de nationale gelijkebehandelingswetgeving waaraan het College toetst.

2.1 Internationale en Europese regelgeving

Verschiedende internationale verdragen verbieden discriminatie op grond van geslacht. Dit verbod is onder andere neergelegd in artikel 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten (IVBPR). Internationale verdragen leggen in de eerste plaats aan staten de verplichting op om passende maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen. Hier ligt dus een belangrijke taak bij de overheid. Zo verplicht artikel 11 van het VN-Vrouwenverdrag staten om passende maatregelen te nemen om discriminatie van vrouwen in verband met zwangerschap en werk te voorkomen. Deze bepaling is niet bij de rechter afdwingbaar. Dit kan alleen als de bepaling naar haar inhoud eenieder kan verbinden (rechtstreeks werkende verdragsbepaling). Dit betekent – kort gezegd – dat de norm voldoende nauwkeurig omschreven moet zijn zodat voor de rechter duidelijk is welke rechten hieruit voortvloeien.

De rechter heeft uitgemaakt dat artikel 26 IVBPR en artikel 14 EVRM wel rechtstreekse werking hebben.

Daarnaast zijn er verschillende Europese richtlijnen die discriminatie verbieden. Lidstaten zijn verplicht om de Europese richtlijnen te implementeren in de nationale wetgeving. De Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving is in belangrijke mate een uitwerking van de Europese richtlijnen. De belangrijkste richtlijnen ten aanzien van het verbod van onderscheid op grond van geslacht bij de arbeid zijn Richtlijn 2006/54/EG (herschikingsrichtlijn) en Richtlijn 92/85/EEG (zwangerschapsrichtlijn). Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ) heeft verschillende uitspraken gedaan waarin het aangeeft hoe de betreffende richtlijnen moeten worden uitgelegd. De rechter en het College moeten de nationale wetgeving conform de EU-richtlijnen en de uitspraken van het HvJ EU uitleggen, met dien verstande dat de richtlijnen minimumnormen bevatten. De nationale wetgeving kan dus meer bescherming bieden.

2.2 Nationale wetgeving

De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Dit is vastgelegd in artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Onderscheid is verboden bij:

- De werving en selectie, het aangaan van een arbeidsverhouding, het verlengen van een contract;
- De arbeidsomstandigheden (waaronder de bejegening van werknemers);
- De arbeidsvoorwaarden;
- De bevordering;
- De beëindiging van een arbeidsverhouding;
- De arbeidsbemiddeling;
- De uitoefening van het vrije beroep.

2.2.1 Algemene uitgangspunten

Als een werkgever onderscheid maakt op grond van zwangerschap, bevalling en/of moederschap is sprake van direct onderscheid. Dit kan immers enkel vrouwen treffen. Direct onderscheid is verboden behoudens wettelijke uitzonderingen ter bescherming van de vrouw. Doorgaans betekent dit dat als een werkgever onderscheid maakt vanwege zwangerschap hiervoor geen rechtvaardiging zal zijn en dit dus verboden is. Een vrouw mag evenmin nadeel ondervinden als zij afwezig of verminderd inzetbaar is in verband met zwangerschapsverlof en/of zwangerschapsgerelateerde

ziekte die optreedt voor het verlof. Deze zijn onlosmakelijk verbonden met de zwangerschap zelf. Een werkgever die een werknemer benadeelt in verband met deze afwezigheid zal direct onderscheid maken op grond van geslacht (HvJ EU, 14 juli 1994, nr. C-32/93 (Webb) en daarmee handelen in strijd met de wet. Omdat discriminatie vaak moeilijk te bewijzen is, geldt er een 'verlichte bewijslast'. Het is aan de werknemer die zich gediscrimineerd voelt om feiten aan te voeren die onderscheid kunnen doen vermoeden. Als de werknemer hierin slaagt is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij niet in strijd heeft gehandeld met de wet.

2.2.2 Werving en selectie, aangaan van een arbeidsverhouding, contractverlenging

Artikel 7:646, lid 1 BW/artikel 1b, lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB/artikel 5 lid 1, onderdeel a en c in samenhang met artikel 1 AWGB

Een werkgever mag een werknemer niet afwijzen voor een functie vanwege haar zwangerschap, bevalling en/of moederschap. Dit mag ook geen reden zijn om een contract niet te verlengen. Een besluit om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, geldt in het kader van de gelijkebehandelingswetgeving namelijk als een besluit betreffende het (niet) aangaan van een arbeidsovereenkomst (HvJ EU, 4 oktober 2011, nr. C-438/99 (Jimenez Melgar)). Als een werknemer wordt afgewezen voor een functie of niet in aanmerking komt voor een contractverlenging in verband met haar (afwezigheid als gevolg van haar) zwangerschap zal de werkgever direct onderscheid maken op grond van geslacht en dit is verboden.

Een sollicitant hoeft een werkgever niet te vertellen dat zij zwanger is. Dit mag voor een werkgever immers geen reden zijn om de werknemer af te wijzen. (HvJ EU, 4 oktober 2001, nr. C 109/00 (Tele Dan Mark)).

2.2.3 Arbeidsomstandigheden

Artikel 7:646, lid 1 BW/artikel 1b, lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB/artikel 5 lid 1, onderdeel h in samenhang met artikel 1 AWGB

Een werkgever dient zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. In dat kader dient de werkgever erop toe te zien dat werknemers en derden zich onthouden van discriminatie, waaronder het maken van discriminerende opmerkingen. Uit deze zorgplicht vloeit ook voort dat een werkgever klachten over discriminatie zorgvuldig moet behandelen en hiernaar een onderzoek moet instellen. Een zorgvuldige klachtbehandeling vereist een deugdelijk en objectief onderzoek, met onder meer hoor en wederhoor. Zo nodig moet de werkgever passende maatregelen nemen. De uitkomst van het

onderzoek moet worden teruggekoppeld aan de klager zodat voor de klager duidelijk is wat er naar aanleiding van de klacht is gedaan.

2.2.4 Arbeidsvoorwaarden

Artikel 7:646, lid 1 BW/artikel 1b, lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB/artikel 5 lid 1, onderdeel e in samenhang met artikel 1 AWGB

Onder arbeidsvoorwaarden vallen onder andere de beloning, de mogelijkheid om opleidingen te volgen, de werktijden, de inhoud van de functie, het recht op terugkeer na afloop van het zwangerschapsverlof of ouderschapsverlof. Na afloop van het zwangerschapsverlof heeft de werknemer het recht om te profiteren van verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken (art. 15 Richtlijn 2006/54/EG).

Beloning

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting (art. 7:629, vierde lid BW). De werknemer heeft recht op een zwangerschapsuitkering van het UWV (art. 3:1 Wet arbeid en zorg (WAZO)). De zwangerschapsuitkering bedraagt 100% van het dagloon, maar is gemaximeerd tot € 222,78 (max-dagloon voor 2020). In veel cao's is echter geregeld dat de werkgever het loon aanvult gedurende het zwangerschapsverlof wanneer vrouwen meer dan het maximale dagloon verdienen. Omdat de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft gedurende het zwangerschapsverlof hoeft hij over deze periode ook geen bonus uit te keren, mits de bonus kan worden aangemerkt als loon, bijvoorbeeld in geval van een prestatiebonus (Gerechtshof Amsterdam, 27 april 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BM2034, zie ook oordeel van het College voor de Rechten van de Mens 2011-79 en 80). Een vitaliteitsbonus, die wordt verstrekt als een werknemer zich gedurende een bepaalde periode niet ziek heeft gemeld, wordt niet aangemerkt als loon, omdat er onvoldoende band is met de verrichte arbeid (oordeel 2011-80).

Opleiding

Een werkgever mag een werknemer niet benadelen in verband met haar zwangerschap bij de mogelijkheid om onderwijs/scholing/opleiding te volgen. Het HvJ EU oordeelde dat een werkgever in strijd handelde met het discriminatieverbod door een werknemer uit te sluiten van een opleiding omdat zij een periode afwezig was vanwege haar zwangerschaps- en bevallingsverlof (HvJ EU 6 maart 2014, C-595/12 (Loredana Napoli), zie ook oordeel 2015-19).

Werktijden/inhoud van de functie

Een werkgever mag de arbeidsomvang (aantal uren dat werknemer werkt) of de inhoud van de functie niet wijzigen in verband met de zwangerschap van de werknemer, tenzij dit dient ter bescherming van de veiligheid of gezondheid van de werknemer/het kind. De werkgever is verplicht om de arbeidsplaats en de arbeid die wordt verricht door de zwangere werknemer aan te passen om de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer te waarborgen (art. 4 Arbeidsomstandighedenwet). Dit geldt ook voor de arbeidstijden (art. 4:5 Arbeidstijdenwet). Hierin is ook geregeld dat een werkgever een zwangere werknemer in gelegenheid stelt om de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Zij mag daarbij niet worden gekort op haar beloning als zij hierdoor verhinderd is om haar arbeid te verrichten (art. 4 lid 6, Arbeidstijdenwet).

Recht op terugkeer in de eigen functie

Als een werknemer na afloop van haar zwangerschapsverlof weer aan het werk gaat, heeft zij het recht om onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden terug te keren in haar eigen functie (art. 15 Richtlijn 2006/54/EG, oordeel 2012-59). Een werkgever mag een werknemer hierbij niet benadelen vanwege haar zwangerschap.

Ouderschapsverlof

Om een betere combinatie van arbeid en zorgtaken mogelijk te maken hebben werknemers (zowel de moeder als de vader) recht op ouderschapsverlof (art. 6:1 Wet arbeid en zorg). De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt (art 6:1a Wet arbeid en zorg).

2.2.5 De bevordering (promotie)

Artikel 7:646, lid 1 BW/artikel 1b, lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB/artikel 5 lid 1, onderdeel g in samenhang met artikel 1 AWGB

Een werkgever mag een werknemer niet benadelen bij de promotiekansen binnen het bedrijf om redenen die verband houden met haar zwangerschap. Het HvJ EU oordeelde dat sprake is van discriminatie als een werknemer niet in aanmerking komt voor een promotie, omdat zij geen beoordeling heeft gehad als gevolg van haar afwezigheid in verband met haar zwangerschapsverlof (HvJ EU, 30 april 1998, nr. C-139/95 (Thibault)).

2.2.6 De beëindiging van de arbeidsverhouding

Artikel 7:646, lid 1 BW/artikel 1b, lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB/artikel 5 lid 1, onderdeel c in samenhang met artikel 1 AWGB

Uitgangspunt is dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen als een werknemer zwanger is of zwangerschapsverlof heeft en in de eerste zes weken nadat de werknemer - na het zwangerschapsverlof - weer begint met werken (art. 7:670 BW, lid 2). Op dit opzegverbod gelden enkele uitzonderingen (art 7:670a, lid 2 BW). Daarnaast houdt het discriminatieverbod in dat een werkgever de arbeidsverhouding niet mag beëindigen vanwege de zwangerschap van een werknemer, of wegens afwezigheid gedurende de periode waar de werknemer zwanger was als gevolg van een zwangerschapsgerelateerde ziekte (HvJ EU, 8 november 1990, nr. C-179/88 (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark)).

2.2.7 Arbeidsbemiddeling

Artikel 5 lid 1, onderdeel b in samenhang met artikel 1 AWGB

Uitzend- en bemiddelingsbureaus hebben een eigen verantwoordelijkheid om niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving te handelen. Dit betekent onder andere dat zij hiernaar onderzoek moeten doen wanneer er aanwijzingen zijn dat er (mogelijk) sprake is van ongelijke behandeling door de inlener/opdrachtgever. Ook moeten zij hen erop aanspreken als inleners of opdrachtgevers zich schuldig maken aan discriminatie. Dit is ook het geval als de werknemer niet in dienst treedt bij de arbeidsbemiddelaar, maar bij de opdrachtgever zelf (oordeel 2014-63). Als een werknemer in dienst treedt bij het bemiddelingsbureau/uitzendbureau en te werk wordt gesteld bij een inlener/opdrachtgever, rust op het uitzendbureau als werkgever daarnaast de verplichting om zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving (oordeel 2016-2).

2.2.8 De uitoefening van het vrije beroep

Artikel 6 AWGB

In de hierboven beschreven situaties is steeds sprake van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt van de wetgever is dat het discriminatieverbod van toepassing is op het gehele terrein van arbeid en daarmee ook in situaties waarin geen gezagsrelatie is. Die situaties worden getoetst aan het verbod van onderscheid bij de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep.



3 Onderzoeksopzet

3.1 Hoofdvraag

Zoals in het eerste hoofdstuk omschreven, heeft dit onderzoek als doel om een nieuwe stand van zaken te achterhalen in de aard en omvang van discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap in Nederland. Bijkomende doelen zijn om deze stand van zaken te vergelijken met de vorige metingen (met name die van 2016) en om een aantal beleidsinterventies te toetsen op effectiviteit. Het onderzoek hanteert de volgende hoofdvraag:

Wat is de stand van zaken in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt anno 2019?

Dit onderzoek is een herhaling van eerdere metingen die door het College voor de Rechten van de Mens zijn verricht in 2012 en 2016. In het onderzoek wordt nagegaan hoe vaak vrouwen (vermoedelijk) discriminatie meemaken vanwege zwangerschap of moederschap op het werk of bij het zoeken naar werk en de wijze waarop. Hierbij worden verschillende fases van arbeid onderscheiden: bij sollicitaties, bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst, bij arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsomstandigheden en bij beëindigingen van arbeidsrelaties. Hierbij zijn niet alleen vragen gesteld over of vrouwen bepaalde situaties hebben meegemaakt, maar ook of zij zich in deze fases van arbeid gediscrimineerd voelden vanwege zwangerschap of moederschap.

3.2 Steekproef en respons

Het onderzoek is uitgevoerd op basis van een enquête onder vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen (en zelf de biologische moeder zijn). Net als bij de voorgaande metingen is hiervoor het respondentenpaneel NIPObase van onderzoeksbureau Kantar Public (voorheen: TNS NIPO) geraadpleegd. Kantar Public onderhoudt zelf dit paneel op basis van uitnodiging, wat een methodisch kwaliteitsvoordeel heeft ten opzichte van panelen met zelfaanmelding. Het andere voordeel van dit paneel is dat grotendeels al vooraf bekend was welke (vrouwelijke) panelleden in de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen.

Per email zijn deze vrouwen uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal zijn 2.362 potentiële respondenten benaderd voor deelname, van wie 1.241 de vragenlijst voltooiden (respons van 53%).¹⁰ Handmatig zijn 86 respondenten verwijderd omdat hun jongste kind niet in de voorgaande vier jaar was geboren en vijf respondenten zijn verwijderd vanwege tegenstrijdige antwoorden in de vragenlijst, waardoor de kwaliteit van hun deelname te twijfelachtig was. In totaal namen hiermee 1.150 vrouwen succesvol deel aan het onderzoek in 2019. Uit de analyse op basis van de beschikbare panel-achtergrondkenmerken van vrouwen die gereageerd hebben en die niet gereageerd hebben, blijkt dat de respons representatief is voor de benaderde groep. Alleen onder vrouwen van 40 jaar en ouder was de respons gemiddeld iets lager. Er is een weegfactor aangemaakt op basis van leeftijd, woonregio en de leeftijd van het jongste kind. Deze weegfactor kon alleen voor respondenten uit 2019 worden aangemaakt en had geen noemenswaardige invloed op de resultaten.

Vragen over ervaringen omtrent zwangerschapsdiscriminatie zijn alleen gesteld aan vrouwen die actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, oftewel werkend en/of werkzoekend waren. Van de in totaal 1.150 respondenten uit het databestand, waren er 973 actief op de arbeidsmarkt ten tijde van hun zwangerschap. Van hen hadden 939 respondenten een baan in loondienst. 538 respondenten hebben in de afgelopen vier jaar (ook) gesolliciteerd. Vragen over kennis van zwangerschapsdiscriminatie zijn gesteld aan alle respondenten, dus ook aan de niet-werkende vrouwen. In Bijlage Tabel 1 staan de frequenties van alle achtergrondkenmerken van de respondenten.

Het veldwerk is uitgevoerd tussen 22 november en 4 december 2019. Dit is een kleine vier jaar na het veldwerk van het vorige onderzoek in maart 2016. In het rapport wordt daarom gesproken over een verschil 'ten opzichte van vier jaar geleden'. Gezien de veldwerkperiode heeft de maatschappelijke impact van het COVID-19 virus op de arbeidsmarktsituatie in Nederland geen (aannemelijke) invloed gehad op de onderzoeksresultaten van 2019.

¹⁰ 1.044 genodigden hebben de vragenlijst niet geopend (44%), 46 deelnemers zijn tussentijds afgehaakt (2%) en 31 deelnemers zijn de vragenlijst uitgeleid (1%) omdat 20 van hen geen kind kregen tussen 2014-2019 en 11 niet de biologische moeder waren.

3.3 Vraagstelling en analyse

In de vraagstelling zijn concrete situaties aan respondenten voorgelegd met de vraag of zij die situaties hebben meegemaakt. Indien het geval, kan het door de formulering vrijwel geen twijfel lijden dat er bij die ervaringen sprake was van zwangerschapsdiscriminatie. Dit is bijvoorbeeld verondersteld met de vraag ‘Heeft u in de afgelopen vier jaar meegemaakt dat uw zwangerschap is opgegeven als reden om de sollicitatieprocedure af te breken?’ en de stelling ‘Ik heb dagen van mijn zwangerschapsverlof en/of bevallingsverlof moeten compenseren met vakantiedagen’. Desondanks kan op basis van alleen een enquête niet met absolute zekerheid vastgesteld worden dat er sprake was van discriminatie. Daarom wordt in dit rapport gesproken over ‘vermoedelijke’ of ‘mogelijke’ zwangerschapsdiscriminatie.

Om veranderingen in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland in kaart te brengen, zijn zoveel mogelijk dezelfde vragen voorgelegd als in de enquête uit 2016. Desalniettemin is de vragenlijst van 2019 iets aangepast door aangescherpte antwoordcategorieën bij twee items. De consequentie hiervan is dat niet alle uitkomstmaten die over 2019 worden gerapporteerd geschikt zijn voor de vergelijking met 2016. Daarom zijn voor de vergelijking tussen 2016 en 2019 alleen de variabelen meegenomen die zijn aangemaakt op basis van vragen die in beide jaren op dezelfde wijze zijn gesteld. In de resultaathoofdstukken worden deze verschillen nader belicht. In Bijlage Tabel 2 en 3 staan alle totaalscores weergegeven voor de belangrijkste uitkomstmaten van 2019, met daarnaast de scores van de aangepaste uitkomstmaten voor de vergelijking tussen 2016 en 2019 (inclusief vermelding van welke variabelen hierbij zijn opgenomen). Voor de vergelijking tussen de jaargangen 2012 en 2016 kan, naast een aantal vermeldingen over 2012 in het onderhavige rapport, het onderzoeksrapport uit 2016 worden geraadpleegd.

Alle figuren en tabellen in de komende hoofdstukken hebben betrekking op de resultaten van de enquête uit 2019, tenzij anders staat aangegeven. Voor de analyse is gebruikt gemaakt van Chi-kwadraattoetsen, T-toetsen en ANOVA-toetsen (en in sommige gevallen van non-parametrische toetsen) en zijn uitkomsten waar relevant geacht gecontroleerd voor persoons-, baan- en/of bedrijfskenmerken middels regressieanalyses. Verschillen tussen groepen en andere verbanden worden alleen in de tekst besproken indien deze statistisch significant ($p < 0.05$) en betekenisvol zijn. Specifieke resultaten kunnen worden opgevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens.

4 De sollicitatie

Van de geënquêteerde vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen, heeft bijna de helft in die periode gesolliciteerd naar een baan. Hierbij werd opvallend vaak gesproken over het (aanstaande) ouderschap, namelijk bij twee-derde van de gesprekken. Bij één op de tien van de vrouwen die solliciteerden werd haar zwangerschap, moederschap of kinderwens expliciet als reden genoemd om de sollicitatieprocedure stop te zetten. Bij nog eens één op de tien vrouwen heerste het vermoeden dat zij zijn afgewezen wegens zwangerschap, moederschap of een kinderwens zonder dat dit expliciet werd gezegd. De kans om (vermoedelijk) afgewezen te worden om een van deze redenen is nog even groot ten opzichte van 2016. Wanneer de vrouw zelf het onderwerp aankaart en de werkgever hier ook nog vragen over stelt, is de kans op afwijzing het grootst.

Zwangerschap, moederschap of een (mogelijke) kinderwens mogen nooit een reden zijn om afgewezen te worden voor een baan.¹¹ Het mag ook niet één van de redenen zijn. Wanneer dit wel het geval is, is er sprake van discriminatie op grond van geslacht. Het bespreken van een zwangerschap, moederschap of kinderwens tijdens een sollicitatiegesprek is op zichzelf niet verboden, maar wanneer de werkgever hiernaar informeert wekt dit wel sterk de indruk dat dit een rol kan spelen in het besluit om iemand wel of niet aan te nemen. Het is voor een werkgever dan al bijna niet meer te bewijzen dat een zwangerschap, moederschap of kinderwens niet heeft meegewogen bij een afwijzing. Hiertoe kan een werkgever echter wel verplicht worden bij vermoedens van discriminatie, in het kader van de verlichte bewijslast (zie ook 2.2.1).

Van de 1.150 vrouwen die in 2019 voor dit onderzoek zijn ondervraagd, hebben 538 vrouwen gesolliciteerd in de vier jaar die daaraan vooraf gingen. Van deze vrouwen was ruim een kwart zwanger tijdens het solliciteren. Alle vrouwen die hebben gesolliciteerd zijn in de enquête bevraagd over de mate waarin zij tijdens het sollicitatiegesprek vragen kregen over hun zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens. Daarnaast konden zij aangeven of zij (een van) deze onderwerpen zelf ter sprake hebben gebracht. Hier wordt in paragraaf 4.1 dieper op ingegaan. In paragraaf 4.2 wordt vervolgens stilgestaan bij de mate waarin zwangerschap, moederschap of een kinderwens (vermoedelijk) een rol speelde in het besluit om vrouwen niet aan te nemen. In paragraaf 4.3 wordt

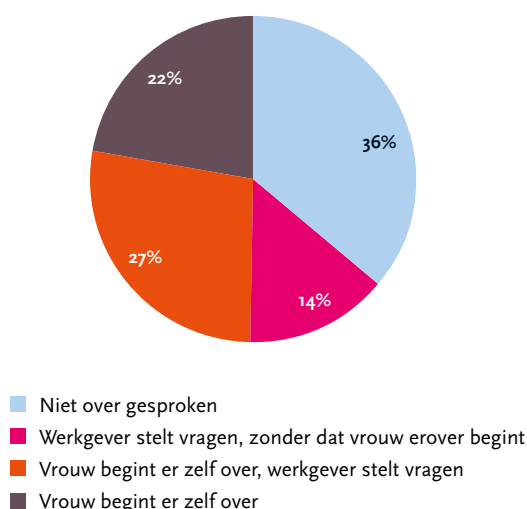
dieper ingegaan op de problemen waar vrouwen die werken via een uitzendbureau tegenaan lopen. Tot slot worden specifieke achtergrondkenmerken van sollicitanten die de kans vergroten om te worden gediscrimineerd tijdens de wervings- en selectiefase besproken in paragraaf 4.4.

4.1 Het gesprek

Van de vrouwen die in de periode 2016 tot en met 2019 hebben gesolliciteerd werd in een op de drie gevallen (36%) niet gesproken over zaken die betrekking hebben op het ouderschap (Figuur 4.1). Echter, in ongeveer de helft van de gesprekken (49%) heeft de vrouw zelf een van deze onderwerpen aankaart. Bij meer dan de helft hiervan werden daarover vervolgens vragen gesteld door de potentiële werkgever (27% van alle solliciterende vrouwen). Bij 14% kaartte de werkgever een van deze onderwerpen aan zonder dat de vrouwen hier zelf over begonnen waren.

Uit de meldingen bij het College blijkt dat vrouwen zelf zaken omtrent (aanstaand) ouderschap ter sprake brengen omdat ze zeker willen zijn van een goede relatie met hun potentiële werkgever, of uit principiële overwegingen. Ook kan een afwijzing bij een eerdere sollicitatie om een van deze redenen aanleiding zijn om open kaart te spelen in volgende sollicitatiegesprekken.

Figuur 4.1 – Wordt er bij sollicitatiegesprek gesproken over (aanstaand) ouderschap? (N=538)



Van de solliciterende vrouwen maakte 41% dus mee dat de werkgever vragen stelde over zaken die te maken hebben met ouderschap. Deze vragen hadden met

¹¹ De enige uitzondering hierop is ter bescherming van de gezondheid van de vrouw, bijvoorbeeld indien voor een functie gewerkt moet worden met gevaarlijke stoffen in een laboratorium.

name betrekking op het combineren van het werk met de zorg voor kinderen (24%) en op het moederschap (16%) (Tabel 4.1). In mindere mate werden er vragen gesteld over een eventuele kinderwens (12%) of

zwangerschap (6%). Wanneer er alleen wordt gekeken naar vrouwen die (ook) zwanger waren tijdens het solliciteren (N=144), werd er in 19% van de gevallen gevraagd naar de zwangerschap.

Tabel 4.1 – Tijdens sollicitatiegesprek door werkgever gevraagd naar zwangerschap, moederschap, kinderwens en/of combineren van baan met zorgtaken

Vragen naar zwangerschap, moederschap/zorgtaken en kinderwens?	% (N)	Ja, gevraagd naar*	% (N)
Ja	41% (222)	Combineren zorg kinderen en baan	24% (130)
		Moederschap	16% (88)
		Kinderwens	12% (62)
		Zwangerschap	6% (31)
Nee	59% (316)		
Totaal	100% (538)		

* Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages niet op tot 41%.

4.2 De afwijzing

Anno 2019 zegt één op de tien vrouwen te hebben meegemaakt dat zij werd afgewezen voor een baan en dat hun zwangerschap, moederschap of kinderwens als reden werd opgegeven (zie Tabel 4.2). Indien het geval, is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Bij 7% van alle vrouwen die solliciteerden werd zwangerschap als reden genoemd, bij 3% was het moederschap de genoemde oorzaak en in 5% van de gevallen werden vrouwen niet aangenomen omdat zij een kinderwens hadden. Daarnaast had nog eens één op de tien vrouwen het vermoeden dat zij om een van deze redenen werden afgewezen, hoewel dit niet letterlijk werd gezegd. Van de vrouwen die hebben gesolliciteerd had 6% het vermoeden dat haar zwangerschap de reden was en 6% dacht dat zij werd afgewezen omdat zij

moeder is. In 3% van de gevallen dachten vrouwen te zijn afgewezen vanwege een eventuele kinderwens.

Niet alle solliciterende vrouwen waren zwanger in diezelfde periode. Daarom zou het bij een groot deel van de vrouwen niet logisch zijn dat zij worden afgewezen vanwege zwangerschap. Wanneer er alleen wordt gekeken naar de vrouwen die zwanger waren in de periode dat zij solliciteerden (N=144), werd maar liefst 18% van de vrouwen afgewezen vanwege haar zwangerschap en had daarnaast 31% het vermoeden dat dit het geval was zonder dat dit letterlijk werd gezegd. Aan vrouwen die solliciteerden is ook gevraagd of zij zelf het idee hadden dat hun zwangerschap, moederschap of kinderwens een nadeel was tijdens een sollicitatie. Een kwart van hen antwoordde hierop bevestigend, driekwart zei van niet.

Tabel 4.2 – Sollicitatieprocedure door werkgever beëindigd vanwege zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens

	%	Ja, naar reden*	%
Zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens expliciet reden van afbreken sollicitatieprocedure	10% (56)	Zwangerschap	7% (35)
		Moederschap	3% (16)
		Kinderwens	5% (27)
Vermoeden dat zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens expliciet reden van afbreken sollicitatieprocedure is **	10% (55)	Zwangerschap	6% (32)
		Moederschap	6% (32)
		Kinderwens	3% (18)
Niet expliciet benoemd en geen vermoeden van discriminatie	79% (427)		
Totaal	100% (538)		

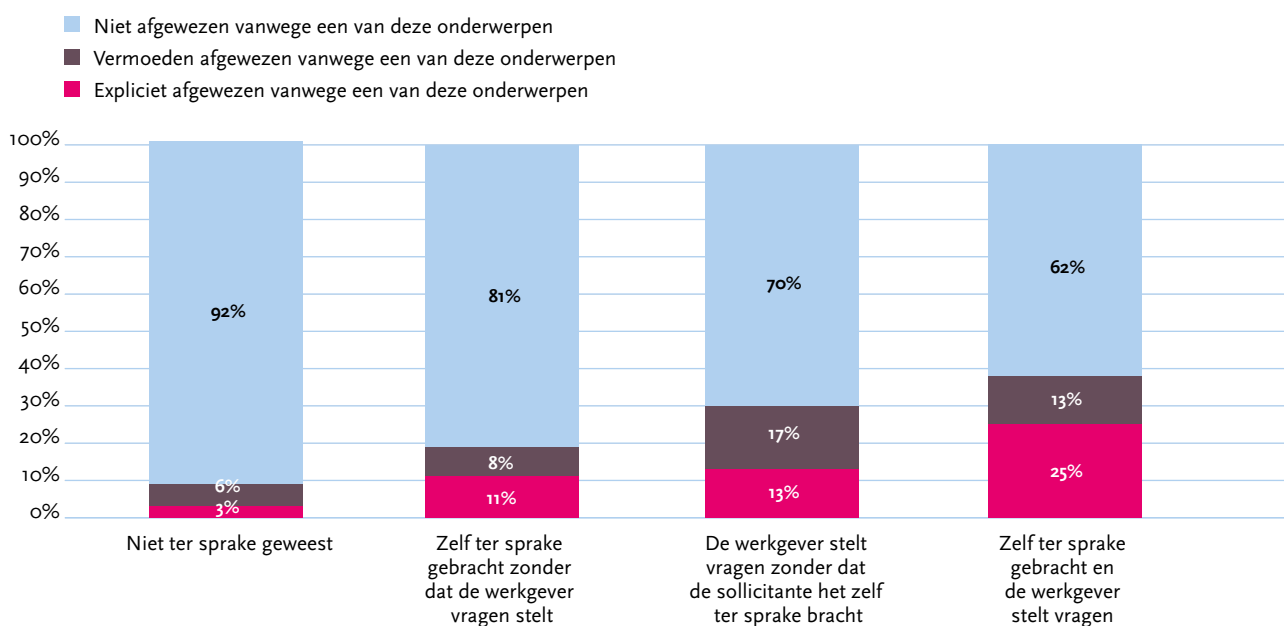
* Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages in beide gevallen niet op tot 10%.

** Vrouwen die aangeven ook expliciet te zijn afgewezen om een van deze redenen, zijn hierbij niet meegenomen.

Wanneer een potentiële werkgever in het sollicitatiegesprek heeft gevraagd naar de zwangerschap, het moederschap of een kinderwens is de kans groter dat een vrouw (vermoedelijk) om deze reden wordt afgewezen (zie Figuur 4.2). Ook het uit eigen beweging aankaarten van een zwangerschap, het moederschap

of een kinderwens vergroot de kans op een discriminatoire afwijzing. Bij vrouwen die in een gesprek zelf beginnen over een van deze zaken en die hier ook nog vragen van de werkgever over krijgen, is kans om hierom afgewezen te worden het grootst.

Figuur 4.2 – Mogelijke discriminatie bij de afwijzing indien zwangerschap, moederschap, (mogelijke) kinderwens of combineren van zorg met baan ter sprake wordt gebracht (N=538)



4.3 Ervaringen met uitzendbureaus

Voor vrouwen die werken via uitzendbureaus is de situatie complexer. Zij krijgen namelijk met eventuele inlenende werkgevers en met het uitzendbureau te maken. Als het gaat om zwangerschapsdiscriminatie kunnen beiden een benadelende rol spelen (zie ook 2.2.7). In de enquête is daarom ook gevraagd naar de ervaringen van vrouwen met betrekking tot uitzendbureaus bij de werving en selectie. Van alle respondenten die in de periode 2016 tot en met 2019 hebben gesolliciteerd, hadden 28 vrouwen een tijdelijk of vast contract bij een uitzendbureau. Aan hen is gevraagd of dit bureau bepaalde diensten heeft geweigerd te leveren vanwege de zwangerschap. Dit was het geval bij vier van de vrouwen (14%). Twee vrouwen gaven aan dat zij alleen in contact werden gebracht met werkgevers die banen aanboden voor na het bevallingsverlof, en één vrouw werd juist alleen voorgesteld aan werkgevers die werknemers zochten tot aan de periode waarop het bevallingsverlof zou ingaan. Dat vrouwen niet op de hoogte werden gesteld van eventuele banen en dat uitzendbureaus niet bereid waren om onderzoek te doen naar de reden van een afwijzing kwam niet voor. Eén vrouw gaf ten slotte aan dat zij in een vroeg stadium al moest vertellen dat zij zwanger was:

“Al vanaf 8 weken moeten vertellen dat ik zwanger was bij potentiële opdrachtgevers. Hierdoor vaak afgewezen.”

In 2017 opende het College voor de Rechten van de Mens een tijdelijk meldpunt wangerschapsdiscriminatie, waarbij in het bijzonder vrouwen met een flexibel contract werden opgeroepen hun ervaring met zwangerschap en werk te delen. Het College ontving in korte tijd veel reacties op het meldpunt (855 in totaal), onder andere van veel vrouwen werkzaam in de uitzendbranche. Het College bundelde de meldingen en riep de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op om extra aandacht te besteden aan deze groep, onder meer door zowel uitzenders als inleners te wijzen op het risico van zwangerschapsdiscriminatie en in het bijzonder om duidelijkheid te verschaffen hoe het uitzendbeding zicht verhoudt met aan zwangerschap gerelateerde ziekte.¹² Dit beding houdt in dat de arbeidsrelatie tussen de uitzendkracht en de uitzender eindigt in geval van ziekte. Deze kan in de praktijk

volgens cao's echter ook worden toegepast indien de ziekte gerelateerd is aan zwangerschap. Het College acht het toepassen van een uitzendbeding bij verminderde inzetbaarheid vanwege aan zwangerschap gerelateerde ziekte in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Tot op heden is hierover nog geen duidelijkheid.

4.4 Risicofactoren op discriminatie in de sollicitatiefase

Er is een aantal factoren die de kans vergroten dat een vrouw wordt afgewezen in de sollicitatiefase vanwege haar zwangerschap of moederschap.¹³ Een werkloosheidsachtergrond blijkt het grootste risico te vormen. Vrouwen die in de vier jaar voorafgaand aan hun zwangerschap langer dan een half jaar werkloos zijn geweest lopen een groter risico op (vermoedelijke) zwangerschapsdiscriminatie bij een sollicitatie (23%) dan vrouwen zonder (noemenswaardige) werkloosheidsachtergrond (8%). Wanneer vrouwen een langere periode niet werkzaam zijn geweest, zal de combinatie van een nieuwe baan met een zwangerschap of met prille moederschap waarschijnlijk als een grotere omschakeling worden geacht dan voor vrouwen die zwanger zijn of net moeder zijn geworden maar daarnaast (bijna) altijd werkzaam zijn geweest. Mogelijk zou dit voor werkgevers een reden kunnen zijn om deze vrouwen minder snel aan te nemen voor een baan. Daarnaast lopen vrouwen die al kinderen hadden tijdens hun laatste zwangerschap een groter risico om discriminatie mee te maken dan vrouwen die nog geen kinderen hadden, maar het aantal kinderen maakt geen verschil.¹⁴ Vrouwen die werken in de profitsector vermoeden vaker dat er sprake is van discriminatie (maar in de profitsector wordt niet expliciet vaker gezegd dat (aanstaand) ouderschap een rol speelt voor afwijzing dan in de non-profitsector). Tot slot maken vrouwen vaker mee dat zij expliciet worden afgewezen vanwege hun zwangerschap of moederschap naarmate zij werken of werk zoeken op een lager beroepsniveau.

12 College voor de Rechten van de Mens (2017). *Meldpuntanalyse Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

13 De volgende factoren zijn getoetst: aantal kinderen tijdens laatste zwangerschap, etniciteit, werkloosheidsachtergrond, complicaties bij de bevalling/gezondheid baby, beroepsniveau, type baan en profit/non-profitsector

14 Dit effect was significant voor de vrouwen die aangaven dat zij expliciet werden afgewezen vanwege een zwangerschap of het moederschap, maar niet voor de vrouwen die zeiden dat zij dit vermoeden.



5 Het aanbieden van een arbeids- overeenkomst

Bij een op de drie ondervraagde vrouwen die op het punt stonden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan tijdens hun meest recente zwangerschap, ging de overeenkomst niet meer door of werd de overeenkomst gewijzigd vanwege de zwangerschap. Aangezien dit geen reden mag zijn om een arbeidscontract te wijzigen of niet door te laten gaan, worden deze situaties als zwangerschapsdiscriminatie aangemerkt. Ten opzichte van 2016 heeft er geen significante afname plaatsgevonden in de mate waarin vrouwen (vermoedelijk) discriminatie meemaken bij het aangaan van een (nieuwe) arbeidsovereenkomst.

Wanneer vrouwen in principe al zijn aangenomen voor een baan, kan het voorkomen dat het bekend maken van de zwangerschap alsnog tot problemen leidt. Er is sprake van discriminatie wanneer vanwege zwangerschap afspraken in het aangeboden contract door de werkgever veranderd worden, of het contract alsnog niet doorgaat. Juridisch gezien valt ook het niet verlengen van een contract onder het niet aangaan van een volgend contract. Omdat het niet verlengen van een contract in de beleving echter dicht bij ontslag ligt, wordt deze vorm van discriminatie in hoofdstuk 8 over beëindigen van arbeidsrelaties behandeld.

Tabel 5.1 – Gevolgen van de zwangerschap op het sluiten van het contract

Het te sluiten contract is veranderd door de zwangerschap?	%	Namelijk	%
Nee	62% (83)	Nee, hoewel mijn zwangerschap bekend was	52% (70)
		Nee, ik heb mijn zwangerschap niet bekend gemaakt	10% (13)
Ja, het contract werd veranderd*	24% (32)	Ja, het aantal uren in het contract werd verminderd	10% (14)
		Ja, de ingangsdatum van de aanstelling is verplaatst naar een datum na het aflopen van mijn bevallingsverlof	7% (10)
		Ja, de einddatum van de aanstelling is verplaatst naar een datum vóór (of op) de dag dat mijn zwangerschapsverlof inging	5% (7)
		Ja, ik kreeg een tijdelijk contract in plaats van een vast contract	3% (4)
		Ja, de duur van het tijdelijke contract werd verkort	0% (0)
Ja, de arbeidsovereenkomst ging niet meer door	10% (13)		
Anders, bijv. zelf afgehaakt	5% (7)		
Totaal	100% (135)		

* Meerdere antwoorden mogelijk bij 'ja het contract werd veranderd'. Daarom tellen de antwoorden niet op naar 24%.

Van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap op het punt stonden om een arbeidsovereenkomst te sluiten (N=135), ging bij 10% de overeenkomst niet meer door vanwege de zwangerschap. Daarnaast werd bij ongeveer een op de vier vrouwen (24%) het contract gewijzigd om deze reden. In totaal gaat het dus om 34% van de vrouwen die op het punt stonden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan tijdens hun meest recente zwangerschap, die hierbij vermoedelijk een vorm van zwangerschapsdiscriminatie hebben meegemaakt. In 2016 was dit gezamenlijke percentage vergelijkbaar (32%). Nieuwe aanstellingen tijdens een zwangerschap gaan dus nog steeds niet goed samen.

Bij de meesten van hen betrof deze wijziging een vermindering van het urenaantal, of werd de ingangsdatum verplaatst naar een datum na het bevallingsverlof. Verder werd bij zeven vrouwen de einddatum gewijzigd naar een datum vóór het bevallingsverlof (of naar de datum waarop het bevallingsverlof zou ingaan). Vier respondenten kregen een tijdelijk contract in plaats van een vast contract. Bij 62% van deze vrouwen bleef de overeenkomst ongewijzigd. Het overgrote deel van deze vrouwen heeft de zwangerschap wel gemeld.

Vrouwen die tijdens het aangaan van een nieuw contract een tijdelijk contract hadden, hebben bijna twee keer zo vaak een situatie meegemaakt die mogelijk discriminerend is geweest (44% bij N=62) als vrouwen die bij een nieuwe aanstelling al een vast contract hadden (25% bij N=73). Een mogelijke verklaring voor dit verschil zou kunnen zijn dat vrouwen met een vast contract een sterkere arbeidsmarktpositie bekleden. Bij het aangaan van een nieuw contract kan dit in hun voordeel werken, waardoor de kans op discriminatie kleiner is.¹⁵ Onderstaande reactie van een respondent laat zien hoe de problemen zich kunnen opstapelen bij vrouwen met een tijdelijk contract. De einddatum van het contract van deze vrouw werd in eerste instantie al verplaatst naar een datum voordat haar verlof zou ingaan.

“Ze hebben daarna geen nieuw contract aangeboden, ondanks dat zij tevreden waren over de uitvoering van mijn werkzaamheden.”

¹⁵ De volgende factoren zijn getoetst: aantal kinderen tijdens de laatste zwangerschap, partner, etniciteit, werkloosheidsachtergrond, complicaties bevalling/gezondheid baby, verzuim door ziekte buiten verlof, type baan en profit/non-profitsector. Het gaat hier om kleine aantallen, waardoor uitkomsten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.



6 Bij arbeids- voorwaarden

In 2019 heeft ruim één op de vier werkende vrouwen (26%) een mogelijk discriminerende ervaring omtrent de arbeidsvoorwaarden meegemaakt vanwege hun zwangerschap of moederschap. Dit kan betrekking hebben op problemen bij het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof, op problemen bij de terugkeer na dit verlof, of op het mislopen van een promotie, salarisverhoging, cursusaanbod of een bonus. In 2016 kreeg ook al 26% van de vrouwen te maken met discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden. Hierin is dus geen afname geweest.

Het kan voorkomen dat werknemers die zwanger of net moeder zijn geworden niet dezelfde arbeidsvoorwaarden genieten als hun collega's. Door bijvoorbeeld hun tijdelijk verminderde inzetbaarheid zouden hun werkgevers geneigd kunnen zijn om een promotie of een periodieke salarisverhoging te onthouden. Of kan het hierdoor als inefficiënt worden gezien om iemand een opleiding te laten volgen of deel te laten nemen aan een cursus. Ook afspraken rondom het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de terugkeer op de werkvloer, kunnen met nodige moeite tot stand komen.

Er is sprake van discriminatie op het gebied van de arbeidsvoorwaarden wanneer een zwangere of recent bevallen werknemer bepaalde rechten worden onttrokken vanwege haar zwangerschap of moederschap. Om de mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden in beeld te brengen is in de enquête gevraagd naar:

- **Verlof:** thuis opdrachten af moeten maken tijdens het verlof, of het bevallings- en/of zwangerschapsverlof moeten compenseren met vakantiedagen;
- **Terugkeer:** zonder instemming een andere functie toegewezen krijgen bij terugkeer na zwangerschaps- en/of bevallingsverlof, of taken die zonder overleg worden afgenomen;
- **Overige arbeidsvoorwaarden:** het mislopen van een promotie, urenluitbreiding, salarisverhoging of bonus, of het niet mogen deelnemen aan een cursus wegens zwangerschap of moederschap.¹⁶

Als bovenstaande situaties zich voordoen zou dit volgens de wet zeer waarschijnlijk worden aangemerkt als discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden. Er zijn echter ook situaties waarin dit minder duidelijk wordt. Zo is het in sommige gevallen toegestaan dat een werkgever een verzoek tot urenaanpassing van een zwangere werknemer afwijst, terwijl er in andere situaties sprake is van discriminatie wanneer een dergelijk verzoek niet wordt gehonoreerd. Wanneer op basis van de vragenlijst niet met enige zekerheid kan worden geconcludeerd dat het gaat om mogelijke discriminatie, is dit geschaard onder overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kan er sprake zijn van situaties die vervelend zijn voor een werknemer, maar die bij wet niet meteen verboden zijn. Ook deze situaties zijn onderdeel van de overige problematiek. In de enquête zijn de volgende onderdelen voorgelegd:

- Problemen omtrent het opnemen van ouderschapsverlof;
- Problemen omtrent het maken van afspraken over de terugkeer na verlof;
- Problemen omtrent het aanpassen van het aantal werkuren.

In paragraaf 6.1 wordt allereerst de situatie omtrent discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden anno 2019 beschreven. Daarbij is er aandacht voor onjuiste behandeling met betrekking tot verlof (paragraaf 6.2), terugkeer en vervanging (paragraaf 6.3), en de overige arbeidsvoorwaarden (paragraaf 6.4). Vervolgens wordt in paragraaf 6.5 ingegaan op de overige problemen, met een uitsplitsing naar ouderschapsverlof (6.5.1), terugkeer (6.5.2) en het aanpassen van de werkuren (6.5.3). Bij elke deelparagraaf is er aandacht voor de daarbij horende risicofactoren.

6.1 Discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden

Van de 939 ondervraagde vrouwen die in de periode 2016 tot en met 2019 een kind kregen en een baan hadden, maakte 26% vermoedelijk discriminatie omtrent de arbeidsvoorwaarden mee (zie Tabel 6.1). In 10% van de gevallen ging dit om het moeten afmaken van opdrachten tijdens het verlof of het moeten compenseren van verlof met vakantiedagen. Daarnaast onderzocht 10% van de vrouwen problemen bij de terugkeer na verlof, doordat er zonder instemming taken werden afgenomen of doordat zij zonder overleg een andere functie kregen toegewezen. Wanneer er alleen wordt gekeken naar vrouwen die terugkeerden bij dezelfde werkgever (N=745), gaat dit om 13%.

¹⁶ In de Algemene wet gelijke behandeling worden promotie en opleidingen los van de arbeidsvoorwaarden genoemd. Voor het gemak bespreken we dit toch onder de arbeidsvoorwaarden, omdat het net als de andere onderdelen van de arbeidsvoorwaarden om de meer formeel geregelde aspecten van het werk gaat.

Tabel 6.1 – Vermoedelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden

Situatie die op mogelijke discriminatie duidt bij arbeidsvoorwaarden?	% (N)	Ja, bij *	% (N)
Ja*	26% (245)	Verlof	10% (93)
		Terugkeer**	10% (98)
		Salarisverhoging, promotie of cursussen	13% (121)
Nee	74% (694)		
Totaal	100% (939)		

* Meerdere antwoorden mogelijk bij 'Ja', daarom tellen de percentages niet op tot 26%.

** Niet iedereen keert terug bij dezelfde werkgever, daarom is dit een onderschatting. Van de 745 respondenten die na hun verlof bij dezelfde werkgever terugkeerden, betreft het 13%.

Ten slotte liep 13% van de werkende vrouwen een promotie, salarisverhoging of andere beloning mis. Er is een aantal kenmerken die het risico op discriminatie omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof, terugkeer en overige arbeidsvoorwaarden vergroten.¹⁷ De meeste leidinggevendenden reageren positief op het bekendmaken van een zwangerschap en kan er met hen goed gesproken worden over het zwangerschapsverloop (Bijlage Tabel 1). Indien dit echter niet het geval is, zijn een negatieve reactie van de leidinggevende op het zwangerschapsnieuws en het moeilijk met de werkgever kunnen praten over de zwangerschap in alle onderzochte arbeidsvoorwaarden-gevallen voorboden op het risico om (vermoedelijke) discriminatie mee te maken.

6.2 Verlof

Een op de tien werkende vrouwen is mogelijk gediscrimineerd bij het opnemen van bevallings- en/of zwangerschapsverlof (zie Tabel 6.1). Dat vrouwen opdrachten moesten afmaken tijdens het verlof kwam daarbij het vaakst voor. Dit werd verwacht van 7% van de werkende vrouwen. Daarnaast moest 4% een deel van het verlof compenseren met vakantiedagen. Wanneer er sprake is van bevallingscomplicaties of gezondheidsproblemen bij het kind lopen vrouwen een groter risico om discriminatie mee te maken omtrent verlofregelingen. Daarnaast is de kans op problemen omtrent verlofregelingen groter wanneer geen of maar één collega dezelfde functie bekleedt. In deze gevallen zal het lastiger zijn om taken van een zwangere vrouw op te vangen.

“Ik had voordat ik zwanger werd een leidinggevende functie, maar dit stond niet op papier. Tijdens mijn verlof heeft iemand anders dit overgenomen en toen ik terug kwam werken, gaf mijn baas aan dat die persoon de leidinggevende functie zou behouden. Met de reden dat nu ik moeder ben, ik waarschijnlijk wel eens een keer thuis moest blijven voor de kleine en het dan makkelijker was dat die andere persoon dan helemaal in de functie zat en niet elke keer erin moest komen.”

¹⁷ De volgende factoren zijn getoetst: aantal kinderen tijdens laatste zwangerschap, etniciteit, werkloosheidsachtergrond, complicaties bij de bevalling/gezondheid baby, verzuim door ziekte buiten verlof, een moeilijk gesprek over zwangerschapsverloop, de reactie van de leidinggevende op de zwangerschap, beroepsniveau, al dan geen leidinggevende functie, aantal contracturen, type baan, geslacht leidinggevende, lengte van het dienstverband, wanneer de leidinggevende is ingelicht, profit/non-profitsector, omvang van de organisatie, aantal personen in dezelfde functie, de man-vrouwverhouding op de vestiging en op de afdeling, en de mate van stedelijkheid van de plaats van de vestiging.

6.3 Terugkeer en vervanging

In 2019 ondervond 13% van de werkende vrouwen die na het verlof terugkeerden bij dezelfde werkgever, problemen bij de terugkeer na het bevallingsverlof die duiden op mogelijke discriminatie (N=745; zie voetnoot bij Tabel 6.1). Bij 11% van de vrouwen die terugkeerden bij hun werkgever werd zonder instemming een deel van de taken afgenomen, en 5% kreeg zonder overleg een andere functie toegewezen. Wanneer een bevalling gepaard gaat met complicaties of indien er sprake is van gezondheidsproblemen bij het kind, lopen vrouwen een groter risico om gediscrimineerd te worden bij de terugkeer op de werkvloer. Ook verzuim wegens ziekte buiten het verlof vergroot de kans hierop. Vrouwen die langer dan een week verzuimen hebben een tot drie keer zo hoog risico op benadeling bij de terugkeer dan vrouwen die niet (of kort) verzuimen.

6.4 Promotie, salarisverhoging, cursus of bonus mislopen

Van de werkende vrouwen maakte 13% mee dat zij werden uitgesloten van een promotie, salarisverhoging, cursusaanbod en/of urenuitbreiding vanwege hun zwangerschap of moederschap (zie Tabel 6.1)¹⁸. Er is een aantal factoren die de kans op deze vorm van discriminatie vergroten. Vrouwen met een leidinggevende functie lopen een dubbel zo groot risico dat zij een promotie, salarisverhoging, cursusaanbod of beloning misliepen als gevolg van hun zwangerschap of moederschap (23%), dan vrouwen zonder leidinggevende functie (11%). Vrouwen die werken in de profitsector lopen daarnaast meer risico dan vrouwen in de non-profitsector. Verder is de kans op discriminatie groter wanneer er sprake was van complicaties tijdens de bevalling of problemen omtrent de gezondheid van het kind. Ook langer verzuim door ziekte buiten het verlof lijkt het risico op het mislopen van een promotie, salarisverhoging of andere beloning significant te vergroten. Dit zou te verklaren kunnen zijn doordat deze bonussen voor een

groot deel samenhangen met de prestaties van werknemers, en wanneer vrouwen langdurig afwezig zijn zullen zij minder in de gelegenheid zijn om hun kwaliteiten te laten zien. Verder hebben vrouwen met een fulltime contract een groter risico om dergelijke arbeidsvoorwaarden mis te lopen (18%) dan vrouwen met minder contracturen (10-11%). Tot slot is de kans op problemen omtrent de overige voorwaarden juist kleiner wanneer vrouwen werken op een vestiging die voor het grootste deel uit vrouwen bestaat.

Er zijn ook situaties waarin de werkgever begripvol is en bereid is om mee te denken:

“Ik ben op mijn verzoek wat uren thuis gaan werken en neem wat ouderschapsverlof op. Daarnaast wordt mij veel flexibiliteit gegeven als de kinderen ziek zijn of bij speciale evenementen zoals eerste zwemles waarvoor ik dan eerder weg mag en de uren thuis kan inhalen.”

6.5 Overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden

Naast zwangerschapsdiscriminatie kunnen er ook andere problemen optreden bij de arbeidsvoorwaarden. Hierbij gaat het om situaties die ook vervelend zijn, maar die volgens de wettelijke bepalingen niet altijd direct als discriminatie zouden worden aangemerkt, of waarbij het op basis van de vragenlijst te onduidelijk blijft of het gaat om een discriminatie-ervaring. Hierbij kan worden gedacht aan moeilijkheden bij het opnemen van ouderschapsverlof, of aan problemen bij het maken van afspraken over de terugkeer in de oude functie. Dit soort situaties kunnen worden samengevat als overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden. Van de vrouwen die werkten terwijl ze zwanger waren of net moeder zijn geworden ondervond een op de vijf (21%) overige problemen bij de arbeidsvoorwaarden (zie Tabel 6.2). Welke problemen dit zijn en welke kenmerken de kans op deze problemen vergroten worden hier achtereenvolgens besproken¹⁹. Ook bij alle vormen van overige problematiek geldt dat vrouwen dit vaker meemaakten wanneer zij moeilijk konden praten met hun leidinggevende over de zwangerschap, of wanneer er sprake was van een negatieve reactie van de leidinggevende bij het bekendmaken van de zwangerschap.

¹⁸ Deze vorm van discriminatie is vastgesteld op basis van verschillende vragen uit de vragenlijst. Daarbij werd onder andere gevraagd of een werkgever gezegd heeft dat de vrouw wegens haar zwangerschap geen recht heeft op een vorm van overige arbeidsvoorwaarden. Alleen wanneer vrouwen antwoordden met ‘Ja, dat is zo gezegd’ worden zij hier meegerekend, terwijl 52 vrouwen antwoordden met ‘Dit is niet zo gezegd, maar ik voelde het wel zo’. Mogelijk leidt dit tot een onderschatting van het aantal vrouwen dat hierbij is gediscrimineerd, maar alleen bij deze vrouwen kan met enige zekerheid worden gesteld dat dit het geval is.

¹⁹ Voor dezelfde risicofactoren als bij mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden is gekeken welke factoren mogelijk een rol spelen bij de overige problematiek.

Tabel 6.2 – Overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden

Ervaring met overige problemen omtrent de arbeidsvoorwaarden?	% (N)	Ja, bij *	% (N)
Ja*	21% (199)	Ouderschapsverlof	6% (58)
		Geen goede afspraken terugkeer**	11% (105)
		Meer/minder uren werken	9% (82)
Nee	79% (740)		
Totaal	100% (939)		

* Meerdere antwoorden mogelijk bij 'Ja', daarom tellen de percentages niet op tot 21%.

** Niet iedereen keert terug bij dezelfde werkgever, daarom is dit een (kleine) onderschatting. Van de 745 vrouwen die na hun verlof bij dezelfde werkgever terugkeerden, betreft het 12%.

6.5.1 Moeilijkheden bij opnemen ouderschapsverlof

Van de werkende vrouwen ondervond 6% problemen bij het opnemen van ouderschapsverlof, bijvoorbeeld doordat zij hierdoor geen salarisverhoging of promotie meer zouden ontvangen (zie Tabel 6.2). Aan deze vrouwen is tevens gevraagd met wat voor andere problemen zij te maken kregen. Hieronder staan enkele voorbeelden van deze moeilijkheden.

“Mijn werkgever vond dat ik mijn leidinggevende functie niet met minder uren kon blijven uitvoeren.”

“Er is geen vervanging voor mij.”

“Ik mocht wel ouderschapsverlof opnemen, maar mijn takenpakket zou vrijwel ongewijzigd blijven.”

“Mijn vakantie zou aansluitend aan mijn verlof zijn. Doordat ik in de ziektewet kwam, moest ik eerder met verlof. Daardoor ontstond er een week tussen mijn verlof en mijn vakantie terwijl de afspraak stond dat ik aansluitend vakantie op zou nemen. Ik heb op tijd ouderschapsverlof aangevraagd waardoor ze verplicht waren het te honoreren, maar ze waren er niet blij mee.”

Wanneer vrouwen een leidinggevende functie bekleeden, is de kans op problemen bij het opnemen van ouderschapsverlof groter (12%) dan voor vrouwen zonder leidinggevende functie (5%). Waarschijnlijk kunnen vrouwen die leidinggeven aan een team minder makkelijk worden gemist, zoals het eerste voorbeeld hierboven ook illustreert – de vrouw in kwestie wilde haar ouderschapsverlof gebruiken om minder uren per week te kunnen gaan werken. Vrouwen lopen tevens meer risico om problemen te ervaren bij het opnemen van ouderschapsverlof wanneer zij meer uren werken.

6.5.2 Geen goede afspraken over terugkeer

De meest voorkomende vorm van overige problematiek was dat er geen goede afspraken konden worden gemaakt met de werkgever over de terugkeer (zie Tabel 6.2). Voor de vrouwen die terugkeerden bij dezelfde werkgever (N=745) komt dit neer op 12% van de vrouwen. Hoewel de problemen bij terugkeer op de werkvloer zoals besproken in paragraaf 6.3 met enige zekerheid duiden op discriminatie, is dat niet altijd het geval wanneer hierover geen goede afspraken kunnen worden gemaakt. Omdat ook deze ervaringen onaangenaam zullen zijn, worden deze geschaard onder overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden.

Vrouwen waarbij er sprake was van bevallingscomplicaties ervaren vaker problemen bij terugkeer (17%) dan vrouwen waarbij hier geen sprake van was (10%). Daarnaast zorgt (langer) verzuim wegens ziekte buiten het verlof voor een grotere kans op problemen bij terugkeer. Ook vrouwen die werken op een vestiging

waar minder dan de helft van de werknemers vrouwelijk is lopen meer risico om problemen bij de terugkeer na verlof te ervaren.

6.5.3 Niet meer of minder kunnen werken

Van de werkende vrouwen mocht 9% niet meer of minder uren gaan werken van hun werkgever (zie Tabel 6.2). Omdat op basis van de antwoorden uit de vragenlijst niet duidelijk wordt wat de redenen hiervoor zijn, kan niet worden vastgesteld dat het in deze situaties gaat om mogelijke discriminatie. Het is echter wel vervelend voor de vrouwen wanneer zij hierbij problemen ondervinden. Voor vrouwen met een leidinggevende functie is het moeilijker om het aantal werkuren aan te passen wanneer zij moeder worden of net zijn geworden. Onder vrouwen met een leidinggevende functie mocht of kon 15% niet meer of minder uren gaan werken, terwijl dit onder vrouwen zonder leidinggevende functie 7% bedroeg. Daarnaast ervaren vrouwen met een tijdelijke baan meer moeilijkheden bij het aanpassen van hun uren dan vrouwen met een vast contract. Ook is het lastiger voor vrouwen om meer of minder uren te kunnen gaan werken wanneer zij in een kleine organisatie werken.



7 Bij arbeids- omstandigheden

Van de werkende vrouwen die in de periode 2016 tot en met 2019 een kind kregen, maakte 15% een situatie mee die mogelijk discriminerend is geweest met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Deze vrouwen ontvingen openlijk kritiek op hun zwangerschap of werden tijdens of sinds hun zwangerschap kritischer gevolgd dan daarvoor. Vermoedelijke discriminatie bij arbeidsomstandigheden komt niet significant minder vaak voor ten opzichte van vier jaar geleden. Daarnaast maakt liefst 58% van de werkende vrouwen die zwanger worden andere problemen op de werkvloer mee.

Verschillende situaties op de werkvloer kunnen zwangerschapsdiscriminatie betreffen. Het gaat hier met name om gedrag en handelen van de leidinggevende jegens de werknemer. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer tijdens of sinds haar zwangerschap kritischer wordt gevolgd in haar functioneren dan daarvoor. Er zijn daarnaast ook werkvloeromstandigheden denkbaar die voor werknemers die zwanger of moeder worden op andere wijzen vervelend kunnen uitpakken. Het gaat hierbij om situaties die niet noodzakelijk discriminerend zijn, maar wel vervelend of soms zelfs riskant voor de gezondheid kunnen zijn.

Net als bij de arbeidsvoorwaarden wordt er bij de arbeidsomstandigheden onderscheid gemaakt tussen situaties die mogelijk discriminerend zijn en overige problemen. Wanneer op basis van de vragenlijst niet met voldoende zekerheid is vast te stellen dat het om een mogelijke vorm van discriminatie gaat, wordt dit geschaard onder overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden. Daarnaast kan het voorkomen dat vrouwen een vervelende situatie meemaken, maar waarbij het volgens de wettelijke richtlijnen waarschijnlijk geen discriminatie betreft. Deze situaties zijn in dit hoofdstuk tevens geschaard onder 'overige problematiek'.

Wanneer vrouwen een van de volgende situaties meemaken, valt dit onder mogelijke discriminatie bij arbeidsomstandigheden:

- Tijdens of sinds de zwangerschap kritischer worden gevolgd in functioneren dan daarvoor;
- Openlijk kritiek ontvangen op een zwangerschap of moederschap.

Onder de overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden worden de volgende categorieën meegerekend:

- Onprettige bejegening op de werkvloer²⁰;
- Moeilijkheden rondom het kolven of het geven van borstvoeding op het werk;
- Een hogere werklast met daaraan gekoppelde gezondheidsrisico's voor de werknemer of haar kind;
- Negatiever worden geëvalueerd tijdens of sinds de zwangerschap;
- Een hogere prestatiedruk ervaren tijdens of sinds de zwangerschap.

In paragraaf 7.1 wordt allereerst de situatie omtrent discriminatie bij de arbeidsomstandigheden in 2019 beschreven. Daarbij is er aandacht voor de factoren die de kans vergroten om kritischer te worden gevolgd tijdens of sinds de zwangerschap en om openlijk kritiek te ontvangen op de zwangerschap of het moederschap. In paragraaf 7.2 worden de overige problemen omtrent de arbeidsomstandigheden besproken. Daarbij is er in elke deelparagraaf aandacht voor de afzonderlijke vormen van de overige problematiek en de risicofactoren die daarbij horen.

7.1 Discriminatie bij de arbeidsomstandigheden

Van de vrouwen die in de periode 2016 tot en met 2019 werkten toen zij zwanger waren of een kind kregen, maakte 15% een situatie omtrent de arbeidsomstandigheden mee die vermoedelijk discriminerend was (zie Tabel 7.1). Dit betreft geen significante afname van de 17% die vier jaar geleden werd gemeten.

²⁰ In het onderzoek van 2016 was ook ongewenste aanrakingen van de buik nog onderdeel van mogelijke discriminatie, omdat dit een vorm van seksuele intimidatie kan zijn. Volgens de wet is seksuele intimidatie ook een vorm van discriminatie. Ongewenste aanrakingen van de buik is echter niet in alle omstandigheden een vorm van seksuele intimidatie, en op basis van de vragenlijst kan niet worden vastgesteld of dit in de betreffende situaties het geval is. In dit onderzoek is er daarom voor gekozen om ongewenste aanrakingen te scharen onder bejegening, waardoor het nu onderdeel is van de overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden.

Tabel 7.1 – Mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden

Situatie die op mogelijke discriminatie duidt bij arbeidsomstandigheden?	% (N)	Ja, namelijk *	% (N)
Ja*	15% (143)	Kritischer gevolgd in functioneren tijdens/sinds zwangerschap	14% (130)
		Openlijke kritiek op de zwangerschap op de werkvloer	4% (33)
Nee	85% (796)		
Totaal	100% (939)		

* Meerdere antwoorden mogelijk, telt daarom op tot meer dan 15%

In 14% van de gevallen werden vrouwen kritischer beoordeeld tijdens of sinds hun zwangerschap dan daarvoor en 4% van de werkende vrouwen ontving op de werkvloer openlijk kritiek op hun zwangerschap. Er is een aantal factoren die de kans vergroten dat vrouwen in deze vormen worden gediscrimineerd op de werkvloer.²¹ Net als bij vermoedelijke discriminatie en overige problemen rondom arbeidsvoorwaarden, geldt ook hier dat een moeilijk gesprek met de leidinggevende over de zwangerschap en/of een negatieve reactie van de leidinggevende op het zwangerschapsnieuws duidelijke voorspellers zijn voor het risico om gediscrimineerd te worden op de werkvloer. Dit geldt ook voor het risico op het ervaren van andere problemen op de werkvloer.

Vrouwen die een tijdelijk contract hadden toen zij zwanger waren of een kind kregen, werden bijna drie keer zo vaak kritischer gevolgd in hun functioneren tijdens of sinds de zwangerschap (30%) dan vrouwen met een vast contract (11%). Hierbij zal meespelen dat een tijdelijk contract eindig is en een kritische beoordeling over het functioneren meegewogen kan worden in een besluit een contract niet te verlengen. Vrouwen die complicaties bij de bevalling of problemen omtrent de gezondheid van het kind meemaakten worden dubbel zo vaak kritischer gevolgd ten opzichte van vrouwen waarbij de bevalling zonder problemen verliep. Ook vrouwen met een werkloosheidsachtergrond worden vaker kritischer gevolgd in hun functioneren dan vrouwen zonder (noemenswaardige) werkloosheidsachtergrond. Daarnaast lopen vrouwen met een leidinggevende functie en vrouwen die buiten het verlof wegens ziekte afwezig zijn geweest meer risico om deze vorm van discriminatie mee te maken. Tot slot lijkt het zo te zijn dat vrouwen die langer in dienst zijn bij dezelfde werkgever minder risico lopen om kritischer te worden gevolgd. Mogelijk hebben deze vrouwen in de voorgaande jaren al genoeg vertrouwen opgebouwd bij de werkgever, waardoor zij zich in mindere mate hoeven te bewijzen.

Vrouwen met een tijdelijk contract en vrouwen waarbij er sprake was van problemen rondom de bevalling of rondom de gezondheid van het kind lopen meer risico om op de werkvloer openlijk te worden bekritiseerd op hun zwangerschap. Deze risicofactoren dienen echter met enige voorzichtig te worden geïnterpreteerd, gezien het lage aantal respondenten dat deze vorm van (vermoedelijke) discriminatie meemaakte.

21 De volgende factoren zijn getoetst: aantal kinderen tijdens laatste zwangerschap, etniciteit, werkloosheidsachtergrond, complicaties bij de bevalling/gezondheid baby, verzuim door ziekte buiten verlof, een moeilijk gesprek over zwangerschapsverloop, de reactie van de leidinggevende op de zwangerschap, beroepsniveau, al dan geen leidinggevende functie, aantal contracturen, type baan, geslacht leidinggevende, lengte van het dienstverband, wanneer de leidinggevende is ingelicht, profit/non-profitsector, omvang van de organisatie, aantal personen in dezelfde functie, de man-vrouwverhouding op de vestiging en op de afdeling, en de mate van stedelijkheid van de plaats van de vestiging.

7.2 Overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden

In de periode van 2016 tot en met 2019 ervaarde meer dan de helft van de werkende vrouwen die zwanger waren of net moeder zijn geworden overige problemen omtrent de arbeidsomstandigheden (58%; zie Tabel 7.2). Meer dan een op de drie vrouwen (35%) werd onprettig bejegend op de werkvloer, en ruim een op de vier vrouwen (27%) had niet de mogelijkheid om borstvoeding te geven aan haar kind tijdens werktijd of geen toegang tot een kolfruimte. In 17% van de gevallen was er sprake van een hogere werklast, wat volgens respondenten soms leidde tot gezondheidsrisico's voor de moeder of het kind. Ten slotte werd 9% van de vrouwen negatiever geëvalueerd en ervaarde 23% een hogere prestatiedruk²². Ook hier is er per type probleem gekeken naar de factoren die de kans om zo'n situatie mee te maken vergroten.²³

7.2.1 Bejegening

Van de werkende vrouwen die in de vier jaar voorafgaand aan het onderzoek zwanger waren of een kind hebben gekregen, is 35% onprettig bejegend op de werkvloer. Uit Figuur 7.1 wordt duidelijk om wat voor situaties het kan gaan.

De meest voorkomende vormen van een onprettige bejegening hebben betrekking op het gedrag van een leidinggevende, zoals wanneer deze niet bereid is om aanpassingen te doen op de werkvloer. Dit overkomt bijna een vijfde van de werkende vrouwen die een kind krijgen. Ook niet goed met een leidinggevende kunnen praten over de zwangerschap komt relatief vaak voor (17%), evenals een leidinggevende die geen rekening houdt met de zwangerschap (14%). Een op de tien werkende vrouwen voelt zich minder serieus genomen vanwege de zwangerschap. Een onprettige bejegening kan ook optreden in contact met collega's, bijvoorbeeld door ongewenste aanrakingen van de buik of wanneer collega's geen rekening houden met de zwangerschap.

Tabel 7.2 – Overige problematiek bij arbeidsomstandigheden

Ervaring met overige problemen omtrent de arbeidsomstandigheden?	% (N)	Ja, bij *	% (N)
Ja*	58% (543)	Bejegening	35% (327)
		Borstvoeding/kolven**	27% (254)
		Hogere werklast/gezondheidsrisico's	17% (155)
		Negatievere evaluatie	9% (83)
		Hogere prestatiedruk	23% (212)
Nee	42% (396)		
Totaal	100% (939)		

* Meerdere antwoorden mogelijk, telt daarom op tot meer dan 58%

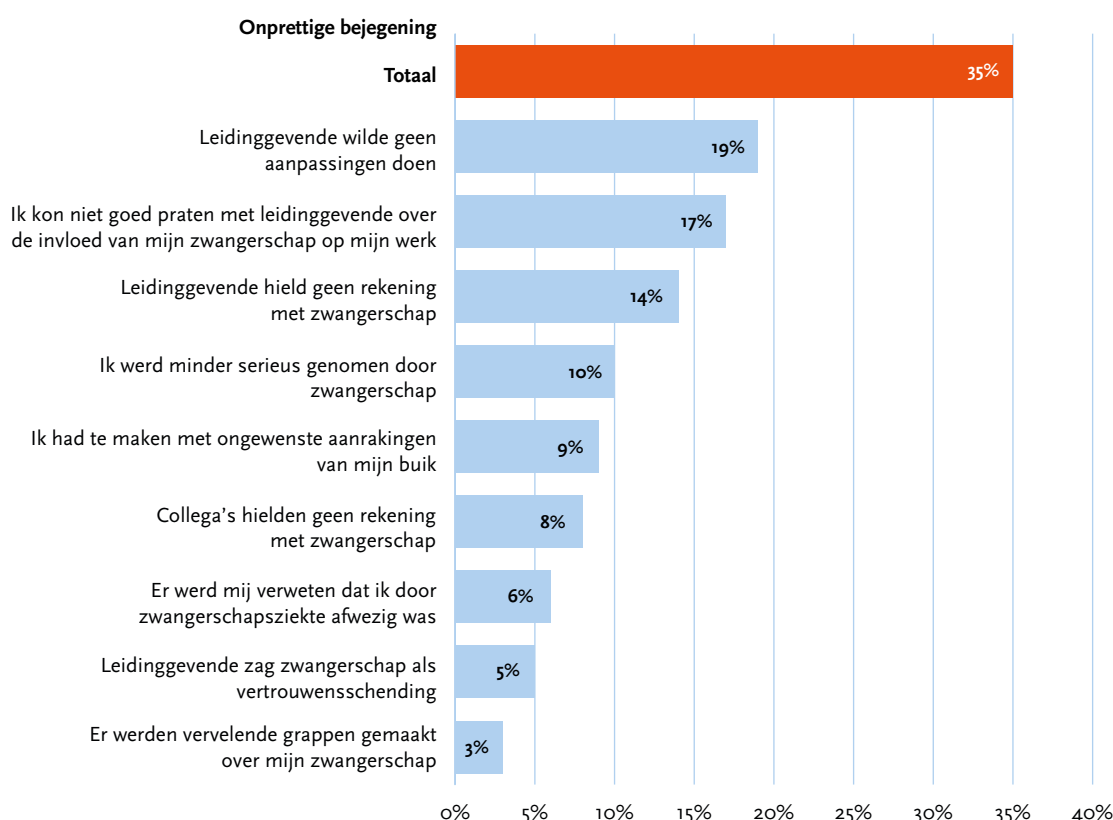
** Omdat niet alle werkende respondenten borstvoeding gaven of kolfden, is dit een onderschatting. Van de 693 respondenten die dit wel deden, betreft dit 37%.

22 Er waren daarnaast 135 werkende vrouwen die aangaven het gevoel te hebben dat zij hun zwangerschap moesten compenseren. Omdat niet kan worden achterhaald of dit wordt veroorzaakt door intrinsieke factoren of door de werkomgeving, wordt dit echter niet meegenomen in de overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden.

23 Voor dezelfde risicofactoren als bij mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden is gekeken welke factoren mogelijk een rol spelen bij de overige problematiek.

“Ik werd anders behandeld en minder serieus genomen. Mij wordt niet gevraagd of ik mee op pad ga, naar besprekingen in het buitenland et cetera, omdat er wordt aangenomen dat ik niet ga vanwege de kinderen.”

Figuur 7.1 – Onprettige bejegening en overige mogelijke problemen voor vrouwen op de werkvloer (N=939)



Vrouwen die langer dan een week verzuimden wegens ziekte buiten het zwangerschaps- en bevallingsverlof werden beduidend vaker op een onprettige manier bejegend (47%) dan vrouwen die niet of kort verzuimden (30%). Mogelijk komt dit doordat de werklust van andere collega's daardoor toeneemt. Wanneer er sprake was van complicaties tijdens de bevalling of gezondheidsproblemen bij het kind, werden vrouwen ook vaker op een vervelende manier benaderd dan wanneer dit niet aan de orde was. Ook het type aanstelling speelt een rol: vrouwen met een tijdelijk contract werden vaker onprettig bejegend dan vrouwen met een vast contract. Verder overkomt dit vrouwen werkzaam in de profitsector vaker dan vrouwen in de non-profitsector. Enigszins opvallend is dat ook wanneer vrouwen langer wachten met het inlichten van hun leidinggevende dit de kans kan vergroten om onprettig te worden bejegend. Vrouwen die het later dan de twaalfde week van hun zwangerschap bekendmaakten, ervaren vaker een onprettige bejegening. Vrouwen mogen wettelijk gezien in principe wachten met het bekendmaken van hun zwangerschap tot uiterlijk drie weken voor de (geplande) ingang van hun bevallingsverlof, maar het is aan te raden dit eerder te doen. Bijvoorbeeld omdat de werkgever dan de tijd heeft om zaken zoals vervanging op orde te krijgen.

7.2.2 Borstvoeding of kolven op het werk

Van alle werkende vrouwen had 27% niet de mogelijkheid om borstvoeding te geven tijdens werktijd of geen toegang tot een kolfruimte (zie Tabel 7.2). Dit is echter niet op alle werkende vrouwen van toepassing. Niet elke vrouw geeft borstvoeding of werkt op een vaste plek waarbij een aparte kolfruimte beschikbaar moet zijn om te kunnen kolven. Wanneer alleen de vrouwen worden meegerekend waarop ten minste een van de twee van toepassing is (N=693), kwam dit probleem voor bij 37% van de vrouwen. In het onderzoek van 2016 werd een afname waargenomen in deze problematiek ten opzichte van de onderzoeksresultaten uit 2012, maar die afname heeft zich in de afgelopen vier jaar niet verder doorgezet (zie Figuur 7.2).

“Mijn borstvoeding stakte door een gebrek aan kolfmogelijkheden, en mijn kind weigerde de fles.”

Of er op het werk de mogelijkheid bestaat om te kolven of borstvoeding te geven zal voor een groot deel afhangen van de inrichting van de werkomgeving. Zo zullen sommige vrouwen een vaste werkplek hebben terwijl andere vrouwen juist veel buiten de deur werken. Toch komt er uit de enquête een aantal risicofactoren naar

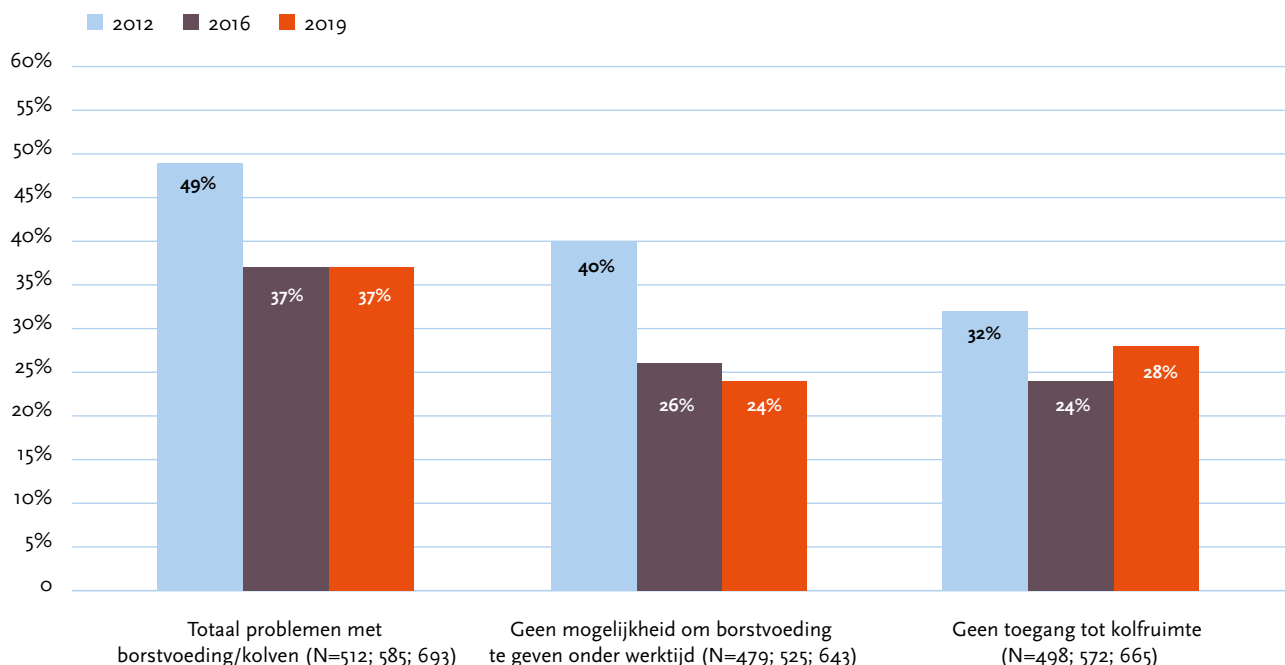
voren die van invloed kunnen zijn op het ervaren van problemen bij het kolven of op het geven van borstvoeding tijdens het werk.

Vrouwen met een tijdelijke baan lopen meer kans om problemen te ervaren rondom borstvoeding en kolven. Wanneer alleen de vrouwen worden meegerekend waarop dit van toepassing is, kwam dit voor bij 53% van de vrouwen met een tijdelijke baan tegenover 34% van de vrouwen met een vast contract. Ook vrouwen die korter in dienst zijn, die werken op een lager beroepsniveau of die werken in een kleinere organisatie maakten deze problemen vaker mee.²⁴ Dit laatste komt waarschijnlijk doordat kleine bedrijfspanen minder mogelijkheden hebben om een kolfruiimte in te richten. Tot slot zeggen vrouwen zonder migratieachtergrond vaker tegen dit probleem aan te lopen (38%) dan vrouwen met een migratieachtergrond (23%). Dit is opvallend, aangezien de etnische achtergrond bij andere deeltherreinen zelden tot nooit een risico-vergroten de factor is gebleken.

7.2.3 Hogere werklust/gezondheidsrisico's tijdens zwangerschap

In 2019 ervaarde 17% van de werkende vrouwen een hogere werklust en/of gezondheidsrisico's voor haarzelf of het kind die veroorzaakt werd door het werk (zie Tabel 7.2). In de periode van 2012 tot 2016 kwam dit probleem iets minder vaak voor: toen gaf 13% aan dit te hebben meegemaakt. In 2019 was er bij 7% van de werkende vrouwen sprake van een verhoging van de werklust in het algemeen. Bij een even groot percentage van alle werkende vrouwen mochten nachtdiensten niet worden vervangen door dagdiensten. Ook bij 7% van alle vrouwen betrof het situaties waarbij de gezondheid van de werknemer of het kind tijdens of vlak na de zwangerschap in gevaar is gekomen door het werk. Aan deze vrouwen is gevraagd op welke manier(en) die gebeurde.

Figuur 7.2 – Problemen rondom borstvoeding in 2012, 2016 en 2019 (N per jaar onder grafiek)



24 Uit de analyse blijkt dat ook het werken in de profitsector een risico vormt. Dit effect wordt echter verklaard doordat vrouwen in de profitsector vaak werken in kleinere organisaties. Wanneer rekening wordt gehouden met de omvang van de organisatie, is de invloed van de werksector niet meer significant.

Hieronder volgen enkele voorbeelden.

“De verloskundige adviseerde me te stoppen met werken vanwege lichamelijke klachten en omdat ik zoveel stress voelde op mijn werk. Mijn leidinggevende leek dit te begrijpen, maar de arbo-arts vond dat ik halve dagen moest kunnen werken. De mening van mijn verloskundige deed er niet toe. Vanaf dat moment ging mijn leidinggevende ook volledig mee in het oordeel van de arbo-arts. Ik vind het nog steeds heel vervelend dat er niet naar me geluisterd werd en er niet op mijn eigen oordeel en dat van mijn verloskundige vertrouwd werd.”

“Mijn kind had een laag geboortegewicht doordat ik me te veel heb moeten inspannen.”

“Ik heb te zwaar werk gedaan en ben te lang doorgedaan waardoor de groei achterbleef. Pas toen ik op de rem trapte ging de baby ook meer groeien.”

“Er waren veel rokende patiënten en besmettelijke ziekten.”

“Ik had last van een hoge bloeddruk, dus toen ben ik gestopt met werken. Mijn bloeddruk daalde meteen en is niet meer hoog geweest.”

Van de werkende vrouwen die deelnamen aan de vragenlijst in 2019, dienden bijna een kwart (24%) een verzoek in om hun werklust te verminderen. Een op de acht verzoeken werd afgewezen, wat neerkomt op 3% van alle werkende vrouwen. Bij een deel van de vrouwen werd de werklust verlaagd uit eigen beweging van de werkgever (6%). Bij enkele vrouwen (4%) werd de werklust juist verhoogd. Bij twee-derde van alle werkende vrouwen bleef de werklust uiteindelijk gelijk.

Nachtdiensten

Volgens de Arbeidstijdenwet zijn vrouwen niet verplicht om nachtdiensten te werken wanneer ze zwanger zijn, tenzij de werkgever kan aantonen dat het niet anders kan. Dit geldt ook voor de eerste zes maanden na de bevalling. Van de vrouwen die nachtdiensten werkten (N=173) gaf 38% aan dat er geen mogelijkheid was om deze te vervangen door dagdiensten. De situatie omtrent het omzetten van nachtdiensten is significant verslechterd ten opzichte van 2016, toen nog 22% van

de vrouwen waarop dit van toepassing was aangaf dat het niet mogelijk was om deze om te zetten in dagdiensten. In 2016 was er juist nog sprake van een toename in de mogelijkheid om nachtdiensten om te zetten ten opzichte van 2012.

Bij vrouwen waarbij sprake was van complicaties bij de bevalling of gezondheidsproblemen bij het kind kwamen een hogere werklust en gezondheidsrisico's op de werkvloer vaker voor (24%) dan bij vrouwen waarbij daar geen sprake van was (13%). Ook verzuim wegens ziekte buiten het verlof lijkt samen te hangen met een hogere werklust en gezondheidsrisico's: vrouwen die niet of kort hebben verzuimd ervaren dit gemiddeld minder vaak dan de vrouwen die (langer) verzuimden. Het is echter aannemelijker dat vrouwen die een hogere werklust of gezondheidsproblemen ervaren vervolgens verzuimen in plaats van andersom, maar over dit causaliteitsvraagstuk kan dit onderzoek geen helderheid verschaffen.

7.2.4 Negatievere evaluatie

9% van alle werkende vrouwen kreeg ermee te maken dat ze tijdens en/of sinds hun zwangerschap negatiever werden geëvalueerd in hun werkzaamheden dan daarvoor (zie Tabel 7.2). Vrouwen met een werkloosheidsachtergrond of waarbij er sprake was van bevalingscomplicaties of problemen omtrent de gezondheid van het kind werden vaker negatief beoordeeld, evenals vrouwen met een leidinggevende functie. Daarnaast kwam dit vaker voor bij vrouwen die verzuimden, die meer uren werkten²⁵ en die werkten op een afdeling waar meer dan de helft van de werknemers mannelijk is. Het grootste risico lopen echter weer de vrouwen met een tijdelijke baan. Onder hen zegt 19% negatiever te zijn beoordeeld, tegenover 7% onder de vrouwen met een vaste aanstelling.

7.2.5 Hogere prestatiedruk

Bijna een op de vier werkende vrouwen (23%) ervaarde een hogere prestatiedruk tijdens en/of sinds de bevalling dan daarvoor (zie Tabel 7.2). Ook dit kwam vaker voor bij vrouwen met een tijdelijke baan (37%) dan bij vrouwen met een vaste overeenkomst (20%). Naarmate vrouwen meer uren werkten voelden zij tevens een hogere druk. Opvallend is dat vrouwen die op universitair niveau werkzaam zijn een hogere prestatiedruk ervaren tijdens en/of sinds de zwangerschap (30%) dan vrouwen werkzaam op lagere beroepsniveaus (19-23%). Ook vrouwen die buiten het verlof afwezig waren wegens ziekte, die korter dan één jaar in dienst zijn, die werkten voor een

²⁵ Bij toetsing waarbij contracturen als lineaire variabele is opgenomen.

mannelijke leidinggevende of waarbij er sprake was van bevallingscomplicaties ervaarden een hogere prestatiedruk.

Anders behandeld door ziekte of complicaties

Indien vrouwen hebben aangegeven dat zij buiten het verlof langer dan een week door ziekte afwezig zijn geweest tijdens de zwangerschap (N=255), is er gevraagd of zij het gevoel hebben anders te zijn behandeld om deze reden. Een op de vier vrouwen (24%) zei het gevoel te hebben dat zij hierdoor op een negatievere manier zijn behandeld. 56% gaf aan dat dit niet het geval was. Daarentegen gaf ook een grote groep (21%) aan dat zij het idee hadden dat zij juist op een positieve manier anders zijn behandeld omdat zij ziek waren tijdens de zwangerschap. Alle vrouwen die het gevoel hebben op een negatievere manier te zijn behandeld maakten ook discriminatie op ten minste één terrein en/of overige problematiek bij de arbeidsomstandigheden mee.

Ook aan de vrouwen die aangaven dat er sprake was van bevallingscomplicaties of van gezondheidsproblemen bij het kind (N=331) is gevraagd of zij het idee hadden dat zij daardoor anders zijn behandeld. Van hen gaf tevens het grootste deel aan dat zij het idee hadden dat hier geen sprake van was (68%) of dat zij zelfs dachten om die reden op een positieve manier anders te zijn behandeld (17%). 15% had het idee negatiever te zijn behandeld vanwege de complicaties of gezondheidsproblemen. Op drie respondenten na kon bij hen allemaal ten minste één vorm van discriminatie of overige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden worden vastgesteld.



8 Beëindiging van arbeidsrelaties

Bijna de helft van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar een tijdelijk contract hadden ten tijde van hun zwangerschap, heeft vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt doordat dit contract niet werd verlengd (of niet werd omgezet naar een vast contract) vanwege hun zwangerschap of (recente) moederschap (49%). Discriminatie door beëindiging van arbeidsrelaties komt beduidend minder vaak voor onder vrouwen met een vast contract: 2% van hen geeft aan dat zij vermoeden dat hun zwangerschap of moederschap heeft geleid tot ontslag.

Dit hoofdstuk behandelt discriminatie-ervaringen omtrent het beëindigen van een arbeidsrelatie of het niet omzetten van een tijdelijk naar vast contract, vanwege zwangerschap of (pril) moederschap. Er kunnen meerdere redenen zijn die tezamen leiden tot het niet verlengen van een tijdelijk contract, het niet aanbieden van een vast contract of het ontslaan van iemand met een vast contract. Een zwangerschap of moederschap mag echter nooit de reden, noch één van de redenen, zijn. Ook wanneer de zwangerschap of het moederschap een bijkomende reden is voor het beëindigen of niet omzetten van een contract, kan er dus gesproken worden van zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie. Deze bescherming geldt ook voor contracten in de proeftijd. Ondanks dat er bij een proeftijd geen expliciete reden hoeft te worden opgegeven waarom een contract niet wordt verlengd, mag een zwangerschap nooit de motivatie erachter zijn.

In dit hoofdstuk wordt allereerst stilgestaan bij vermoedelijke discriminatie van vrouwen met een tijdelijk contract, waaronder de risicofactoren die de kans hierop vergroten (paragraaf 8.1). In paragraaf 8.2 wordt de situatie met betrekking tot vrouwen met een vast contract besproken, evenals de daarbij horende risicofactoren. Tot slot gaat paragraaf 8.3 kort in op (aanstaande) moeders die werken als zzp'er.

8.1 Tijdelijke contracten

Van alle werkende vrouwen die tussen 2016 en 2019 een kind kregen en deelnamen aan de enquête had een op de zes een tijdelijk contract. Van deze vrouwen (N=156) heeft 49% vermoedelijk discriminatie vanwege hun zwangerschap of recente moederschap meemaakt bij het aflopen van hun tijdelijk contract (zie Tabel 8.1). Een op de drie vrouwen met een tijdelijk contract (33%) gaf aan dat de overeenkomst niet werd verlengd waardoor het dienstverband eindigde, en dat haar zwangerschap of moederschap vermoedelijk een rol daarbij speelde.

Daarnaast gaven acht respondenten (5%) aan dat hun contract niet werd verlengd, maar er een nieuw contract werd aangeboden dat pas zou ingaan na het bevallingsverlof. Logischerwijs gaven al deze vrouwen aan dat hun zwangerschap of moederschap een rol speelde bij het uitstellen van de contractverlenging. Wanneer de ingangsdatum of einddatum van een overeenkomst wordt aangepast op de data van het zwangerschaps- of bevallingsverlof, is er zeer waarschijnlijk ook sprake van discriminatie. Er waren daarnaast drie respondenten (2%) die aangaven dat hun tijdelijke contract al werd beëindigd nog voordat het ten einde liep en dat hun zwangerschap of moederschap naar eigen zeggen van invloed was op de keuze. Bij 9% van de vrouwen met een tijdelijk contract werd besloten om een tijdelijk contract te verlengen in plaats van om te zetten naar een vast contract, naar vermeend als gevolg van hun zwangerschap of moederschap. Ook dit zou een vorm van zwangerschapsdiscriminatie betreffen. Bij 16% van vrouwen met een tijdelijk contract werd er wel een vast contract aangeboden. Het was niet bij alle vrouwen met een tijdelijke baan zo dat het contract afliep tijdens of vlak na de zwangerschap. Wanneer alleen naar vrouwen wordt gekeken voor wie dit het geval was, zijn deze percentages hoger.²⁶

²⁶ Van deze 127 vrouwen gaat het om 40% bij wie het dienstverband eindigde doordat het contract niet werd verlengd, werd bij 6% een contract aangeboden voor na het verlof, eindigde bij 2% het contract vroegtijdig en werd bij 11% het contract verlengd in plaats van omgezet naar een vast dienstverband. Bij een op de vijf werd wel een vast contract aangeboden. In totaal werd 60% van de vrouwen van wie het tijdelijke contract afliep tijdens of vlak na de zwangerschap hierbij vermoedelijk gediscrimineerd.

Omdat de vraagstelling in 2019 iets gedetailleerder is gemaakt in vergelijking met de eerdere onderzoeken van het College, is het niet goed mogelijk het percentage vermoedelijke discriminatie bij contractverlenging te vergelijken met het percentage uit 2016 (en 2012). Als de items uit de enquêtes uit 2016 en 2019 die qua formulering het meest op elkaar lijken worden vergeleken ²⁷, is het percentage exact hetzelfde gebleven. Er lijkt hiermee geen reden om aan te nemen dat er in de afgelopen vier jaar iets is veranderd in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie bij de beëindiging van tijdelijke arbeidsrelaties. Zoals ook al niet het geval was in 2016 in vergelijking met 2012.

“Mijn contract is ontbonden toen men hoorde van de zwangerschap. Ineens was ik boventallig. Twee weken na de beëindiging heeft men vijf nieuwe medewerkers aangenomen.”

Er is een aantal factoren die de kans vergroten om te worden gediscrimineerd doordat een contract niet wordt verlengd of doordat de contractverlening wordt uitgesteld tot na het verlof. Voor deze analyse is alleen gekeken naar vrouwen van wie een contract vanwege zwangerschap of moederschap niet werd verlengd en de arbeidsrelatie eindigde. Wanneer er sprake was van

Tabel 8.1 – Vermoeden dat zwangerschap of moederschap een rol speelde bij niet verlengen, niet omzetten en vroegtijdig beëindigen van een tijdelijk contract

Liep tijdelijk contract af tijdens of vlak na zwangerschap?	% (N)	Vermoeden dat zwangerschap of moederschap hierbij een (kleine tot zeer grote) rol speelde	% (N)
Ja, tijdelijk contract is niet verlengd waardoor het dienstverband ophield	40% (62)	Ja	33% (51)
		Nee	7% (11)
Ja, mijn tijdelijk contract is niet verlengd, maar er is een nieuw contract aangeboden voor na mijn bevallingsverlof	5% (8)	Ja	5% (8)
		Nee	0% (0)
Ja, tijdelijk contract is toen verlengd	20% (32)	Ja (bij het verlengen i.p.v. een vast contract aanbieden)	9% (14)
		Nee	11% (17)
Tijdelijk contract werd al vóór de einddatum beëindigd	3% (4)	Ja	2% (3)
		Nee	1% (1)
Ja, is toen omgezet in een vast contract	16% (25)		
Nee, liep niet af in die periode	16% (25)		
Totaal	100% (156)	Totaal niet verlengde, niet omgezette of vroegtijdig beëindigde tijdelijke contracten waarbij zwangerschap of moederschap rol speelde	49% (76)

²⁷ Het gaat om de antwoordcategorie 'Ja, mijn tijdelijk contract is niet verlengd' uit de enquête van 2016, en de antwoordcategorieën 'Ja, mijn tijdelijk contract is niet verlengd, waardoor het dienstverband ophield' en 'Ja, mijn tijdelijk contract is niet verlengd, maar er is een nieuw contract aangeboden voor na mijn bevallingsverlof' uit 2019 (in alle gevallen in combinatie met de vervolgvraag of zwangerschap hierbij een rol speelde of niet). Voor zowel 2016 als 2019 zou dit neerkomen op 37% van alle vrouwen met een tijdelijk contract. Bij het niet omzetten van een tijdelijk naar vast contract is alleen de rol van zwangerschap in beide jaren gevraagd (pas in 2019 ook de rol van moederschap). Deze met elkaar vergeleken zou neerkomen op 5% van alle vrouwen met een tijdelijk contract die vanwege hun zwangerschap geen vast maar een verlengd tijdelijk contract kregen anno 2016 en 8% voor 2019, wat een niet-significant verschil is.

moeilijkheden rondom de bevalling of de gezondheid van het kind, is de kans groter dat een contract niet wordt verlengd (64%) dan wanneer dit niet het geval was (36%). Ook vrouwen die een tijdelijke functie in de profitsector bekleden lopen meer risico (56%) dan tijdelijke krachten in de non-profitsector (37%). Opvallend is dat vrouwen met een migratieachtergrond vaker aangeven dat hun contract vanwege hun aanstaand moederschap niet werd verlengd dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Het gaat hier wel om kleine aantallen, dus een conclusie dat etniciteit hierin een grote rol speelt is niet zomaar gerechtvaardigd. Verder speelt het beroepsniveau een rol: de kans op het niet verlengen van een contract neemt toe naarmate vrouwen werkzaam zijn op een lager niveau. Verder lijkt het erop dat vrouwen er zekerder van kunnen zijn dat hun contract wel wordt verlengd of wordt omgezet in een vaste overeenkomst wanneer zij makkelijk kunnen praten met hun werkgever over de zwangerschap.

8.2 Ontslag bij vaste contracten

Van de vrouwen met een vaste overeenkomst die in de afgelopen vier jaar een kind kregen, is 5% tijdens of vlak na hun zwangerschap ontslagen. Van deze ontslagen vrouwen gaf een op de drie aan dat zij dachten dat hun zwangerschap of moederschap een rol speelde bij de contractbeëindiging. Dit komt neer op 2% van alle vrouwen met een vast contract.

Omdat weinig respondenten deze vorm van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie meemaakten, is het moeilijk om factoren aan te wijzen die het risico op deze vorm van discriminatie zouden kunnen vergroten. Wel lijkt het erop dat vrouwen met een vast contract die in een kleine organisatie werken, een groter risico lopen om vanwege hun zwangerschap of moederschap te worden ontslagen. Onder de vrouwen die werken met een vast contract voor een organisatie met niet meer dan tien medewerkers, werd 7% vermoedelijk om deze reden ontslagen. Onder de vrouwen met een vast contract die voor grotere organisaties werken maakte gemiddeld slechts 1% dit mee. Voor kleine organisaties zal het lastiger zijn om werkzaamheden op een andere manier op te vangen wanneer een vrouw gedurende een langere periode niet of maar een deel van haar contracturen inzetbaar is. Daarnaast lijkt een negatieve reactie van de leidinggevende op de mededeling dat een vrouw zwanger is een attentie dat men een groter risico loopt om te worden gediscrimineerd door het vaste contract te beëindigen.

8.3 Zelfstandigen zonder personeel (zzp)

51 respondenten waren ten tijde van hun zwangerschap zzp'er. Hiervan gaf één respondent aan dat zij problemen ervaarde met een opdrachtgever in verband met haar zwangerschap. De vrouw in kwestie 'moest tot de laatste dag werken en na zes weken weer beginnen'. Bij het tijdelijk meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie van het College voor de Rechten van de Mens uit 2017 (zie ook paragraaf 4.3) kwam een aantal meldingen binnen van zelfstandig ondernemers. Deze beschreven veelal hoe men een opdracht kwijtraakte als gevolg van de zwangerschap.

"Ik had een offerte gemaakt voor een langlopend project bij een gemeente. Deze offerte werd geaccepteerd. Voor de start van het project werd ik zwanger. Ik stelde een oplossing voor door een vervanger te regelen voor mijn verlofperiode. De opdrachtgever heeft toen buiten mij om de gehele opdracht aan deze persoon gegeven. Ik verloor een groot deel van mijn jaarinkomen."

(melding uit tijdelijk meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie, 2017)



9 Herkennen en kennis van discriminatie

Niet iedereen die een situatie heeft meegemaakt die op mogelijke discriminatie wijst, voelt zich ook gediscrimineerd. Of vrouwen die (vermoedelijk) zwangerschapsdiscriminatie hebben meegemaakt dit ook als discriminatie herkennen, hangt mede af van de vorm of fase van arbeid waarin discriminatie zich afspeelt. Ervaringen van zwangerschapsdiscriminatie tijdens de sollicitatiefase of bij de contractbeëindiging worden beter herkend, terwijl maar een op de tien vrouwen die vermoedelijke discriminatie omtrent het verlof meemaakte dit als discriminatie herkent. In totaal weet slechts één op de drie vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en hierbij vermoedelijk zijn gediscrimineerd vanwege hun zwangerschap of moederschap, dit als zodanig te herkennen (34%). Vrouwen lijken anno 2019 iets beter zwangerschapsdiscriminatie te herkennen dan vier jaar geleden, maar het verschil is gering en niet significant. De mate waarin zij zich verdiepen in hun rechten en plichten als zwangere werknemer en het algemene kennisniveau over zwangerschapsdiscriminatie zijn in 2019 wel weer iets toegenomen, zij het bescheiden. Het zou een teken kunnen zijn dat er wat meer bewustzijn komt van zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

9.1 Discriminatie herkennen

Het komt regelmatig voor dat voorvallen die duiden op mogelijke discriminatie niet als zodanig worden herkend. Een publicatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2017²⁸ maakt goed duidelijk hoe groot de stappen zijn voor mensen die discriminatie meemaken om hun ervaring ook als zodanig te herkennen en te benoemen – en helemaal om hier melding van te maken. Discriminatie wordt makkelijker herkend zodra mensen zich sterker identificeren met hun sociale groep, waardoor zij een negatieve behandeling makkelijker herkennen als iets dat is gebaseerd op hun sociale (groeps) identiteit. Discriminatie wordt eerder opgepikt wanneer men zich bewust is van het stigma van de groep. In het geval van vrouwen zal het groepsidentiteitsgevoel aanwezig zijn en het stigma van vrouwen in het algemeen bekend zijn. Uitzonderlijk is echter dat vrouwen die zwanger worden feitelijk tot een nieuwe subgroep zijn gaan behoren en dat maar voor een relatief korte duur doen. De identificatie met de groep zal door dit korte groepslidmaatschap gering zijn, waardoor discriminatie minder goed zou kunnen worden herkend. Daarnaast speelt subjectieve beleving van de (il)legitimiteit van het type uitsluiting een rol: bepaalde vormen van discriminatoire uitsluiting, kunnen maatschappelijk breed

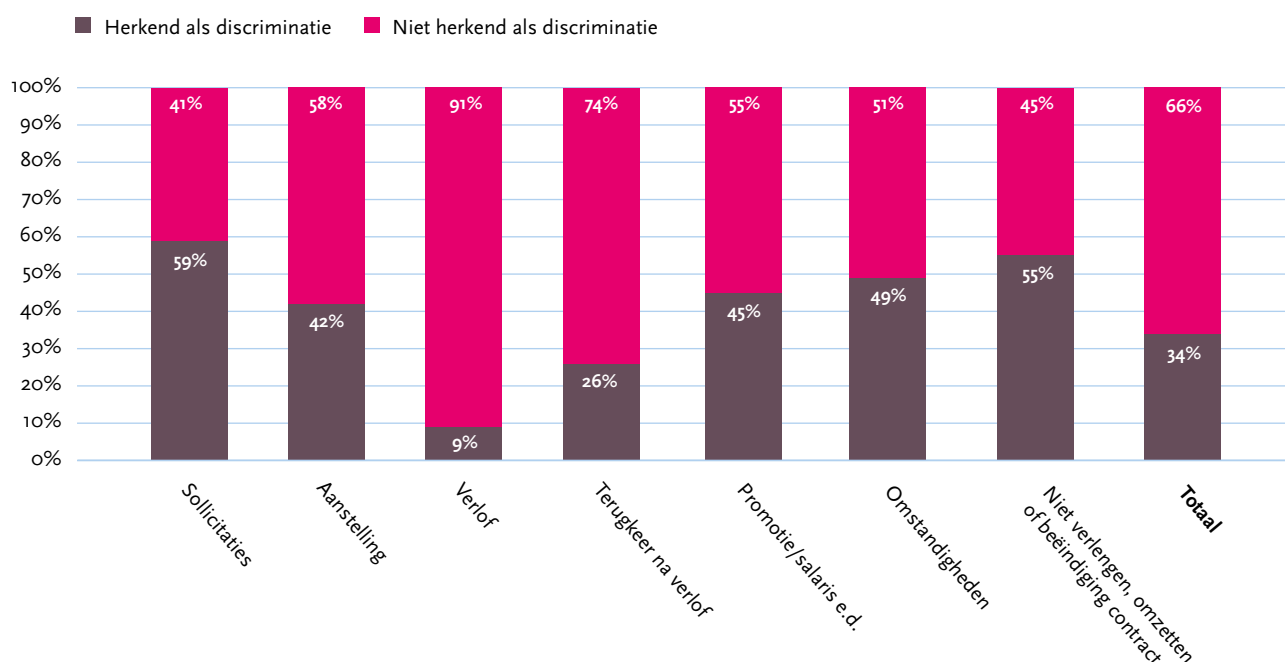
geaccepteerd zijn en daardoor niet door iedereen als discriminatie worden gezien. In het geval van zwangerschapsdiscriminatie op het werk, lijkt er veel begrip te heersen voor de werkgever die met het tijdelijk wegvallen van een zwanger geworden werknemer een last te dragen heeft. Consequenties van zwanger worden op de arbeidsmarkt ‘horen erbij’. Ook de stap van discriminatie herkennen naar benoemen is nog een aanzienlijke: mensen willen soms hun eigen ervaring niet als discriminatie benoemen, omdat dit hun eigen ego schaadt of omdat het als sociaal onwenselijk wordt gezien om discriminatieslachtoffer te zijn. Niemand wil bekend staan als ‘een zeur’. Daarnaast kunnen er sancties volgen als er een dader van discriminatie moet worden aangewezen, maar hoger in rang staat. In dit geval dus de werkgever die kan beslissen over het carrière-lot van vrouwelijke werknemers. Kortom, het bestaan van discriminatie van vrouwen zal in het algemeen een bekend gegeven zijn. Maar in het individuele geval kan het toch slecht worden herkend om de redenen die hier zijn genoemd. Daarnaast kan er natuurlijk ook nog een gebrekkige kennis van wetgeving een rol spelen in discriminatie herkennen.

In de vragenlijst is er daarom niet alleen gevraagd naar het meemaken van situaties die wijzen op mogelijke discriminatie, maar ook of vrouwen zelf het gevoel hebben dat ze tijdens en/of na hun zwangerschap zijn gediscrimineerd op verschillende terreinen van arbeid vanwege hun zwangerschap of moederschap. Deze eigen inschattingen worden naast de concrete situaties uit de vorige hoofdstukken gelegd. Wanneer bij een vrouw kon worden vastgesteld dat zij in een bepaalde fase van arbeid vermoedelijk is gediscrimineerd én zij heeft aangegeven dat zij zich hierbij gediscrimineerd voelde, wordt verondersteld dat zij discriminatie heeft herkend.²⁹ De stappen van herkennen en benoemen zitten hierin in feite dus samengenomen, maar spreken we hierna van ‘herkennen’.

28 Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

29 Discriminatie herkennen is niet helemaal hetzelfde als discriminatie voelen. Er is bepaald of vrouwen discriminatie hebben herkend door na te gaan of vrouwen bij wie mogelijke discriminatie kon worden vastgesteld op een bepaald arbeidsterrein, ook wisten te benoemen dat zij zich gediscrimineerd voelden op dit arbeidsterrein. Naast de 143 vrouwen die hiertoe in staat waren, waren er ook 67 vrouwen die aangaven zich gediscrimineerd te voelen, maar zeer waarschijnlijk op basis van een ervaring die niet bij het percentage dat zwangerschapsdiscriminatie herkent kan worden meegerekend. Het kan zijn dat zij zich gediscrimineerd voelen vanwege een situatie die in dit onderzoek niet met voldoende zekerheid als zwangerschapsdiscriminatie wordt bestempeld (zoals in het veelvoorkomende geval van onprettige bejegening, of overige problematiek bij arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden). Van alle vrouwen die in de afgelopen vier jaar actief zijn geweest op de arbeidsmarkt ten tijde van hun zwangerschap, heeft 22% zich gediscrimineerd gevoeld vanwege een vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie-ervaring.

Figuur 9.1 – Frequenties van herkenning van (vermoedelijke) zwangerschapsdiscriminatie, naar terrein (N=415)



Van alle vrouwen die actief waren op de arbeidsmarkt (N=973) maakte 43% een situatie mee die duidt op zwangerschapsdiscriminatie. Slechts 34% van deze vrouwen wist daarbij te herkennen dat het ging om een discriminerende ervaring. Bijna twee op de drie vrouwen heeft dit dus niet als zodanig herkend (zie Figuur 9.1). De mate waarin vrouwen die mogelijk werden gediscrimineerd zich ook gediscrimineerd voelen, verschilt per vorm of fase van arbeid. Dit komt het vaakst voor bij vrouwen die (vermoedelijk) vanwege hun zwangerschap worden afgewezen in de sollicitatiefase (59%),³⁰ gevolgd door discriminatie bij de contractbeëindiging of bij het niet omzetten van een tijdelijk naar vast contract (55%). Dit zijn tevens de terreinen waarbij de gevolgen van discriminatie het grootst zullen zijn. Mogelijke discriminatie omtrent de arbeidsvoorwaarden wordt het minst vaak herkend. Zo herkent slechts 9% van de vrouwen die zo'n situatie rondom verlofregelingen (zie ook paragraaf 6.2) meemaakte dit als discriminatie en van degenen met betrekking tot situaties die zich voordeden bij de terugkeer op het werk na het verlof een kwart (zie paragraaf 6.3). Dat de negatieve gevolgen hiervan over het algemeen minder groot zullen zijn dan bij discriminatie in bijvoorbeeld de sollicitatiefase en bij contractbeëindiging, zou een verklaring

kunnen bieden voor het grote verschil in de mate van herkenning. Daarnaast zou het zo kunnen zijn dat werknemers in deze situatie meer begrip kunnen opbrengen voor de positie van de werkgever.

Discriminatie op de werkvloer wordt vaker herkend, namelijk in 49% van de vermeende gevallen. Dit is de enige vorm van zwangerschapsdiscriminatie die significant beter wordt herkend dan vier jaar geleden (toen 35%). Hierbij gaat het uitsluitend om het kritischer volgen in functioneren tijdens of sinds de zwangerschap en openlijk kritiek uiten op de zwangerschap als vormen van discriminatie. En dus niet om ervaringen met andere problemen op de werkvloer, zoals onprettige bejegeningen (zie ook paragraaf 7.2).

Ten opzichte van vier jaar geleden lijkt de mate waarin zwangerschapsdiscriminatie wordt herkend iets te zijn verbeterd, ware het niet dat het verschil niet significant is.³¹ In hoofdstuk 12 wordt nader gekeken in hoeverre beleidsmaatregelen die zijn ingezet voor het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt hieraan hebben bijgedragen.

30 Van de 111 respondenten die vermoedelijk zijn gediscrimineerd in de sollicitatiefase, waren er 17 werkloos en op zoek naar een baan. De overige vrouwen waren werkend terwijl ze zochten naar een baan. Vanwege routing in de vragenlijst is hun niet gevraagd of zij het gevoel hebben in deze fase te zijn gediscrimineerd, waardoor zij niet in Figuur 9.1 worden meegerekend.

31 Met betrekking tot zowel het meemaken van discriminatie als het herkennen ervan zijn er aanpassingen geweest in de vraagstelling, waardoor de vergelijking met 2016 lastiger te maken is. Indien alleen de items uit beide vragenlijsten die het meest op elkaar lijken worden vergeleken, gaat het anno 2016 om 29% van de vermoedelijk gediscrimineerde vrouwen dat dit herkent, tegenover 33% van deze groep in 2019.

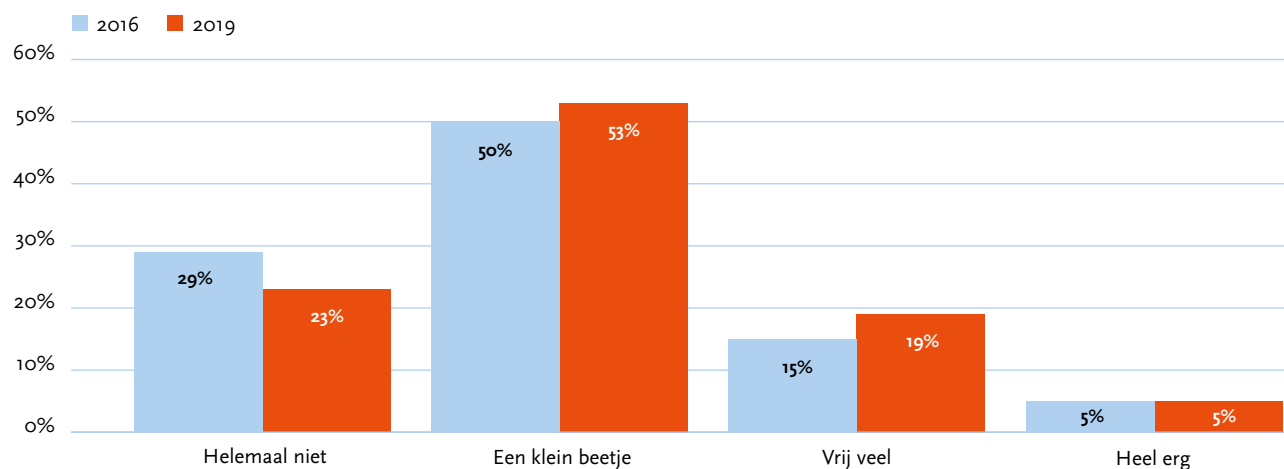
Naast de vragen over het voelen van discriminatie op de verschillende werdsferen is er ook aan de vrouwen gevraagd of zij zich gediscrimineerd voelden bij het inlichten van hun leidinggevende. In totaal gaven 52 respondenten aan dat dit het geval was (6% van alle werkende vrouwen). Zij zijn niet meegenomen in de totaalpercentages van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie en herkenning. Bij 48 van deze vrouwen kon op basis van de vragenlijst ook worden vastgesteld dat zij mogelijk zijn gediscrimineerd bij een van de fases van arbeid uit de vorige hoofdstukken en 39 van hen gaven ook bij ten minste een van die fases aan zich gediscrimineerd te voelen.

9.2 Verdiepen in rechten en plichten

Om zicht te krijgen op de mate waarin vrouwen op de hoogte zijn over hun rechten en plichten als zwangere vrouw op de werkvloer, is gevraagd in welke mate zij zich daarin hebben verdiept, achterhaald welke vrouwen zich doorgaans beter verdiepen (paragraaf 9.2.1) en waar zij informatie hebben gevonden (9.2.2). Om een indicatie te krijgen in hoeverre vrouwen beschikken over algemene kennis met betrekking tot zwangerschapsdiscriminatie, is daarnaast een aantal casussen voorgelegd waarbij zij konden aangeven of zij denken dat er in zulke situaties sprake is van discriminatie. Deze worden besproken in paragraaf 9.3.

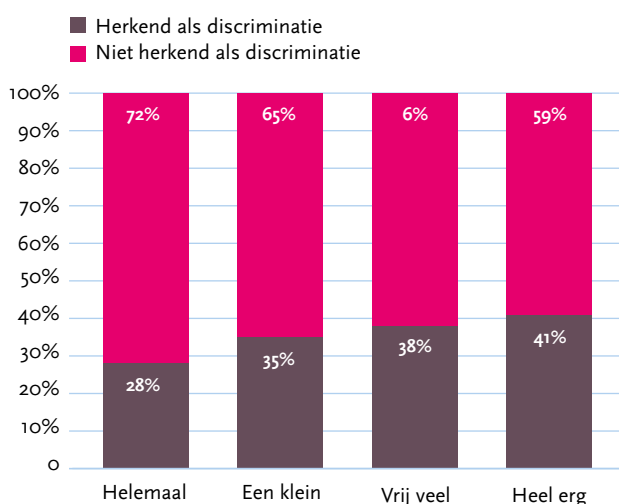
Bijna een op de vier van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar actief waren op de arbeidsmarkt en een kind kregen (23%) geeft aan zich helemaal niet te hebben verdiept in hun rechten en plichten (zie Figuur 9.2). Daarnaast zegt meer dan de helft van de vrouwen (53%) zich een beetje te hebben verdiept, een op de vijf vrouwen (19%) geeft aan dit vrij veel te hebben gedaan en 5% zegt zich heel erg verdiept. Ten opzichte van 2016 is dit een significante verbetering: iets minder vrouwen geven aan zich helemaal niet te hebben verdiept en er zijn er iets meer die dit een beetje tot vrij veel hebben gedaan. Desalniettemin verdiept ruim driekwart van alle vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt zich dus niet of hooguit een klein beetje in hun rechten en plichten met betrekking tot zwangerschap en werk.

Figuur 9.2 – Frequenties van mate waarin zwangere vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt zich verdiepen in hun rechten en plichten anno 2016 (N=879) en 2019 (N=973)



In Figuur 9.3 is af te lezen dat vrouwen zwangerschapsdiscriminatie eerder herkennen naarmate zij zich meer hebben verdiept in hun rechten en plichten. Zelfs wanneer vrouwen aangeven zich heel erg te hebben verdiept, herkent nog steeds niet meer dan 41% van hen discriminatie. Het is daarnaast onduidelijk hoe deze relatie precies werkt. Het zou kunnen zijn dat vrouwen die zich meer verdiepen in hun rechten en plichten zich ook eerder gediscrimineerd voelen, omdat zij pas na verdieping weten dat hun rechten geschonden worden. Daarentegen kan het ook zijn dat vrouwen die hun eigen ervaring als discriminatie hebben herkend zich daarna beter zijn gaan verdiepen, omdat zij zich nog zekerder willen stellen van hun rechten en plichten.

Figuur 9.3 – Frequenties van het herkennen van discriminatie onder vrouwen met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie, naar de mate van verdieping in rechten & plichten (N=415)



9.2.1 Welke vrouwen verdiepen zich meer?

Ook voor de mate van verdieping is getoetst welke persoons-, baan- en bedrijfskenmerken hierop van invloed zijn. In die analyse zijn alleen de werkende vrouwen opgenomen, omdat er bij de overige respondenten geen sprake is van baan- of bedrijfskenmerken. Het gevoel gediscrimineerd te zijn blijkt hierbij één van de meest bepalende factoren. Vrouwen die zich gediscrimineerd voelen verdiepen zich significant vaker dan vrouwen die niet het gevoel hebben te zijn gediscrimineerd.³²

32 Dit blijft het ook wanneer in de analyse wordt gecontroleerd voor persoons-, baan- en bedrijfskenmerken. Ook hier geldt weer dat de werking van deze relatie niet duidelijk is: vrouwen kunnen zich gediscrimineerd voelen doordat en omdat zij zich verdiepen.

Het lijkt een voor de hand liggende uitkomst te zijn dat vrouwen die zich gediscrimineerd voelen zich meer verdiepen, maar dit betekent dus ook dat vrouwen zich niet zomaar standaard vergewissen van hun rechten en plichten die zij als zwangere werkenden hebben; zij verdiepen zich pas (beter) indien zij het gevoel hebben benadeeld te zijn. Dat veronderstelt dat informatievoorziening over zwangerschap en werk niet alleen op een passieve, maar ook een actieve manier moet worden aangeboden aan de doelgroep.

Het beroepsniveau blijkt daarnaast ook van invloed te zijn op de mate waarin vrouwen aangeven zich te hebben verdiept: vrouwen met een hoog beroepsniveau verdiepen zich meer dan vrouwen met een laag beroepsniveau. Aannemelijk is dat dit niet zozeer een effect van een baankenmerk is, maar een element van capaciteit en wens van kennisvergaring als persoonskenmerk. Tot slot verdiepen vrouwen met twee of meer kinderen zich minder in hun rechten en plichten dan vrouwen die nog geen kinderen hadden tijdens hun laatste zwangerschap. Mogelijk komt dit doordat zij tijdens hun eerdere zwangerschappen al genoeg kennis en ervaring hierover (vinden te) hebben opgedaan.

9.2.2 Waar informatie gevonden?

Ruim driekwart van de vrouwen die afgelopen vier jaar actief waren op arbeidsmarkt, zegt zich ten minste een klein beetje te hebben verdiept. Van deze vrouwen geeft 24% aan de informatie waarnaar zij op zoek waren niet te hebben kunnen vinden. Net als in 2016 heeft het merendeel van de vrouwen die dit vermeldden zich enkel een klein beetje verdiept.

De meeste vrouwen vinden hun informatie (onder andere) bij de Rijksoverheid. Hier vond 21% van de vrouwen die zich (ten minste een beetje) hebben verdiept de informatie waarnaar zij op zoek waren. Hoewel dit ook in 2016 al de meest succesvol geraadpleegde bron bleek, gaf toen nog 14% aan hier de benodigde informatie te hebben gevonden. Dit zou erop kunnen wijzen dat de informatie daar inmiddels beter vindbaar is of dat beter bekend is geworden onder vrouwen dat zij hier informatie over hun rechten en plichten tijdens een zwangerschap kunnen vinden.

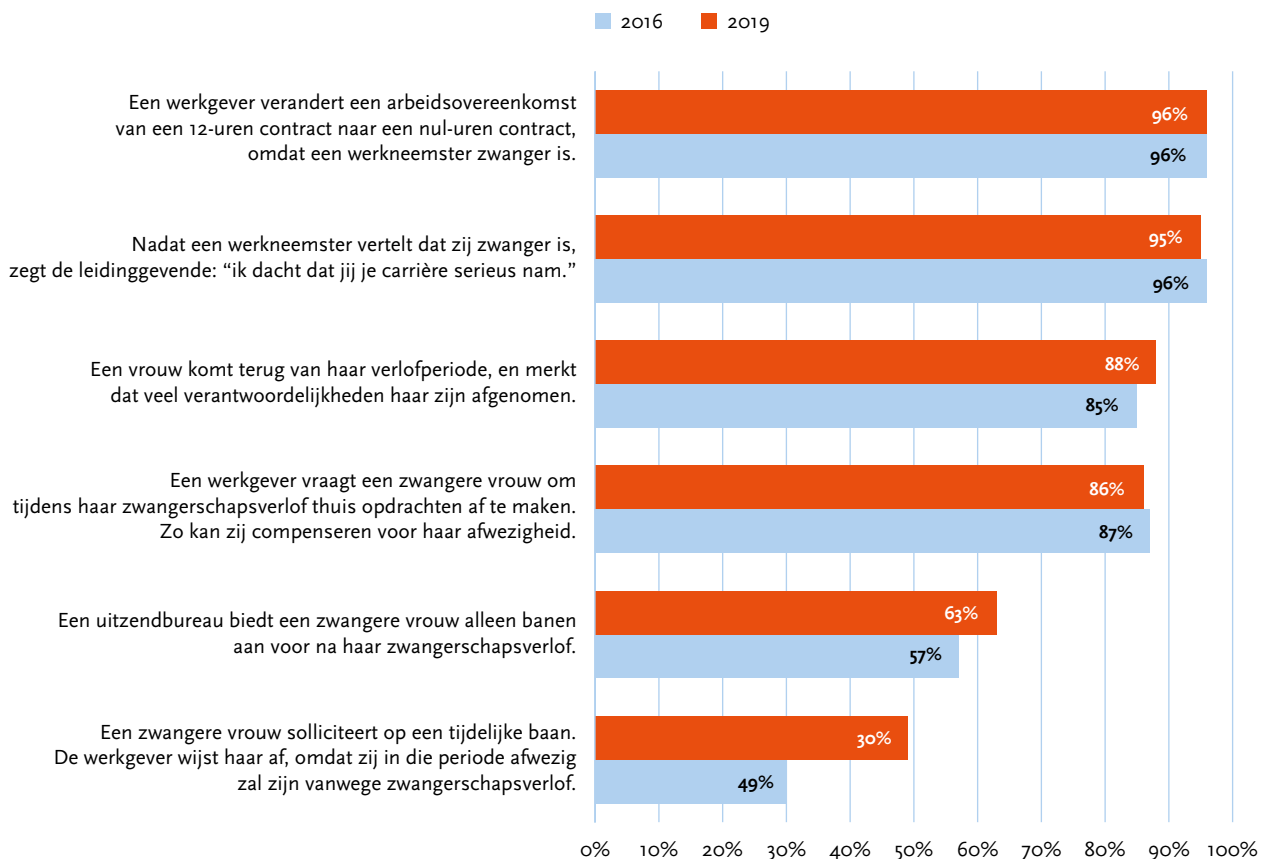
De CAO (8%) en het UWV (6%) zijn daarnaast vaker genoemde bronnen die werden geraadpleegd en waar de informatie ook werd gevonden. Sommige respondenten vermeldde dat zij intern op het werk zijn geïnformeerd (7%). Zij geven aan hun leidinggevende, de afdeling HRM/P&O of de salarisadministratie hiervoor te raadplegen. Omdat de vraagstelling open was, is niet te zeggen hoeveel vrouwen daadwerkelijk informatie bij hun werkgever ophalen. Tot slot noemde 3% van de respondenten dat zij (onder andere) informatie vonden bij een werknemersvereniging.

9.3 Kennis

Aan alle vrouwen die hebben deelgenomen aan de vragenlijst, ongeacht of zij actief waren op de arbeidsmarkt of niet, is een zestal casussen voorgelegd waarbij er sprake is van discriminatie wegens zwangerschap of moederschap (N=1.150). Zonder dat erbij stond vermeld dat het ging om discriminatie, is aan de vrouwen gevraagd of zij denken dat daar in die situaties sprake van is (zie Figuur 9.4). Uit de antwoorden blijkt dat bijna alle vrouwen weten dat het aanpassen van een overeenkomst naar aanleiding van een zwangerschap

en een discriminatoire manier van bejegenen door de werkgever niet zijn toegestaan (respectievelijk 96% en 95% anno 2019). Het kennisniveau over discriminatie omtrent het verlof en terugkeer na verlof ligt relatief wat lager. Zo wist 12% van de vrouwen niet dat het discriminatie betreft wanneer taken van een werknemer worden afgenomen na terugkeer van de verlofperiode. En 14% wist niet dat een werkgever niet van een werknemer mag verwachten dat zij opdrachten afmaakt tijdens haar verlof. Vrouwen blijken het minst goed op de hoogte te zijn van de rechten en plichten van een zwangere vrouw bij de werving en selectie. Van alle respondenten wist 37% niet dat het niet is toegestaan dat een uitzendbureau alleen banen aanbiedt aan een vrouw voor na haar bevallingsverlof. En de helft van alle vrouwen dacht dat een zwangere vrouw mag worden afgewezen voor een tijdelijke baan, omdat zij in die periode afwezig zal zijn vanwege haar verlof. Daarentegen heeft een significant groter aandeel van de respondenten uit 2019 ten opzichte van die uit 2016 deze twee casussen terecht als zwangerschapsdiscriminatie beoordeeld. Respondenten hadden gemiddeld 4,8 vragen goed beantwoord, terwijl dat in 2016 nog 4,5 was. Daarmee is ten opzichte van 2016 het kennisniveau ietwat toegenomen.

Figuur 9.4 – Stellingen met de vraag: ‘is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie?’ in 2019 (N=1.150) in vergelijking met 2016 (N=1.055)



Er zijn geen duidelijke persoons-, baan of bedrijfskenmerken die zorgen voor verschillen in het kennisniveau. Daarbij zijn wederom alleen de werkende vrouwen meegerekend omdat er bij de overige respondenten geen sprake is van baan- of bedrijfskenmerken. Werkende vrouwen hebben daarentegen wel een hoger kennisniveau dan niet-werkende vrouwen. Concluderen dat het kennisniveau van vrouwen in Nederland over zwangerschapsdiscriminatie op orde is, zou veel te voorbarig zijn. Daarvoor is de manier van kennis achterhalen via deze zes vragen te beperkt.³³ De nog steeds relatieve lage mate van *herkenning* van zwangerschapsdiscriminatie onder werkende en werkzoekende vrouwen (zie paragraaf 9.1) getuigt hiervan.

33 Dat er geen factoren zijn gevonden die een hoger kennisniveau voorspellen, kan een methodische oorzaak hebben doordat er steeds minder variantie in de afhankelijke kennisvariabele zit, waardoor een plafond-effect optreedt en multivariate toetsing zich minder goed leent; steeds meer respondenten weten de vragen goed te beantwoorden en verschillen op dit item steeds minder van elkaar.

10 Meldingsbereidheid van vrouwen

Anno 2019 heeft 11% van de vrouwen die zich vanwege zwangerschap of moederschap gediscrimineerd hebben gevoeld hier ook melding van gemaakt. Dit is geen verschil ten opzichte van 2016. Principiële overwegingen en het verbeteren van de eigen situatie worden genoemd als voornaamste redenen om een klacht in te dienen. De helft van de vrouwen die geen melding deden draagt als reden aan dat ze het gevoel hebben dat melden niets zou opleveren. Van de respondenten die intern een melding deden van zwangerschapsdiscriminatie voelden weinigen zich hierdoor geholpen, terwijl dat onder de respondenten die een melding deden bij een externe instantie veel vaker het geval was. Met voorzichtigheid vanwege de relatief lage aantallen inbegrepen, veronderstellen deze cijfers dat er vooral binnen bedrijven nog flink wat te winst te behalen is.

Van alle vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen en werkten of werk zochten (N=973) heeft 22% zich gediscrimineerd gevoeld op één of meerdere gebieden van arbeid.³⁴ Ten opzichte van vier jaar geleden voelen anno 2019 net zoveel vrouwen die een kind krijgen terwijl ze actief zijn op de arbeidsmarkt zich gediscrimineerd.

Aan alle vrouwen die zich gediscrimineerd voelden is gevraagd of zij hier melding van hebben gemaakt. 22 respondenten geven aan dit te hebben gedaan, wat zou neerkomen op 10% van alle vrouwen die zich gediscrimineerd voelden. Dit is nog minder dan de 14% die in 2016 aangaf melding te hebben gemaakt, maar geen significante afname (zie Bijlage Tabel 3).

Ook met betrekking tot het meldingsgedrag is er getoetst of sommige vrouwen eerder bereid zijn om een melding te doen dan andere vrouwen. Mede door het gering aantal respondenten dat haar vermeend discriminatoire ervaring heeft gemeld, kwam hieruit alleen naar voren dat vrouwen die zich meer hadden verdiept ook eerder melding deden.

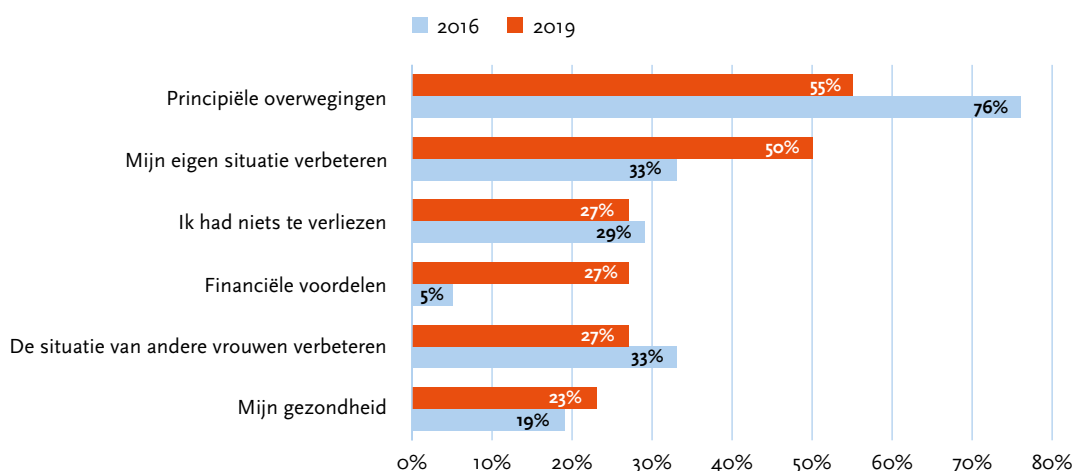
In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de redenen van vrouwen om wel (paragraaf 10.1) of juist niet te melden (paragraaf 10.2), waar zij melding doen (paragraaf 10.3) en wat dit oplevert (paragraaf 10.4).

10.1 Waarom melden?

Aan de 22 respondenten die besloten om wel een melding te doen is gevraagd welke overwegingen zij hierbij hadden. Figuur 10.1 geeft hiervoor de frequenties, met de attentie dat het door het kleine totaal aantal slechts om enkele respondenten gaat. De voornaamste redenen om te melden die genoemd werden zijn principiële overwegingen en het verbeteren van de eigen situatie. Het verbeteren van de situatie van andere vrouwen, financiële overwegingen, persoonlijke gezondheid en niets te verliezen hebben werden door deze respondenten minder vaak als reden genoemd. De verschillen met de melders van vier jaar terug zijn door de lage aantallen weinigzeggend, maar de frequenties lijken verhoudingsgewijs vooral overeen te komen.

34 Lang niet bij alle respondenten die zich gediscrimineerd voelden is een vorm van mogelijke zwangerschapsdiscriminatie vastgesteld. Dat is waarom 210 respondenten aangeven zich gediscrimineerd te voelen (22% van alle vrouwen die afgelopen vier jaar actief waren op de arbeidsmarkt), terwijl in paragraaf 9.1 bleek dat maar 143 respondenten discriminatie hebben herkend (34% van de vrouwen die vermoedelijk zijn gediscrimineerd vanwege zwangerschap/moederschap). Mogelijk is een deel van deze vrouwen wel degelijk gediscrimineerd, maar kan dit op basis van de vragenlijst niet met voldoende zekerheid worden vastgesteld. Of kunnen vrouwen vinden dat zij zijn gediscrimineerd, terwijl dit in de praktijk niet het geval was.

Figuur 10.1 – Redenen voor melders om een klacht in te dienen anno 2019 (N=22) in vergelijking met 2016 (N=21)*



* Het betreft hier lage aantallen, waardoor de percentages feitelijk slechts enkele respondenten representeren.

10.2 Redenen om niet te melden

Aan alle respondenten die zich gediscrimineerd voelden, maar hier geen actie op hebben ondernomen, is gevraagd waarom zij dit niet hebben gedaan.³⁵

Net als in 2016 was de vaakst genoemde reden om niet te melden de verwachting dat een klacht weinig zal opleveren (zie Figuur 10.2).

Figuur 10.2 – Redenen om ervaren discriminatie niet te melden anno 2019 (N=182) in vergelijking met 2016 (N=130)



35 Er zijn enkele respondenten die zeggen actie te hebben ondernomen, maar die vervolgens aangaven niet te hebben gemeld. Mogelijk hebben zij actie ondernemen anders geïnterpreteerd dan melden. Hierdoor is deze vraag niet gesteld aan zes van de 188 vrouwen die niet hebben gemeld.

Dit wordt overigens wel significant minder vaak als reden genoemd dan in 2016. Andere redenen die vaak worden genoemd om niet te melden zijn vermoeidheid na de zwangerschap, stress en angst voor verslechtering van de relatie met de werkgever.

10.3 Melding naar plek/ instantie

Ongeveer twee-derde van de respondenten die hun ervaring hebben gemeld, deed dit bij meer dan één plek of instantie. Bijna alle respondenten die een melding deden, namelijk 20 van de 22, zijn binnen hun eigen organisatie naar een persoon of orgaan toegestapt om een klacht in te dienen. Van deze vrouwen hebben er tien ook extern een melding gedaan. In totaal dienden twaalf respondenten een klacht in bij een externe instantie. Dat tien van de twaalf respondenten die aangeven naar een instantie toe te zijn gestapt ook aangeven binnen hun eigen organisatie een klacht te hebben ingediend, lijkt erop te duiden dat de meeste vrouwen de situatie eerst intern proberen op te lossen. Binnen de eigen organisatie benaderden respondenten meestal hun leidinggevende (de helft), een P&O- of HRM-adviseur (zes van de 22 melders) en/of hun collega's (vijf) over de klacht. Voor een externe klacht stapten de meeste respondenten naar een advocaat (vijf), het Juridisch Loket (drie) en de Arbodienst (drie). Zowel het College voor de Rechten van de Mens als Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV) ontvingen ieder van twee respondenten uit de enquête een melding. Hoofdstuk 11 gaat verder in op deze meldcijfers.

10.4 Effect van de melding

Aan de respondenten is tevens gevraagd of zij van mening zijn dat de plek of instantie waar zij meldden hun klacht erkende en hen vervolgens hielp om de situatie te verbeteren. Alle vrouwen die naar een externe instantie zijn gestapt zeggen het gevoel te hebben dat hun klacht daar werd erkend. Daarbij gaf driekwart van de melders aan dat zij door de instantie werden geholpen.

Van de respondenten die intern bij de werkgever een melding van hun negatieve ervaring hebben gemaakt, geeft vier-vijfde aan dat de klacht werd erkend. Echter, slechts een klein deel van de melders geeft aan dat de klacht heeft geleid tot verandering binnen de organisatie.

In 2019 gaven twee respondenten (9% van alle 22 melders) aan dat de persoonlijke situatie verbeterde en één respondent zegt dat de klacht leidde tot veranderingen binnen de organisatie met betrekking tot zwangerschap. Zeven respondenten geven (32%) aan dat de klacht weliswaar werd gehoord, maar ook werd verworpen door de werkgever. Nog eens drie geven aan dat de klacht werd gehoord, maar er vervolgens niets mee werd gedaan. Zes melders (27%) zeggen dat de klacht werd genegeerd door de werkgever. De ogenschijnlijk beperkte opbrengst van intern melden zou een mogelijke verklaring kunnen bieden voor het feit dat de helft van de vrouwen die intern een klacht indienden dit ook extern deed.

“Mijn klacht werd niet erkend door de leidinggevende. In plaats van de afgesproken uitbreiding van uren kreeg ik juist minder uren.”

10.5 Discriminatie gevoeld bij het indienen van een klacht

Aan alle vrouwen die actief waren op de arbeidsmarkt is gevraagd of zij zich gediscrimineerd voelden bij het indienen van een klacht. In totaal gaven 21 vrouwen aan dat dit het geval was. Opvallend is dat maar acht van deze vrouwen ook hebben aangegeven een melding te hebben gedaan van hun ervaring. Dit zou erop kunnen wijzen dat de overige vrouwen van plan waren om een melding in te dienen, in een vroeg stadium al tegen een struikelblok aanliepen waarbij zij zich gediscrimineerd voelden en het indienen van de klacht daarom niet hebben doorgezet.

11 Registraties van het College voor de Rechten van de Mens over zwangerschaps- discriminatie

Zwangerschapsdiscriminatie heeft als thema een relatief groot aandeel in de vragen, meldingen en verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. De cijfers over de vragen en meldingen die het College jaarlijks over zwangerschapsdiscriminatie ontvangt, laten zien dat effecten op meldgedrag slechts van korte duur zijn wanneer er (door het College) aandacht wordt geschonken aan dit thema. Het College krijgt desalniettemin sinds 2016 meer verzoeken om een oordeel over (vermoedens van) zwangerschapsdiscriminatie dan daarvoor. Vaker dan andere verzoeken leiden deze verzoeken ook tot een uitspraak van het College, of tot een schikking. Bij ruim driekwart van de gevallen waarbij door het College verboden onderscheid is geconstateerd, heeft de betreffende werkgever vervolgens maatregelen genomen.

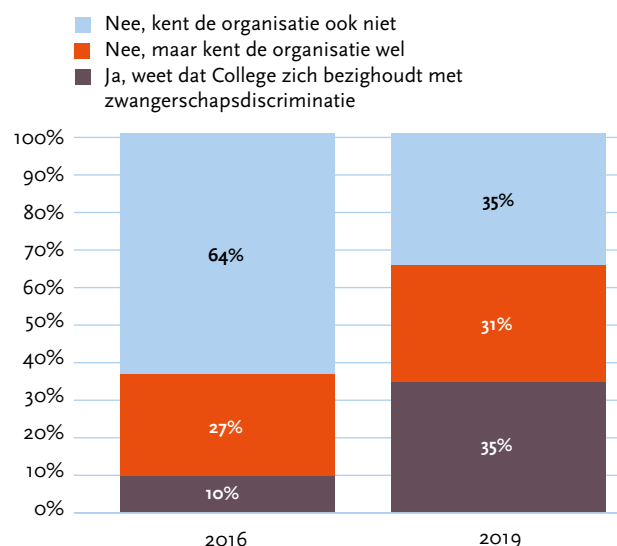
Meldingsbereidheid is op het gebied van zwangerschapsdiscriminatie laag, zoals het vorige hoofdstuk liet zien. Desondanks gaat een aanzienlijk deel van de registratiecijfers van het College voor de Rechten van de Mens over dit thema. Dit hoofdstuk gaat hier nader op in en behandelt de volgende onderdelen: eerst wordt belicht in welke mate de respondenten uit de laatste twee enquêtes bekend zijn met het College als organisatie (paragraaf 11.1). Vervolgens worden de cijfers over vragen en meldingen die de Front Office van het College dagelijks ontvangt hierover behandeld (paragraaf 11.2). Naast dat mensen een vraag kunnen stellen of alleen een melding doen, kunnen zij ook bij het College een klachtenprocedure starten. Paragraaf 11.3 behandelt deze ‘verzoeken om een oordeel’, waarna paragraaf 11.4 de uitkomsten van deze (verzoeken om) oordelen bespreekt. Paragraaf 11.5 behandelt tot slot wat er aan maatregelen wordt getroffen indien er door het College discriminatie is geconstateerd.

11.1 Bekendheid met het College voor de Rechten van de Mens

Ten opzichte van vier jaar geleden zijn vrouwen die kinderen krijgen beter bekend geraakt met het College voor de Rechten van de Mens. In 2016 was nog ruim een derde van alle vrouwen die onlangs moeder waren geworden (36%) bekend met het College (Figuur 11.1). In 2019 is dat toegenomen tot bijna twee-derde (65%). Het percentage vrouwen dat weet dat het College zich bezighoudt met het onderwerp ‘zwangerschapsdiscriminatie’, is sinds de publicatie van het vorige onderzoeksrapport uit 2016 meer dan verdriedubbeld. Er is geen significant verschil in bekendheid met het College

en/of dat het College zich met zwangerschapsdiscriminatie bezighoudt, tussen vrouwen die wel en niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Vrouwen die aangeven zich beter te hebben verdiept, kennen (het werk van) het College gemiddeld vaker (ook hier staat de causaliteit niet vast). Vrouwen die het College kennen, al dan niet van zwangerschapsdiscriminatie, zijn daarentegen niet beter in staat zwangerschapsdiscriminatie te herkennen wanneer zij dit vermoedelijk hebben meegemaakt. Ook voelen zij zich niet vaker gediscrimineerd. Wel heeft het er enige schijn van – met voorzichtigheid vanwege lage aantallen in acht genomen – dat deze vrouwen vaker melding van zwangerschapsdiscriminatie maken (ongeacht waar ze dit doen) en hebben ze een betere kennis van zwangerschapsdiscriminatie, zodra ze het College hier ook van kennen.

Figuur 11.1 – Verschillen in bekendheid met College voor de Rechten van de Mens en zijn betrokkenheid met zwangerschapsdiscriminatie, tussen vrouwen in 2019 (N=1.150) in vergelijking met 2016 (N=1.055)



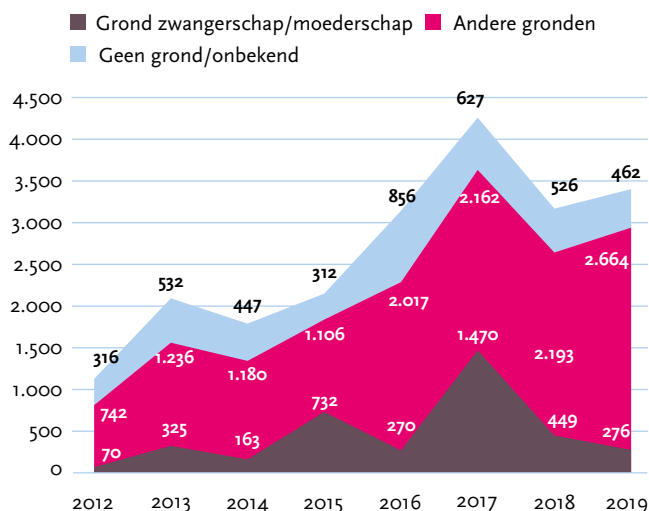
11.2 Vragen en meldingen bij de Front Office van het College

Iedereen kan met vragen en meldingen over discriminatie terecht bij de Front Office van het College voor de Rechten van de Mens. Het College verwerkt jaarlijks meer dan drieduizend mailtjes en telefoontjes met vragen en meldingen (hierna: meldingen) die met gelijke behandeling te maken hebben. Een aanzienlijk deel hiervan gaat over zwangerschapsdiscriminatie.

In Figuur 11.2 is goed te zien hoe deze aantallen schommelen over de jaren. Die schommelingen zijn goed te verklaren door aandacht die er vanuit het College aan het onderwerp is gegeven. Zo is de eerste piek in 2013 waarschijnlijk een gevolg van de publicatie van het eerste onderzoeksrapport over zwangerschapsdiscriminatie in 2012. De piek in 2015 komt door een campagne over onder meer zwangerschapsdiscriminatie in datzelfde jaar. De grootste piek in 2017 wordt veroorzaakt door waarschijnlijk zowel de publicatie van het tweede onderzoeksrapport uit 2016, als de tijdelijke meldpunt-campagne voor zwangerschapsdiscriminatie van het College uit de zomer van 2017 (waardoor 855 meldingen “extra” binnenkwamen die grotendeels de algehele piek van 2017 verklaren). Er is duidelijk te zien hoe vergankelijk dergelijke aandacht is voor het aantal meldingen; na iedere impuls zakt het aantal meldingen over zwangerschapsdiscriminatie weer weg, terwijl het totaal aantal vragen en meldingen over gelijke behandeling bij het College al jaren stijgt. Het effect van een bewustwordingscampagne of -activiteit is bij deze doelgroep wat betreft het meldgedrag dus slechts van korte duur. Doordat de doelgroep steeds van samenstelling wisselt – ieder jaar wordt er weer een nieuwe generatie zwanger – zal een eenmalige campagne gericht op werknemers alleen op korte termijn resultaat opleveren. Hoofdstuk 12 gaat hier verder op in.

Ook andere instanties registreren meldingen van zwangerschapsdiscriminatie. Zo publiceerde Art.1 in 2020 de Monitor Arbeidsmarktdiscriminatie 2015-2019, op basis van de registraties van meldingen die bij de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn gedaan.³⁶ Ook bij ADV's tezamen komen jaarlijks ruim duizend meldingen binnen over (vermeende) arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder op grond van zwangerschap of pril moederschap. De onderzoekers constateerden ook in 2016 en 2017 een stijging van zwangerschapsdiscriminatiemeldingen bij ADV's, die daarna weer afvlakte.

Figuur 11.2 – Vragen en meldingen over gelijke behandeling bij het College voor de Rechten van de Mens, tussen 2012-2019



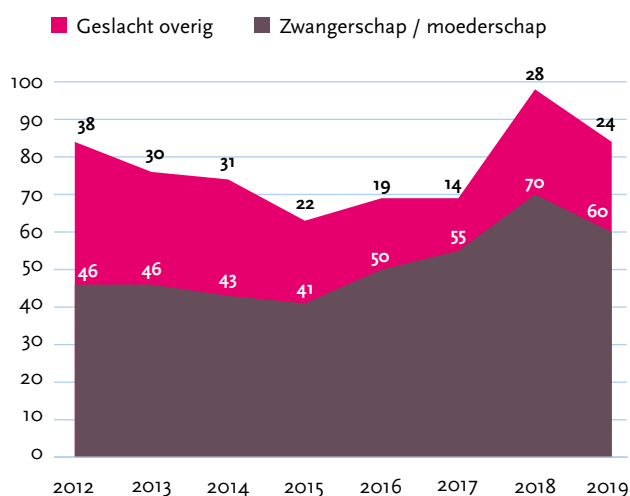
11.3 Verzoeken om een oordeel

Iedereen die een concreet vermoeden heeft dat hij of zij wordt gediscrimineerd, kan daarover een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Dit heet een verzoek om een oordeel. Via deze procedure op basis van hoor en wederhoor, is het mogelijk een oordeel te krijgen van het College of er in de betreffende situatie daadwerkelijk sprake is geweest van discriminatie.

Het College handelde sinds 2012 gemiddeld 50 verzoeken om een oordeel per jaar af over mogelijk verboden onderscheid wegens zwangerschap of moederschap op de arbeidsmarkt (Figuur 11.3). Dit is tussen 2016 en 2019 in absolute zin iets toegenomen (gemiddeld 59 per jaar) ten opzichte van de periode 2012-2015 (gemiddeld 44 per jaar). Ook het relatieve aandeel verzoeken dat over zwangerschapsdiscriminatie gaat in het totaal aantal afgehandelde verzoeken, is in de laatste jaren iets toegenomen. In 2019 handelde het College in totaal 500 verzoeken om een oordeel af, waarvan 60 over zwangerschap of moederschap. Daarmee ging 12% van alle verzoeken die het College in 2019 afhandelde over mogelijke zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. In 2012 was dit nog 7%. Het merendeel van de verzoeken op grond van geslacht, hebben betrekking op zwangerschap of moederschap. Het is aannemelijk dat deze relatieve stijging deels te maken heeft met een toenemende aandacht die sinds 2016 is gegeven aan het thema, zowel door het College als door bredere maatschappelijke aandacht.

³⁶ <https://www.art1.nl/publicaties/monitor-arbeidsmarktdiscriminatie-2015-2019/>

Figuur 11.3 – Aantal afgehandelde verzoeken om een oordeel op grond van geslacht, waaronder zwangerschap/moederschap, op het terrein van arbeid tussen 2012-2019



Van de 235 verzoeken omtrent mogelijke zwangerschapsdiscriminatie die tussen 2016 en 2019 door het College zijn afgehandeld, gingen de meeste over beëindigingen van arbeidsrelaties (55%). Daarnaast hadden de verzoeken met name betrekking op aanstellingen (26%). De “arbeidsterreinen” werving en selectie (9%), arbeidsvoorwaarden (8%) arbeidsomstandigheden (5%) en overige of niet nader gespecificeerde arbeidsterreinen (6%), kwamen relatief minder vaak voor. Eén verzoek kan op meerdere terreinen van arbeid betrekking hebben.

Deze percentages staan verhoudingsgewijs niet gelijk aan de prevalentie van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie bij deze fases van arbeid, zoals die zijn besproken in de vorige hoofdstukken. Zo is de absolute omvang van vrouwen die vermoedelijke discriminatie bij arbeidsvoorwaarden meemaakten groter dan die van vrouwen die waarschijnlijk zijn gediscrimineerd bij een contractbeëindiging (zie Hoofdstuk 6 en 8 en Bijlage Tabel 2). Dit komt doordat alle werkende vrouwen arbeidsvoorwaarden genieten, terwijl slechts een deel van de werkenden een tijdelijk contract heeft waarbij het een (groot) risico op zwangerschapsdiscriminatie loopt. Een aannemelijke verklaring voor het verhoudingsgewijs hoge percentage verzoeken over beëindigingen van arbeidsrelaties kan zijn dat hier behoorlijk wat op het spel heeft gestaan, namelijk het verlies van een baan. Het relatief lage percentage verzoeken over werving en selectie zal vermoedelijk mede komen doordat het in deze situaties doorgaans moeilijker te bewijzen is dat er sprake was van discriminatie. Bovendien kan de voortzetting in de zoektocht naar een nieuwe

baan hogere prioriteit hebben dan een procedure starten over een afwijzing die toch al geen baan opleverde (en alsnog een baan krijgen bij die werkgever na zo'n ervaring niet meer aantrekkelijk lijkt). Hoofdstuk 10 beschreef al dat de belangrijkste reden om zwangerschapsdiscriminatie te melden vooral lijkt te liggen in principiële overwegingen, maar ook om de eigen situatie te verbeteren.

11.4 Oordelen met verboden onderscheid

Niet ieder verzoek om een oordeel leidt tot een zitting waarin een uitspraak wordt gedaan. Van alle afgehandelde verzoeken van 2016 tot en met 2019 waarbij een vermoeden was van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van zwangerschap of moederschap, resulteerde 41% in een oordeel van het College (zie Tabel 11.1). Dit is beduidend vaker dan de andere verzoeken die het College in deze periode ontving (29%). Dit komt waarschijnlijk doordat deze verzoeken relatief vaak een legitieme grond en situaties betreffen die onder de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Indien een verzoek bijvoorbeeld buiten de reikwijdte van de wetgeving valt wordt het verzoek ‘kennelijk ongegrond’ verklaard, wat bij veel verzoeken over zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt dus niet het geval zal zijn.

In iets minder dan de helft van de uitspraken wordt er geoordeeld dat er sprake is van verboden onderscheid (44%). Dit aandeel is vergelijkbaar met de overige uitspraken die het College in die periode deed. Wel valt op dat er sprake lijkt te zijn van een dalende trend in het percentage verboden onderscheid tussen 2016 en 2019. Doordat er steeds meer informatie over zwangerschapsdiscriminatie openbaar beschikbaar is (zoals uit eerdere oordelen), zou het kunnen zijn dat verwerende partijen beter beslagen ten ijs komen en verboden onderscheid moeilijker aan te tonen is op basis van hoor en wederhoor.

Bij de verzoeken die niet in een oordeel eindigen, valt op dat er in zwangerschapszaken vaker wordt geschikt (11%) dan in andere zaken (5%). Waarschijnlijk is in gevallen van veronderstelde zwangerschapsdiscriminatie een vermeend slachtoffer beter in staat de beoogde dader te overtuigen dat er sprake was van ongelijke behandeling en zijn zij vaker in staat er onderling uit te komen, dan in andere maatschappelijke kwesties waarbij vermoedens van discriminatie worden aangekaart.

Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat het bewijs waarmee een vermoeden van zwangerschapsdiscriminatie is aangetoond zwart-op-wit stond (zoals in een mailbericht). Bij de voorvallen die op zitting besproken

worden is het bewijs doorgaans minder concreet. Desalniettemin gaat het hier om bescheiden aantallen waarbij geschikt is.

Tabel 11.1 – Afhandeling verzoeken om een oordeel naar type, inclusief uitkomst van oordelen, tussen 2016-2019

	Grond zwangerschap/moederschap, op terrein van arbeid					Andere gronden, op alle terreinen*
	2016 (50)	2017 (55)	2018 (70)	2019 (60)	Totaal 2016-2019 (235)	2016-2019 (1.661)
Standaard oordeel	44% (22)	42% (23)	41% (29)	38% (23)	41% (97)	29% (489)
- waarvan verboden onderscheid	55% (12)	48% (11)	41% (12)	35% (8)	44% (43)	43% (212)
Oordeel eigen handelen**	-	-	-	-	-	1% (14)
- waarvan verboden onderscheid	-	-	-	-	-	57% (8)
Kennelijk ongegrond	4% (2)	4% (2)	1% (1)	5% (3)	3% (8)	32% (537)
Ingetrokken na schikking	2% (10)	11% (6)	9% (6)	8% (5)	11% (27)	5% (81)
Ingetrokken overig	6% (3)	7% (4)	3% (2)	7% (4)	6% (13)	5% (90)
Sluiting	26% (13)	36% (20)	46% (32)	42% (25)	38% (90)	27% (450)

* Inclusief grond geslacht anders dan zwangerschap/moederschap.

** Ook organisaties en bedrijven kunnen via een verzoek om een oordeel hun voorgenomen beleid vooraf laten toetsen door het College, om vast te stellen of deze beleidsplannen in lijn zijn met de bepalingen uit de gelijkebehandelingswetgeving. Dit heet 'oordeel omtrent eigen handelen'.

11.5 Maatregelen naar aanleiding van een oordeel

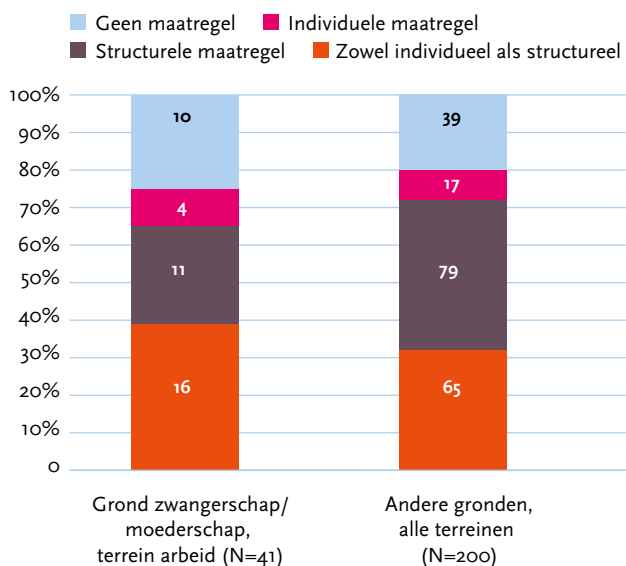
Als het College tot het oordeel is gekomen dat er sprake is geweest van discriminatie, doet het later bij de betreffende organisatie navraag of deze maatregelen neemt of al heeft genomen naar aanleiding van het oordeel. Niet bij alle oordelen waarin verboden onderscheid is geconstateerd, was het mogelijk de follow-up te achterhalen (bijvoorbeeld omdat bij de recentste oordelen deze informatie ten tijde van de totstandkoming van dit rapport nog niet is verwerkt). Bij oordelen tussen 2016 en 2019 waarin zwangerschapsdiscriminatie is vastgesteld, lukte het bij 41 van de 43 oordelen om de follow-up te achterhalen (Figuur 11.4).

In ruim driekwart van de oordelen waarbij sprake was van arbeid-gerelateerde zwangerschapsdiscriminatie zijn een of meerdere maatregelen getroffen (76%). Dit is redelijk vergelijkbaar met andere uitspraken waarbij de follow-up bekend is (81%). In de meeste gevallen zijn zowel individuele als structurele maatregelen genomen. Een structurele maatregel kan bijvoorbeeld zijn dat een bedrijf zijn P&O-beleid heeft aangepast. Als individuele maatregel wordt soms een financiële vergoeding of een nieuw contract aangeboden, of worden excuses gemaakt.

Een verzoeker kan ook besluiten om met een oordeel van het College een rechtszaak te starten. Zo kende de Rechtbank Den Haag in 2019 een schadevergoeding van 37.000,- euro toe aan een vrouw omdat zij werd afgewezen voor een baan vanwege haar zwangerschap.

Deze vrouw werd eerder al door het College in het gelijk gesteld, waarna zij besloot naar de rechter te stappen.³⁷

Figuur 11.4 – Genomen maatregelen na oordeel verboden onderscheid, per oordeel tussen 2016-2019 (N=241)



37 <https://mensenrechten.nl/nl/toegelicht/rechtbank-kent-schadevergoeding-toe-zaak-zwangerschapsdiscriminatie>



12 Wat hebben
maatregelen
opgeleverd tussen
2016-2019?

43% van de vrouwen die tussen 2016 en 2019 een kind kregen en actief waren op de arbeidsmarkt, heeft vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Ten opzichte van de vorige meting uit 2016 is er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland in vier jaar tijd niets verbeterd. Er lijkt mogelijk enige positieve verandering te zijn in de mate van herkenning, het verdiepen in rechten en plichten en de (indicatieve) kennis van zwangerschapsdiscriminatie. Echter, met name de mate van herkenning en van verdieping in rechten en plichten zijn niet van indrukwekkende omvang. Voorlichtingsmaatregelen die momenteel worden ingezet voor werk(zoek)enden die een kind krijgen, verschillen sterk in bereik en hebben (nog) gering resultaat. Ze bieden daarentegen wel aanknopingspunten voor betere informatievoorziening rondom zwangerschap en werk.

12.1 Mate van zwangerschapsdiscriminatie tussen 2016-2019

Van alle vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen en werkten of werk zochten (N=973), heeft 43% een of meerdere situaties meegemaakt op de arbeidsmarkt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij gaat het om één of meerdere vormen zoals die in de voorgaande hoofdstukken beschreven zijn. Dit percentage is net zo hoog als werd beschreven in het vorige onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2016. Er is dan ook geen afname waargenomen in het totaalpercentage vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie.

Die verschillen zijn er ook niet of nauwelijks voor de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie naar fase van arbeid. Het verschil tussen 2016 en 2019 bij het aangaan van een nieuwe aanstelling lijkt in Figuur 12.1 aanzienlijk, maar het betreft hier slechts een relatief kleine groep respondenten die daadwerkelijk in de betreffende periode een nieuwe aanstelling aanging. Hierdoor is het verschil niet significant en bovendien is het percentage voor 2019 feitelijk hoger (34%; zie de voetnoot bij Figuur 12.1 en Hoofdstuk 5). Bij het mislopen van promoties, salaris en dergelijke is zelfs een significante stijging waargenomen van 10% naar 13%, maar gaat het om een geringe toename. Datzelfde geldt voor de significante afname bij het ontvangen van openlijke kritiek op de zwangerschap en ontslag bij een vast contract (respectievelijk slechts 2 en 1 procentpunt verschil), waardoor er van een betekenisvol verschil geen sprake lijkt. Ook het aandeel vrouwen dat zelf

aangeeft het gevoel te hebben dat ze zijn gediscrimineerd tijdens of sinds hun zwangerschap, is ten opzichte van vier jaar later nog steeds hetzelfde gebleven (zie Hoofdstuk 10).

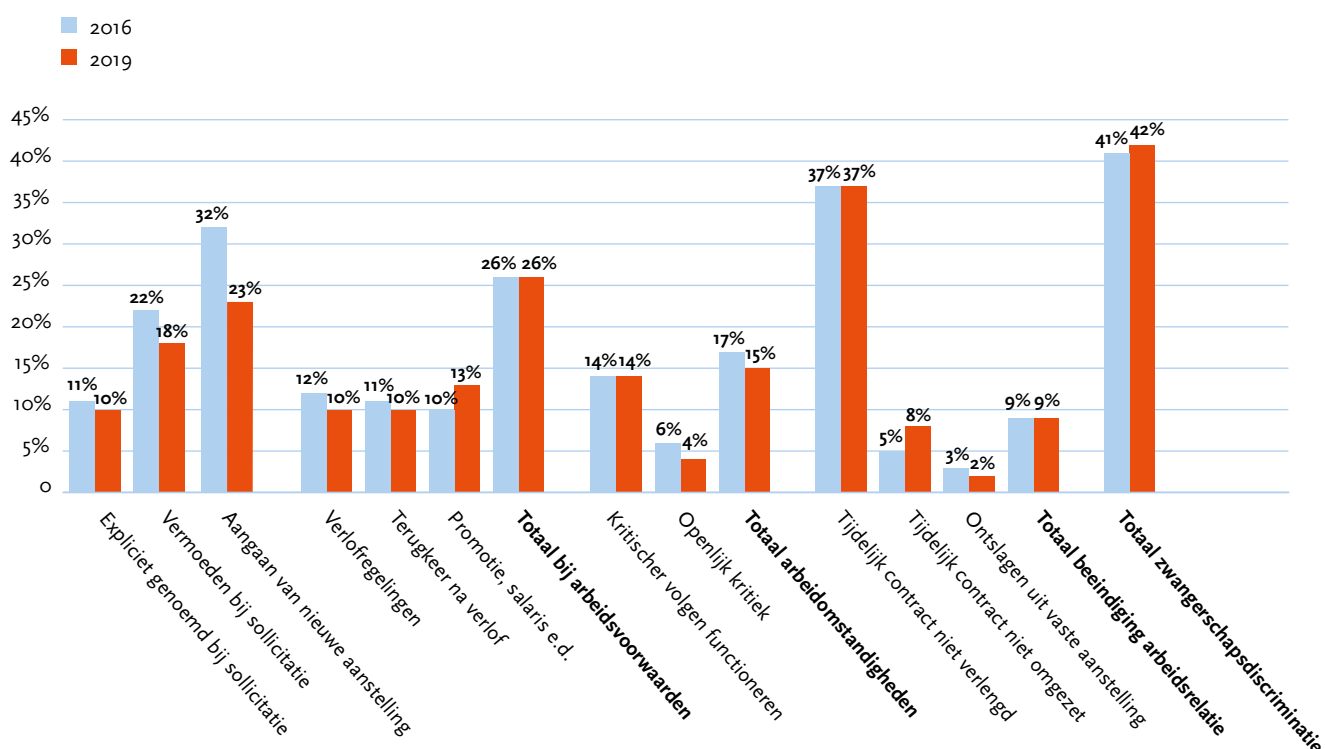
Kortom, in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland is de afgelopen vier jaar niets veranderd. Ook in 2016 was er al in vergelijking met het eerste onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2012³⁸ geen afname waargenomen. Zwangerschapsdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt zo al jaren een groot, muurvast probleem.

12.2 Mate van herkennen, verdiepen en kennis tussen 2016-2019

Er zijn ook positieve ontwikkelingen waar te nemen. Hoofdstuk 9 beschreef hoe er een verschil bestaat tussen het meemaken van discriminatie en dit vervolgens ook als zodanig weten te herkennen. Slechts 34% van de vrouwen die vermoedelijk zijn gediscrimineerd vanwege hun zwangerschap of recent moederschap, weet die vermeende discriminatie te herkennen. Er is weliswaar een significante verbetering waargenomen in het herkennen van discriminatie op de werkvloer – hierbij gaat het alleen om kritischer gevolgd worden in het functioneren tijdens of sinds de zwangerschap, of openlijk kritiek ontvangen op de zwangerschap –, maar dit zorgde niet voor een significante toename in het totaalpercentage vrouwen dat hun eigen ervaringen als zwangerschapsdiscriminatie herkent (zie Bijlage Tabel 2). Gezien dit percentage tussen 2012 en 2016 exact gelijk was, maar nog iets – weliswaar niet-significant – lager dan in 2019, doet vermoeden dat er ruimte mogelijk is om toch tot positieve ontwikkelingen te komen. Dit vermoeden wordt ook gesterkt doordat vrouwen anno 2019 zich weer iets beter zijn gaan verdiepen in hun rechten en plichten rondom zwangerschap en werk – zij het nog steeds overwegend beperkt –, evenals de weer iets toegenomen (indicatieve) mate van algemene kennis van zwangerschapsdiscriminatie. Deze zitten in een stijgende lijn; in 2016 werd hierin ook al een (eveneens kleine) toename waargenomen ten opzichte van 2012.

38 Commissie Gelijke Behandeling. (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.

Figuur 12.1 – Frequenties van zwangerschapsdiscriminatie in 2019 (N=973) in vergelijking met 2016 (N=879)*, naar type en terrein van arbeid**



* Dit zijn de totaalaantallen vrouwen die in de voorgaande vier jaar actief waren op de arbeidsmarkt. Per deelterrein van arbeid hoort een specifiek N voor respondenten die hierop actief waren. Bijvoorbeeld niet alle 973 respondenten uit 2019 hebben gesolliciteerd.

** De percentages die in de grafiek af te lezen zijn, zijn percentages van speciaal aangemaakte vergelijkingsvariabelen o.b.v. items die in beide vragenlijsten zijn voorgelegd. Omdat in beide jaren niet exact dezelfde vragen zijn voorgelegd, kan zo alsnog het nauwkeurigst vergeleken worden. Daardoor komen deze percentages soms niet exact overeen met de percentages voor zwangerschapsdiscriminatie anno 2019 uit de voorgaande hoofdstukken. In Bijlage Tabel 2 staan alle percentages voor 2019 en voor de vergelijking 2016-2019 genoemd.

12.3 Ingezette maatregelen voor informatievoorziening getoetst

In het onderzoek zijn drie maatregelen voorgelegd aan respondenten die sinds het vorige onderzoek uit 2016 zijn ingezet om informatievoorziening over zwangerschapsdiscriminatie en werk te verbeteren. Deze drie maatregelen stonden in het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie en in de voortgangsrapportage van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vermeld als inzet om zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Het gaat om de volgende (beleids) interventies:

- Opgenomen informatie in de GroeiGids(en) die standaard wordt verspreid via GGD-en en consultatiebureaus (ingezet door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
- De app 'Werk en zwangerschap' (ingezet door vakbond FNV)
- De Facebook-campagne 'Baby en baan' (ingezet door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)

In de vragenlijst zijn bovenstaande informatievoorzieningen voorgelegd met de vraag of deze de respondenten hebben bereikt, de respondenten hiervan gebruik hebben gemaakt en hoe zij het materiaal beoordelen. De vragen zijn voorgelegd aan degenen die werkten of werk zochten ten tijde van (of vlak na) hun zwangerschap.

12.3.1 Informatie in de GroeiGids

Tabel 12.1 – Mate waarin werkende en werkzoekende vrouwen GroeiGids ontvangen en lezen

Groeigids ontvangen en gelezen?	% (N)	In de GroeiGids informatie tegengekomen over rechten en plichten bij zwangerschap en werk?		
		Ja % (N)	Nee % (N)	Weet niet meer % (N)
Ja, GroeiGids (grotendeels) gelezen, voornamelijk als gedrukt boekje	55% (534)	7% (67)	14% (141)	34% (326)
Ja, GroeiGids (grotendeels) gelezen, voornamelijk als app	3% (31)	<1% (4)	1% (10)	2% (17)
Subtotaal	58% (565)	7% (71)	16% (161)	35% (343)
Groeigids wel als gedrukt boekje ontvangen, maar (nog) niet of nauwelijks gelezen	20% (192)			
Groeigids nooit als gedrukt boekje ontvangen, en verder ook (nog) niet of nauwelijks gelezen	7% (64)			
Niet bekend met GroeiGids	16% (152)			
Totaal	100% (973)			

Tabel 12.1 laat zien dat de GroeiGids een erg groot bereik heeft onder werk(zoe)kende vrouwen die moeder worden. Ruim driekwart van de werkende vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kreeg, heeft de GroeiGids op zijn minst ontvangen. Slechts 7% zegt het nooit als gedrukt boekje te hebben ontvangen en verder ook niet of nauwelijks te hebben gelezen. 16% geeft aan niet bekend te zijn met de GroeiGids. Meer dan de helft van alle vrouwen heeft de GroeiGids gelezen (58%), meestal als gedrukt boekje en soms als app. Van deze groep vrouwen (N=565) heeft een op de acht in de GroeiGids informatie kunnen vinden over hun rechten en plichten omtrent zwangerschap en werk. Dit komt in totaal neer op 7% van alle werkende of werkzoekende vrouwen. Veel grotere groepen geven dus aan dat ze géén informatie hierover hebben kunnen vinden, of dit niet meer kunnen herinneren.

De vrouwen die in de GroeiGids informatie zijn tegengekomen over zwangerschap en werk (N=71), beoordelen deze informatie overwegend goed. De helft van hen zegt dat zij hierdoor meer te weten zijn gekomen over hun rechten en plichten (51%). Slechts 3% vindt van niet. Daarnaast beschouwt 63% van hen de GroeiGids als een goede manier om aanstaande moeders te bereiken en te informeren over hun rechten en plichten bij zwangerschap en werk. 13% is het daarmee oneens, 24% houdt zich hierover neutraal. Degenen die zich

kritisch uiten over dit middel noemen bijna allen dat op de huidige manier waarop informatie over zwangerschap en werk wordt aangeboden te laat komt, omdat de GroeiGids pas na de bevalling wordt uitgedeeld:

“Meestal kom je pas in aanraking met de GroeiGids na de geboorte van het kindje. Tijdens de zwangerschap heb ik de GroeiGids nog niet gezien.”

12.3.2 FNV-app ‘Werk en zwangerschap’

De app ‘Werk en zwangerschap’ van de FNV heeft een beduidend minder groot bereik. Van alle vrouwen die in de afgelopen vier jaar actief waren op de arbeidsmarkt ten tijde van hun zwangerschap, is 5% bekend met de FNV-app. Degenen die bekend zijn met de app en de app ook daadwerkelijk gebruiken (N=38; 4% van alle vrouwen met kinderen die actief waren op de arbeidsmarkt) zijn daarentegen zeer positief: 60% (22) is het er (helemaal) mee eens dat zij door de app meer te weten zijn gekomen over hun rechten en plichten. Slechts vier van 38 respondenten die de app gebruiken vonden van niet. Bijna 80% van de gebruikers onder de respondenten (30 van 38) is van mening dat de app een goede manier om aanstaande moeders te bereiken en te informeren over hun rechten en plichten bij zwangerschap en werk. Slechts twee gebruikers waren hiervan niet overtuigd.

12.3.3 Facebook-campagne ‘Baby en baan’

De campagne ‘Baby en baan’ die via Facebook door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap werd gelanceerd, heeft een nog lager bereik dan de app. Slechts 28 respondenten zijn bekend met de campagne (3% van alle werkende en werkzoekende vrouwen die een kind kregen), waarvan ook nog eens 19 respondenten aangeven dat ze het alleen voorbij hebben zien komen. Negen respondenten hebben iets van de campagne gezien en gelezen. Ongeveer een derde van degenen die bekend zijn met de app (oftewel tien respondenten) noemt dat ze door de campagne meer te weten zijn gekomen over hun rechten en plichten. Vijf respondenten zeggen van niet en de overige helft houdt het in het midden. Wel zijn 18 van de 28 respondenten die de campagne kennen (bijna tweederde) van mening dat dit een goede voorlichtingsmanier is. Geen van hen is het daarmee oneens.

12.4 Slotbeschouwing over maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan

De totale waarde van de drie beoordeelde (beleids)interventies om informatie over zwangerschap en werk te verbeteren, is gering. Hoewel het gezamenlijke bereik substantieel is met 80% onder alle vrouwen die een kind krijgen terwijl ze actief zijn op de arbeidsmarkt, is dit vrijwel alleen te danken aan het grote bereik van de GroeiGids. Daarnaast is bereik nog geen gebruik en is gebruik nog geenszins garantie dat informatie over zwangerschap en werk daadwerkelijk wordt gevonden, of leidt tot meer kennis over zwangerschap en werk. Slechts 6% van de totale doelgroep is door deze ingezette informatievoorzieningsmaatregelen meer te weten gekomen over de rechten en plichten omtrent zwangerschap en werk. Opvallend is dat de respondenten die vermoedelijk zijn gediscrimineerd en aangeven dat zij dankzij minimaal één van de voorgelegde maatregelen meer te weten zijn gekomen over zwangerschap en werk, niet beter in staat zijn hun eigen ervaring als discriminatie te herkennen. Wel hebben zij zich, zoals te verwachten, gemiddeld beter verdiept (zoals bedoeld in paragraaf 9.2).

Het bereik van de GroeiGidsen heeft grote potentie. Campagnes en apps hebben dat vanwege hun ogenschijnlijk geringe bereik beduidend minder. Bovendien is een campagne te tijdelijk van aard om op een duurzame wijze een doelgroep voor te lichten die continu van samenstelling verandert; ieder jaar wordt immers

weer een nieuwe generatie vrouwen zwanger. Apps en campagnes moeten daarom allicht meer gezien worden als aanvulling op andere voorlichtingsmaatregelen. De valkuil bij het informeren via de GroeiGids is dan ook dat er alleen informatie in app-vorm zou worden aangeboden. Immers, het merendeel van de doelgroep las de GroeiGids anno 2019 in boekvorm.

Ondanks het goede bereik lijkt de uitvoering tot nu toe nog een druppel op een gloeiende plaat: slechts 4% van alle werkende of werkzoekende vrouwen die afgelopen vier jaar een kind kregen, is door de opgenomen informatie in de GroeiGids meer te weten gekomen van hun rechten en plichten op het gebied van zwangerschap en werk. De informatie die beschikbaar is, wordt daarentegen goed beoordeeld op het gebied van informeren over de rechten en plichten omtrent zwangerschap en werk – overigens geldt dit evenals voor de informatiedeling van de FNV. Daarbij wordt wel geadviseerd de informatie al in een eerder stadium aan te bieden, namelijk al tijdens de zwangerschap en niet pas vanaf de geboorte.

Bij informatievoorziening moet rekening gehouden worden dat de mate van verdieping in rechten en plichten door werkende of werkzoekende vrouwen die een kind krijgen in het algemeen gering is; ruim driekwart van hen verdiept zich niet of hooguit een klein beetje in hun rechten en plichten met betrekking tot zwangerschap en werk. Daarnaast lijkt men pas te beginnen met zich verdiepen zodra ze het gevoel krijgen gediscrimineerd te zijn (zie ook paragraaf 9.2). Dat betekent dat informatievoorziening niet alleen met een groot bereik en op een duurzame manier dient te worden aangeboden, maar ook op een actieve wijze tot de doelgroep moet worden gebracht. Informatie actief aanbieden kan met een app, maar dit heeft pas noemenswaardig effect als die een groot bereik heeft.

De in de enquête voorgelegde maatregelen die in de recente jaren zijn ingezet, hebben alleen betrekking op informatievoorziening voor (potentiele) werknemers. Vanzelfsprekend konden geen maatregelen worden voorgelegd die betrekking hadden op het voorlichten of aansporen van werkgevers. Toch zijn er aanwijzingen die stellen dat hier nog veel winst is te behalen. Zo bleek in Hoofdstuk 10 dat vrouwen die het gevoel hebben gediscrimineerd te zijn vanwege hun zwangerschap of moederschap, amper aan de bel trekken. Dit doen ze dus ook vrijwel niet intern bij de eigen werkgever. Indien zij dit al deden, leek dit weinig effect te hebben. Ondanks dat naar een externe instantie stappen beduidend meer resultaat lijkt op te leveren, zou het voor iedereen beter en wenselijker zijn als conflicten rondom zwangerschap en werk intern kunnen worden opgelost. In Hoofdstuk 14 wordt hier een voorzet toe gedaan.

13 Impact van zwangerschap

Ruim een kwart van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt, zegt dat hun (aanstaande) moederschap een negatieve impact heeft op hun werklevens (27%) – al dan niet veroorzaakt door discriminatie. Ze lopen bijvoorbeeld naar eigen zeggen een achterstand op in hun carrière ten opzichte van hun collega's, krijgen een slechtere relatie met hun werkgever, of werken onder hun niveau. Zwangerschap en moederschap kunnen ook leiden tot problemen buiten de sfeer van werk. Sommige vrouwen krijgen te maken met lichamelijke en/of psychische klachten, of hebben het moeilijk gekregen om financieel rond te komen. Minstens een kwart van de zwangere of recent bevallen vrouwen die werken of werk zoeken, loopt wel eens tegen financiële problemen aan.

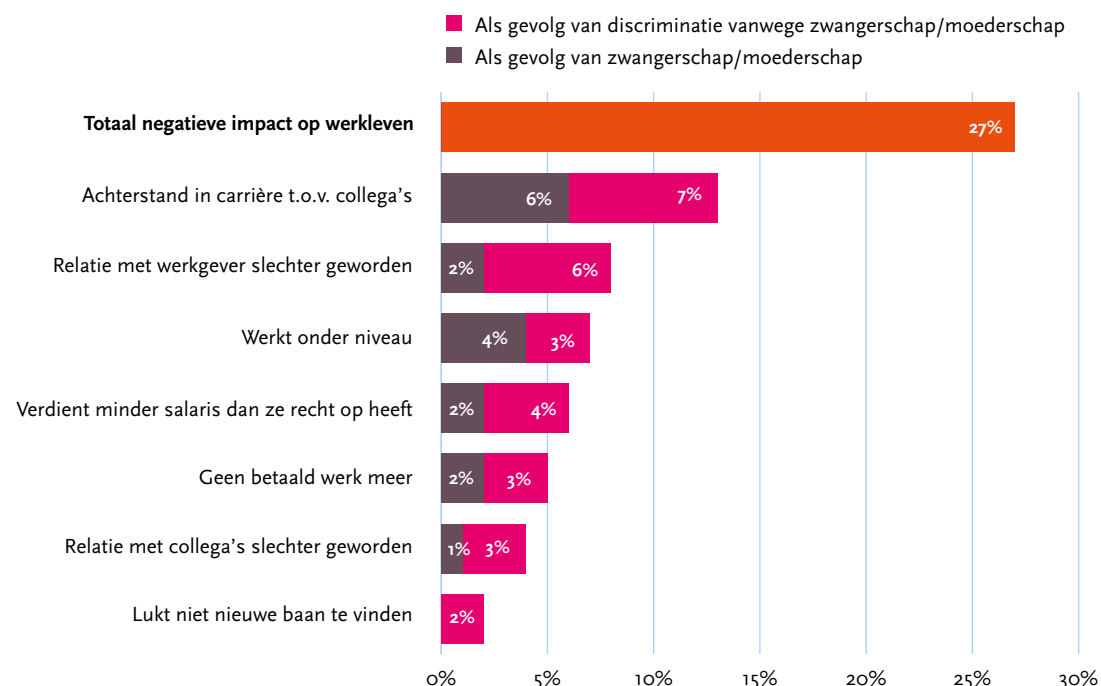
13.1 Impact op werk

Een zwangerschap heeft een grote invloed op vrouwen. Niet alleen op persoonlijk vlak, maar ook op het gebied van werk. Naast de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie die in de voorgaande hoofdstukken zijn besproken, kan het ook gaan om consequenties die niet noodzakelijk met discriminatie te maken hebben, maar alsnog negatief kunnen uitpakken voor het professionele werklevens. Aan alle vrouwen die tussen 2016 en 2019 een kind kregen en actief waren op de

arbeidsmarkt, is gevraagd naar verschillende vormen van impact die zwangerschap of moederschap kan hebben op hun carrière.

Maar liefst ruim één op de vier vrouwen die in de afgelopen vier jaar moeder zijn geworden, geeft aan dat hun zwangerschap of recente moederschap op een of meerdere wijzen een negatieve impact heeft gehad op hun werklevens (Figuur 13.1). Dit kan veroorzaakt worden door discriminatie, maar ook een gevolg zijn van de zwangerschap of moederschap zelf. Eén op de acht vrouwen op de arbeidsmarkt zegt dat ze (al dan niet door discriminatie) vanwege haar zwangerschap of moederschap een achterstand hebben opgelopen in haar carrière ten opzichte van hun collega's. Sommige vrouwen wijten daarnaast een slechtere relatie met de werkgever te hebben overgehouden door zwangerschap of moederschap (8%), met name indien er ook een vermoedelijke discriminatie-component in het spel is. Daarnaast werkt een deel van de vrouwen door zwangerschap of moederschap naar eigen zeggen onder niveau (7%), verdient minder salaris dan waar ze menen recht op te hebben (6%) of hebben ze in enkele gevallen een slechtere relatie gekregen met collega's (5%). Een klein deel zegt al dan niet door discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap geen betaald werk meer te hebben (5%) of dat het niet lukt een nieuwe baan te vinden (3%).

Figuur 13.1 – Impact van zwangerschap op werklevens van werk(zoek)ende vrouwen (N=973)



Die laatste consequentie is niet op alle vrouwen van toepassing, aangezien lang niet iedereen actief solliciteert. Waarschijnlijk is bij al deze percentages zelfs nog sprake van onderschatting.³⁹

13.2 Impact op persoonlijk leven

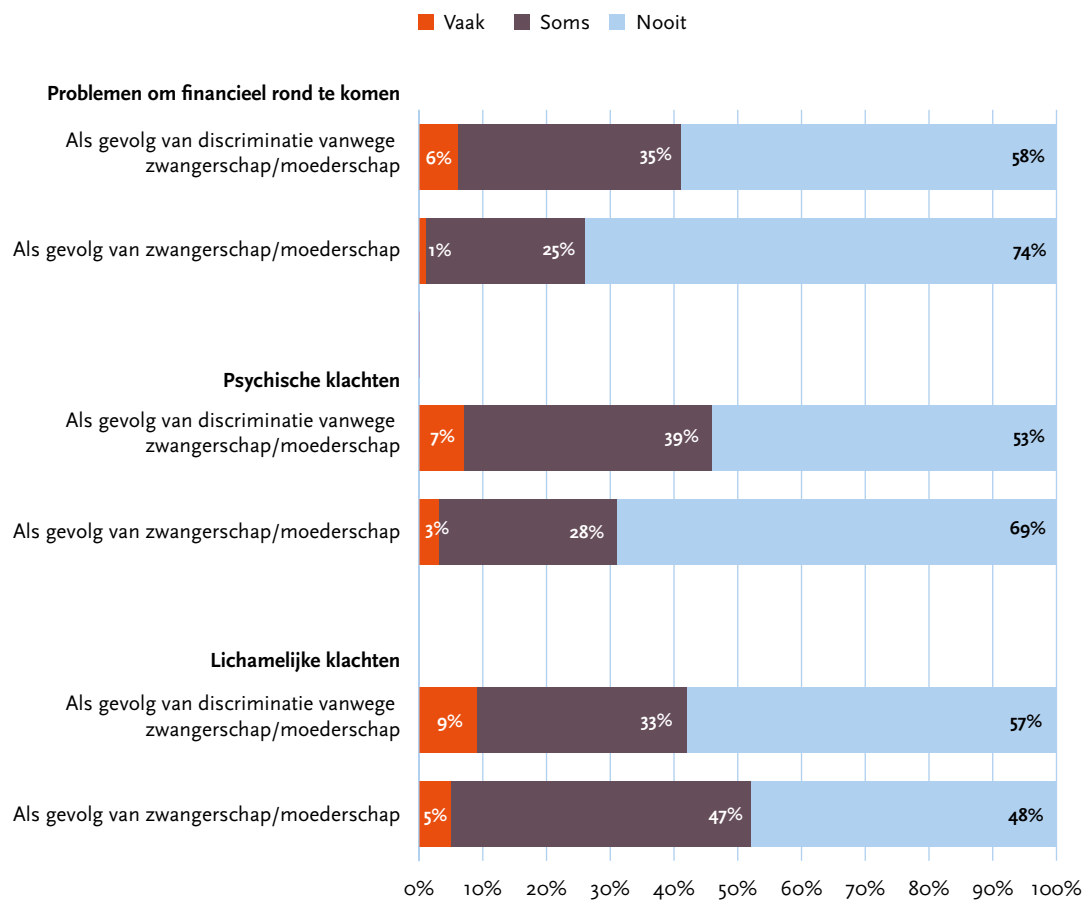
Zwangerschap kan – naast de vele positieve kanten – ook negatieve gevolgen hebben voor het persoonlijke leven. Bijvoorbeeld omdat veel vrouwen te maken krijgen met complicaties rondom de bevalling en/of de gezondheid van henzelf of hun kind. Maar liefst 35% van alle vrouwen die een kind krijgen (en actief zijn op de arbeidsmarkt), krijgt hiermee te maken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een gecompliceerde bevalling (19%), een veel te vroeg (8%) of te laat geboren kind (3%) of nog niet volledig inzetbaar zijn na het bevalingsverlof (8%). In de voorgaande hoofdstukken is ook gebleken hoe deze factor het risico aanzienlijk vergroot om gediscrimineerd te worden bij verschillende fases van arbeid. Men zou kunnen verwachten dat dergelijke complicaties samenhangen met een hoger verzuim door ziekte buiten het verlof ten opzichte van de werkende vrouwen die dergelijke complicaties niet meemaken, maar hiervan blijkt geen sprake.

In het vorige onderzoeksrapport uit 2016 werden al vermoedens beschreven hoe het ervaren van stressvolle en andere belastende situaties op het werk mogelijk kunnen bijdragen aan gezondheidsklachten van vrouwen en/of hun kind.

Aan respondenten is ook gevraagd of zij vanwege hun zwangerschap of moederschap, al dan niet als gevolg discriminatie, te maken hebben gehad met lichamelijke klachten, psychische klachten of problemen hebben financieel rond te komen (Figuur 13.2). De helft van alle vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt, krijgt weleens te maken met lichamelijke klachten vanwege hun zwangerschap of moederschap. 5% ervaart dat zelfs vaak. Daarnaast krijgt een deel van de vrouwen te maken met psychische klachten. Indien er gevoelens van discriminatie aanwezig zijn, wordt dat gemiddeld nog iets vaker ervaren: 7% zegt dan vaak psychische klachten te ervaren en 39% van vrouwen die vinden gediscrimineerd te zijn ervaart die soms. Tot slot geeft minstens een kwart van alle werk(zoek)ende vrouwen die een kind krijgen aan dat zij hierdoor soms (of een enkeling zelfs vaak) kampen met problemen om financieel rond te komen. Onder vrouwen die het gevoel hebben minstens op een terrein gediscrimineerd te zijn komt dit gemiddeld nog vaker voor. Mogelijk zijn zij als gevolg van zwangerschapsdiscriminatie een baan kwijtgeraakt of inkomen misgelopen.

39 Indien respondenten eerder in de vragenlijst hadden aangegeven dat ze minstens op één terrein van arbeid zich gediscrimineerd hebben gevoeld, is deze vraag voorgelegd met de toevoeging '[...] discriminatie vanwege[...]’ in de vraagformulering. Het kan echter zijn dat iemand niet vindt dat zij vanwege discriminatie een achterstand heeft opgelopen, maar bijvoorbeeld wel vanwege de zwangerschap een achterstand heeft opgelopen door een stap terug te doen (bijvoorbeeld door minder uren te gaan werken), of door te besluiten niet in te zetten op een promotie om voor haar kind te kunnen zorgen. Zij zal dan ‘nee’ hebben geantwoord, maar kreeg dus niet ook nog de vraag voorgelegd of dit ‘als gevolg van zwangerschap/moederschap’ is gebeurd. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor iemand die zelf besloten heeft te stoppen met werken en dus geen betaald werk meer heeft. Daarom is er bij de percentages uit Figuur 13.1 en 13.2 waarschijnlijk sprake van onderschatting.

Figuur 13.2 – Impact van zwangerschap op persoonlijk leven van werk(zoek)ende vrouwen (N=973)



14 Conclusies en aanbevelingen

Dit onderzoek geeft inzicht in de stand van zaken van de aard en omvang van discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hieruit blijkt dat 43% vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en tussen 2016 en 2019 een kind kregen, een of meerdere situaties hebben meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie. Ten opzichte van de vorige meting door het College voor de Rechten van de Mens uit 2016, is er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland opnieuw niets veranderd. Dit was in 2016 ook al het geval in vergelijking met 2012. Het probleem van zwangerschapsdiscriminatie blijft onverminderd groot. Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen anno 2019 zich iets meer verdiepen in de regels rondom zwangerschap en werk en er iets meer bekendheid met het thema lijkt te zijn. Echter, om zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt daadwerkelijk te bestrijden, zal er nog heel veel meer moeten gebeuren. Hier ligt ten dele een rol voor werkende (aanstaande) moeders zelf, maar bovenal voor werkgevers en de Rijksoverheid.

14.1 Conclusies na acht jaar

Zwangerschapsdiscriminatie komt nog op grote schaal voor in Nederland. Het College voor de Rechten van de Mens onderzocht dit voor het eerst in 2012 (toen nog als Commissie Gelijke Behandeling) en vervolgens in 2016. Vier jaar geleden was er geen verandering opgetreden ten opzichte van de vier jaar daarvoor, anno 2019 zien we die voor de afgelopen periode evenmin. 43% van de vrouwen die de afgelopen vier jaar een kind kregen en actief waren op de arbeidsmarkt, heeft vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om afgewezen worden bij sollicitaties vanwege een zwangerschap of moederschap (of kinderwens), een nieuwe aanstelling hierdoor van tafel geveegd zien worden, of een contract dat nog op het laatste moment wordt aangepast. Indien vrouwen al een aanstelling hebben, lopen zij nog steeds een risico gediscrimineerd te worden bij hun arbeidsvoorwaarden (zoals bij verlof, de terugkeer of promoties, salaris en dergelijke mislopen) en op de werkvloer. Ook door beëindigingen van arbeidsrelaties treedt zwangerschapsdiscriminatie op. Ontslag vanuit een vaste aanstelling vanwege (aanstaand) ouderschap komt nauwelijks voor, maar net als voorgaande jaren lopen vrouwen met een tijdelijk contract een zeer groot risico om vanwege een zwangerschap hun baan te verliezen. Bijna de helft (49%) van alle vrouwen met een tijdelijk contract wordt benadeeld indien dat contract afloopt tijdens of vlak na de zwangerschap. Zij zagen hun

contract vanwege hun zwangerschap of nieuw moederschap niet worden verlengd, of in sommige gevallen niet worden omgezet naar een vast contract. Een tijdelijke aanstelling blijkt daarnaast ook nog eens een grote risicofactor te zijn om (vermoedelijke) discriminatie mee te maken op de andere deelterreinen van arbeid, zoals bij bepaalde arbeidsvoorwaarden en op de werkvloer. Deze conclusies werden in 2012 en 2016 ook al getrokken.

Vrouwen die vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meemaken, weten dit doorgaans niet goed te herkennen. Slechts 34% van de vrouwen die vermoedelijk is gediscrimineerd, weet dit als zodanig te identificeren. Het mislopen of verliezen van een baan vanwege (aanstaand) moederschap wordt doorgaans beter als discriminatie herkend, maar met name discriminatie met betrekking tot verlof en de terugkeer nadien op de werkvloer wordt beduidend minder vaak als zodanig beoordeeld. Er lijkt sprake van veel begrip onder werkzoekenden en werknemers die denken de werkgever met hun zwangerschap in een lastige situatie te brengen. Als een vorm van loyaliteit is dit zeker begrijpelijk, maar het onderzoek wijst uit dat dit ten koste kan gaan van eigen carrièreontwikkelingen. Daarnaast wordt er relatief weinig melding gemaakt van zwangerschapsdiscriminatie.

Een zwangerschap heeft grote impact voor vrouwen, niet alleen privé maar zeker ook op het gebied van werk: meer dan een kwart van de werkende en werkzoekende vrouwen zegt dat hun zwangerschap en/of moederschap – ongeacht discriminatie of niet – een negatieve impact heeft gehad op hun werklevens. Vrouwen die een kind kregen zeggen bijvoorbeeld een achterstand in haar carrière te hebben opgelopen ten opzichte van collega's, of werken hierdoor onder hun niveau. Door moeder te worden kampen vrouwen soms met problemen om financieel rond te komen, of ervaren ze lichamelijke of psychische klachten (en een deel ervaart deze dingen zelfs vaak). De huidige Nederlandse werk- en zorgverdelingscultuur is nog steeds gericht op vrouwen die minder gaan werken zodra zij een kind krijgen. De ruimere partnerverlofregelingen die sinds dit jaar zijn ingegaan moeten een bijdrage kunnen leveren aan een eerlijkere verdeling tussen zorg en werk, maar als oplossing om ongelijkheid op de arbeidsmarkt te bestrijden is dit bij lange na niet voldoende. Ook maatregelen die de afgelopen jaren zijn genomen om informatievoorziening over zwangerschap en werk voor vrouwen te verbeteren, hebben nog niet het effect die ze beogen te hebben. Er is fors meer inzet nodig om zwangerschapsdiscriminatie in Nederland te bestrijden.

14.2 Aanbevelingen

Zwangerschapsdiscriminatie is een complex, hardnekkig probleem. Het doet zich voor in alle fases van het arbeidsproces: bij sollicitaties, het aangaan van arbeidsrelaties, rondom arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en bij contractbeëindigingen. Het komt zowel voor in de non-profitsector als in de profitsector en speelt zowel bij kleine als bij grote bedrijven en afdelingen, waarbij het weinig lijkt uit te maken of er relatief veel of relatief weinig vrouwen in dienst zijn. Verschillende zaken spelen een rol: onwetendheid (zoals letterlijk een sollicitant vertellen dat ze vanwege haar zwangerschap niet wordt aangenomen), overmatig begrip (niet inzien dat werktaken kwijtraken bij terugkeer op de werkvloer ook discriminatie is) en bovenal: een doelgroep die steeds wisselt van samenstelling en daardoor niet makkelijk te bereiken is.

Het College voor de Rechten van de Mens ontvangt – ondanks de algemene lage meldingsbereidheid onder vrouwen – jaarlijks relatief veel vragen en meldingen omtrent (vermoedens van) zwangerschapsdiscriminatie en doet regelmatig uitspraak hierover in procedures. Op basis van deze ervaringen en het onderhavige onderzoek, wijst het College de Rijksoverheid, werkgevers en werknemers op een aantal uitgangspunten van de wettelijke bescherming van zwangere werk(zoek)ende vrouwen en doet vervolgens een aantal aanbevelingen.

14.2.1 Algemene uitgangspunten zwanger en werk

Voor vrouwen die actief (willen) zijn op de arbeidsmarkt benadrukt het College allereerst graag de volgende **uitgangspunten** op het gebied van wetgeving, zwangerschap en werk:

- De Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving biedt ruime bescherming aan vrouwen om niet vanwege zwangerschap of moederschap (of kinderwens) te worden benadeeld bij het (zoeken naar) werk. Zwangerschap en moederschap mogen niet in het nadeel van de vrouw werken bij sollicitaties, het aanbieden van een contract, verlof, terugkeer na verlof, promoties, salaris, opleidingen, cursussen, functioneringsbeoordelingen, het indienen van klachten, bejegening van leidinggevenden en collega's, en beëindiging van arbeidsrelaties (zowel voor vaste als tijdelijke contracten, arbeidsbemiddeling, vrije beroep etc.).
- Daarnaast is er wetgeving voor extra rustpauzes, borstvoeding, kolven en zwangerschapsonderzoeken doorbetaald onder werktijd, bescherming tegen werken onder gevaarlijke werkomstandigheden en tijdens

nachtdiensten, opties om minder uren te werken en ouderschapsverlof.

- Zwangerschap kan gepaard gaan met ziekte en afwezigheid. Ook ziekte als gevolg van zwangerschap valt onder de wettelijke bescherming, dus verminderde inzetbaarheid als gevolg hiervan mag niet in het nadeel werken van de vrouw (bijvoorbeeld hierdoor een periodieke salarisverhoging mislopen).
- De werkgever mag van een werknemer die zwanger wordt verwachten dat zij een aantal plichten vervult. Zoals het tijdig verkondigen van de zwangerschap. Dit mag tot drie weken voor de beoogde ingang van het zwangerschapsverlof, maar gebeurt bij voorkeur eerder zodat de werkgever alles hierbij ruim op tijd kan regelen. De werkgever en werknemer maken verder samen afspraken over het verlof en de terugkeer. Om het gesprek voor te bereiden kan bijvoorbeeld het 'Gespreksstarter'-formulier van WOMEN INC en 24Baby behulpzaam zijn.⁴⁰

14.2.2 Rijksoverheid

De Rijksoverheid, in het bijzonder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), is verantwoordelijk voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland. Zwangerschapsdiscriminatie vindt al jaren op grote schaal plaats, zonder dat er enige verandering is opgetreden. Het College voor de Rechten van de Mens spoort SZW daarom met klem het volgende aan:

- **Zorg dat zo spoedig mogelijk naleving van gelijkebehandelingswetgeving ter bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie wordt bevorderd.** Het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'⁴¹ is hier een goede aanzet toe, omdat het de bevoegdheden van de Inspectie SZW verbreedt zodat zij straks ook kan handhaven op werving en selectiebeleid. Naleving kan daarentegen niet alleen worden afgedwongen met de handhavingsrol van de Inspectie SZW.
- **Voorzie dat werkgevers handvatten hebben waardoor zij goed op de hoogte zijn van wetgeving en mogelijkheden om op de werkvloer te faciliteren dat zwangerschap en werk voorspoedig samengaan.** Werkgevers moeten gemobiliseerd worden om ervoor te zorgen dat vrouwelijk personeel met kinderen gelijk worden behandeld en daarmee de gelijkebehandelingswetgeving naleven.
- **Neem zelf het initiatief in het verbeteren van voorlichting aan vrouwen op de arbeidsmarkt die moeder worden over zwangerschap en werk.** Gezien de

⁴⁰ Te raadplegen via <https://www.womeninc.nl/>

⁴¹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/07/03/wettelijke-plicht-voor-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>

doelgroep zijn de randvoorwaarden van deze voorlichting dat deze middels een groot **bereik** (van zowel de zwangere als recent bevallen vrouwen, de werkenden en werkzoekenden), **duurzaam** (voor iedere nieuwe generatie zwangere vrouwen beschikbaar) en **actief** wordt aangeboden (voor het grote aandeel zwangere vrouwen dat zich vanwege andere dingen aan hun hoofd niet of nauwelijks verdiept in rechten en plichten). Een voorlichtingsbron als de GroeiGids heeft potentie met een groot bereik, maar verdient een betere uitvoering. Apps en campagnes zijn geen wondermiddelen, maar vooral aanvullende maatregelen. Een campagne werkt tijdelijk goed, maar het effect verdwijnt voor de volgende generatie.

- **Verlaag de drempel voor vrouwelijke werknemers om te melden.** De meldingsbereidheid is ook op het gebied van zwangerschapsdiscriminatie laag, mede door de verwachting dat melden weinig oplevert en men andere dingen aan het hoofd heeft. Terwijl melden voor vrouwen wel degelijk wat oplevert, ook voor de volgende generaties. Te denken valt aan het verbeteren van meldfaciliteiten en -infrastructuur bij de werkgever zelf.

14.2.3 Werkgevers

Aanvullend op de bovengenoemde uitgangspunten rondom wetgeving, zwangerschap en werk, benoemt het College een aantal *vaker voorkomende valkuilen* waarbij werkgevers het risico lopen zich schuldig te maken aan zwangerschapsdiscriminatie en *tips* om zwangerschap en werk goed te laten verlopen:

- **Vermijd bij sollicitaties de thema's zwangerschap, moederschap en kindervens.** Het is niet toegestaan deze informatie mee te nemen in de beslissing een kandidaat wel of niet af te wijzen. Indien tijdens de sollicitatie erover gesproken is, is haast al niet meer te bewijzen dat deze informatie geen invloed heeft gehad in de afwijzingsmotivering.
- **Financiële motieven mogen geen rol spelen in het kiezen van mannen boven vrouwen in personeelsbeleid.** Verminderde inzetbaarheid als gevolg van (ziekte vanwege) zwangerschap mag er niet toe leiden dat vrouwen een baanaanbod, contractverlenging, beloning, opleiding enzovoorts mislopen. Eventuele resterende financiële consequenties van tijdelijke afwezigheid van een zwangere werknemer die niet worden vergoed via het UWV, zijn een last die werkgevers zelf moeten dragen. Dit is net als uitval door burn-out, ziekte etc.
- **Een tijdelijk contract niet verlengen (mede) vanwege een zwangerschap is niet toegestaan.** Dit geldt ook voor contracten in de proeftijd. Een contract aanbieden dat pas na het bevallingsverlof ingaat, is meestal ook een vorm van zwangerschapsdiscriminatie.

Net als besluiten iemand geen vast contract, maar een verlengd tijdelijk contract te geven.

- **Faciliteer een omgeving op de werkvloer waar zwangerschap en werk bespreekbaar kan worden gemaakt.** Inventariseer waar de behoefte ligt van werknemers die zwanger worden om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren. Maak hiervoor een oncreet persoon of orgaan verantwoordelijk. Werknemers zitten in een afhankelijkheidsrelatie en zullen uit angst voor sancties niet altijd zelf aan de bel durven trekken indien problemen zich voordoen. Een werkgever dient niet alleen na te leven, maar ook zijn personeel te informeren over hun rechten en plichten en het gesprek over zwangerschap en werk mogelijk te maken. Deze maatregelen zijn niet alleen nodig om zwangerschapsdiscriminatie te voorkomen, maar passen ook bij goed werkgeverschap.

14.2.4 Werkende en werkzoekende vrouwen

Het College doet daarnaast aan werkende en werkzoekende vrouwen die een kind (willen) krijgen de volgende aanbevelingen:

- **Probeer bij sollicitaties te voorkomen dat er gesproken wordt over zwangerschap, moederschap of een kindervens.** Hiermee wordt het risico om afgewezen (en gediscrimineerd) te worden groter.
- **Vergewis je van je rechten en plichten.** In bepaalde gevallen is dat extra noodzakelijk: helaas is een **tijdelijke aanstelling** nog steeds een grote risicofactor voor zwangerschapsdiscriminatie. Een werkgever is niet verplicht een aflopend tijdelijk contract vanwege een zwangerschap te verlengen, maar zwangerschap of moederschap mag nooit een reden zijn om een contract niet te verlengen.
- Het meemaken van **complicaties rondom de bevaling en/of de gezondheid** van moeder en kind, is een **risico-vergroten factor voor verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie**. Dit geldt in een aantal gevallen ook voor een langer ziekteverzuim, werken in een leidinggevende functie of werken in de profitsector (hoewel discriminatie net zo goed in de non-profitsector kan voorkomen). Bereid je zeker in deze situaties goed voor door jezelf uitvoerig te informeren.
- **Trek aan de bel.** Probeer conflicten omtrent zwangerschap en werk eerst intern bij de werkgever aan te kaarten. Indien dit geen oplossing biedt, kunnen ook externe instanties voor hulp worden ingeschakeld. Zoals een lokale Anti Discriminatie Voorziening (ADV), het Juridisch Loket of het College voor de Rechten van de Mens. Ook online is er veel informatie te vinden. Door discriminatie te melden, wordt een (mogelijk structureel) probleem bij een werkgever zichtbaar.

More bottles

Schooling

Research

the chart

Budget

Motivation



14 Bijlagen

Bijlage Tabel 1 – Frequentieverdelingen van respondenten, naar werkstatus, type aanstelling en persoons-, baan- en bedrijfskenmerken (in 2019)

	N	%
Totaal aantal respondenten:	1.150	100%
- niet actief op de arbeidsmarkt	177	15%
- actief op de arbeidsmarkt	973	85%
Werkstatus, van degenen actief op de arbeidsmarkt:		
Werkend in loondienst:	939	82%
Zelfstandige zonder personeel	51	4%
In afgelopen vier jaar (ook) gesolliciteerd:	538	47%
- ja, maar niet tijdens zwangerschap	394	73%
- ja, (ook) tijdens zwangerschap	144	27%
Type aanstelling, van de werkenden in loondienst:*		
Contracttype:		
- tijdelijk contract	156	17%
- vast contract	794	85%
Contractaanbieder:		
- contract bij werkgever	909	97%
- contract via uitzend- of detacheringsbureau	34	4%
Persoonskenmerken, van degenen actief op de arbeidsmarkt:		
Leeftijd (gemiddeld 34 jaar):		
- 20-24 jaar	2	<1%
- 25-29 jaar	101	10%
- 30-34 jaar	429	44%
- 35-39 jaar	352	36%
- 40 jaar en ouder	89	9%
Geboortejahr jongste kind:		
- 2016	248	26%
- 2017	266	27%
- 2018	235	24%
- 2019	224	23%

	N	%
Aantal kinderen tijdens laatste zwangerschap:		
- geen kinderen	321	33%
- één kind	466	48%
- twee of meer kinderen	186	19%
Etniciteit:		
- beide ouders uit Nederland	884	91%
- ouder(s) niet uit Nederland	89	9%
Werkloosheidsachtergrond:		
- geen / korter dan half jaar	852	88%
- half jaar tot jaar	76	8%
- langer dan half jaar	42	4%
- (onbekend)	3	<1%
Complicaties bevalling/gezondheid baby		
- geen complicaties	633	65%
- wel complicaties	340	35%
Verzuim door ziekte tijdens zwangerschap:		
- geen	441	45%
- < één week	243	25%
- > één week, < één maand	88	9%
- > één maand, < twee maanden	53	5%
- > twee maanden	114	12%
- (onbekend)	34	3%
Baankenmerken, van de werkenden:		
Beroepsniveau:		
- basisschool/vmbo	44	5%
- mbo/havo/vwo	302	32%
- hbo	419	45%
- wo	174	19%
Leidinggevende functie:		
- geen	781	83%
- wel	158	17%

	N	%
Contracturen:		
- 0-16 uur	63	7%
- 17-27 uur	243	25%
- 28-35 uur	321	33%
- 36 uur of meer	312	32%
Geslacht van leidinggevende:		
- man	383	41%
- vrouw	447	48%
- anders/n.v.t./onbekend	109	12%
Periode in dienst:		
- < 1 jaar	114	12%
- 1-5 jaar	356	38%
- 6-10 jaar	294	31%
- > 10 jaar	175	19%
Reactie leidinggevende op bekendmaken zwangerschap:		
- (zeer) positief	644	69%
- neutraal	147	16%
- (zeer) negatief	32	3%
- (n.v.t./onbekend)	116	12%
Met leidinggevende kunnen praten over zwangerschapsverloop:		
- (zeer) makkelijk	696	74%
- neutraal	145	15%
- (zeer) moeilijk	89	9%
- (n.v.t./onbekend)	9	1%
Bedrijfskenmerken, van de werkenden:		
Aantal personen in zelfde functie:		
- 0-1 personen	214	23%
- 2-5 personen	275	29%
- 6-14 personen	188	20%
- 15 of meer personen	262	28%
Profit of non-profitsector:		
- profit	509	54%
- non-profit	430	46%

	N	%
Omvang organisatie:		
- < 10 werknemers	74	8%
- 11-50 werknemers	184	20%
- 51-100 werknemers	90	10%
- > 100 werknemers	591	63%
Man/vrouw verhouding op vestiging:		
- 0-25% vrouw	83	9%
- 25-50% vrouw	194	21%
- 50-75% vrouw	343	37%
- 75-100% vrouw	319	34%
Man/vrouw verhouding op afdeling:		
- 0-25% vrouw	69	7%
- 25-50% vrouw	143	15%
- 50-75% vrouw	201	21%
- 75-100% vrouw	433	46%
- binnen organisatie bestaan geen afdelingen	93	10%
Mate van stedelijkheid van vestigingslocatie:		
- niet stedelijk	40	4%
- weinig stedelijk	135	14%
- matig stedelijk	104	11%
- sterk stedelijk	293	31%
- zeer sterk stedelijk	302	32%
- (onbekend)	65	7%

* combinaties zijn hierbij mogelijk, dus een respondent kan bijvoorbeeld een baan met een vast contract hebben en daarnaast een tweede baan met een tijdelijk contract.

Bijlage Tabel 2 – Frequentieverdelingen van (sub)totaalscores van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie in 2019, en aangepaste scores voor de vergelijking tussen 2016 en 2019 (tussen haakjes het totaal aantal respondenten per jaar van de groep waarop het betrekking heeft)

	Totaalscores			Aangepaste scores voor vergelijking				
	2019			2019		2016		
	N	%		N	%	N	%	Chi ² significantie
Van degenen actief op de arbeidsmarkt:	(N=973)			(N=973)		(N=879)		
Totaal (vermoedelijke) zwangerschapsdiscriminatie	415	43%		409	42%	358	41%	0,569
Bij sollicitaties:	(N=538)			(N=538)		(N=380)		
- expliciet genoemd	56	10%		56	10%	40	11%	0,954
- niet expliciet genoemd, wel vermoeden	99	18%		99	18%	82	22%	0,233
Aangaan van nieuwe aanstelling:	(N=135)			(N=135)		(N=92)		
- contract aangepast of geweigerd	45	33%		31	23%	29	32%	0,151
Arbeidsvoorwaarden:	(N=939)			(N=939)		(N=850)		
- verlofregelingen	93	10%		93	10%	99	12%	0,234
- terugkeer na verlof	98	10%		98	10%	95	11%	0,614
- promoties, salaris e.d.	121	13%		121	13%	83	10%	0,038
Totaal bij arbeidsvoorwaarden	245	26%		245	26%	223	26%	0,945
Arbeidsomstandigheden:	(N=939)			(N=939)		(N=850)		
- kritischer volgen in functioneren	130	14%		130	14%	118	14%	0,982
- openlijk kritiek op zwangerschap	33	4%		33	4%	48	6%	0,030
Totaal arbeidsomstandigheden	143	15%		143	15%	143	17%	0,358
Beëindiging van arbeidsrelaties:	(N=939)			(N=939)		(N=850)		
> bij tijdelijke contracten (N=156):	(N=156)			(N=156)		(N=129)		
- tijdelijk contract niet verlengd	59	38%		57	37%	48	37%	0,907
- tijdelijk contract niet omgezet	14	9%		13	8%	7	5%	0,313
- tijdelijk contract voortijdig beëindigd	3	2%		-	-	-	-	-
Totaal tijdelijk contract benadeeld	76	49%		-	-	-	-	-
> bij vaste contracten:	(N=794)			(N=794)		(N=721)		
- ontslagen	13	2%		13	2%	24	3%	0,033
Totaal beëindiging arbeidsrelaties	87	9%		81	9%	79	9%	0,621

Bijlage Tabel 3 – Frequentieverdelingen van (sub)totaalscores herkenning van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie, verdieping in rechten en plichten, discriminatie gevoeld, discriminatie gemeld en kennis van zwangerschapsdiscriminatie in 2019, en aangepaste scores voor de vergelijking tussen 2016 en 2019 (tussen haakjes het totaal aantal respondenten per jaar van de groep waarop het betrekking heeft)

	Totaalscores			Aangepaste scores vwr vergelijking				
	2019			2019		2016		
	N	%		N	%	N	%	Chi ² significantie
Herkenning van zwangerschapsdiscriminatie:	(N=415)			(N=409)		(N=358)		
Totaal discriminatie herkend	143	34%		135	33%	104	29%	0,238
Herkenning indien gediscrimineerd bij:								
	(N=17)*							
- sollicitaties	10	59%		-	-	-	-	-
	(N=45)			(N=31)		(N=29)		
- aanstelling	19	42%		19	42%	13	45%	0,782
	(N=93)			(N=93)		(N=99)		
- verlof	8	9%		8	9%	10	10%	0,722
	(N=98)			(N=98)		(N=95)		
- terugkeer na verlof	25	26%		25	26%	18	19%	0,273
	(N=121)			(N=121)		(N=82)		
- promotie, salaris	55	45%		55	45%	34	41%	0,525
	(N=143)			(N=143)		(N=143)		
- omstandigheden	70	49%		70	49%	50	35%	0,017
	(N=87)			(N=81)		(N=79)		
- niet verlengen, omzetten of beëindigen contract	48	55%		45	55%	45	57%	0,858
Verdieping in rechten en plichten:	(N=939)			(N=939)		(N=850)		
- helemaal niet	223	23%		id.		259	30%	0,006
- een klein beetje	513	53%		id.		441	50%	
- vrij veel	189	19%		id.		135	15%	
- heel erg	48	5%		id.		44	5%	
Discriminatie gevoeld:*	(N=939)			(N=939)		(N=850)		
- ja	210	22%		151	16%	110	13%	0,063

	Totaalscores			Aangepaste scores vwr vergelijking				
	2019			2019		2016		
	N	%		N	%	N	%	Chi ² significantie
Discriminatie gemeld:	(N=210)			(N=210)		(N=151)		
- ja	22	10%		id.		21	14%	0,321
Kennis van zwangerschaps- disdiscriminatie:	(N=1.150)			(N=1.150)		(N=1.055)		
- Een werkgever verandert een arbeidsovereenkomst van een 12-uren contract naar een nul-uren contract, omdat een werkneemster zwanger is.	1.106	96%		id.		1.009	96%	0,527
- Nadat een werkneemster vertelt dat zij zwanger is, zegt de leidinggevende: "ik dacht dat jij je carrière serieus nam."	1.012	95%		id.		1.012	96%	0,204
- Een vrouw komt terug van haar verlofperiode, en merkt dat veel verantwoordelijkheden haar zijn afgenomen.	1.011	88%		id.		897	85%	0,047
- Een werkgever vraagt een zwangere vrouw om tijdens haar zwangerschapsverlof thuis opdrachten af te maken. Zo kan zij compenseren voor haar afwezigheid.	989	86%		id.		914	87%	0,665
- Een uitzendbureau biedt een zwangere vrouw alleen banen aan voor na haar zwangerschapsverlof.	726	63%		id.		603	57%	0,004
- Een zwangere vrouw solliciteert op een tijdelijke baan. De werkgever wijst haar af, omdat zij in die periode afwezig zal zijn vanwege zwangerschapsverlof.	566	49%		id.		314	30%	0,000
	Gem.	Standaard- fout				Gem.	Standaard- fout	T-toets significantie
Gemiddeld aantal kennisvragen goed (0-6)	4,77	0,034		id.		4,50	0,034	0,000

* Van de 111 respondenten die vermoedelijk zijn gediscrimineerd in de sollicitatiefase, waren er 17 werkloos en op zoek naar een baan. De overige vrouwen waren werkend terwijl ze zochten naar een baan. Vanwege routing in de vragenlijst is hun niet gevraagd of zij het gevoel hebben in deze fase te zijn gediscrimineerd, waardoor het percentage dat discriminatie bij sollicitaties herkent alleen is berekend over de 17 werkloze werkzoekende respondenten.

** voor de vergelijking o.b.v. aanstelling, verlof, terugkeer, beëindiging, bij inlichten leidinggevende en bij indienen van klacht.

