



Hoe is het bevallen?

Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk



Commissie Gelijke Behandeling





Hoe is het bevallen?

Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk





Voorwoord

Discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap neemt niet af. Dat blijkt uit de vele oordelen die de Commissie Gelijke Behandeling in de loop der jaren heeft uitgebracht. Dit was aanleiding om een onderzoek in te stellen naar de aard en omvang van deze vormen van discriminatie en om oplossingsrichtingen hiervoor te zoeken. Voor u liggen de resultaten van dit onderzoek. Deze bevestigen dat discriminatie wegens zwangerschap of moederschap voor veel vrouwen een alledaagse werkelijkheid is.

In Nederland wordt het sociaal en economisch van groot belang geacht dat vrouwen ten volle kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt echter dat zwangerschap en moederschap nog steeds forse obstakels opwerpen voor arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen: 45% van de vrouwen die de afgelopen vier jaar een kind kreeg en heeft gesolliciteerd of gewerkt, heeft een ervaring gehad die de CGB als discriminatie duidt.

Het probleem is niet dat er onvoldoende regelgeving is die discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap verbiedt. Dit verbod is in nationale wetgeving, in Europese richtlijnen en in internationale verdragen neergelegd. Uit het onderzoek blijkt echter wel dat zowel werkgevers als werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Zo is doorgaans niet bekend dat het verboden is een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege zwangerschap of (verwacht) moederschap. De overheid en sociale partners hebben hierbij een belangrijke rol. Daarnaast mag verwacht worden dat de overheid zich meer richt op handhaving van de geldende wetgeving.

Andere problemen die werkgevers noemen zijn financiële en organisatorische lasten. Het gaat niet zozeer om loonkosten; die zijn voor de werkgever beperkt. De zwangere werknemster ontvangt tijdens haar verlof via het UWV een uitkering. Toch kunnen werkgevers in een situatie terecht komen waar bepaalde kosten voor hun rekening blijven. Bijvoorbeeld omdat er voor inwerken en overdracht van werkzaamheden perioden nodig zijn, die overlappen met de werktijd van de zwangere werknemster. Of kosten voor werving en selectie van de – soms duurdere – vervanger. Het ligt op de weg van de overheid en sociale partners om te zoeken naar oplossingen. Bijvoorbeeld door dit soort kosten onder te brengen in een collectieve voorziening of een werknemersverzekering. Een dergelijke voorziening of verzekering kan eraan bijdragen dat discriminatie wordt teruggedrongen.

Tot slot wordt een deel van de discriminatie-ervaringen van vrouwen veroorzaakt doordat zwangere werknemsters en werkgevers niet op tijd afspraken met elkaar maken over de vervanging en de gevolgen voor de werkzaamheden. Als werkgevers en werknemsters zich hier meer bewust van zijn en hiernaar handelen, lijkt dit probleem goed oplosbaar.

Kinderen zullen geboren blijven worden. De vrouw mag niet het kind van de rekening zijn.

mr. L.J.L. (Laurien) Koster
voorzitter Commissie Gelijke Behandeling

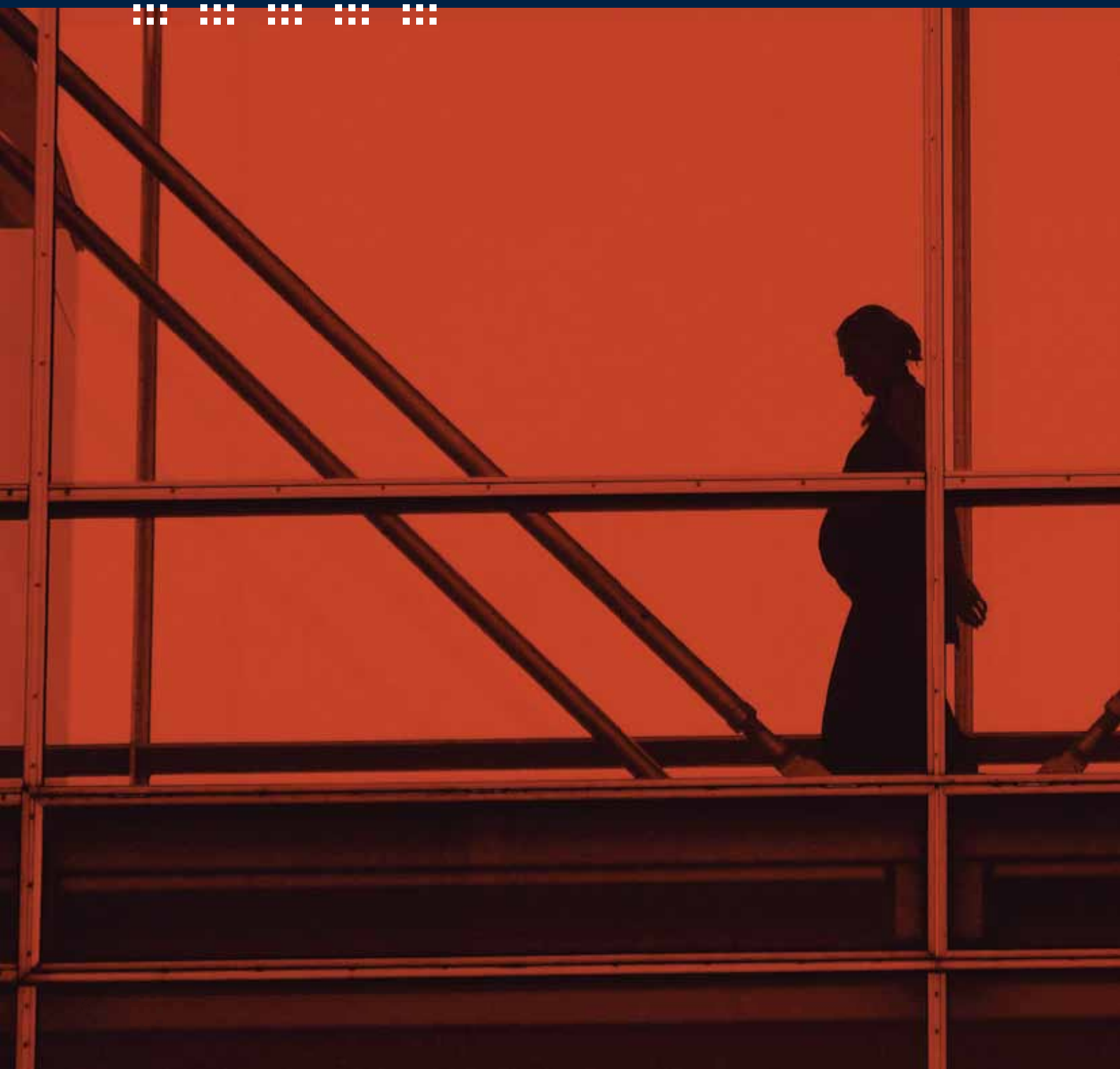
Inhoudsopgave

Samenvatting	6
Deel 1 Onderzoeksopzet	
1. Onderzoeksopzet	12
1.1 Doelstellingen	13
1.2 Onderzoeksvragen	13
1.2.1 Aard en omvang	13
1.2.2 Mechanismen	13
1.2.3 Oplossingen	14
1.3 Methode	14
1.3.1 Enquête onder zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen	14
1.3.2 Casestudies : de ervaringen van zes vrouwen	15
1.3.3 Interviews met 19 werkgevers	15
1.3.4 Onderzoeksteam en klankbordgroep	16
2. Juridisch kader	16
2.1 Internationale regelgeving	16
2.2 Nationale wetgeving met betrekking tot gelijke behandeling	18
2.2.1 Werving en selectie	18
2.2.2 Arbeidsvoorwaarden	19
2.2.3 Arbeidsomstandigheden	20
2.2.4 Opleiding en bevordering	20
2.2.5 Terugkeer na verlof	21
2.2.6 Beëindiging van het dienstverband	21
2.2.7 IVF behandeling	21
2.3 Nationale wetgeving, overig	21
2.3.1 Regelingen rondom verloven	22
2.3.2 Overige regelingen	22
3. Literatuurstudie	24
Deel 2 Resultaten enquête en interviews vrouwen & werkgevers	26
4. De sollicitatie	30
4.1 Het gesprek	31
4.2 De afwijzing	33
4.3 Ervaring met uitzendbureaus	36
4.4 Invloed van mogelijke risicofactoren	36
5. Het aanbieden van een arbeidscontract	37
6. Op de werkvloer	39
6.1 Mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden	41
6.1.1 Verlof	42
6.1.2 Terugkeer na verlof	44
6.1.3 Arbeidsvoorwaarden overig	45
6.2 Mogelijke discriminatie op het gebied van arbeidsomstandigheden	45
6.3 Overige problematiek arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden	47
6.3.1 Overige problemen arbeidsvoorwaarden	48
6.3.2 Overige problematiek arbeidsomstandigheden	51



7. Verlenging contract/ontslag	57
7.1 Niet verlengen contract	57
7.2 Ontslag	59
7.3 Invloed van mogelijke risicofactoren bij niet verlenging of ontslag	60
7.3.1 Sector	60
7.3.2 Ziekte wegens zwangerschap	60
7.3.3 Aantal kinderen	60
8. Overzichtshoofdstuk mogelijke discriminatie	61
8.1 Overzicht mogelijke discriminatie per terrein van de arbeid	61
8.2 Risicofactoren mogelijke discriminatie	62
8.3 Risicofactoren in perspectief	63
9. Het herkennen van discriminatie	64
9.1 Herkennen van discriminatie naar terrein van de arbeid	64
9.2 Wie voelt zich gediscrimineerd?	66
10. Meldingsbereidheid vrouwen	67
10.1 Waarom melden?	68
10.2 Melding naar instantie	68
10.3 Effect van de melding	70
10.4 Redenen om niet te melden	70
10.5 Welke vrouwen melden?	71
11. Kennis over discriminatie	72
Deel 3 Oordelen en vragen Commissie Gelijke Behandeling	
12. Oordelen Commissie Gelijke Behandeling	74
12.1 Verzoeken om een oordeel naar grond	75
12.2 Subterreinen	75
12.3 Afhandeling verzoeken om een oordeel	76
12.4 Verboden onderscheid	76
12.5 Follow-up	76
13. Vragen aan Commissie Gelijke Behandeling	77
13.1 Vragen naar subterrein	78
13.1.1 Werving en selectie	78
13.1.2 Aangaan van een arbeidsverhouding	79
13.1.3 Arbeidsvoorwaarden	79
13.1.4 Arbeidsomstandigheden	79
13.1.5 Beëindiging arbeidsverhouding	79
Deel 4 Conclusies en aanbevelingen	80
14. Conclusies	81
15. Aanbevelingen	82
Bijlage 1 Tabellen (www.cgb.nl/publicaties/onderzoek)	
Bijlage 2 Literatuuronderzoek (www.cgb.nl/publicaties/onderzoek)	
Bijlage 3 Juridisch kader (www.cgb.nl/publicaties/onderzoek)	

Samenvatting





Werkgevers mogen vrouwen niet weigeren voor een baan of anders behandelen op de werkvloer omdat zij zwanger zijn of jonge kinderen hebben. Dit is vastgelegd in de gelijkebehandelingswetgeving en verschillende mensenrechtenverdragen. De bescherming van zwangeren en vrouwen met jonge kinderen geldt bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, opleiding en promotie, terugkeer na verlof, beëindiging contract en niet verlengen tijdelijk contract. Als werkgevers vrouwen wel anders behandelen of weigeren vanwege zwangerschap of moederschap dan leidt dat tot discriminatie.

De CGB heeft de afgelopen jaren een niet afnemend aantal vragen en verzoeken om een oordeel gekregen van vrouwen en bedrijven over zwangerschap en moederschap. Breder zicht op de aard en de omvang van de problematiek ontbrak tot nu toe echter. Dit onderzoek is het eerste onderzoek waarin niet alleen naar de klachten in Nederland is gekeken. Ook de ervaringen van vrouwen en werkgevers rondom dit thema zijn in beeld gebracht. In het onderzoek zijn ruim 1000 vrouwen geënquêteerd. Verder zijn diepte-interviews met werkgevers en vrouwen gehouden. Doel van het onderzoek is om niet alleen de aard en omvang van de problematiek in beeld te brengen maar ook om oplossingsrichtingen te formuleren.

Uit het onderzoek blijkt dat 45% van de vrouwen, die in de periode 2007 tot 2011 een kind heeft gekregen en heeft gewerkt en/of heeft gesolliciteerd, een situatie heeft meegemaakt die mogelijk discriminerend is. In het onderzoek wordt gesproken over 'mogelijke discriminatie' omdat met de enquête niet precies achterhaald kan worden onder welke omstandigheden en tegen welke achtergrond een bepaalde situatie heeft plaatsgevonden. Bepaalde vormen van mogelijke discriminatie komen vaker voor dan andere. Zo geeft 38% van de vrouwen aan dat de arbeidsverhouding op het laatste moment niet doorgaat of onder andere voorwaarden. Vrouwen met een tijdelijk contract geven in 44% van de gevallen aan dat hun contract niet is verlengd (mede) vanwege zwangerschap. Terwijl 3% van de vrouwen met een vast contract aangeeft dat zij is ontslagen (mede) wegens zwangerschap.

Het onderzoek geeft ook zicht op specifieke problemen van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen die niet altijd op discriminatie hoeven te wijzen. Dit is ook van belang omdat deze problemen het kunnen bemoeilijken om zwangerschap/moederschap en werk goed te combineren. Zo kunnen er problemen optreden bij het geven van borstvoeding of het kolven op het werk. In sommige gevallen kan er hierbij van discriminatie sprake zijn, bijvoorbeeld als de werkgever hier geen tijd voor geeft (40% van de vrouwen die borstvoeding geeft, geeft aan dat zij dit hebben meegemaakt). In andere gevallen is het niet altijd evident dat er sprake is van discriminatie. Bijvoorbeeld als vrouwen geen toegang tot een kolfruimte hebben, omdat zij extern werken of omdat de kolfruimte als opslagruimte wordt gebruikt.

Geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij over het algemeen geen grote organisatorische problemen hebben bij zwangerschappen op het werk. Interesse tonen in de zwangere werknemster en tijdig afspraken maken zijn daarbij volgens hen essentieel. Wel geven zij aan dat in bepaalde gevallen het bedrijfsbelang met de zwangerschap kan botsen. Bijvoorbeeld wanneer er (op korte termijn) tijdelijk iemand nodig is en de beste sollicitant zwanger is. Dan kiezen sommige werkgevers toch liever voor een ander.

Uit de gesprekken met werkgevers lijkt de omgang met zwangere sollicitanten eerder beïnvloed te worden door hoe de leidinggevende tegenover zwangerschap staat dan door het soort organisatie. Dit is opvallend omdat uit de enquête onder vrouwen blijkt dat het soort organisatie, zoals profit en non-profit, wel van invloed is op de kans dat een vrouw te maken krijgt met mogelijke discriminatie.

Veel vrouwen die een situatie hebben meegemaakt die op mogelijke discriminatie wijst benoemen dit niet als discriminatie. Dit kan te maken te hebben met een gebrek aan informatie over



wat wel en niet is toegestaan of met een vaak onbewuste strategie om met de situatie om te gaan. Dat vrouwen niet altijd op de hoogte zijn van hun rechten en plichten blijkt uit de enquête. Vrouwen kunnen bij voorgelegde situaties niet altijd goed beoordelen of het om discriminatie gaat of niet. Daarnaast vinden vrouwen het van groot belang om de relatie met de leidinggevende goed te houden. Wanneer zij situaties als discriminatie betitelen, kan dit conflicteren met het idee dat zij werken binnen een rechtvaardige arbeidsrelatie. Ook als vrouwen de situatie wel als discriminatie benoemen melden veel vrouwen dit niet bij hun werkgever of bij een externe partij. Ze denken dat dit geen zin heeft, voelen zich nog te vermoeid van de zwangerschap of denken dat ze hier nadeel van zullen ondervinden. Van de vrouwen die discriminatie wel hebben gemeld geeft ongeveer de helft aan dat het een positief effect heeft gehad. Extern melden helpt iets vaker dan bij de werkgever zelf melding doen.

Er is sprake van een trechter: bijna de helft van de vrouwen heeft een situatie meegemaakt die op discriminatie duidt, veel minder vrouwen benoemen dit zo en nog minder vrouwen melden deze ervaring. Dit verklaart ook dat werkgevers aangeven nauwelijks klachten te ontvangen over hun omgang met zwangerschap en moederschap. Door het gebrek aan meldingen blijft de problematiek die in dit onderzoek naar voren komt voor hen onzichtbaar.

Uit het onderzoek blijkt dat bepaalde groepen vrouwen meer risico lopen om situaties mee te maken die op discriminatie duiden dan anderen. Zo hebben vrouwen met een lager beroepsniveau een grotere kans op mogelijke discriminatie bij het aangaan van een contract. Vrouwen met een leidinggevende functie meer kans op mogelijke discriminatie bij terugkeer na verlof. In het algemeen geldt dat de volgende groepen vrouwen het meeste risico lopen op mogelijke discriminatie: werkneemsters in een leidinggevende functie, werkneemsters met een tijdelijke baan, werkneemsters in de profit sector, vrouwen die door de zwangerschap veel ziek zijn geweest, vrouwen met een gecompliceerde bevalling en vrouwen met een kind dat gezondheidsproblemen heeft.

Het beeld dat uit het empirische onderzoek spreekt verklaart het type instroom van verzoeken om een oordeel bij de CGB. De CGB ontvangt veel verzoeken over werving en selectie, aangaan van een arbeidsverhouding en ontslag. Uit de enquête blijkt dat ook discriminatievormen zoals bejegening en arbeidsvoorwaarden vaak voorkomen. Dit is te verklaren omdat vrouwen mogelijke discriminatie bij het aangaan van een arbeidsverhouding en bij ontslag beter herkennen als discriminatie dan bijvoorbeeld bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.

Aanbevelingen

De geïnterviewde werkgevers hebben 'good practices' genoemd die naar hun idee problemen rondom zwangerschap en pril moederschap kunnen voorkomen. Op basis van deze 'good practices' en de informatie uit de enquête onder vrouwen is een aantal aanbevelingen geformuleerd. Daarnaast zijn er ook aanbevelingen voor de overheid en vrouwen opgenomen.

Voor werkgevers:

1. **Stel u op de hoogte van welke rechten en plichten er bij zwangerschap en moederschap gelden.** Bijvoorbeeld via www.zwangerenwerk.nl
2. **Maak aan het begin van de zwangerschap duidelijke afspraken met de werkneemster en pas deze aan als hiertoe aanleiding is.** Denk hierbij aan afspraken over de werkzaamheden tijdens de zwangerschap, wanneer het verlof ingaat, hoe de vervanging wordt geregeld, op welke wijze de werkzaamheden worden overgedragen, het aantal werkuren na het verlof en of en op welke wijze de werkneemster ouderschapsverlof opneemt. Als er in een vroeg stadium duidelijke afspraken zijn, kan dit een hoop problemen voorkomen. Deze aanbeveling geldt in versterkte mate voor werkneemsters





die kampen met zwangerschapsgerelateerde ziekten, werkneemsters die een gecompliceerde bevalling hebben gehad en voor werkneemsters wiens kind gezondheidsproblemen heeft. Deze groepen hebben een verhoogde kans op mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden en bij de terugkeer na verlof.

3. Bij werkneemsters met een groot contract en/of een leidinggevende functie bestaat er een groter risico dat de terugkeer na het verlof niet goed verloopt. Waarschijnlijk is het bij deze functies vaker nodig een vervanger aan te stellen. Terwijl bij andere functies de taken tijdelijk door meerdere collega's kunnen worden waargenomen. **Wanneer er een vervanger wordt aangenomen komt het voor dat deze taken of zelfs de functie van de zwangere werkneemster overneemt. In deze situatie is het extra van belang dat de tijdelijke status van de vervanging voor alle betrokkenen duidelijk is.**
4. **Informeer collega's over de afspraken die met de zwangere werkneemster zijn gemaakt. Dit kan onrust of scheve ogen voorkomen.**
5. **Maak het mogelijk dat een zwangere of pas bevallen werkneemster af en toe thuis kan werken of haar werktijden kan aanpassen.** Dit kan natuurlijk alleen in functies die zich hiervoor lenen. Dit kan uitkomst bieden als de zwangere werkneemster of de werkneemster die van verlof terugkomt erg moe is of andere lichamelijke klachten heeft. Uitval van deze vrouwen kan op deze wijze voorkomen worden.
6. **Stel, eventueel met andere werkgevers, een invalpool in voor de vervanging bij zwangerschapsverlof.** Bijvoorbeeld door flexibele werknemers in dienst te nemen die bij zwangerschap 'vliegende keep' zijn of door een aantal vaste medewerkers die structureel alle zwangerschapsverloven opvangen. Op deze manier kan de vervanging makkelijk geregeld worden.
7. **Geef gevolg aan de wettelijke verplichting om een rustruimte beschikbaar te stellen** waar zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven kunnen rusten, voeden of kolven.
8. **Informeer vrouwelijke werkneemsters (en leidinggevendenden) over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk.** Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en aan te kaarten.

Voor de overheid:

9. **Informeer vrouwen en werkgevers over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk.** Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en intern (of extern) aan te kaarten.
10. **Informeer werkneemsters hoe zij klachten over discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap kunnen melden.** In eerste instantie intern bij de leidinggevende, OR, MR of vertrouwenspersoon. Als dat niet helpt ook extern, bijvoorbeeld bij een antidiscriminatiebureau of bij de CGB. Hierdoor worden werkgevers in staat gesteld om deze vormen van verboden onderscheid aan te pakken. Stimuleer daarbij werkgevers om daadwerkelijk gevolg te geven aan de meldingen van vrouwen. Maak daarbij duidelijk dat het benadelen van werknemers omdat ze een melding doen van discriminatie (victimisatie) ook verboden is.



Voor vrouwen:

11. **Ga zelf op tijd het gesprek aan met je werkgever over het combineren van zwangerschap met het werk.** Zo is er genoeg tijd om vooraf samen de wensen en de mogelijkheden op elkaar af te stemmen. Denk hierbij aan afspraken over de werkzaamheden tijdens de zwangerschap, wanneer het verlof ingaat, hoe de vervanging wordt geregeld, op welke wijze de werkzaamheden worden overgedragen, het aantal werkuren na het verlof en of en op welke wijze de werkneemster ouderschapsverlof opneemt. Als er in een vroeg stadium duidelijke afspraken zijn, kan dit een hoop problemen voorkomen. Neem zelf ook initiatief wanneer blijkt dat de oude afspraken niet meer afdoende zijn om om te gaan met de veranderde situatie.
12. **Als je zwanger wordt, verdiep jezelf dan goed in je rechten en plichten (www.zwangerenwerk.nl).** Hierdoor ben je beter in staat om discriminatie te herkennen en kun je dit desgewenst aankaarten.
13. **Als je met discriminatie te maken krijgt, maak hier dan melding van.** Dit kan bij de werkgever, een vertrouwenspersoon, de OR, de MR. Werkgevers zijn zich er niet altijd van bewust dat zij discrimineren. Door discriminatie aan te kaarten wordt de werkgever in staat gesteld maatregelen hiertegen te nemen. Als dit geen uitkomst biedt kan er ook voor worden gekozen het extern te melden. Bij een antidiscriminatiebureau of bijvoorbeeld een vakbond. Wanneer dit geen uitkomst biedt is het natuurlijk ook mogelijk om naar de CGB te gaan of een advocaat in te schakelen die juridische ondersteuning kan bieden. Als blijkt dat er daadwerkelijk van discriminatie sprake is geweest, kan er bij de rechter schadevergoeding worden geëist.

Dankwoord

Allereerst was dit onderzoek niet mogelijk geweest zonder de medewerking van de geïnterviewde werkgevers en de geënquêteerde en geïnterviewde vrouwen; daarvoor onze dank. Het onderzoeksteam bedankt ook de leden van de klankbordgroep, Catherine Bij de Vaate, Mariet Feenstra, Ivy Koopmans, Andréa Ruiters, Arthie Schimmel, Joop Schippers en Kutsal Yesilkagit voor de inbreng van hun expertise en hun kritische blik. Daarnaast gaat een woord van dank uit naar de stagiaires bij de CGB: Yara van 't Groenewout, Sido Groenland, Elise Naaktgeboren, Simone Ros, Melisa González Ortega en Annelies Kleinherenbrink voor hun ondersteuning bij dit onderzoek.





Inleiding

Van 2007 tot 2010 had gemiddeld 81% van de moeders met een kind van jonger dan één jaar oud betaald werk (CBS, 2011). Een groot deel van deze vrouwen moest dus moederschap (en waarschijnlijk zwangerschap) met werken combineren. Bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) worden regelmatig vragen gesteld en verzoeken om oordelen ingediend door zowel vrouwen als werkgevers over de omgang met zwangerschap op het werk. Tot nu toe ontbrak echter het inzicht of de gemelde problemen representatief zijn voor zwangere werkende vrouwen. Dit is het eerste empirische onderzoek in Nederland dat een systematisch beeld geeft van de gevolgen van zwangerschap en moederschap bij de arbeid. Het onderzoek schetst de gevolgen voor zowel de werkgever als de werkneemsters. In het kader van het onderzoek is ook een literatuurstudie verricht (bijlage 2).

De CGB bekijkt de gevolgen van zwangerschap en pril moederschap op het werk vanuit het perspectief van de gelijke behandeling. Onder pril moederschap wordt in dit onderzoek verstaan moeders met kinderen die jonger zijn dan 4 jaar oud. In het juridisch kader (hoofdstuk 2) staat welke behandeling van werkneemsters verboden onderscheid oplevert en welke niet. In het rapport zelf zal dit kader ook centraal staan.

In dit onderzoek wordt nagegaan hoe vaak vrouwen situaties meemaken die mogelijk discriminerend zijn op grond van zwangerschap en moederschap. Er wordt over mogelijke discriminatie gesproken omdat middels de enquête niet te achterhalen is of de situaties daadwerkelijk zo gebeurd zijn als de vrouwen rapporteren. Het zijn wel situaties die volgens de wet als discriminatie kunnen worden aangemerkt. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat vrouwen zelf deze situaties als discriminerend betitelen. Daarnaast wordt ook gekeken of vrouwen situaties discriminerend vinden hoewel ze in juridische zin niet onder discriminatie vallen.

In het rapport is ook aandacht voor andere zaken waar vrouwen en/of werkgevers tegenaan lopen bij de combinatie zwangerschap en werk, die niet direct met discriminatie te maken hebben. Deze problematiek is ook van belang omdat deze problemen het kunnen bemoeilijken om zwangerschap/moederschap en werk goed te combineren.

Leeswijzer

Deel I van het onderzoek bestaat uit de onderzoeksverantwoording en het juridisch kader.

Deel II is de kern van het onderzoek en bevat resultaten uit gesprekken met vrouwen en werkgevers en een enquête onder vrouwen.

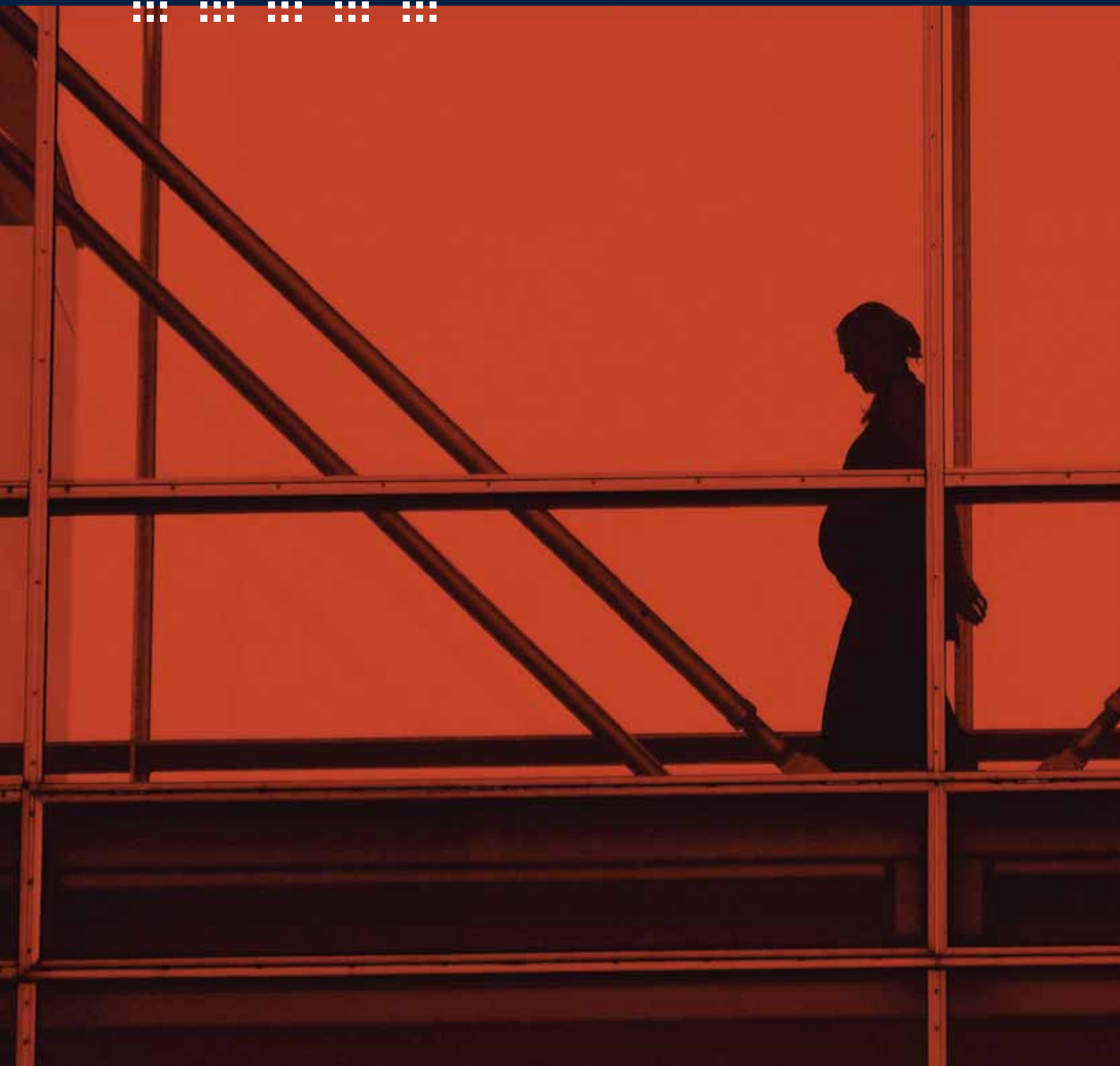
Deel III gaat in op de vragen, klachten en verzoeken om een oordeel bij de CGB.

In het rapport wordt verwezen naar drie bijlagen.

Deze kunt u vinden op www.cgb.nl/publicaties/onderzoeken.

Deel 1

Onderzoeksopzet





1 Onderzoeksopzet

1.1 Doelstellingen

In de periode 2007 tot en met 2010 kreeg de CGB 288 vragen over zwangerschap en/of moederschap en 62 verzoeken om een oordeel. In ongeveer de helft van die verzoeken oordeelt de CGB dat er sprake is van verboden onderscheid¹ (hoofdstuk 12). Dat discriminatie op basis van zwangerschap voorkomt is duidelijk, maar het aantal vragen en oordelen zegt nagenoeg niets over de omvang van dit type discriminatie in Nederland. Dit onderzoek heeft tot doel om de aard en omvang en de mechanismen die daarachter schuil gaan in beeld te brengen. Het tweede doel is om in gesprek met de geïnterviewde werkgevers oplossingsrichtingen te formuleren, zoals bekendheid met de wet bij vrouwen en werkgevers.

1.2 Onderzoeksvragen

1.2.1 Aard en omvang

Wat is de aard en omvang van ervaren zwangerschapsdiscriminatie en discriminatie op grond van pril moederschap bij de arbeid in Nederland?

Met andere woorden hoe vaak ervaren vrouwen mogelijke discriminatie op grond van zwangerschap en pril moederschap bij de arbeid en op welke manier zijn zij dan gediscrimineerd? Ook wordt nagegaan hoe vaak deze ervaringen (als ze zo gebeurd zijn) volgens de gelijke-behandelingswetgeving als discriminatie kunnen worden aangemerkt. Om dit te onderzoeken is gevraagd naar concrete situaties. Er wordt gekeken naar mogelijke discriminatie bij:

- de selectie;
- het aangaan van de arbeidsverhouding;
- de arbeidsvoorwaarden (zoals soort werk, salaris en terugkeer in de oude functie);
- de arbeidsomstandigheden (bejegening);
- niet verlenging van een tijdelijk contract;
- ontslag.

De ervaringen van vrouwen zeggen niet noodzakelijkerwijs iets over of zij ook van mening zijn dat zij gediscrimineerd zijn. Daarom is hen niet alleen gevraagd wat zij hebben meegemaakt, maar ook of zij deze situaties discriminerend vonden.

In het onderzoek wordt verder aandacht besteed aan hoe de ervaren situaties zich verhouden tot het aantal meldingen over zwangerschapsdiscriminatie en discriminatie op basis van pril moederschap bij de CGB. Ook worden de ervaringen van werkgevers en vrouwen met elkaar vergeleken.

1.2.2 Mechanismen

Welke mechanismen spelen een rol bij het ontstaan van zwangerschapsdiscriminatie?

In het kader van dit onderzoek is een literatuurstudie verricht. Uit deze studie komen mechanismen naar voren die mogelijk een rol spelen bij het ontstaan van zwangerschapsdiscriminatie. Dit literatuuronderzoek wordt besproken in hoofdstuk 3. De mechanismen die daaruit naar voren

¹ Er wordt in het rapport zowel gesproken over verboden onderscheid als discriminatie. Hiermee wordt hetzelfde bedoeld. Wanneer er gesproken wordt over de juridische afhandeling gebruikt de CGB de term verboden onderscheid.



komen worden getoetst aan de hand van de resultaten uit de enquête onder vrouwen. Er wordt nagegaan of factoren die volgens andere onderzoeken van invloed kunnen zijn op de kans om gediscrimineerd te worden, ook een rol spelen bij discriminatie van zwangere vrouwen en moeders van jonge kinderen in Nederland.

1.2.3 Oplossingen

Welke handvatten kunnen, gezien de antwoorden op bovengenoemde vragen (over aard, omvang en mechanismen), ontwikkeld worden om zwangerschapsdiscriminatie en discriminatie op grond van pril moederschap te bestrijden? Wat zijn effectieve maatregelen tegen deze vormen van discriminatie?

Een van de voorwaarden om goede oplossingen te vinden, is te weten hoe er met discriminatie op grond van zwangerschap of pril moederschap wordt omgegaan. En te weten of werkgevers en vrouwen voldoende kennis hebben over wat discriminatie is. Daarom wordt bekeken hoe vaak actie tegen deze vormen van discriminatie wordt ondernomen en hoe vaak dit effect heeft. Heeft de vrouw de mogelijke discriminatie bij haar werkgever aangekaart? Wat zijn de redenen voor vrouwen om in actie te komen? Welk effect heeft de actie gehad? Heeft de vrouw anderen ingeschakeld om de ervaren discriminatie aan de orde te stellen? Welk effect heeft dit gehad? Weten vrouwen precies wat hun rechten zijn wat betreft zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie? Als de vrouw geen actie heeft ondernomen, wat zijn hier haar redenen voor geweest?

Aan de andere kant kunnen oplossingen liggen in de mogelijk beperkende omstandigheden bij de werkgevers. Daarom is het van belang om de context van de werkgever en de daarbij werkende mechanismen in beeld te brengen. Hierbij komen vragen aan bod als: Hoe vaak komt zwangerschap voor op de afdeling/in de organisatie? Zijn er vaste regels hoe daarmee wordt omgegaan? Heeft de werkgever kennis van de rechten en plichten omtrent zwangerschap en moederschap? Welke problemen of obstakels ervaren werkgevers in relatie tot de zwangerschap of pril moederschap van een werknemer? In hoeverre zijn die moeilijkheden afhankelijk van het type werkzaamheden die de werkneemster verricht? In hoeverre is vrees voor problemen of obstakels rondom zwangerschap en pril moederschap van invloed op werkgevers? Waarmee zou de werkgever geholpen zijn om zwangerschap en pril moederschap op te vangen?

1.3 Methode

Om de aard en omvang van mogelijke zwangerschapsdiscriminatie en discriminatie op grond van pril moederschap op het werk in Nederland in kaart te brengen, evenals de achterliggende mechanismen, is er op meerdere manieren onderzoek gedaan. Ten eerste is er een enquête voor vrouwen ontwikkeld om cijfers te verkrijgen. Ten tweede zijn er als aanvulling op deze enquête diepte-interviews afgenomen met vrouwen die zeggen zwangerschapsdiscriminatie te hebben ervaren en daarom in het verleden de CGB om een oordeel hebben verzocht. Deze casestudies hebben tot doel een indruk te geven van wat discriminatie op grond van zwangerschap of pril moederschap inhoudt. Ze dienen dus enkel ter illustratie van discriminatie-ervaringen van vrouwen. Via interviews met werkgevers is meer inzicht verkregen in hoe er met zwangerschap of pril moederschap wordt omgegaan en wat de redenen hiervoor zijn. Daarnaast hebben de werkgevers in deze interviews aangegeven wat er naar hun idee zou moeten gebeuren om problemen rondom zwangerschap en pril moederschap te voorkomen. Per onderdeel wordt besproken hoe het onderzoek is uitgevoerd.

1.3.1 Enquête onder zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen

In maart 2011 is een online enquête afgenomen onder vrouwen die in de vier jaar hieraan voorafgaand zwanger waren of moeder zijn geworden en tijdens de zwangerschap of moederschap werkten of werk zochten. Het afnemen van deze enquête is uitbesteed aan TNS NIPO. Dit onder-





zoeksbureau heeft de enquête voorgelegd aan een bestaand panel. Het panel bestaat uit leden die door TNS NIPO zijn gevraagd hiervan deel uit te maken. Voordeel is dat hierdoor een meer representatief beeld ontstaat dan als er gebruik was gemaakt van een panel waarbij mensen zichzelf aanmelden. Een ander voordeel is dat bepaalde, voor dit onderzoek relevante achtergrondgegevens, van de leden al bekend zijn. Voor dit onderzoek was van belang dat ook bekend was of de vrouwen de afgelopen vier jaar moeder waren geworden. Hierdoor kon de doelgroep gericht benaderd worden. Uiteindelijk hebben binnen één week 1003 vrouwen de enquête ingevuld (respons van 70%). Uit de vergelijking tussen beschikbare achtergrondkenmerken van vrouwen die gereageerd hebben en de vrouwen die niet gereageerd hebben blijkt dat de respons representatief is voor de benaderde doelgroep.

In de enquête wordt er naar feitelijke gebeurtenissen gevraagd. Sommige van deze gebeurtenissen duiden op discriminatie. Op basis van de enquête kan echter niet vastgesteld worden of er ook daadwerkelijk sprake is geweest van discriminatie. Daarom wordt in deze studie gesproken over mogelijke discriminatie. Dit is niet gelijk te stellen aan bewezen discriminatie in juridische zin. Het is dus niet gezegd dat alle gebeurtenissen waarover de geënquêteerde vrouwen rapporteren door de CGB ook daadwerkelijk als wetsovertredingen zouden worden beoordeeld.

1.3.2 Casestudies: de ervaringen van zes vrouwen

Om beter zicht te krijgen op de context van zwangerschapsdiscriminatie is met zes vrouwen een diepte-interview gehouden. Drie van hen hebben een verzoek om een oordeel ingediend bij de CGB en drie vrouwen hebben geen officiële melding van mogelijke discriminatie gedaan. Deze laatste keus is gemaakt om ook met vrouwen te spreken die hebben besloten hun ervaringen die mogelijk op discriminatie wijzen niet te melden. Door het kleine aantal interviews blijven het slechts illustraties van mogelijke discriminatie en zijn ze niet representatief voor alle zwangere werkende vrouwen. In dit rapport is niet gerapporteerd over situaties die bijna nooit voorkomen. Dit is gedaan door verzoeken om een oordeel naast de uitkomsten van de enquête te leggen om zo te bezien of het inderdaad situaties zijn die vaker voorkomen.

1.3.3 Interviews met 19 werkgevers

In het kader van het zwangerschapsonderzoek heeft de CGB 19 werkgevers geïnterviewd. Deze werkgevers zijn afkomstig uit de sectoren zorg, onderwijs, zakelijke dienstverlening en financiële dienstverlening. Onder de werkgevers zitten grote en kleine ondernemingen (tussen de 10 en 16.000 werknemers). In elke sector zijn verspreid over het land vier à vijf interviews gehouden. De gesprekken zijn zoveel mogelijk met het midden management gevoerd. In een enkel geval is gesproken met hogere leidinggevenden of P&O medewerkers.

Het doel van de interviews was om een beeld te krijgen van de ervaringen van werkgevers met zwangerschap en pril moederschap op het werk. Ook is aan de werkgevers gevraagd naar goede ervaringen met het omgaan met zwangerschap en moederschap. Daarnaast is hen gevraagd naar de problemen waar zij tegenaan lopen en hoe deze problemen het beste opgelost kunnen worden. Tot slot zijn er vragen gesteld om er achter te komen in hoeverre werkgevers bekend zijn met de gelijkebehandelingswetgeving rondom zwangerschap en moederschap en om na te gaan of er behoefte is aan aanpassing van bestaande wetgeving. De interviews met werkgevers geven een indicatie van wat breder onder werkgevers kan leven. Echter, omdat het om 19 interviews in vier sectoren gaat, is het geen representatief beeld van alle werkgevers in Nederland.



1.3.4 Onderzoeksteam en klankbordgroep

Dit onderzoek is uitgevoerd door het onderstaande onderzoeksteam:

- Mr. Keirsten de Jongh – senior beleidsmedewerker CGB
- Claartje Thijs MSc – onderzoeker CGB

Bij het onderzoek is een onafhankelijke klankbordgroep ingesteld, waarvan de leden afkomstig zijn uit externe organisaties en instanties. Deze leden zijn benaderd vanwege hun specifieke kennis van het onderwerp. De klankbordgroep heeft feedback gegeven op de onderzoeksopzet, de onderzoeksbevindingen en het onderzoeksrapport. Verder heeft de klankbordgroep meegedacht over hoe het onderzoek vormgegeven en uitgevoerd moest worden. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit onderzoek ligt echter volledig bij de CGB.

De leden van de klankbordgroep zijn:

- Drs. Mariet Feenstra - MKB
- Dr. Ivy Koopmans - SER
- Drs. Jannie Mooren (agendalid) - STAR
- Drs. Andrée Ruiters - FNV (Bondgenoten)
- Drs. Arthie Schimmel en Drs. Catherine Bij de Vaate - E-Quality
- Prof. Dr. Joop Schippers - Universiteit Utrecht
- Dr. Kutsal Yesilkagit - Universiteit Utrecht

2 Juridisch kader

In dit onderzoek wordt onder meer nagegaan in hoeverre vrouwen situaties hebben meegemaakt bij de arbeid die wijzen op discriminatie op grond van zwangerschap of pril moederschap. In de enquête is naar een groot aantal concrete situaties gevraagd. Niet alles dat op het werk niet goed geregeld is, is ook verboden onderscheid in de zin van de wet. Om na te gaan welke van deze situaties in juridische zin als discriminatie kunnen worden aangemerkt (als ze zo gebeurd zijn als de vrouwen rapporteren), heeft de CGB deze getoetst aan de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid. In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe dit juridisch kader eruit ziet.

Verder wordt er in dit hoofdstuk aandacht besteed aan regelgeving die niet over gelijke behandeling gaat, maar die wel met zwangerschap en moederschap op het werk samenhangt. Deze informatie is opgenomen om een beter zicht te geven op de rechten en plichten van werkgevers en werknemers rondom zwangerschap en moederschap op het werk. Verderop in het onderzoeksverslag wordt soms naar deze wetgeving verwezen.

Zowel in het Nederlands recht als in het internationale recht is bepaald dat ongelijke behandeling vanwege geslacht op het werk verboden is. In deze regelgeving en in jurisprudentie is bepaald dat geen onderscheid gemaakt mag worden op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Reden is dat dit onlosmakelijk met het vrouw-zijn verbonden is. Hieronder wordt weergegeven welke nationale en internationale regels hiervoor gelden. Een uitgebreidere versie van dit kader is terug te vinden op de CGB-website en in bijlage 3.

2.1 Internationale regelgeving

In internationale regelgeving waar Nederland aan gebonden is, zijn bepalingen opgenomen die discriminatie van vrouwen bij de arbeid verbieden. In deze regelgeving staan ook meer specifieke regels die gericht zijn op de bescherming van zwangere sollicitanten, zwangere werknemers, werknemers die na de bevalling op het werk terugkeren en het combineren van werk en zorg.





Internationale bepalingen die discriminatie verbieden staan in mensenrechtenverdragen zoals het Internationaal verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR) en het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten de Mens en de fundamentele vrijheden (EVRM). Ook in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens en in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie staan bepalingen die discriminatie verbieden.

In deze internationale regelgeving is onder meer bepaald dat de rechten (zoals recht op arbeid) die in de verdragen staan, genoten kunnen worden zonder dat hierbij onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen.

Meer specifieke regels voor zwangere werkneemsters staan genoemd in het IVESCR, het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (het Vrouwenverdrag), verdragen van de International Labour Organization (ILO-verdragen), het Europees Sociaal Handvest en Europese richtlijnen (van de EU). Hierin is onder meer bepaald dat werkgevers vrouwen niet wegens zwangerschap mogen benadelen bij de werving en selectie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, terugkeer na het zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij de beëindiging van het dienstverband. Verder staan hier ook bepalingen in over zwangerschaps- en bevallingsverlof en over de combinatie van arbeid en zorg. In deze regelgeving wordt bijvoorbeeld bepaald dat lidstaten passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat moederschap geen bron van discriminatie op de arbeidsmarkt vormt (ILO-verdrag nr. 183). Ook moeten lidstaten waarborgen dat vrouwen bij de arbeid niet benadeeld worden omdat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof gaan (EU Richtlijn 2006/54, 2006).

Daarnaast zijn er nog aanbevelingen en 'general comments' van internationale organisaties die voor zwangere werkneemsters en werkneemsters met jonge kinderen van belang zijn. Zo geeft het comité dat toeziet op naleving van het IVESCR een omschrijving van wat er onder discriminatie van vrouwen moet worden verstaan: discriminatie van vrouwen is elk onderscheid, elke uitsluiting of restrictie die wordt gemaakt die als effect of doel heeft om het genot van mensenrechten of fundamentele vrijheden te niet te doen. Discriminatie op grond van geslacht kan gebaseerd zijn op fysieke kenmerken alsook op stereotype vooroordelen (general comment no. 16, 2005).

Verder benadrukt het IVESCR-Comité dat zwangerschap geen belemmering mag vormen om te werken en niet als rechtvaardiging kan worden aangevoerd om een werkneemster te ontslaan (general comment no. 18, 2005). Daarnaast heeft het ILO in een aantal aanbevelingen aangegeven wat de rechten zijn van vrouwen die na de zwangerschap op het werk terugkeren.

De internationale regelgeving bestaat uit minimumvoorwaarden waar lidstaten zich aan moeten houden. Lidstaten mogen echter ook meer bescherming bieden dan de internationale regelgeving voorschrijft. De Nederlandse regelgeving omtrent gelijke behandeling van zwangere vrouwen en moeders van jonge kinderen bij de arbeid voldoet ruim aan de minimumvoorwaarden uit de internationale regelgeving waar Nederland aan gebonden is. Zo heeft een werkneemster in Nederland recht op zestien weken zwangerschapsverlof, terwijl op grond van de Europese zwangerschapsrichtlijn een vrouw recht heeft op (minimaal) veertien weken zwangerschapsverlof.

Naast regelgeving is ook de rechtspraak van onder meer het Hof van Justitie van de Europese Unie van belang. Zo heeft bijvoorbeeld het arrest McKenna (HvJ 8 september 2005, C-191/03) direct gevolg in Nederland voor het verschil in rechten tijdens zwangerschapsverlof en tijdens arbeidsongeschiktheid wegens een zwangerschapsgerelateerde ziekte.



2.2 Nationale wetgeving met betrekking tot gelijke behandeling

De belangrijkste Nederlandse wettelijke bepalingen over ongelijke behandeling van zwangere sollicitanten, zwangere werkneemsters en werkneemsters die na de zwangerschap op het werk terugkeren staan in het Burgerlijk Wetboek (art. 7:646 BW), de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (artt. 1, 1b en 3 WGB m/v), en in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (artt. 1 en 5 AWGB). In deze wetten is bepaald dat werkgevers mannen en vrouwen gelijk moeten behandelen bij:

- De werving en selectie (zie paragraaf 2.2.1)
- De arbeidsvoorwaarden (zie paragraaf 2.2.2)
- De arbeidsomstandigheden (zie paragraaf 2.2.3)
- Het aanbieden van opleidingen (zie paragraaf 2.2.4)
- De bevordering (zie paragraaf 2.2.4)
- De terugkeer na verlof (zie paragraaf 2.2.5)
- Het beëindigen van het dienstverband (zie paragraaf 2.2.6)
- Bescherming bij IVF-behandeling (zie paragraaf 2.2.7)

In de gelijkebehandelingswetgeving wordt opleiding en bevordering los van de arbeidsvoorwaarden genoemd. In deel II worden deze onderwerpen voor de overzichtelijkheid echter onder de noemer van arbeidsvoorwaarden geschaard.

2.2.1 Werving en selectie

Vragen naar kinderwens, kinderopvang of zwangerschap

Bij de werving en selectie mag de werkgever geen onderscheid op grond van geslacht maken. En dus ook niet vanwege zwangerschap of moederschap. Wanneer een werkgever hierover vragen stelt kan bij de sollicitant het vermoeden ontstaan dat de werkgever verboden onderscheid maakt. Bijvoorbeeld als een werkgever tijdens de sollicitatieprocedure bij een vrouw informeert naar een eventuele kinderwens en/of de manier waarop zij opvang voor haar kind(eren) heeft geregeld. Of als de werkgever naar zwangerschap vraagt. Deze vragen worden doorgaans alleen aan vrouwen gesteld, omdat werkgevers verwachten dat vrouwen de zorg voor kinderen op zich nemen. Het antwoord op deze vragen kan ertoe leiden dat de werkgever de sollicitante niet in dienst neemt. Daarom kunnen deze vragen, afhankelijk van de feiten in het individuele geval, leiden tot het vermoeden dat de werkgever onderscheid op grond van geslacht maakt.

Meldingsplicht zwangerschap

De nationale regelgeving verplicht een werkneemster in de sollicitatiefase niet om de werkgever te melden dat zij zwanger is. Dit betekent ook dat de werkgever een werkneemster achteraf niet mag ontslaan, omdat zij tijdens de sollicitatie geen melding van haar zwangerschap heeft gemaakt.

Bemiddeling

Als een vrouw via een bemiddelingsbureau naar werk zoekt, dan mag dit bureau de bemiddeling niet weigeren met als reden dat de werkzoekende zwanger is of op den duur met verlof zal gaan. Het afwijzen van een sollicitant of het niet bemiddelen vanwege haar zwangerschap is altijd verboden. Ook als het om een tijdelijk dienstverband gaat.

Nadelige gevolgen werkgever

De werkgever mag afwezigheid wegens zwangerschap niet als argument gebruiken om een zwangere sollicitant niet aan te nemen. Voorzienbare afwezigheid vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof is een direct en onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en wordt daarom op één lijn gezet met de zwangerschap zelf. Een vrouw mag dus niet worden afgewezen omdat zij





door haar zwangerschap en de bevalling met verlof zal zijn. Ook mag zij niet worden afgewezen als zij tijdens de zwangerschap tijdelijk de functie niet kan uitoefenen, voor zover deze functie de veiligheid van haarzelf of de baby niet in gevaar brengt. Bijvoorbeeld als met bepaalde gevaarlijke stoffen wordt gewerkt of als de functie nachtwerk meebrengt, waartoe de werknemer tijdens zwangerschap niet kan worden verplicht. Ook financieel nadeel of andere nadelige gevolgen voor de werkgever zijn geen geldige redenen voor de werkgever om een zwangere sollicitant af te wijzen.

2.2.2 Arbeidsvoorwaarden

Op grond van de wet mag de werkgever een werknemster niet benadelen bij de arbeidsvoorwaarden op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Ook mag een werkgever een werknemster niet benadelen bij de arbeidsvoorwaarden vanwege afwezigheid door het zwangerschaps- en bevallingsverlof of wegens afwezigheid doordat de werknemster door de zwangerschap arbeidsongeschikt is.

Arbeidsvoorwaarden zijn de rechten die uit het arbeidscontract voortvloeien. Onder arbeidsvoorwaarden vallen onder meer de afspraken in het arbeidscontract, doorgroeimogelijkheden, beloning, bonussen, lease-auto regelingen, verlofregelingen, vergoedingen en toeslagen. Hieronder wordt op een aantal van deze arbeidsvoorwaarden nader ingegaan.

Afspraken arbeidscontract

Het is verboden om (als gevolg van zwangerschap) tegen de zin van de werknemster in afspraken in haar arbeidscontract te wijzigen. Het is bijvoorbeeld niet toegestaan om (vanwege haar zwangerschap) en tegen haar wil haar aantal werkuren te verminderen, de functie te wijzigen, haar vaste contract door een tijdelijk contract te vervangen of de duur van het tijdelijke contract in te korten.

Beloning

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werknemster een zwangerschapsuitkering van het UWV en heeft de werkgever dus geen loondoorbetalingsverplichting. De zwangerschapsuitkering bedraagt 100% van het dagloon, maar is gemaximeerd tot €188,88 (max-dagloon voor 2011).

In periode voorafgaand aan het verlof, en ook daarna, betaalt de werkgever gewoon het loon. Ook bij de beloning mag een werkgever geen onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap maken. Uitzondering op deze regel is als een werknemster voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof wegens ziekte afwezig is. Dan is het wel toegestaan om haar minder loon te geven, zolang dit niet minder is dan als zij afwezig zou zijn vanwege ziekte en het bedrag van de uitkering niet zo gering is dat het doel van bescherming van zwangere werknemers op de helling komt te staan.

Het kan voorkomen dat het werk van een werknemster een risico voor haar gezondheid en veiligheid vormt vanwege haar zwangerschap. Kan dit niet opgelost worden door een tijdelijke aanpassing van haar werk, dan moet de werkgever tijdelijk ander werk aanbieden. In dat geval heeft zij niet het recht op dezelfde beloning als voor de overplaatsing. Zij heeft uiteraard wel het recht op hetzelfde loon als andere werknemers die dezelfde functie uitoefenen. Daarnaast behoudt zij het recht op bestanddelen van de beloning of toeslagen die bijvoorbeeld verband houden met een leidinggevende functie, anciënniteit of bepaalde beroepskwalificaties.

Bonussen

Moeten bonussen doorbetaald worden tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof? Het hangt ervan af of de bonus als loon gezien kan worden of niet. Als de bonus als loon kan worden aange-



merkt, dan hoeft deze tijdens het verlof niet doorbetaald te worden door de werkgever. Als de bonus niet als loon bestempeld kan worden, dan moet de bonus wél worden doorbetaald tijdens het verlof. Of een bonus als loon gezien kan worden, moet per geval worden beoordeeld. Vast staat dat een prestatiebonus of een bonus op basis van behaalde targets als beloning kan worden aangemerkt en daarom niet tijdens het verlof doorbetaald hoeft te worden. Een vitaliteitsbonus (een bonus voor werknemers die zich in een bepaalde periode niet ziek hebben gemeld) daarentegen wordt niet als beloning gezien. Deze moet tijdens het verlof dus wél doorbetaald worden.

Lease-auto regelingen

Het komt voor dat werknemers verplicht worden hun lease-auto in te leveren tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, of dat hun eigen bijdrage wordt verhoogd, omdat zij niet werken. Als de lease-auto alleen in het kader van het werk wordt gebruikt (zuiver functiegerelateerd), zal benadeling van de zwangere werknemer niet zijn toegestaan. Of er sprake is van nadeel kan niet los van de omstandigheden worden beoordeeld. Het enkel wegvallen van werkgerelateerd autogebruik is geen nadeel, omdat tijdens het verlof niet wordt gewerkt. Als de auto ook voor privédoeleinden wordt gebruikt, is sprake van een beloningscomponent. De CGB heeft hier nog niet over heeft geoordeeld. Maar het is niet aannemelijk dat de werkgever in dat geval verboden onderscheid maakt als hij de werknemer tijdens het zwangerschapsverlof het gebruik van de leaseauto ontzegt. Het ligt in de rede hierbij aansluiting te zoeken bij rechtspraak over andere beloningscomponenten, zoals hierboven beschreven.

Vergoedingen voor zwangerschaps- of bevallingsverlof

Een werkgever mag een werknemer een toelage geven omdat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof is. De toelage is dan bedoeld als compensatie voor nadelen die zij ondervindt vanwege haar verlof. Bijvoorbeeld omdat zij door haar verlof niet voor bevordering in aanmerking komt, minder beroepservaring kan opdoen, geen aanspraak kan maken op prestatiegebonden loonsverhogingen of niet kan deelnemen aan cursussen of opleidingen.

Beschikbaarheidstoeslag

Tijdens de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een werknemer geen recht op een beschikbaarheidstoeslag voor beschikbaarheidsdiensten die de werknemer niet heeft uitgevoerd vanwege veiligheids- en/of gezondheidsrisico's. Voorwaarde is dat haar inkomen tenminste gelijk is aan een uitkering die ingevolge de nationale zekerheidswetgeving zou ontvangen wanneer de werkzaamheden om gezondheidsredenen waren onderbroken.

2.2.3 Arbeidsomstandigheden

Onderscheid op grond van zwangerschap en pril moederschap is ook verboden bij de arbeidsomstandigheden. Onder arbeidsomstandigheden vallen bijvoorbeeld de werkplek, de locatie waar een werknemer te werk wordt gesteld, de manier waarop werknemers behandeld worden, de werkdruk, de veiligheid en gezondheid en de voorzieningen op en rond het werk.

De werkgever moet er dus voor zorgen dat zwangere werknemers bij de arbeidsomstandigheden niet benadeeld worden. Bijvoorbeeld door ervoor te waken dat collega's geen nare opmerkingen over de zwangerschap maken. En door er op te letten dat zwangere werknemers tijdens en na de zwangerschap niet op een andere manier beoordeeld worden dan ervoor. Ook heeft de werkgever de plicht de arbeidsplaats aan te passen als er gevaren zijn voor de zwangerschap van de werknemer.

2.2.4 Opleiding en bevordering

Een werkgever mag bij promotiekansen en bij het geven van opleidingen een werknemer niet benadelen omdat dat zij zwanger is of door zwangerschap afwezig is. Ook mag de werkgever een vrouw een promotiekans niet onthouden door eisen te stellen die moeilijker te halen zijn voor





vrouwen die zwanger zijn dan voor andere werknemers. Bijvoorbeeld door te eisen dat een werkneemster minimaal een aantal uren in een jaar gewerkt moet hebben.

2.2.5 Terugkeer na verlof

Een vrouw die terugkeert van zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft het recht om onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou maken. Dit betekent dat na terugkeer van het verlof een verslechtering van de arbeidsomstandigheden of -voorwaarden vanwege de zwangerschap niet is toegestaan.

Uitgangspunt is dat de werkneemster na het verlof in haar oude functie terugkeert. Als dit niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie waarbij haar functie is opgeheven, dan moet de werkgever nagaan of een soortgelijke functie beschikbaar is. Een soortgelijke functie houdt in een functie waarbij de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden gelijk zijn. Een verzoek om na het zwangerschapsverlof minder uren (of meer uren) te gaan werken, mag worden afgewezen als de werkgever kan aantonen dat het niet mogelijk is de oude functie in minder uren uit te oefenen. Of dat een functie met een dergelijke arbeidsomvang niet beschikbaar is binnen de organisatie.

Als een werkgever een werkneemster niet in haar oude functie laat terugkeren, omdat hij vanwege het moederschap twijfels heeft of zij dit wel aankan, maakt de werkgever verboden onderscheid. Als een werkneemster al vóór haar verlof niet op niveau functioneerde en hierover al een arbeidsgeschil met de werkgever bestond, kan het wel toegestaan zijn om de werkneemster niet in haar oude functie te laten terugkeren. Deze functiewijziging heeft dan niets te maken heeft met de zwangerschap of moederschap, maar alleen met het functioneren van de werkneemster.

2.2.6 Beëindiging van het dienstverband

Zwangerschap en moederschap mogen nooit (mede) een rol spelen bij de beëindiging van het dienstverband. Beëindiging van het dienstverband wegens zwangerschap of moederschap is verboden. Dit geldt niet alleen bij ontslag, maar ook bij het niet verlengen van een contract. Ook is het niet toegestaan het dienstverband van een vrouw te beëindigen omdat zij een IVF-behandeling ondergaat. Een IVF-behandeling kan namelijk gelijk gesteld worden met zwangerschap, aangezien met IVF wordt beoogd een zwangerschap te bewerkstelligen.

2.2.7 IVF-behandeling

Het Hof van Justitie van de EU heeft geoordeeld dat sprake is van directe discriminatie op grond van geslacht wanneer een werkneemster wordt benadeeld vanwege afwezigheid in verband met een IVF-behandeling (HvJ EG 26 februari 2008, C-506/06, JAR 2008, 93 (Mayr/Flöckner)). Met een IVF-behandeling wordt beoogd een zwangerschap te bewerkstelligen. Daarom wordt dit op een zelfde wijze beschermd als zwangerschap. Een werkneemster mag dus niet worden afgewezen, ontslagen of geen contractsverlenging krijgen omdat zij een IVF-behandeling ondergaat.

2.3 Nationale wetgeving, overig

Hierboven is aangegeven welke regels er gelden voor gelijke behandeling van zwangere werkneemsters en werkneemsters met jonge kinderen. Hieronder volgt een overzicht van regelgeving die niet over gelijke behandeling gaat, maar wel relevant is voor zwangerschap en moederschap op het werk. Daarnaast kunnen nog bepalingen in CAO's zijn neergelegd die voor zwangerschap en moederschap van belang zijn. Paragraaf 2.3.1 gaat in op de regelingen rondom verschillende type verlopen en paragraaf 2.3.2 op de overige relevante regelgeving.



2.3.1 Regelingen rondom verloven

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een werkneemster is verplicht om zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof op te nemen. Dit verlof kan zes tot vier weken vóór de bevalling worden opgenomen (art. 3:1 Wet Arbeid en Zorg). De werkneemster is verplicht om uiterlijk drie weken voor haar met verlof te melden wanneer zij van plan is met verlof te gaan. Zij moet uiterlijk twee dagen na de bevalling melden dat zij bevallen is. Met deze informatie kan de werkgever uitrekenen wat de terugkeerdatum van de werkneemster is (art. 3:3 Arbeidstijdenwet).

Kraamverlof

De partner heeft recht op kraamverlof van twee dagen. De werkgever kan dit niet weigeren. De partner kan zelf beslissen wanneer deze het verlof opneemt. Het recht op verlof is echter beperkt tot een periode van vier weken. Werkgevers zijn verplicht het loon door te betalen tijdens het kraamverlof. Werkgevers en werknemers kunnen wel afspraken maken over het inhouden van het kraamverlof op de extra vakantiedagen. Dit zijn de vakantiedagen die zijn afgesproken bovenop het minimum aantal vakantiedagen. Deze afspraken moeten dan zijn vastgelegd in een cao of in een regeling van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met de werkgever. Daarnaast kan calamiteitenverlof worden opgenomen voor de bevalling en de geboorteaangifte².

Uitkering tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een werkneemster heeft tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering. De uitkering moet even hoog zijn als het dagloon zoals dit voor de Ziektewet is vastgesteld (art. 3:6 Wet Arbeid en Zorg). Deze uitkering wordt door het UWV aan de werkgever betaald. De werkgever zorgt ervoor dat de werkneemster deze uitkering ontvangt. De zwangerschapsuitkering bedraagt 100% van het dagloon, maar is gemaximeerd tot €188,88 (max-dagloon voor 2011).

Ouderschapsverlof

Ouders hebben voor ieder kind het recht op maximaal 26 keer de contracturen per week aan ouderschapsverlof zonder behoud van loon. Het verlof kan tot het achtste jaar van het kind worden opgenomen. Voorwaarde is wel dat een werknemer minimaal één jaar aaneengesloten in dienst is bij de werkgever bij wie het ouderschapsverlof wordt aangevraagd. Het verlof kan verspreid of geconcentreerd worden opgenomen, ineens of in maximaal 6 blokken (art. 6:1 Wet Arbeid en Zorg). Per CAO kan positief worden afgeweken. Bijvoorbeeld door overeen te komen dat een werknemer wél een vergoeding ontvangt tijdens het ouderschapsverlof, of bijvoorbeeld de manier waarop het verlof mag worden opgenomen.

Calamiteitenverlof

Werknemers hebben recht op volledig betaald verlof voor korte tijd in geval van overmacht of zeer bijzondere omstandigheden, zoals ziekte van een kind of bevalling van de partner. In geval van verlof voor de verzorging voor een zieke gaat dit verlof na één dag over in zorgverlof (art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg). Tenzij hier in de CAO een afwijkende afspraak over is gemaakt.

Kortdurend zorgverlof

Werknemers hebben recht op maximaal tien dagen betaald verlof per twaalf maanden voor noodzakelijke zorg aan een thuiswonend kind. Gedurende dit verlof ontvangt de werknemer 70% van het loon. Wanneer er sprake is van een zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang, kan een werkgever een verzoek tot kortdurend zorgverlof weigeren (art. 5:1 Wet Arbeid en Zorg).

2 <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-voor-ouders/kraamverlof>





Langdurend zorgverlof

Werknemers hebben recht op zes weken verlof per jaar voor een kind met een levensbedreigende ziekte. In overleg met de werkgever kan de werknemer het verlof spreiden. Dit verlof is onbetaald. Per CAO kan worden geregeld dat het loon (gedeeltelijk) wordt doorbetaald. Wanneer sprake is van een zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang, kan een werkgever een verzoek tot langdurend zorgverlof weigeren (art. 6:1 Wet Arbeid en Zorg).

2.3.2 Overige regelingen

Preventief beleid

De werkgever is verplicht beleid te voeren ter voorkoming, en indien dat niet mogelijk is ter beperking, van psychosociale arbeidsbelasting (art. 1 jo. art. 3 Arbeidsomstandighedenwet). Een werkgever moet dus ook beleid voeren ter voorkoming of beperking van het maken van onderscheid op grond van zwangerschap of moederschap.

Veiligheid en gezondheid

De werkgever heeft de verplichting om de werkplek en de arbeid aan te passen als deze een risico vormen voor de veiligheid en gezondheid van werkneemsters die zwanger of pas bevallen zijn of borstvoeding geven. Als dit niet mogelijk is, moet de werkgever ander werk aanbieden en als dat niet kan moet de werkgever de werkneemster van haar werk vrijstellen. In de periode dat de werkneemster borstvoeding geeft moet de werkgever het werk zo organiseren dat het werk geen nadelige gevolgen heeft voor de zwangerschap of de borstvoeding (art. 4 Arbeidsomstandighedenwet).

Werktijden tijdens zwangerschap

Een zwangere werkneemster heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer extra pauzes buiten de normale pauzes. Deze extra pauzes bedragen tezamen ten minste vijftien minuten. Deze extra pauzes mogen één achtste deel van de arbeidstijd per dienst bedragen (Arbeidstijdenwet, art. 4:5).

Zwangerschapscontroles onder werktijd

Een werkneemster heeft het recht om onder werktijd naar zwangerschapscontroles te gaan. Zij behoudt hierbij het recht op haar loon (Arbeidstijdenwet, art. 4:5).

Nachtarbeid en overwerk

Een zwangere werkneemster kan niet verplicht worden tot overwerk. Verder mag een werkgever een zwangere werkneemster niet verplichten nachtdiensten te draaien, tenzij de werkgever hard kan maken dat niet anders van hem gevraagd kan worden (Arbeidstijdenwet, art. 4:5). Deze regels gelden ook voor de eerste zes maanden na de bevalling.

Opzegverbod

Het is verboden een vrouw te ontslaan gedurende de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit betekent dat een werkgever een werkneemster niet mag ontslaan vanaf het begin van de zwangerschap tot aan zes weken na haar terugkeer op het werk (art. 7:670 Burgerlijk Wetboek). Op dit laatste verbod zijn een aantal uitzonderingen. Het verbod op ontslag tijdens zwangerschap geldt niet tijdens de proeftijd, als een werkneemster op staande voet wordt ontslagen, als zij instemt met het ontslag en als het ontslag een gevolg is van een beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Hierbij geldt wel de voorwaarde dat de reden voor het ontslag niet in de zwangerschap of moederschap gelegen mag zijn. Voor beëindiging van het dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen geldt overigens dat een werkneemster niet tijdens haar verlof, maar wél tijdens haar zwangerschap ontslagen mag worden.



Minder werken

Alle werknemers hebben het recht om hun arbeidsduur aan te passen. Als een werknemer vraagt om minder te mogen werken moet de werkgever in principe hiermee akkoord gaan. Alleen als de werkgever hierdoor ernstig in de problemen komt, kan deze het verzoek tot aanpassing van het aantal werkuren weigeren (Wet aanpassing arbeidsduur).

Borstvoeding/kolven

Een werkneemster mag de eerste negen maanden na de bevalling de arbeid onderbreken om in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen, dan wel te kolven. De werkneemster moet de werkgever hier wel van op de hoogte stellen. De werkgever heeft de plicht om de werkneemster hier de gelegenheid toe te bieden en als het nodig is een geschikte, af te sluiten, besloten ruimte ter beschikking te stellen. De werkneemster mag het werk zo vaak en zo lang onderbreken als nodig is, maar de onderbrekingen mogen gezamenlijk niet meer dan een vierde van de arbeidstijd per dienst bedragen. De tijd voor het zogen geldt als arbeidstijd en moet dus ook doorbetaald worden (art. 4:8 Arbeidstijdenwet). De werkgever mag de werkneemster niet benadelen omdat zij gebruik maakt van het recht om te kolven. De werkgever moet bijvoorbeeld rekening houden met het kolven bij het bepalen van de hoogte van targets.

3 Literatuurstudie

Uit een literatuurstudie die in het kader van dit onderzoek is verricht, wordt duidelijk welke mechanismen een rol kunnen spelen bij het ontstaan van zwangerschapsdiscriminatie (bijlage 2). Dit betekent niet per se dat deze mechanismen ook in Nederland van invloed zijn. De regelingen rondom zwangerschap en moederschap in Nederland zijn vaak anders dan in andere landen. Denk bijvoorbeeld aan de lengte van het verlof dat bij zwangerschap en moederschap wordt toegekend. Dit soort verschillen kunnen van invloed zijn op de mechanismen die bij zwangerschapsdiscriminatie een rol spelen. Daarom is in dit onderzoek nagegaan of de mechanismen die in andere landen een rol spelen ook in Nederland van invloed zijn. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat de volgende zeven factoren samenhangen met zwangerschapsdiscriminatie.

Ten eerste het beroepsniveau/opleidingsniveau van de vrouw. Als een vrouw hoog is opgeleid, is de kans dat haar carrière door zwangerschap nadelig wordt beïnvloed groter dan als zij een lage opleiding heeft genoten. Aan de andere kant lopen lager opgeleide vrouwen een grotere kans dat zij door de zwangerschap ontslagen worden dan hoog opgeleide vrouwen. Dit betekent dat zowel hoog als laag opgeleide vrouwen met zwangerschapsdiscriminatie te maken krijgen.

Ten tweede lijkt ook de lengte van het dienstverband een rol te spelen. Als er een langere werkrelatie bestaat, is er minder risico dat de werkrelatie wordt beëindigd dan wanneer een zwangere vrouw in de proefperiode of het werving- of selectieproces zit.

De derde factor die de kans op zwangerschapsdiscriminatie kan vergroten is de duur van het verlof. De duur van het verlof kan namelijk effect hebben op de hoogte van de beloning van een medewerkster. Als de vrouw naast het zwangerschaps- en bevallingsverlof nog aanvullend verlof opneemt (zoals vakantie-, ouderschaps- of zorgverlof) en het verlof langer dan negen maanden duurt, is de kans groter dat zij bij terugkomst een lager maandsalaris ontvangt dan vrouwen die vier of vijf maanden met verlof gaan. Dit is gebaseerd op buitenlands onderzoek waar de duur van het verlof langer is dan in Nederland.

Ten vierde blijkt dat het geslacht van de leidinggevende van invloed kan zijn: vrouwelijke leidinggevendens discrimineren zwangere werkneemsters minder vaak dan mannelijke leidinggevendens. Dit blijkt uit een onderzoek dat in België is gedaan naar de ervaringen van jonge moeders.





Ten vijfde blijkt uit Belgisch onderzoek dat ook het type werkomgeving invloed kan hebben op de mate waarin zwangerschapsdiscriminatie voorkomt. Zo blijkt dat zwangerschapsdiscriminatie bij organisaties met een groter aandeel mannen relatief vaker wordt ervaren dan in organisaties met een kleiner aandeel mannen. Uit het Belgische onderzoek komt niet naar voren wat het mechanisme achter de relatie tussen het percentage mannen en het ervaren van zwangerschapsdiscriminatie is.

De zesde factor die de kans op zwangerschapsdiscriminatie kan vergroten is of een vrouw voor een overheidswerkgever of een private werkgever werkt. Uit Belgisch onderzoek blijkt dat er meer zwangerschapsdiscriminatie wordt ervaren bij private bedrijven.

De zevende factor is de grootte van het bedrijf. Uit Engels onderzoek blijkt dat vooral in kleine bedrijven zwangerschapsdiscriminatie wordt ervaren. Wellicht speelt hierbij een rol dat private en kleine werkgevers meer last hebben van het financiële nadeel dat zwangerschap met zich kan meebrengen. Bij het regelen van vervanging kunnen namelijk ook andere kosten dan de loonkosten (die het UWV tijdens het bevallingsverlof draagt) een rol spelen.

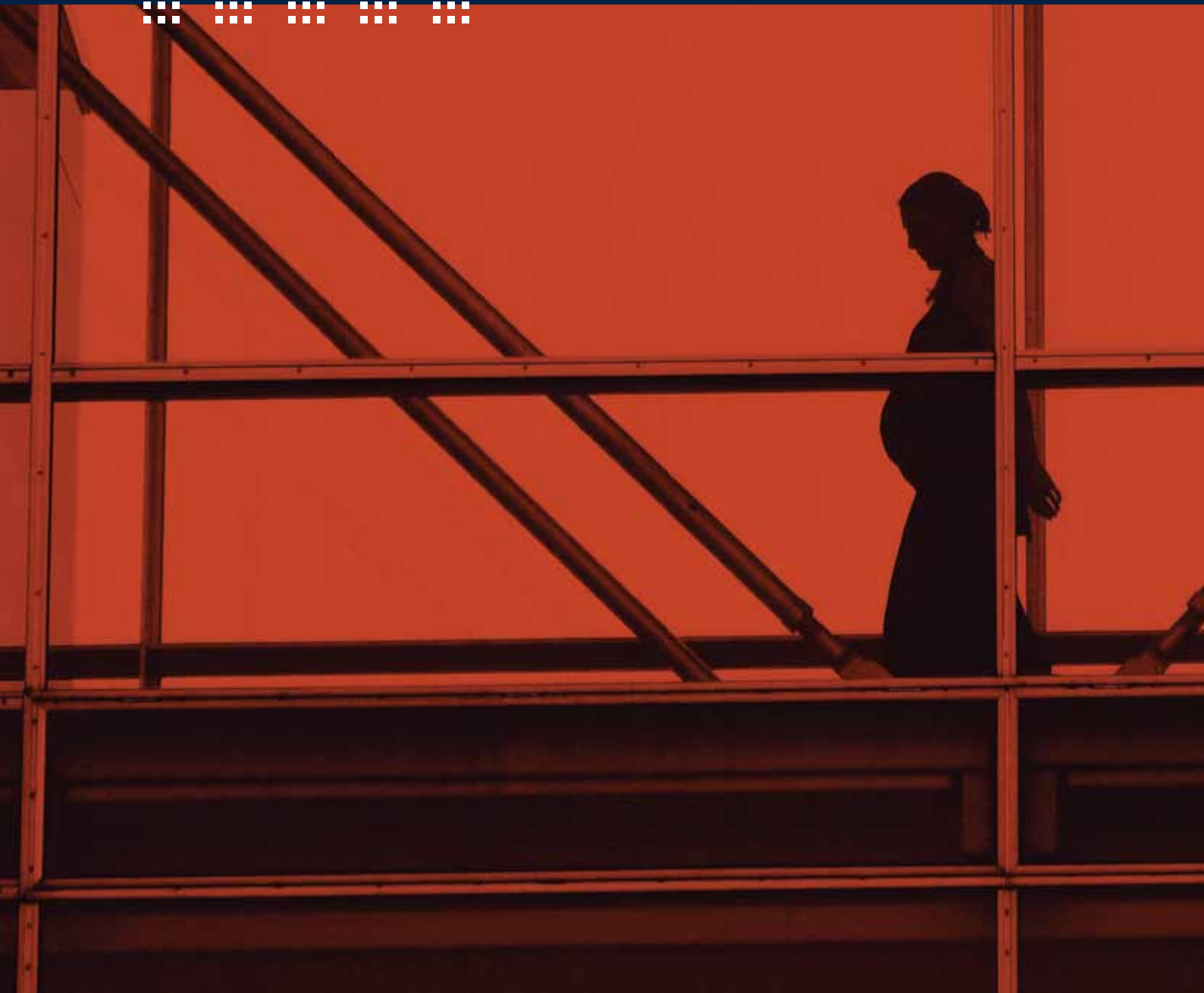
Uit het CGB onderzoek naar discriminatie-ervaringen van docenten en studenten aan de Haagse Hogeschool blijkt dat er door degenen die meer kans hebben om discriminatie mee te maken anders gedacht werd over het begrip discriminatie dan door degene die hier minder kans op hebben [CGB, 2009³]. Wanneer werknemers en werkgevers een andere opvatting hebben over wat hier onder valt, kan dit een oplossing voor het probleem in de weg staan. Bij zwangerschapsdiscriminatie kan een definitieverwarring over het begrip zwangerschapsdiscriminatie of discriminatie op grond van pril moederschap mogelijk ook een rol spelen.

Daarom wordt in dit onderzoek vastgesteld of er verschillen bestaan tussen de opvattingen van werkneemsters en werkgevers. Daarnaast wordt nagegaan of bovengenoemde factoren een rol spelen bij de discriminatie van zwangere vrouwen en moeders van jonge kinderen in Nederland.

3 http://www.cgb.nl/publicaties/publicatie/221073/discriminatie_op_zoek_naar_onderliggende_mechanismen

Deel 2

Resultaten enquête en interviews vrouwen & werkgevers





In dit gedeelte van het onderzoek worden de ervaringen rondom zwangerschap en pril moederschap op het werk beschreven. Hierbij komen zowel het perspectief van solliciterende en werkende vrouwen als dat van werkgevers aan bod.

De ervaringen van vrouwen zijn onderzocht middels een enquête onder 1003 vrouwen die in de periode van 2007 tot 2011 een kind hebben gekregen en in die periode hebben gesolliciteerd en/of gewerkt (voor de kenmerken tabel 1 en tabel 2). Aan hen zijn vragen gesteld over hun ervaringen wat betreft zwangerschap en/of moederschap in relatie tot werk.

De ervaringen zijn ingedeeld naar

- sollicitatie (hoofdstuk 4);
- aanbieden van een arbeidscontract (hoofdstuk 5);
- ervaringen op de werkvloer (hoofdstuk 6);
- ervaringen bij het niet verlengen van de arbeidsverhouding en ontslag (hoofdstuk 7).

In deze hoofdstukken wordt onderscheid gemaakt tussen problematische situaties die zo concreet zijn dat ze mogelijk discriminerend worden genoemd. De reden dat deze situaties niet als discriminerend, maar als mogelijke discriminatie worden bestempeld is, dat je voor de kwalificatie discriminatie de situatie van beide kanten (dus niet alleen de kant van de vrouw) moet kennen. Situaties die niet concreet genoeg zijn om onder 'mogelijke discriminatie' te vallen of geen betrekking hebben op de gelijkebehandelingswetgeving, worden omschreven als mogelijk problematisch.

Aan de vrouwen is ook gevraagd of zij zich gediscrimineerd voelden (hoofdstuk 9). Dit omdat blijkt dat ervaringen die op discriminatie wijzen niet altijd als zodanig door slachtoffers worden herkend (bijlage 2). In hoofdstuk 10 is beschreven of vrouwen die zich gediscrimineerd voelden hun klacht hebben gemeld en waar ze dit hebben gedaan. Tot slot gaat hoofdstuk 11 in op de kennis van vrouwen en werkgevers over zwangerschap en werk. De voorbeelden in de tekstkaders waar ervaringen van vrouwen zijn beschreven, zijn zowel afkomstig uit de enquête als uit de zes interviews met vrouwen. In de enquête hadden vrouwen bij verschillende vragen de mogelijkheid hun antwoord toe te lichten. Ook was er in de enquête ruimte om algemene opmerkingen en ervaringen op te tekenen. De kaders met voorbeelden van ervaringen van vrouwen zijn uitdrukkelijk geen voorbeelden van gevallen waarbij bewezen discriminatie heeft plaatsgevonden. Het geeft slechts de perceptie van individuele vrouwen weer.

In de interviews met de werkgevers zijn deels dezelfde onderwerpen aan bod gekomen als in de enquête onder vrouwen. De ervaringen van werkgevers zijn in hoofdstuk 4 tot en met 7 en paragraaf 5 van hoofdstuk 10 verwerkt. Op die manier kan elke situatie vanuit beide perspectieven belicht worden. Daar moet wel bij aangetekend worden dat de representativiteit tussen beide groepen verschilt. De enquête onder vrouwen is representatief voor alle werkende en solliciterende vrouwen die zwanger zijn of net een kind hebben gekregen. De werkgeversinterviews daarentegen zijn niet representatief voor alle werkgevers in Nederland. Ten eerste zijn de interviews met werkgevers maar in vier sectoren gehouden. Ten tweede zijn de resultaten gebaseerd op slechts negentien interviews. De resultaten van de werkgevers zijn daarom alleen een indicatie van wat er binnen bedrijven leeft. Er is toch voor interviews gekozen vanwege de mogelijkheid om dieper op de materie in te gaan dan bij een enquête mogelijk was geweest.



Tabel 1: Werksituatie vrouwen

	N		Deze groep komt voor in hoofdstuk:
<i>Uitsplitsing respons enquête</i>			
Niet werkzaam en niet op zoek naar werk tijdens laatste zwangerschap	145		
Zelfstandig ondernemer tijdens laatste zwangerschap	53		
De laatste 4 jaar gesolliciteerd en/of gewerkt	805		
<i>Totaal vrouwen enquête</i>	1003		10.5
<i>Uitsplitsing werken en solliciteren *</i>			
Afgelopen 4 jaar gesolliciteerd	403		4
Tijdens laatste zwangerschap contract getekend	87		5
Tijdens laatste zwangerschap gewerkt:	780		6
met tijdelijk contract		99	7.1
met vast contract		681	7.2
<i>Totaal</i>	805		

*deze getallen tellen niet op tot 805 omdat meerdere situaties van toepassing kunnen zijn





Tabel 2: Werksituatie vrouwen

	N	%	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Leeftijd bij laatste zwangerschap	805		19	46	31
Aantal kinderen tijdens laatste zwangerschap	805		0	5	1,5
<i>Opleiding</i>	801				
VMBO of lager	73	9			
MBO	272	34			
HAVO/VWO	92	11			
HBO	257	32			
WO	107	13			
<i>Afkomst</i>	805				
Autochtoon	738	92			
Allochtoon	67	8			
<i>Aantal contracturen voor zwangerschap</i>	780				
tot en met 16 uur	95	12			
17 tot 28 uur	221	28			
28 tot 36 uur	207	27			
36 uur of meer	257	33			
<i>Netto inkomen voor zwangerschap</i>	780				
0-500 euro	27	3			
500-1000 euro	157	20			
1000-1500 euro	272	35			
1500-2000	224	29			
→2000	100	13			
<i>Sector</i>	780				
Profit	436	56			
Non-profit	344	44			



4 De sollicitatie

Van de 1003 geënquêteerde vrouwen die in de periode 2007 tot 2011 een kind hebben gekregen hebben er 403 gesolliciteerd. De helft van deze vrouwen heeft meegemaakt dat het onderwerp zwangerschap, moederschap of een eventuele kinderwens in een sollicitatiegesprek aan de orde komt. Dit gebeurt in tweederde van de gevallen op het initiatief van de vrouw zelf en in een derde van de gevallen is dit op initiatief van de werkgever. Veel vrouwen beginnen dus zelf over deze onderwerpen. In een enkel geval denken vrouwen dat ze verplicht zijn om te melden dat zij zwanger zijn. Werkgevers stellen openheid vaak zeer op prijs. Soms zien zij het zelfs als een beschaming van het vertrouwen wanneer vrouwen hun zwangerschap niet melden. Ruim 10% van de vrouwen die heeft gesolliciteerd (N=403) geeft aan dat zij expliciet zijn afgewezen vanwege hun zwangerschap, kinderwens of moederschap. Van de vrouwen die zwanger waren tijdens het solliciteren, geeft een kwart aan dat tegen hen gezegd is dat ze wegens hun zwangerschap zijn afgewezen. Vrouwen die op zoek zijn naar een baan op VMBO-niveau lijken vaker (alhoewel niet significant) te vermoeden te zijn afgewezen wegens zwangerschap (25%) in vergelijking met vrouwen die op zoek zijn naar een baan op WO-niveau (8%).

Een van de geïnterviewde vrouwen, afgewezen vanwege haar zwangerschap, vertelt dat de werkgever haar na twee sollicitatiegesprekken graag in dienst wilde nemen. Vóór het ondertekenen van het contract besloot zij de werkgever in te lichten over haar zwangerschap. Over zijn reactie vertelt ze het volgende: "Ja, nee maar we zien allemaal risico's in het zwanger zijn en die durven we niet aan. We vinden je heel leuk, maar laat maar wat van je horen als je weer terug bent op de arbeidsmarkt".

In bovenstaande casus werd volgens de sollicitante door de werkgever aangegeven dat haar zwangerschap de enige reden was om haar af te wijzen. Als dit inderdaad zo gebeurd is, valt dit duidelijk onder discriminatie op grond van geslacht. Veel andere zaken zijn echter complexer, omdat het niet altijd zeker is dat de zwangerschap een rol speelt in de afwijzing.

Iemand afwijzen voor een functie vanwege zwangerschap of moederschap is niet toegestaan; dat is discriminatie op grond van geslacht. Ook afwijzen op grond van een (mogelijke) kinderwens valt hieronder. Een zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens mag geen enkele rol spelen bij het wel of niet aannemen van een kandidate. De wet verbiedt niet om hier tijdens een sollicitatie naar te informeren. Door hiernaar te vragen wekt een werkgever de indruk dit mee te nemen in zijn overweging. Daarbij staat een vrouw in haar recht als zij deze vragen niet beantwoordt.⁴

Een directeur

"Een sollicitante is niet verplicht aan te geven dat ze zwanger is, maar als ze in verwachting is dan vind ik het handig als ze dat meldt tijdens het sollicitatiegesprek. Als werkgever moet ik in de gelegenheid worden gesteld om daarop te kunnen anticiperen. Niet vanuit het oogpunt van discriminatie, maar meer vanuit praktisch en organisatorisch oogpunt. Soms vraag ik ook of vrouwelijke sollicitanten een kinderwens hebben. Om het ijs te breken zeg ik dan altijd "ja ik bedoel natuurlijk niet van mij hoor". De meeste sollicitantes reageren dan heel natuurlijk. Bij jonge sollicitanten krijg je te horen van "ja weet ik nog niet". Bij dames rond de dertig kun je bevroeden dat dat gaat spelen en dan krijg je soms een antwoord van "ja dat willen we, maar we weten nog niet wanneer" en in een enkel geval "nou ja dat zou dit jaar wel eens kunnen gebeuren ja". Dan weet je waar je aan toe bent. Ik heb nog nooit meegemaakt dat ze dat een impertinente vraag vonden."

⁴ HvJ EG 4 oktober 2001, zaak C-109/00, Jur 2001, p I-6993 (Tele Danmark), r.o. 24.





Uit de enquête onder 1003 vrouwen blijkt dat 403 van hen (40%) in de periode 2007 tot 2011 hebben gesolliciteerd. Niet elke vrouw die solliciteerde was tijdens de sollicitatieprocedure zwanger. Ook vrouwen die solliciteerden nadat ze al een kind hadden gekregen of die wellicht alleen een kinderwens hadden, is gevraagd naar hun ervaringen. Eerst komen hun ervaringen bij het sollicitatiegesprek aan bod (paragraaf 4.1). Daarna worden de ervaringen van vrouwen bij de afwijzing weergegeven (paragraaf 4.2). Hierbij wordt aangegeven hoe vaak vrouwen afgewezen worden om discriminatoire redenen en hoe vaak ze dit vermoeden hebben. Er wordt in dit hoofdstuk apart aandacht besteed aan de vrouwen die via een uitzendbureau werken (paragraaf 4.3). Vervolgens worden mogelijke risicofactoren beschreven die van invloed kunnen zijn op discriminatie (paragraaf 4.4).

4.1 Het gesprek

Op de middelbare school - de directeur

“Vanwege onze reformatorische grondslag zullen wij nooit vragen naar zwangerschap of het hebben van een kinderwens tijdens het sollicitatiegesprek. Kinderen krijg je als een geschenk van God, die neem je niet. Het is een privéaangelegenheid waar we ook niet op selecteren. Overigens heb je in deze regio ook niet de luxe om te kiezen. Wij zijn al blij als we op een vacature meer dan twee reacties krijgen.

We hebben recent meegemaakt dat een dame in verwachting bleek vlak nadat we haar hadden aangenomen als docent. Haar verlof ging in de zomervakantie in. Dat betekende dat zij na de zomer niet kon werken. Daar was ik natuurlijk niet blij mee. Maar je kan moeilijk tegen die dame zeggen: eigen schuld dikke bult. Ondanks dat het een onhandige situatie is moet er een oplossing gevonden worden, want zij is wel verzekerd van die baan”.

Aan bijna de helft van de vrouwen die in de periode 2007 tot 2011 gesolliciteerd hebben (N=403), zijn tijdens een sollicitatiegesprek vragen gesteld over zwangerschap, moederschap, kinderwens en/of naar hoe ze de zorg voor kinderen met een baan combineren (tabel 3). Het vaakst worden vragen gesteld over moederschap en het combineren van zorg voor de kinderen en werk (40%) en in minder mate over een eventuele kinderwens (14%) en zwangerschap (5%).

Tabel 3: Tijdens sollicitatiegesprek door werkgever gevraagd naar zwangerschap, moederschap, kinderwens en/of combineren van baan met zorgtaken

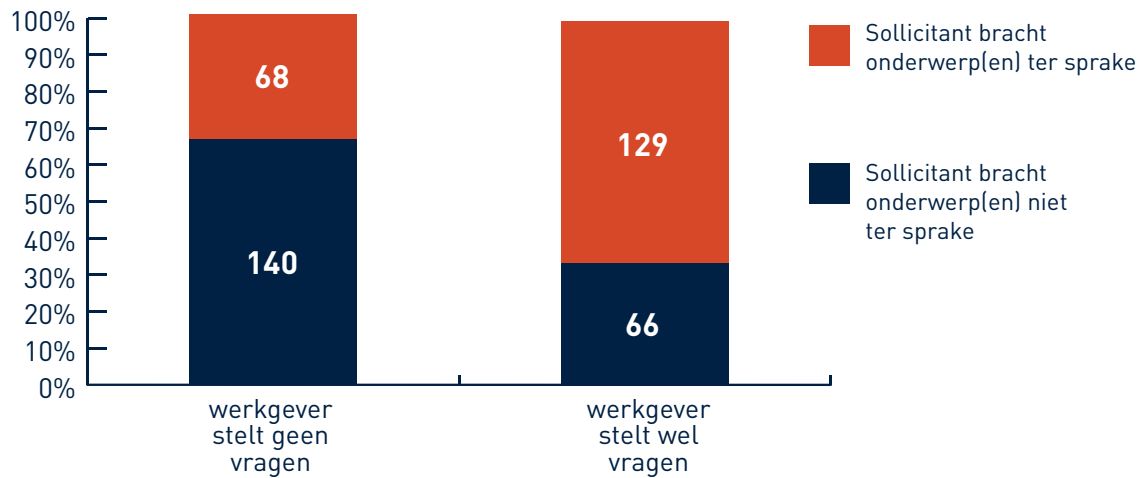
Vragen naar zwangerschap, moederschap/zorgtaken en kinderwens?	Aantal	%	Ja, gevraagd naar*	Aantal	%
Ja	195	48%	Zwangerschap	19	5%
			Moederschap/combinatie zorg kinderen en baan	160	40%
			Kinderwens	57	14%
Nee	208	52%			
Totaal	403	100%			

*Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages niet op tot 48%

Wanneer er vragen over deze onderwerpen gesteld worden, betekent dat niet dat de werkgever ook hierover begonnen is. Van de 195 keer dat de werkgever vragen stelt is dit 129 keer (66%) nadat de vrouw zelf over een van deze onderwerpen is begonnen. In 66 gevallen (34%) begint de werkgever er uit zichzelf over (figuur 1). Over alle sollicitaties heen bezien brengt dus 17% van de werkgevers één van bovengenoemde onderwerpen ter sprake (66 van de 403).

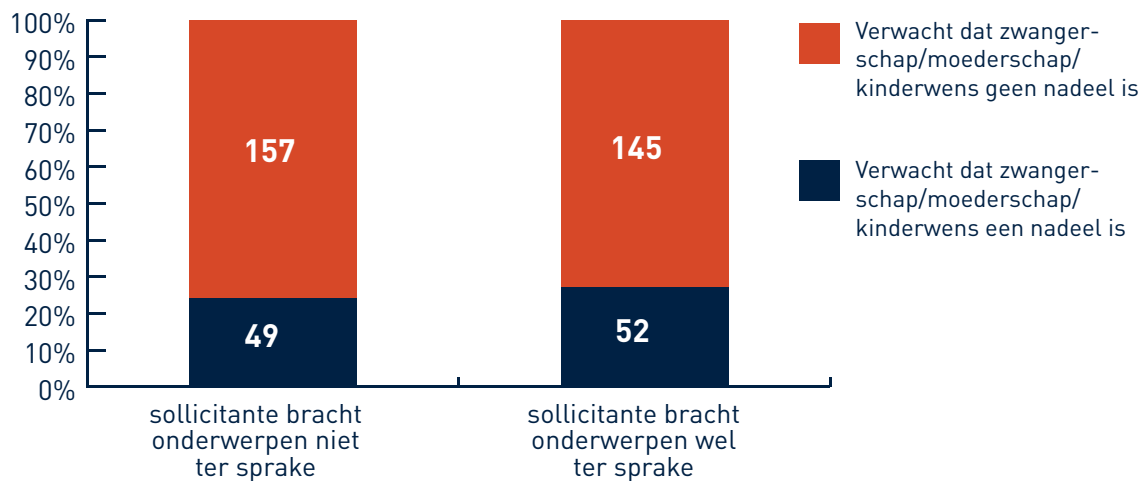


Figuur 1: Wie brengt zwangerschap, moederschap en/of kinderwens ter sprake?



Veel vrouwen (197 van de 403 = 49%) brengen onderwerpen als zwangerschap, moederschap, kinderwens of het combineren van zorg en werk dus zelf ter sprake bij een sollicitatie. De vraag is waarom ze dit doen. Een deel van de vrouwen (13%) denkt dat zij verplicht is dit te melden bij een sollicitatiegesprek. Het merendeel (87%) heeft hier echter andere redenen voor. Opvallend is dat vrouwen die deze onderwerpen zelf ter sprake brengen ongeveer even vaak verwachten dat zij hier nadeel van kunnen ondervinden als vrouwen die dit niet zelf ter sprake brengen (respectievelijk 26% en 24%, zie figuur 2).

Figuur 2: Verwacht de vrouw dat zwangerschap, moederschap of kinderwens een nadeel kan zijn in de procedure en heeft ze een van deze onderwerpen zelf ter sprake gebracht?



Uit interviews met vrouwen blijkt dat zij graag open kaart willen spelen bij een (potentiële) werkgever. Soms uit principe, soms omdat zij niet met een verstoorde arbeidsrelatie aan een nieuwe baan willen beginnen. Een andere reden is dat vrouwen (zoals in de onderstaande casus) eerder afwijzingen vanwege hun zwangerschap hebben gekregen. Daarom besluiten ze (bij voorbaat) open kaart te spelen.

"Ik ben in mijn zwangerschap nog gaan solliciteren naar andere banen, maar zodra ze hoorden dat ik zwanger was ging de baan niet door. Ik heb een keer gehoord: 'dan is ze er niet tijdens de zomermaanden' of 'we hebben een interessanter iemand voor de functie'. Het was zelfs zo dat ik op een gegeven moment in mijn sollicitatiebrieven al aangaf dat ik zwanger was om te voorko-





men dat ik op een gesprek zou gaan bij een bedrijf waar ik bij voorbaat al niet aangenomen zou worden. Het is mij tijdens mijn zwangerschapsverlof niet gelukt om een baan te vinden en ik was zo gedwongen om een tijdje de WW in te gaan. In de elf jaar die ik werkzaam ben had ik nog nooit van de WW gebruik gemaakt. Maar helaas kon het nu niet anders”.

Dat openheid vaak zeer wordt gewaardeerd blijkt uit de interviews met leidinggevendenden. Hoewel een aantal werkgevers zwangerschap puur als een privé kwestie zien, geven de meeste leidinggevendenden aan dat ze het op prijs stellen wanneer vrouwen open kaart spelen. Bijvoorbeeld omdat ze een zo volledig mogelijk beeld van iemand willen krijgen. Of omdat ze hier graag zo vroeg mogelijk rekening mee willen houden in verband met de planning. *“Ik vind het fijn wanneer vrouwen daar open en eerlijk over zijn, maar ik zal er nooit naar vragen”.* Sommige leidinggevendenden stellen het niet alleen op prijs wanneer vrouwen open zijn over hun zwangerschap, maar vinden het echt een probleem wanneer sollicitanten dat niet zijn. *“Ik zou het wel heel vervelend vinden als een vrouw met mij een sollicitatiegesprek heeft en niet zou melden dat ze zwanger is. Persoonlijk zou ik dat als een breuk van vertrouwen ervaren, maar ik weet niet hoe het is om aan de andere kant te staan.”*

Bij een advocatenkantoor

“Ik stel de vraag naar zwangerschap wel maar ik zeg er altijd bij ‘je bent vrij om antwoord te geven’. Het wordt niet tegen haar gebruikt, maar ik kan het wel in mijn besluit meenemen. Op een van onze vestigingen werken bijvoorbeeld veel jonge secretaresses waarvan ik verwacht dat er een aantal binnen twee jaar zwanger zullen worden. Als ik dan vrouwen in dezelfde leeftijdscategorie aanneem, dan kan ik het kantoorbelang schaden. In dat geval zou ik ervoor kunnen kiezen om toch de voorkeur aan een oudere vrouw te geven. De ene keer past het wel en de andere keer zeg ik ‘ja deze keer niet’.”

4.2 De afwijzing

*“Ik ben expliciet afgewezen voor een baan omdat ik zwanger was.
Een vriendin overkwam hetzelfde.....”*

Meer dan één op de tien vrouwen (11%, zie tabel 4) die in de afgelopen vier jaar solliciteerden is wel eens wegens de zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens afgewezen. Bovendien heeft 19% van de sollicitantes het vermoeden dat hierin de oorzaak lag van het afbreken van een sollicitatieprocedure (bijlage 1: tabel 17).

Bij de zorgverzekeraar - een teamleider

“Een vrouw had tijdens het sollicitatiegesprek aangegeven dat ze nog geen kinderen had en dat ze geen kinderen zou krijgen. Een dag later bleek dat zij zwanger was. Op dat moment was er nog geen contract getekend. De sollicitante is toch in dienst getreden, omdat wij in eerste instantie voor haar gekozen hadden. De werkneemster heeft heel kort gewerkt bij de organisatie. De reden hiervoor lag niet in de zwangerschap. Het team had aangegeven dat de werkneemster niet geschikt was voor de functie omdat ze het niet aankon.”

Van alle vrouwen is 5% expliciet vanwege zwangerschap afgewezen en had 8% het vermoeden dat dit de reden was (tabel 4 en bijlage 1: tabel 17). Echter, niet alle sollicitantes waren zwanger tijdens het solliciteren. Sommigen waren bijvoorbeeld al bevallen. Indien de analyse gespecificeerd wordt naar vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap geen werk hadden én in de periode 2007 tot 2011 gesolliciteerd hebben (N=33), ligt dit percentage hoger. Van hen geven acht (24%) aan dat zij (vermoeden) afgewezen te zijn vanwege de zwangerschap. Gezien het kleine aantal kan aan dit percentage niet te veel waarde worden gehecht. Het is wel een indicatie dat het percentage van 8% een onderschatting is van het risico dat zwangere vrouwen lopen om niet aangenomen te worden vanwege zwangerschap.



Tabel 4: Sollicitatieprocedure door werkgever beëindigd vanwege zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens

Zwangerschap, moederschap of (mogelijke) kinderwens expliciet reden van afbreken sollicitatieprocedure	Aantal	%	Ja, gevraagd naar*	Aantal	%
Ja	45	11%	Zwangerschap	22	5%
			Moederschap/combinatie zorg kinderen en baan	29	7%
			Kinderwens	11	3%
Nee	358	89%			
Totaal	403	100%			

*Meerdere antwoorden mogelijk, daarom is de optelling van de redenen niet gelijk aan 11%

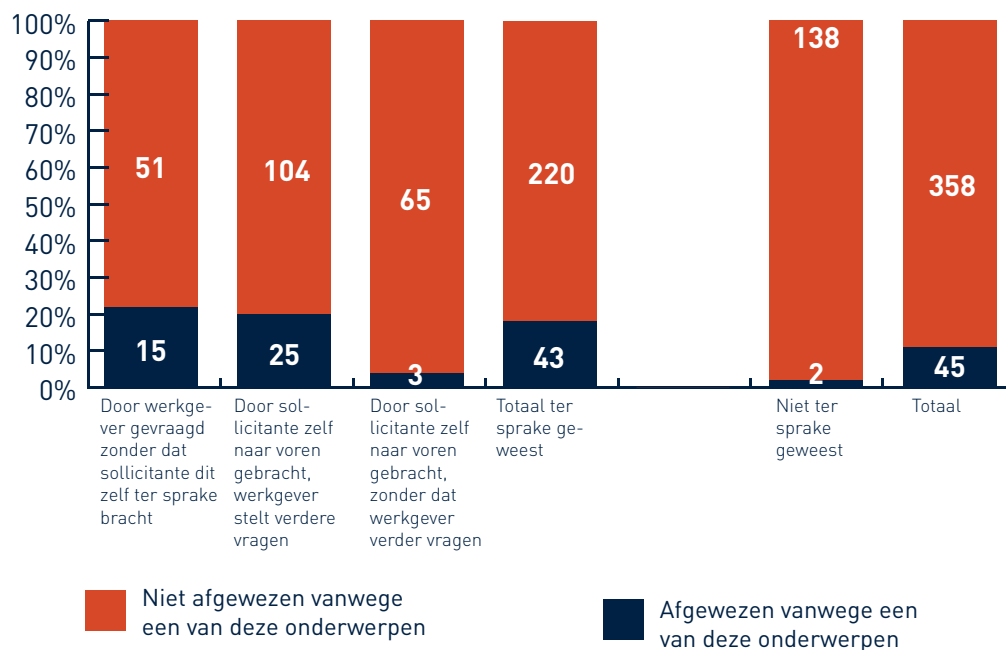
Vrouwen bij wie het onderwerp op initiatief van de werkgever ter sprake komt, geven vaker aan dat zij expliciet zijn afgewezen vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens dan vrouwen die dit zelf ter sprake brachten. Vrouwen die deze situatie hebben meegemaakt geven in 23% van de gevallen aan (15 van de 66 vrouwen) afgewezen te zijn vanwege een van deze redenen (zie figuur 3). Wanneer vrouwen deze onderwerpen zelf ter sprake brengen en de werkgever vervolgens vragen stelt is het aantal afgewezen vrouwen 19% (25 van de 129). Wanneer de werkgever hier verder geen vragen over stelt, wordt 4% van de vrouwen afgewezen (3 van de 68). Er zijn twee vrouwen die naar hun idee vanwege één van deze onderwerpen afgewezen zijn, terwijl het onderwerp niet ter sprake is geweest. In het onderstaande kader staat een voorbeeld waarbij de zwangerschap juist niet leidde tot afwijzing.

“Ik was 20 weken zwanger tijdens mijn sollicitatiegesprek. Toen heb ik het verteld. Ik werd aangenomen voor een project van een jaar, maar ik zou er dus al na ruim drie maanden voor vier maanden tijd uitgaan. De leidinggevende reageerde heel spontaan: Wat leuk! Ik was erg bang geweest voor een heel andere reactie en had tijdens de sollicitatiegesprekken steeds verhullende kleding gedragen om niet te laten zien dat ik zwanger was, want ik wilde de baan heel graag hebben. Ik kreeg de baan en het project is verlengd met drie maanden”.





Figuur 3: Mogelijke discriminatie bij de afwijzing indien zwangerschap, moederschap, (mogelijke) kinderwens of combineren van zorg met baan ter sprake is gebracht



Twee van de negentien geïnterviewde werkgevers geven aan dat ze zich kunnen voorstellen dat ze ook voor banen voor langere tijd een zwangere vrouw zouden afwijzen. Een van hen, partner bij een accountantskantoor, zegt hierover het volgende: "Als ik iemand aanneem dan wil ik die persoon gelijk kunnen inzetten en niet pas over een paar maanden. Dat heeft niets te maken met de zwangerschap maar puur omdat ze niet gelijk inzetbaar zou zijn. Dan blijft het werk weer liggen en moet je weer iemand anders aannemen. Maar er wordt tijdens de sollicitatie niet gevraagd of de sollicitante zwanger is. Als ik daar tijdens de proeftijd achter kom, kan ik me voorstellen dat ik het contract beëindig. Ik vind dat ze dan toch een stuk vertrouwen heeft geschaad".

Wel zwanger,
maar niet gemeld
tijdens de
sollicitatie...?
goede start voor
een goede
vertrouwensband
...



Sommige werkgevers vinden het niet melden van zwangerschap bij de sollicitatie slecht voor de vertrouwensband

illustrator: Kevin Slothouwer



Hoewel sommige werkgevers er wel naar vragen, zeggen de meeste werkgevers dat ze bij banen van minstens een jaar niet op zwangerschap selecteren. Het wordt voor veel werkgevers een ander verhaal wanneer het om banen voor kortere tijd gaat. Voor tijdelijke banen of korte projecten vinden zij het vaak wel legitiem om een zwangere vrouw af te wijzen (bijvoorbeeld onderstaand kader). De geïnterviewde werkgevers geven aan dat het hebben van een eventuele kinderwens niet van belang is bij de werving en selectie. Al zeggen sommige werkgevers dat ze wel rekening houden met de leeftijd van de vrouwen in hun team. Teveel vrouwen van een bepaalde leeftijd zou tot teveel discontinuïteit kunnen leiden.

Op de universiteit

“Ik werk als leidinggevende op een faculteit waar de meerderheid van de werknemers vrouw is. Hoe hoger de functie, hoe moeilijker het is om goede mensen te vinden. Wanneer je dan een topwerknemer hebt gevonden voor een post doc of een UD functie, dan neem je het voor lief dat ze zwanger is. Echter, als ik me voorstel dat ik iemand moet aannemen voor een project van zes maanden, dan sta ik daar anders in. Wanneer de geschiktste sollicitant zwanger is en daardoor een groot deel van het project afwezig is, dan zou je eigenlijk twee mensen moeten aannemen voor die functie. Dat heeft toch iets ridicuuls. In dat geval denk ik serieus dat ik aan zwangerschapsdiscriminatie zou doen. In de praktijk denk ik dat heel veel vrouwen aan zelfselectie doen als ze weten dat ze vier van de zes maanden weg zullen zijn. Dat is volgens mij de reden dat het weinig voorkomt. Vrouwen bedenken zelf al dat het een onhandige situatie is.”

4.3 Ervaring met uitzendbureaus

“Ik heb het vrij lang voor me weten te houden. Maar toen ze bij het uitzendbureau wisten dat ik zwanger was, werd ik ineens steeds minder opgeroepen voor diensten. Terwijl ik daarvoor toch wel zo'n vier dagen in de week gevraagd werd om diensten te draaien. Ik snap dat er regels zullen zijn voor zwangerschap in productiewerk, maar de eerste maanden was ik gewoon zwanger en niet gehandicapt”.

In de enquête is ook gevraagd naar ervaringen met uitzendbureaus bij de werving en selectie. Van de vrouwen die gesolliciteerd hebben, stonden er 26 ingeschreven bij een uitzendbureau. Bij zes van hen heeft het uitzendbureau in de periode 2007 tot 2011 diensten geweigerd omdat de vrouwen zwanger waren. Geweigerde diensten zijn het niet willen helpen met zoeken naar een baan, het niet op de hoogte houden van banen, geen onderzoek doen naar afwijzingen en/ of hen alleen willen voorstellen aan werkgevers voor banen die duren tot het verlof of beginnen na het verlof.

Het uitzendbureau

“De complexiteit voor een uitzendbureau is dat we in een driehoeksverhouding zitten waar ook een opdrachtgever in zit. In die driehoeksverhouding zou je kunnen zeggen ‘joh er komt voor een paar maanden een gekwalificeerde kracht en daarna komt weer iemand anders op die plek’. Maar het is ook onze specialisme om flexibiliteit te bieden. Ik denk dat in de praktijk daar wel redelijk conservatief over gedacht wordt en dat daar ook pragmatisch naar de beschikbaarheid gekeken wordt. Heb je een breed aanbod, dan wordt echt degene die langer beschikbaar is gekozen mits de kwalificaties enigszins aansluiten.”

4.4 Invloed van mogelijke risicofactoren

Uit eerder onderzoek (bijlage 2) komt naar voren dat het type functie een rol kan spelen bij de kans om wegens zwangerschap afgewezen te worden. In het onderhavige onderzoek is gekeken of de kans om afgewezen te worden anders is voor verschillende groepen vrouwen. Ook is gekeken of het type baan waarnaar vrouwen op zoek zijn van invloed is op de kans om gediscrimineerd te worden (bijlage 1: tabel 18). Het blijkt dat alleen de periode van werkloosheid vóór de zwangerschap een significante invloed heeft op de kans dat een vrouw wordt afgewezen wegens zwangerschap, moederschap of kinderwens. Vrouwen die in de vier jaar vóór hun zwangerschap





niet of korter dan een half jaar werkloos zijn geweest geven in 9% van de gevallen aan wel eens expliciet vanwege de zwangerschap, moederschap of kinderwens afgewezen te zijn. In 15% van de gevallen vermoeden zij dat dit bij de afwijzing een rol heeft gespeeld. Vrouwen die voorafgaand aan hun zwangerschap langer dan een jaar werkloos zijn geweest, zeggen in 36% van de gevallen wel eens expliciet te zijn afgewezen en 45% vermoedt dit. Dit kan te maken hebben met het feit dat vrouwen die langer werkloos zijn, vaker hebben gesolliciteerd dan vrouwen die vanuit werk hebben gesolliciteerd en zo meer kans hebben om met deze vormen van discriminatie geconfronteerd te worden. De kans om vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens gediscrimineerd te worden lijkt ook beïnvloed te worden (alhoewel niet significant) door het niveau van het werk waarnaar de vrouwen op zoek zijn. Vrouwen die werk zoeken op basisschool/VMBO-niveau geven in 25% van de gevallen aan te vermoeden dat zij vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens zijn afgewezen. Van de vrouwen die op universitair niveau werk zochten, vermoedde 8% dat zij om één van deze redenen afgewezen is.

Werkgevers

De argumenten die werkgevers geven, wanneer ze terughoudend zijn bij het aannemen van zwangere vrouwen, hebben te maken met het organisatiebelang. Daarom is het opvallend dat uit de interviews met werkgevers niet duidelijk bepaalde organisatiekenmerken naar voren komen die voorspellen of werkgevers terughoudend zijn bij het aannemen van zwangere vrouwen. Leidinggevenden die hier terughoudend in zeggen te zijn, zijn zowel uit de profit als de non-profit sector afkomstig en zijn zowel mannen als vrouwen. Er zijn ook leidinggevenden die vinden dat zwangerschap en werk gewoon samen moeten kunnen gaan, ondanks dat het soms extra geregeld met zich meebrengt.

5 Het aanbieden van een arbeidscontract

Van alle geënquêteerde vrouwen hebben er 87 op het punt gestaan om een arbeidsovereenkomst te tekenen terwijl ze zwanger waren. Bij een kwart van die vrouwen ging de arbeidsovereenkomst niet meer door nadat de zwangerschap bekend werd. Als het contract niet meer doorgaat vanwege zwangerschap, of wanneer het contract hierdoor verandert, valt dit onder discriminatie. In meer dan de helft van de gevallen ging de overeenkomst wel onder de oorspronkelijke voorwaarden door. Vrouwen die op het punt stonden een contract te tekenen voor een baan op basisschool/VMBO-niveau liepen meer risico op mogelijke discriminatie, dan vrouwen die op MBO-, HBO- of WO-niveau een arbeidsverhouding aangingen.

“Mijn contracturen zouden verhoogd worden. Dit is ook gebeurd, ondanks dat ik zwanger bleek te zijn. En ook ondanks het feit dat ik door de zwangerschap meteen daarna voor de helft van mijn contracturen ben gaan werken.”

Ook 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 afspraken in het contract door de werkgever veranderd worden of het contract vanwege zwangerschap alsnog niet doorgaat. Juridisch gezien valt het niet verlengen van een contract onder het niet aangaan van een volgend arbeidscontract. Omdat het niet verlengen in de beleving dichterbij ontslag ligt, wordt deze vorm van discriminatie in hoofdstuk 7 bij de beëindiging van het contract behandeld.

Van de geënquêteerde vrouwen hebben er 87 tijdens hun laatste zwangerschap op het punt gestaan een arbeidsovereenkomst te sluiten. Hen is gevraagd of het te sluiten arbeidscontract veranderd is als gevolg van hun zwangerschap. In ruim de helft van de gevallen ging het arbeidscontract gewoon door. In 38% van de gevallen is het contract op een of meerdere manieren door de werkgever alsnog veranderd. Bijvoorbeeld door het aantal uren te verminderen, een vast contract te vervangen door een tijdelijk contract of de duur van het tijdelijke contract in te korten.



Van alle contracten die op het punt stonden gesloten te worden is 25% vanwege de zwangerschap zelfs niet doorgegaan (tabel 5).

Tabel 5: Gevolgen van de zwangerschap op het sluiten van het contract

Het te sluiten contract is veranderd door de zwangerschap	Aantal	%	Ja, gevraagd naar*	Aantal	%
Ja, het contract werd veranderd*	11	13%	Ja, het aantal uren in het contract werd verminderd	6	7%
			Ja, ik kreeg een tijdelijk contract in plaats van een vast contract	5	6%
			Ja, de duur van het tijdelijke contract werd verkort	4	5%
Ja, de arbeidsovereenkomst ging niet meer door	22	25%			
Nee	48	55%	Nee, hoewel mijn zwangerschap bekend was	46	53%
			Nee, ik heb mijn zwangerschap niet bekend gemaakt	2	2%
Anders, bijv. zelf afgehaakt	6	7%			
Totaal	87	100			

* Meerdere antwoorden mogelijk bij 'ja het contract werd veranderd'. Daarom tellen de antwoorden niet op naar 13%

De meeste geïnterviewde werkgevers zeggen dat wanneer een vrouw al is aangenomen ze het contract niet meer zullen wijzigen wanneer er ze er achter komen dat zij zwanger is. Er zijn echter ook enkelen die aangeven dat ze misschien niet meer met de vrouw in zee willen gaan. Geen enkele werkgever zegt dat het is voorgekomen dat hij/zij een vrouw op het laatste moment niet heeft aangenomen of de arbeidsvoorwaarden heeft veranderd, omdat de vrouw zwanger bleek te zijn.



Bij 38% van de vrouwen die op het punt stonden te tekenen veranderde het contract of ging het contract vanwege zwangerschap niet door

illustrator: Kevin Slothouwer





Risicofactoren voor discriminatie bij het aanbieden van een arbeidscontract

De kans op discriminatie bij de aanbieding van een contract hangt significant samen met het beroepsniveau van de vrouwen. Op basisschool/VMBO-niveau heeft 67% meegemaakt dat het contract niet doorging of dat de voorwaarden werden veranderd tegen 11% van de vrouwen op WO-niveau (bijlage 1: tabel 19). Een van de werkgevers geeft aan dat bij de werving en selectie voor hogere functies zwangerschap een minder groot bezwaar is. Zeker wanneer het om een hele specifieke functie gaat. Dit is wellicht ook een verklaring voor het feit dat vrouwen met een hoger beroepsniveau in de enquête minder vaak situaties rapporteren die duiden op discriminatie bij de aanbieding van een contract.

6 Op de werkvloer

Mogelijke discriminatie

Van de geënquêteerde vrouwen hebben 780 de afgelopen vier jaar een kind gekregen en gewerkt. In bijna de helft van de gevallen (31%) kregen zij te maken met mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden. In bijna een kwart van de gevallen (23%) met mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden. Bij de arbeidsvoorwaarden spelen vooral kwesties rondom verlof. Vooral werkneemsters met een tijdelijk contract ondervinden hier moeilijkheden. De meest voorkomende klacht bij de arbeidsomstandigheden gaat over het kritisch beoordeeld worden. Bijna 15% van alle respondenten geeft aan dat haar functioneren tijdens of na haar zwangerschap kritischer werd gevolgd dan daarvoor. Nog eens zo'n 5% geeft aan dat er openlijk kritiek werd geleverd op haar zwangerschap op de werkvloer. Daarnaast geeft ruim 10% van de vrouwen aan dat zij te maken had met ongewenste aanrakingen van haar buik op de werkvloer. Risicofactoren zijn het hebben van een tijdelijk contract, het korter in dienst zijn en of de vrouw of haar kind gezondheidsproblemen heeft.

Overige problemen gerelateerd aan zwangerschap/moederschap

Onder overige problematiek (paragraaf 6.3) worden de situaties bedoeld waarbij op basis van de antwoorden uit de enquête niet vastgesteld kan worden of er sprake is van mogelijke discriminatie. Een voorbeeld hiervan is het afnemen van verantwoordelijkheden na zwangerschapsverlof. Dit kan gebeuren omdat een werkneemster hier zelf om gevraagd heeft gezien haar privé-situatie/gezondheid. Maar het kan ook dat haar verantwoordelijkheden tegen haar wil zijn afgenomen vanwege haar zwangerschap en/of moederschap. In het eerste geval gaat het niet om mogelijke discriminatie en in het tweede geval wel. Een ander voorbeeld zijn de vragen in de enquête naar ervaren werkdruk tijdens de zwangerschap en ervaren gezondheidsrisico's op het werk. Ook hierbij is niet altijd sprake van mogelijke discriminatie. Hoewel bejegening discriminerend kan zijn, kan op basis van de antwoorden niet geconcludeerd worden dat er sprake is van mogelijke discriminatie. Ook worden onder overige problematiek kwesties besproken die niet primair onder gelijke behandeling vallen, maar duidelijker onder andere wetgeving geregeld zijn. Zoals de toegang tot een geschikte ruimte om te kolven, welke in de Arboret vastgelegd is. Het scharen van problemen onder overige problematiek zegt overigens niets over de ernst van de kwesties. Bij deze overige problematiek geeft 23% van de werkneemsters aan dat ze minstens één van de problemen bij de arbeidsvoorwaarden heeft meegemaakt en 53% heeft moeilijkheden ervaren op het gebied van arbeidsomstandigheden. Vooral vrouwen die ziek zijn geweest of complicaties hadden bij de zwangerschap hebben vaker minder prettige ervaringen gehad in de omgang met collega's en leidinggevenden.

Of werkgevers het verlof en de terugkomst na verlof als problematisch ervaren hangt erg af van de aard van het werk. De mogelijkheid tot thuiswerken, het belang van continuïteit in de functie



en het hebben van een commerciële functie zijn hierin bepalend. Met mogelijkheden tot thuiswerken is het voorafgaand aan en na afloop van het verlof makkelijker om door te werken, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van zwangerschapsgerelateerde klachten zoals bekkeninstabiliteit. Leidinggevende functies en specialistische functies zijn lastiger over te dragen. Werkgevers moeten daarom voor de vervanging in dat soort functies vaak langere inwerkperiodes regelen. Bij de vervanging van werkneemsters met commerciële functies waarbij veel inhoudelijke kennis benodigd is, is het moeilijk om de zakelijke contacten over te dragen zonder dat er sprake is van een verlies aan inkomsten voor de organisatie.

Tijdens de zwangerschap en bij de terugkomst op het werk zijn er meerdere momenten waarop de werkgever afspraken met de werkneemster moet maken. In elk van deze fasen kunnen partijen te maken krijgen met lastige situaties. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de ervaringen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden. De problemen rondom de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden worden per fase beschreven, zowel vanuit het perspectief van de werkgever als vanuit het perspectief van de werkneemster.

“Tijdens mijn laatste zwangerschapsverlof moest ik mij ziek melden vanwege bekkeninstabiliteit. Mijn werkgever vroeg mij toen om thuis te werken, terwijl ik eigenlijk al te lang had doorgewerkt. Mijn doelstellingen voor dat jaar bleven ondanks mijn ziekte en verlof staan. Die heb ik dus niet gehaald omdat ik er simpelweg niet was. Daardoor heb ik mijn provisie niet gehaald. Na mijn verlof kreeg ik geen tijd om met collega's bij te kletsen of mij in te lezen. Ik moest gelijk aan de slag. Vlak daarna kreeg ik een beoordelingsgesprek waarin ik negatief werd beoordeeld”.

Ongeveer vier op de tien (tabel 6) van de 780 respondenten die in de afgelopen vier jaar werkten, hebben een ervaring gehad die op discriminatie duidt bij de arbeidsomstandigheden en/of arbeidsvoorwaarden. In de meeste gevallen gaat het om mogelijke discriminatie op het gebied van arbeidsvoorwaarden (31%). In bijna een kwart van de gevallen (23%) hebben vrouwen een mogelijk discriminatoire ervaring op het gebied van arbeidsomstandigheden. Paragraaf 6.1 gaat in op ervaringen die mogelijk discriminerend zijn bij de arbeidsvoorwaarden en in paragraaf 6.2 komen de arbeidsomstandigheden aan bod. Tot slot gaat paragraaf 6.3 in op problematiek op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die niet direct op discriminatie wijst.

Tabel 6: Mogelijke discriminatie, naar probleemgebied

Situatie meegemaakt die mogelijk discriminatoir is?	N	%	Ja, naar gebied *		
Ja	316	41%			
			Arbeidsvoorwaarden	238	31%
			Arbeidsomstandigheden	182	23%
Nee	464	59%			
Totaal	780	100%			

* Meerdere antwoorden mogelijk, dus telt op tot meer dan 41%





6.1 Mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden

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

- Verlof: niet zelf kunnen bepalen van de verlofdata, het verlof met vakantiedagen moeten compenseren en werk moeten afmaken tijdens de verlofperiode (paragraaf 6.1.1).
- Terugkeer: bij terugkomst zonder overleg afnemen van taken, of vrouwen ongewenst een andere functie hebben gekregen en of vrouwen bij terugkomst lager zijn ingeschaald (paragraaf 6.1.2).
- Overige arbeidsvoorwaarden: vanwege de zwangerschap mislopen van: promotie⁵, opslag, een vast contract, cursussen en ureuitbreiding. Mislopen van bonussen wegens zwangerschap is hierbij buiten beschouwing gelaten, omdat dit niet in alle gevallen als discriminatie aan te merken is (paragraaf 6.1.3).

“Van mijn kant heb ik gedaan wat ik kon voor een goede werkoverdracht, maar van de werkgever kwam nul komma nul reactie. Nog geen dank je wel. Met terugwerkende kracht werd de duur van de arbeidsovereenkomst ingekort en de toezegging voor een vaste aanstelling was van de baan. Verder weigerde de personeelschef de juiste data van het zwangerschapsverlof aan te passen. Ongelooflijk maar waar.”



illustrator: Kevin Slothouwer

Bij 14% van de vrouwen die na hun verlof weer aan't werk ging was de functie veranderd

Uit de enquête blijkt dat bijna een derde (31%) van alle ondervraagden die in de periode 2007 tot 2011 zijn bevallen terwijl zij werk hadden (780 respondenten), te maken hebben gehad met mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden (tabel 7). De ervaringen van de vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden zijn ingedeeld in drie gebieden: het verlof, de terugkeer en overige arbeidsvoorwaarden. Vrouwen zeggen de meeste mogelijk discriminatoire ervaringen te hebben gehad

⁵ 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.



bij het verlof (14%). Ook is er gevraagd naar overige situaties rondom de zwangerschap. Uit de antwoorden blijkt dat vrouwen vanwege hun zwangerschap minder kansen maakten bij de promotie of in de beloning benadeeld zijn (13%). Bijna evenveel vrouwen geven aan dat ze problemen hadden bij de terugkeer omdat ze taken op minder hoog niveau moesten vervullen en/of zonder overleg verantwoordelijkheden van hen waren afgenomen.

Tabel 7: Mogelijke discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden, naar probleemgebied

<i>Situatie die op mogelijke discriminatie duidt bij arbeidsvoorwaarden?</i>	N	%	Ja, naar gebied *	N	%
Ja*	238	31%			
			Verlof	111	14%
			Terugkeer **	96	12%**
			Overig	99	13%
Nee	542	69%		59%	
Totaal	780	100%		100%	

*Meerdere antwoorden mogelijk, dus telt op tot meer dan 31%

**Niet iedereen keert na het verlof terug bij dezelfde werkgever. Daarom is dit een onderschatting (paragraaf 6.1.2)

6.1.1 Verlof

Bij het regelen van verlof en tijdens het verlof ervaart 14% van de vrouwen problemen die, als ze zo gebeurd zijn op discriminatie duiden (tabel 7). Het gaat om werkneemsters die niet zelf hun verlofdata konden kiezen omdat hun werkgever hier niet aan meewerkte (4%), werkneemsters die hun verlof deels moesten compenseren met vakantiedagen (6%) en werkneemsters die gedurende hun zwangerschapsverlof bepaalde werkzaamheden moesten voortzetten of afmaken (7%).

Het hebben van een tijdelijk contract en/of een leidinggevende functie hangt samen met het ervaren van mogelijke discriminatie bij verlof. Werkneemsters met een tijdelijke baan ervaren rondom het verlof vaker problemen dan werkneemsters met een vaste baan (respectievelijk 33% en 11%, bijlage 1: tabel 19). Ook werkneemsters die korter dan een jaar in dienst zijn ervaren meer problemen met verlof. Dit hangt samen met het feit dat zij vaker een tijdelijk contract hebben. Werkneemsters met een leidinggevende functie ervaren in 21% van de gevallen problemen bij het verlof tegen 12% van de werkneemsters zonder leidinggevende functie.⁶

Werkgevers

De ervaring van werkgevers rondom het zwangerschapsverlof is erg afhankelijk van de functie waarin de zwangere werkneemster werkzaam is. De werkgevers is gevraagd naar de gevolgen van verlof voor de organisatie. De reacties zijn in te delen naar de praktische en financiële gevolgen voor de werkgever.

Bijna alle werkgevers geven aan dat ze zwangerschap en daarmee het zwangerschapsverlof bij het leven vinden horen. Dat neemt niet weg dat werkgevers na de felicitaties aan de vrouw, soms

⁶ De volgende factoren zijn getoetst: lengte dienstverband, grootte dienstverband, het aantal mensen in dezelfde functie, de grootte van de organisatie, het geslacht van de leidinggevende, wanneer is de leidinggevende ingelicht, hoeveel kinderen had de vrouw tijdens laatste zwangerschap, de afkomst, het beroepsniveau, of het om een leidinggevende functie gaat, de sector, de man/vrouw verhouding op de vestiging, ziekte door zwangerschap en complicaties bij de bevalling/gezondheid baby.





toch even op hun tanden moeten bijten. “....Je kan in jezelf dan denken ‘shit dat wordt balen met de planning’ en vervolgens blij zijn voor je collega en oprecht vinden dat iemand recht heeft op al die verloven. Ook omdat je iemand een fijn gezinsleven gunt.” Juist als iemand nog maar kort in dienst is wordt dit als extra belastend ervaren. Iemand die net ingewerkt is moet dan alweer vervangen worden. Vrouwen die net in dienst zijn hebben vaak een tijdelijke baan. Dit kan verklaren waarom meer vrouwen met een tijdelijk contract problemen bij de zwangerschap ervaren dan vrouwen met een vast contract.

Werkgevers geven aan dat verlof makkelijker op te vangen is wanneer er veel mensen dezelfde functie als de zwangere vrouw bekleden. Dit is opvallend omdat vrouwen met meer collega’s in dezelfde functie juist vaker aangeven dat zij ervaringen hebben die op discriminatie bij het verlof wijzen. Verder wijzen werkgevers erop dat het verlof soms lastig is bij functies met veel klantcontact, zoals beschreven in onderstaand voorbeeld.

Thuiszorg

“Stel je werkt als wijkverpleegkundige en je bent zwanger. Die vier of vijf maanden dat je er niet bent, ziet een klant toch veel wisselende gezichten. Soms krijgen we daar wel klachten over. Ik kan me dat ook wel voorstellen... Het is lastig omdat je meerdere belangen wil behartigen. Aan de ene kant wil je de werknemer bij dezelfde cliënt inzetten en aan de andere kant wil je de werknemer beschermen door hem toch aan het werk houden. Ondanks bijvoorbeeld een chronische aandoening of een zwangerschap.”

Werkgevers ervaren lang niet altijd negatieve financiële gevolgen wanneer een werknemster met zwangerschapsverlof gaat. Vooral bij functies waarin nog veel andere werknemers werkzaam zijn, is het vaak gemakkelijk om het verlof intern op te vangen. Ook komt het voor dat er een vast persoon wordt aangenomen om eventuele zwangerschap en ziekte op te vangen. Zelfs bij kleinere bedrijven wordt er weinig geklaagd over financieel nadeel. Zij moeten wel vaker een externe vervanger zoeken dan grote bedrijven. Dit doen ze vaak via informele kanalen, zodat er geen sprake is van werving- en selectiekosten.

Nadelige financiële gevolgen door het verlof worden vooral ervaren als het gaat om vrouwen met een commerciële functie. Tijdens het verlof valt een deel van de omzet weg dat niet gecompenseerd wordt door de loonbetaling die door het UWV wordt overgenomen. Vervanging zoeken is geen optie wanneer het om een functie gaat met veel inwerktijd en veel persoonlijke contacten. Een makelaar zegt hierover het volgende: “Onze taxateur is nu met verlof. Dat merk je meteen in de omzetcijfers. De winstmarge die je op een werknemer hebt, valt weg. Ja eigenlijk is het toch een kostenpost ook al krijg je geld van het UWV”.

Enkele werkgevers zetten vraagtekens bij het opbouwen van vakantiedagen gedurende het verlof. Zij vinden het lastig dat er tijdens het verlof vakantiedagen worden opgebouwd, omdat hierdoor een stukje meer aan vrije dagen ontstaat. Terwijl de werknemster toch al zo lang is weggeweest. Vrouwen die van verlof terugkomen moeten hierdoor gelijk heel veel vrije dagen opnemen. Dit wordt als niet praktisch en niet nodig ervaren. Zeker als er na het zwangerschapsverlof ook nog ouderschapsverlof wordt opgenomen.

Leidinggevende aan een universiteit

“Iemand is vier maanden uit de running vanwege zwangerschap. In die periode bouwt zij allemaal vakantie op die ze dan vervolgens voor weet ik veel hoeveel weken weer op kan nemen. Vakantie is er ook gewoon om weg te gaan, om niet constant alleen maar te werken. Natuurlijk ga je met je verlof niet op een strand in Casablanca liggen, maar je werkt ook niet. Ik ben zelf ook moeder van drie kinderen en vind het toch niet logisch. Het had van mij niet hoeven, ik vond het echt onzin. Ik heb mijn vakantiedagen dan ook niet allemaal opgemaakt. Ook als leidinggevende vind ik het vreemd.”



In de gesprekken met werkgevers komt zonder dat er direct naar gevraagd is een aantal keer het kraamverlof voor vaders ter sprake. Ondanks dat het onderzoek hier niet direct op is gericht, is deze 'bijvangst' interessant genoeg om over te rapporteren. Werkgevers denken verschillend over kraamverlof voor vaders. Een werkgever (een middelbare school) geeft aan dat de bij hen geldende vijf dagen kraamverlof voor de vader moeilijk te regelen is. Deze vijf dagen moeten uitgeroosterd worden, terwijl voor het verlof van de vrouw langdurig vervanging kan worden gezocht en er geen uren uitvallen. Anderen pleiten juist voor meer kraamverlof voor vaders⁷. Een voorbeeld hiervan staat in onderstaande casus.

Bank - P&O medewerker

"We hebben nu vijf dagen bevallingsverlof voor mannen. Volgens de wet is dit twee, maar volgens onze CAO zijn het er vijf. Dat vind ik nog weinig. Nederland zou veel meer naar het Zweedse model toe kunnen. Nu is alles gericht op de vrouw, waarmee je gelijk het stigma creëert dat de vrouw voor de kinderen zorgt. Volgens mij zorg je samen voor de kinderen en als je de man hier mogelijkheden voor geeft, zal die dat ook veel meer gaan doen. Hierdoor krijgen vrouwen ook meer kansen op de arbeidsmarkt."

6.1.2 Terugkeer na verlof

"Tijdens mijn verlof is zonder overleg met mij besloten dat iemand anders mijn werk zou overnemen, met ontslag met een vergoeding tot gevolg."

Bij de terugkeer na verlof ondervonden 96 vrouwen (tabel 7) problemen die op mogelijke discriminatie wijzen. Gerekend naar de vrouwen die na het zwangerschapsverlof bij dezelfde werkgever zijn teruggekeerd (N=672) gaat dit om 14%. Deze vrouwen geven aan dat hun functie op hetzelfde niveau niet meer bestaat, zonder dat zij met verandering hebben ingestemd. In 10% van de gevallen zijn bepaalde taken van haar afgenomen zonder medeweten van de werkneemster. In 5% van de gevallen werd de werkneemster in een andere, lagere functie geplaatst. Vooral vrouwen met een groter dienstverband, vrouwen die langer in dienst zijn en vrouwen met een leidinggevende functie ervaren significant vaker problemen rondom de terugkeer. Dat leidinggevenden en vrouwen met een groter dienstverband extra risico lopen, kan verklaard worden doordat zij meer verantwoordelijkheden hebben die afgenomen kunnen worden. Leidinggevenden zullen in de meeste gevallen in de verlofperiode vervangen moeten worden. Daardoor is de kans groter dat, zeker wanneer de vervanging in dienst blijft en goed is bevallen, er problemen ontstaan rond het terugkrijgen van de oude functie en verantwoordelijkheden.

Een andere groep waarbij vaker problemen optreden rondom de terugkeer, bestaat uit vrouwen bij wie de bevalling gecompliceerd was of waarbij er problemen rondom de gezondheid van het kind speelden⁸. Vrouwen waarbij dit niet speelde hadden in 11% van de gevallen problemen rondom de terugkeer. Bij vrouwen waarbij een van deze problemen wel speelde ervoer 19% mogelijke discriminatie (bijlage 1: tabel 19).

Werkgevers

Een aantal werkgevers geeft aan dat de terugkeer moeizamer verloopt wanneer er sprake is van bijzondere omstandigheden. Bijvoorbeeld wanneer een werkneemster bevallen is van een tweeling. Of in het geval dat er sprake is van ernstige gezondheidsproblemen bij het kind. In deze gevallen zijn werkneemsters na afloop van het bevallingsverlof eigenlijk nog niet klaar om terug te keren op de werkvloer. Dit sluit aan bij de bevindingen uit de enquête.

7 Hoewel werkgevers hier over kraamverlof voor vaders spreken kan het ook gaan om kraamverlof voor de andere moeder in het geval van een lesbische relatie.

8 Hierbij is gevraagd naar de volgende bijzonderheden: baby's die meer dan drie weken te vroeg of meer dan twee weken te laat zijn geboren, aangeboren afwijkingen bij de geboorte, of de baby veel ziek is geweest de eerste maanden, of er sprake was van een gecompliceerde bevalling en of vrouwen na tien weken na de bevalling nog niet inzetbaar waren.





6.1.3 Arbeidsvoorwaarden overig

Ongeveer 13% van de vrouwen (99 van de 780) geeft aan dat zij door haar zwangerschap of moederschap is benadeeld door uitsluiting van een promotie, het mislopen van salarisverhoging, geen opleiding mogen volgen of het mislopen van een vast contract en/of urenuitbreiding. Er is een aantal kenmerken van vrouwen of van de baan die significant samenhangen met mogelijk discriminatoire ervaringen rondom deze arbeidsvoorwaarden. Vrouwen met een tijdelijke baan, vrouwen die werkzaam zijn in de profit sector, vrouwen die werken in bedrijf met weinig andere vrouwen en vrouwen die ziek zijn geweest tijdens de zwangerschap geven vaker aan dat zij een of meerdere ervaringen hebben rondom deze arbeidsvoorwaarden die op discriminatie wijzen (bijlage 1: tabel 21).

“De vestigingsdirecteur heeft meerdere malen tegen mij gezegd ‘Het is jouw keuze om moeder te worden, dus moet je daar ook de gevolgen van inzien’. Ik vond dat een hele vervelende opmerking. Ik schrok er een beetje van. Moet je dan kiezen tussen werk en moederschap? Kan het niet allebei?”

De meeste geïnterviewde werkgevers zeggen dat zwangerschap geen gevolgen heeft voor de promotie, salarisverhoging, het volgen van een opleiding of het verkrijgen van een urenuitbreiding of een vast contract. In een enkel geval wordt bij het toekennen van periodieken wel rekening gehouden met afwezigheid (wegens zwangerschap of andere redenen). Bijvoorbeeld door de eis te stellen dat de werknemer minimaal zes maanden gewerkt moet hebben om (bij goed functioneren) voor een periodiek in aanmerking te komen.

6.2 Mogelijke discriminatie op het gebied van arbeidsomstandigheden

Werkneemsters kunnen ook bij de arbeidsomstandigheden te maken krijgen met situaties die op mogelijke discriminatie wijzen. In de enquête is bij de arbeidsomstandigheden onder meer gevraagd naar de omgang met collega's, leidinggevenden of derden. Uit de antwoorden van de enquête is niet altijd duidelijk of er sprake is van een voorval dat op mogelijke discriminatie wijst. Daarom zal een groot deel van de bejegeningkwesities besproken worden onder overige problematiek arbeidsomstandigheden (paragraaf 6.3.2). Daarbij komt dat eenzelfde ervaring door de ene vrouw wel als vervelend zal worden ervaren en door de andere niet. Zoals opmerkingen die wellicht bedoeld zijn als grap (onderstaand voorbeeld).

Een van de geïnterviewde vrouwen: “Bij een beslissing over een patiënt zei mijn supervisor: ‘Laten we maar niet op jouw gevoel afgaan, want jij bent net bevallen en hebt allerlei hormonen in je lichaam. Laten we het evidence-based houden.’ Ik dacht ‘Wat is dit?’, maar ik nam het niet serieus want hij maakt wel vaker grappen. Er worden ook grappen over het kolven gemaakt, maar die zijn niet altijd negatief. Bijvoorbeeld: ‘Jij gaat nu kolven, wij gaan straks golfen’.Ik denk dan niet gelijk dat er op een negatieve manier over mij wordt gedacht. Deze ervaringen duid ik ook niet als discriminatie.”

De problemen die wel zijn opgenomen onder de noemer ‘mogelijke discriminatie op het gebied van arbeidsomstandigheden’, zijn ingedeeld in drie categorieën. Het gaat dan om openlijke kritiek op de zwangerschap of moederschap, ongewenste aanrakingen van de buik en het kritischer beoordelen van een werkneemster die in verwachting of pas bevallen is.

Van de 780 respondenten die in de periode 2007 tot 2011 zwanger zijn geweest ten tijde van een dienstverband, hebben 182 (23%) vrouwen een van de bovengenoemde situaties meegemaakt (tabel 8). In totaal zijn er 233 verschillende klachten over deze onderwerpen gerapporteerd, wat betekent dat sommige vrouwen meer dan één van dit soort problemen zijn tegengekomen.

De meest voorkomende klacht heeft betrekking op het kritisch beoordeeld worden. Bijna 15% van alle respondenten geeft aan dat haar functioneren tijdens of na haar zwangerschap kritischer



werd gevolgd dan daarvoor. Nog eens zo'n 5% geeft aan dat er openlijk kritiek werd geleverd op haar zwangerschap op de werkvloer. Daarnaast geeft ruim 10% van de respondenten aan dat zij te maken had met ongewenste aanrakingen van haar buik op de werkvloer. Hoewel het zo kan zijn dat collega's met dit laatste geen slechte bedoelingen hebben, kan er hierbij toch sprake zijn van discriminatie. Ongewenste aanrakingen kunnen namelijk als (seksuele) intimidatie worden aangemerkt.



Tabel 8: Ervaring met mogelijke discriminatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, naar type discriminatie

Situatie die op mogelijke discriminatie duidt bij arbeidsomstandigheden?	N	%	Ja, naar gebied *		
			N	%	
Ja*	182	23%			
			Kritiek	38	5%
			Ongewenste aanraking	79	10%
			Kritischer beoordeeld	116	15%
Nee	598	77%			
Totaal	780	100%			

*Meerdere antwoorden mogelijk, dus telt op tot meer dan 23%

Risicofactoren voor discriminatie bij arbeidsomstandigheden

Er zijn weinig factoren die kunnen voorspellen of een vrouw kans loopt om bij de arbeidsomstandigheden wegens zwangerschap of moederschap gediscrimineerd te worden. Wat wel uit lijkt te maken, is het verloop van de zwangerschap en de aard en duur van het dienstverband van de werkneemster. Wat betreft het verloop van de zwangerschap, geldt dat vrouwen vaker te maken krijgen met mogelijke discriminatie naarmate er meer sprake is van ziekte en complicaties. Hoe meer een werkneemster buiten haar verlof om afwezig is geweest vanwege ziekte tijdens haar zwangerschap, hoe meer zij te maken heeft gehad met mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden. Van de vrouwen die helemaal niet ziek zijn geweest heeft 18% te maken gehad met mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden, tegenover 34% van de vrouwen die meer dan twee maanden ziek zijn geweest (bijlage 1: tabel 20).





Uit de enquête blijken de volgende kenmerken geen invloed te hebben op het voorkomen van mogelijk onderscheid bij de arbeidsomstandigheden: geslacht van de leidinggevende, het aantal vrouwen op de vestiging en etnische afkomst van de werkneemster. Dit zelfde geldt voor beroepsniveau, het tijdstip van inlichten over de zwangerschap en of het om een leidinggevende functie gaat. Ook lijkt mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden gelijkmatig voor te komen in alle onderzochte sectoren, in bedrijven van alle grootten, en ongeacht de man-vrouw verdeling op de werkvloer.

6.3 Overige problematiek arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden

In deze paragraaf wordt ingegaan op problematiek op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die niet direct op discriminatie wijst.

Niet elke ervaring die onprettig is valt onder mogelijke discriminatie. Naast ervaringen die onder mogelijke discriminatie vallen, is in de enquête ook naar andere ervaringen gevraagd. Een deel van deze ervaringen kan verboden zijn bij andere wetgeving dan de gelijkebehandelingswetgeving, zoals de Arbeidstijdenwet. Het kan hierbij gaan om het ontzeggen van bepaalde rechten, zoals het bezoeken van een dokter onder werktijd bij een fulltime baan. In andere gevallen gaat het om problematiek die, afhankelijk van het specifieke geval, soms wel en soms niet onder mogelijke discriminatie valt. Wanneer een collega de taken van een werkneemster met verlof definitief overneemt, kan dat bijvoorbeeld met of zonder toestemming van de werkneemster zijn gebeurd. Een ander voorbeeld betreft het aantal gewerkte uren: in sommige gevallen is het een werkgever toegestaan een werkneemster te verbieden om meer of minder uren te gaan werken of om haar contract tijdens de zwangerschap te beëindigen. In andere gevallen is dit niet toegestaan.

Tot slot gaat het in deze paragraaf ook om handelingen die niet bij wet verboden zijn, maar wel als problematisch ervaren kunnen worden door zwangere en pas bevallen werkneemsters.

Bovengenoemde problemen kunnen zich in alle fasen van de zwangerschap op het werk voordoen: vóór het zwangerschapsverlof, bij het aanvragen van verlof, tijdens het verlof en na terugkeer. Voorafgaand aan het verlof kan een medewerkster bijvoorbeeld te maken krijgen met weinig mogelijkheden om flexibel te werken, met een te hoge werkdruk of met een negatieve houding van de werkgever en/of collega's. Bij het aanvragen van het verlof kan zij eveneens te maken krijgen met negativiteit en commentaar en het nalaten van de werkgever om goede afspraken te maken. Respondenten melden ook problemen tijdens het verlof, zoals het niet meer gebruik kunnen maken van bepaalde faciliteiten zoals een telefoon van het werk. Bij de terugkeer valt tevens te denken aan negativiteit en kritiek op de werkneemster op de werkvloer of een te hoge werklust. Maar ook de onmogelijkheid om borstvoeding te geven of te kolven op het werk of de onmogelijkheid om in dag- in plaats van nachtdiensten te werken.

"Ik heb zelf de zwangerschaps- en bevallingsuitkering moeten regelen, omdat de baas dit onzin vond. Ze zei dat ik geen hart voor mijn werk had en alleen op financieel voordeel uit was."

Hoewel dit soort problemen niet altijd in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving zijn, kunnen zij een grote impact hebben op de werkrelatie. Sommige respondenten geven zelfs aan dat zij ontslag hebben genomen naar aanleiding van de verslechterde werkrelatie. Een negatieve bejegening kan in strijd zijn met het verbod op discriminatie. Via een enquête is het echter moeilijk te achterhalen wat er precies is gezegd en of er daadwerkelijk sprake is van een wetsovertreding. Sommige ervaringen hebben gevolgen voor de gezondheid van de werkneemster zelf. Deze bredere problematiek wordt hieronder besproken.

In paragraaf 6.3.1 komen de overige problemen bij de arbeidsvoorwaarden aan bod. In paragraaf 6.3.2 de overige problemen bij de arbeidsomstandigheden.



“Dat ik zwangerschapsdiscriminatie heb ervaren heeft vooral te maken met mijn ziekteverzuim als gevolg van mijn zwangerschap en het feit dat ik aangepast werk behoefde. Achteraf gezien heb ik mij min of meer gedwongen gevoeld gedurende een langere periode meer hooi op mijn vork te nemen dan ik aankon. Soms vraag ik mij af of mijn bekkenklachten om deze reden nooit meer zijn overgegaan.”

6.3.1 Overige problemen arbeidsvoorwaarden

De overige problemen⁹ op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zijn onderverdeeld in zeven sub-categorieën:

1. Werkneemsters die een groot contract hebben en tijdens werktijd geen gelegenheid krijgen om voor controle naar de verloskundige te gaan
2. Het afnemen van voorzieningen tijdens verlof (zoals lease-auto, telefoon, onkostenvergoeding)
3. Slechte afspraken over terugkeer
4. Vervanger neemt taken/baan over (dit is alleen discriminatie wanneer dit tegen de wens van de zwangere werkneemster ingaat)
5. Ouderschapsverlof regelen gaat moeizaam
6. Zorgverlof regelen gaat moeizaam
7. Er is geen aanpassing van uren mogelijk

Ongeveer 53% van de vrouwen heeft problemen ervaren in een van de bovenstaande situaties (tabel 9). Het percentage van 53% is gebaseerd op alle werkende vrouwen in de enquête die in de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen (N=780). Dit terwijl niet alle werkende vrouwen te maken kunnen krijgen met bepaalde situaties. Dit geldt voor situatie 1 en 2: niet iedereen werkt 32 uur of meer en niet iedereen heeft extra voorzieningen. In figuur 4 staat voor elk van de zeven situaties weergegeven hoeveel vrouwen aangeven dit probleem ervaren te hebben.

Van de vrouwen die 32 uur of meer uur werken mag 22% niet onder werktijd naar de verloskundige (N=412; figuur 4). Van de vrouwen die tijdens hun werk gebruik maken van een lease-auto of telefoon- of onkostenvergoeding krijgen mag, 64% dit niet meer tijdens hun zwangerschapsverlof (N=239). Verder zijn er in 10% van de gevallen geen goede afspraken gemaakt met de werkgever over de terugkeer na het zwangerschapsverlof. Ongeveer 7% van de vrouwen geeft aan dat taken door haar vervanger zijn overgenomen en bij terugkomst niet aan haar worden teruggegeven of dat de vervanger de functie in zijn geheel heeft overgenomen.

Een iets kleinere groep (6%) ervaart problemen bij het regelen van het ouderschapsverlof wegens de houding van de werkgever. Bij het regelen van zorgverlof¹⁰ ervaart 22% van de vrouwen problemen vanwege de houding van de werkgever. Tot slot kan de werkneemster in 12% van de gevallen niet meer of minder uren gaan werken.

Eén van de geïnterviewde vrouwen vertelt: “Een verzoek om ouderschapsverlof had mijn werkgever nog niet eerder gehad. Ik had het verlof schriftelijk aangevraagd en toen moest ik op kantoor komen. Er werd moeilijk over gedaan, eigenlijk gewoon omdat ze niet wisten hoe ze ermee om moesten gaan. Ze wisten niet wat het voor hen betekende en of het hoge kosten met zich meebracht. Dat irriteerde, dat merkte ik. De gesprekken waren heel vervelend. De houding was: het kan niet, je eist teveel van ons en leg je er nou bij neer en wordt maar gewoon parttime.”

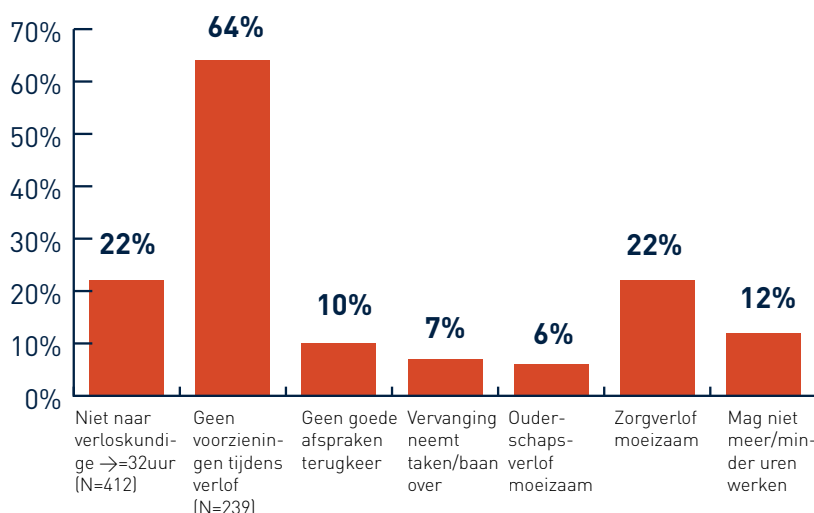
⁹ Zoals eerder omschreven betekent dit niet dat overige problematiek nooit om ervaringen kan gaan die onder mogelijke discriminatie vallen. Zij worden toch onder overige problematiek omschreven omdat de ervaringen bijvoorbeeld alleen onder bepaalde condities mogelijk discriminerend zijn. In het wettelijk kader (zie hoofdstuk 2) is dit voor een deel van deze problematiek verder toegelicht.

¹⁰ Ondanks dat zorgverlof niet specifiek bedoeld is voor kinderen, is er wel naar gevraagd omdat de verwachting is dat werkneemsters met kleine kinderen dit vooral voor hun kinderen zullen inzetten.



**Tabel 9: Overige problematiek arbeidsvoorwaarden**

Ervaring overige problematiek arbeidsvoorwaarden	N	%
Ja	417	53%
Nee	363	47%
Totaal	780	

Figuur 4: Ervaring met niet-discriminatoire problematiek arbeidsvoorwaarden, naar probleemgebied* (N=780)**

* Omdat niet alle problemen over dezelfde groep vrouwen gaan en vrouwen in meerdere categorieën moeilijkheden ervaren, kunnen de percentages niet opgeteld worden tot het totaal van 53% uit tabel 9

** Tenzij anders aangegeven

"Mijn leidinggevende stond het ouderschapsverlof toe, omdat dit verplicht is, maar vroeg mij vervolgens iedere week wanneer ik weer zou gaan werken."

Voor de situaties die op iedereen van toepassing zijn (laatste vijf categorieën uit figuur 4), is gekeken wat de risicofactoren zijn. Een uitgebreide omschrijving hiervan is te vinden in de bijlage (bijlage 1 tabel 21). Opvallend is dat juist voor vrouwen die al langere tijd bij hun werkgever werken, er geen goede afspraken zijn gemaakt over de terugkeer op het werk na het verlof. Vrouwen die korter dan een jaar in dienst zijn ervaren dit in 5% van de gevallen, tegen 17% van de vrouwen die langer dan tien jaar in dienst zijn. Wellicht komt dit doordat er met deze groep informeler wordt gewerkt. Verder hebben vrouwen die in een profit sector werken en vrouwen die vanwege de zwangerschap lang ziek zijn geweest, vaker problemen met het maken van goede afspraken over hun verlof. Wat betreft de vervanging valt op dat vrouwen die in een sector werken met veel mannelijke werknemers vaker aangeven dat de vervanger haar taken of baan overneemt dan vrouwen die in een vrouwensector werken. Problemen rondom het regelen van ouderschapsverlof lijken niet gerelateerd te zijn aan een van de onderzochte risicofactoren. Bij zorgverlof echter wel.

Vrouwen die langer dan tien jaar in dienst zijn ervaren bij het zorgverlof vaker problemen dan vrouwen die korter in dienst zijn. Ook ervaren vrouwen die complicaties hadden bij de bevalling of een kind hebben dat vaak ziek is vaker problemen bij het zorgverlof dan andere vrouwen. Dit laatste kan samenhangen met het feit dat deze vrouwen ook vaker een beroep op deze voorziening moeten doen.



Of vrouwen problemen ervaren bij meer of minder uren werken, speelt mee of de vrouw wel of geen leidinggevende functie heeft. Vrouwen die leidinggeven ervaren hierbij in 17% van de gevallen een probleem ten opzichte van 10% van de vrouwen die geen leidinggevende functie hebben. Dat het lastiger is voor werkneemsters met een leidinggevende functie om minder uren te werken dan voor vrouwen met een niet leidinggevende-functie blijkt ook uit de interviews met de werkgevers.

Ervaringen werkgevers

Kraamzorg

“Het is van belang om vanaf het begin betrokken te zijn en de vinger aan de pols te houden wanneer een vrouw zwanger is. Wanneer een van onze kraamverzorgers zwanger is vertellen ze dit meestal rond de drie maanden zwangerschap aan hun leidinggevende. Na de melding wordt er samen met de leidinggevende een gesprek gevoerd. Als er geen gezondheidsklachten zijn dan werkt de werkneemster door tot het verlof zoals vastgelegd in haar contract. Met de uitzondering dat ze geen nachtdiensten hoeft te draaien. Als er wel klachten ontstaan, dan gaat de leidinggevende na wat voor een klachten het zijn. Soms moet iemand dan minder werken, maar in andere gevallen kan er vervangend werk gedaan worden. Bijvoorbeeld op kantoor. Het is ook mogelijk dat een werkneemster meegaat met een collega of een stagiair zodat die de zwaardere taken overnemen en de zwangere kraamverzorgster bijvoorbeeld de voorlichting geeft aan het gezin. Soms wordt haar rooster aangepast zodat de werkneemster op regelmatige tijden kan werken. Er wordt per geval gekeken wat de beste optie is voor de werkneemster zodat ze minder snel uitvalt.”

Werkgevers benadrukten, zoals in bovenstaand voorbeeld, het belang van goede communicatie over het verloop van de zwangerschap. Zij herkenden ook een aantal van de problemen zoals die uit de enquête onder vrouwen naar voren komen. Vooral over het zorgverlof en de wens om minder uren te werken wordt veel gemeld door de werkgevers.

Zorgverlof

Ongeveer de helft van de geïnterviewde werkgevers zegt te merken dat vooral vrouwelijke werknemers gebruik maken van zorgverlof. Een enkele werkgever geeft aan het idee te hebben dat zorgverlof vooral eenzijdig wordt opgenomen door lagergeschoolde vrouwelijke werknemers met meer traditionele rolopvattingen. De problematiek wordt echter ook benoemd door werkgevers die voornamelijk hoogopgeleide werknemers in dienst hebben. Werkgevers die veel vrouwen in dienst hebben ervaren dat zij daardoor onevenredige lasten moeten dragen. Minstens drie werkgevers spreken hun vrouwelijke werknemers er ook op aan wanneer zij vaker zorgverlof opnemen, terwijl de indruk bestaat dat de mannelijke partner nooit zorgverlof opneemt. In deze gesprekken wijzen ze op de verantwoordelijkheid van de man.

Makelaar

“Het probleem van de werknemer hoeft niet altijd het probleem van de werkgever te worden. Soms kan een werknemer ook zelf zaken regelen. Eigen verantwoordelijkheid nemen. We hebben één collega gehad die altijd naar huis ging wanneer er iets met haar kind was. Haar man kon nooit of wilde niet. Toen heb ik wel gezegd dat het een beetje eerlijk verdeeld moet zijn tussen de man en vrouw. Het kan niet zo zijn dat wij als werkgevers hier altijd de lasten van moeten dragen. Die partner moet ook wat doen. De mannelijke collega's gaan minder snel weg wanneer er zorg nodig is. Dat is écht anders. Vrouwen nemen eerder die zorgtaken op zich dan mannen.”

Advocatenkantoor

“Bij ons op kantoor hebben we geen zorgverlof maar een breder inzetbaar calamiteitenverlof. Wanneer een kind bijvoorbeeld zijn been breekt en twee weken thuis moet blijven met het been omhoog, dan is het meestal de vrouw die thuis blijft. Er wordt bijna nooit aanspraak gemaakt op





het calamiteitenverlof van de man. Soms zeggen we ook weleens tegen een werkneemster dat ze dan iets moet regelen met haar man en dat het haar anders vrije dagen kost. Het calamiteitenverlof is namelijk ook aan een beperkt aantal uren gebonden. De mannelijke advocaten hier zijn nog nooit naar huis gegaan.”

Minimum aantal uren

Afhankelijk van het type baan vinden veel werkgevers het noodzakelijk om een minimum aantal uren te hanteren. Voor bepaalde beroepen speelt dit veel minder. Zo wordt het in de thuiszorg niet als problematisch gezien wanneer verzorgenden een klein dienstverband hebben. Bij dergelijke beroepen wordt soms geen expliciet minimum aantal uren vereist.

Thuiszorg

“De leeftijden in onze teams liggen vrij hoog. Vaak hebben mensen al lange dienstverbanden bij ons. Er zijn weinig mensen die vertrekken en we hebben juist behoefte aan jonge input. En ja dat is moeilijk te krijgen op deze markt. Ook omdat jonge meiden graag een fulltime contract willen. Maar dat zou bij ons betekenen dat ze in gedeeltes moeten werken: s’ morgens een paar uur en s’ avonds een paar uur. Een deeltijdfunctie is in dit werk dus ideaal, daardoor is het werk goed te combineren is met het moederschap.”

Bij een heel klein dienstverband vinden de andersoortige werkgevers de tijd die een werknemer nodig heeft om op de hoogte te blijven en de begeleiding die benodigd is naar verhouding te groot ten opzichte van de productie die geleverd kan worden. Voor andere banen, zoals hoge managementfuncties, wordt vaak een minimum van vier dagen gesteld.

Pensioenfondsen

“Binnen de organisatie zijn nu nog contracten van 8 of 16 uur. Op dit moment zijn we aan het praten over een minimaal aantal uren van 20 of 24 uur. Wij hebben het idee dat de effectiviteit groter is wanneer je 20 tot 24 uur werkt, omdat dit de binding met de organisatie vergroot en er relatief minder kosten in ‘overhead’ gaan zitten.”

6.3.2 Overige problematiek arbeidsomstandigheden

Problemen rondom arbeidsomstandigheden, vooral rondom bejegeningss kwesties, zijn vaak lastig objectief vast te stellen. Dit komt omdat omgangskwesties en zaken zoals werkdruk vaak niet aan één concrete situatie te binden zijn. Dit betekent niet dat er hierbij geen sprake is van discriminatie, maar vanwege de problemen rondom het vaststellen worden deze ervaringen onder de noemer ‘overige problematiek’ besproken. De geënquêteerde vrouwen is gevraagd naar drie typen problemen: vervelende bejegening, moeilijkheden rondom kolven of het geven van borstvoeding op het werk en naar hoge werkdruk in relatie tot gezondheidsrisico’s. In tabel 10 is te zien dat 54% van de vrouwen één van deze problemen heeft ervaren. De meeste problemen worden ervaren bij de omgang met collega’s en leidinggevendenden (49%). Verder ervaren 32% van de vrouwen moeilijkheden bij het kolven of het geven van borstvoeding op het werk. Wat betreft de werkdruk in relatie tot gezondheidsrisico’s zegt 14% van de vrouwen op dit vlak problemen te ervaren.

Bejegening

“Ik ben vervelend behandeld door mijn directe leidinggevende en de leidinggevende boven haar toen ik me na mijn verlof ziek had gemeld in verband met oververmoeidheid. Daarna ben ik gaan solliciteren bij een andere organisatie en daar ben ik aangenomen, ook nadat ik verteld had wat de reden was dat ik weg wilde bij mijn huidige werkgever.”

Er zijn tien vragen gesteld aan vrouwen over hun ervaringen in de omgang met collega’s en leidinggevendenden in relatie met hun zwangerschap. Hierbij is in figuur 5 een splitsing gemaakt tussen de zeven onderwerpen die als negatieve ervaring aangemerkt kunnen worden (nummer 1 tot en met 7) en drie items (A tot en met C) waarbij het van de vrouw afhangt of ze dit wel of niet als een probleem ziet. Het vaakst komt het voor dat leidinggevendenden geen aanpassingen willen



Tabel 10: Niet-discriminatoire arbeidsomstandigheden, naar probleemgebied

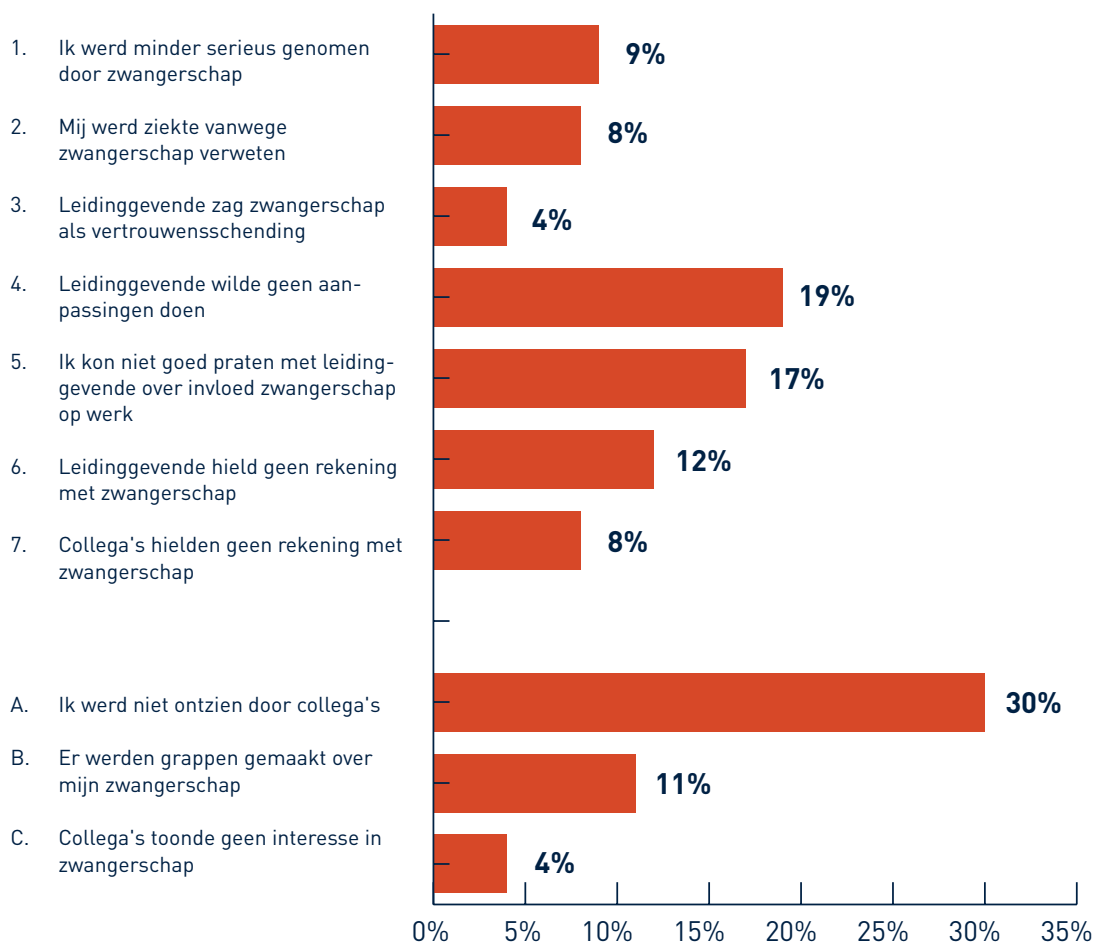
<i>Overige problematiek arbeidsomstandigheden meegemaakt?</i>	N	%	Ja, naar gebied *	N	%
Ja*	416	53%			
			Bejegening	249	32%
			Borstvoeding/kolven**	253	32%
			Hoge werkdruk/ gezondheidsrisico's	113	14%
Nee	364	47%			
<i>Totaal</i>	780	100%			

*Meerdere antwoorden mogelijk, dus telt op tot meer dan 53%

**Niet iedereen geeft borstvoeding. Daarom is dit een onderschatting

doen in verband met de zwangerschap van de vrouw (19%), gevolgd door vrouwen die niet goed met hun leidinggevende kunnen praten over de invloed van hun zwangerschap op het werk (17%), leidinggevendenden die geen rekening houden met de zwangerschap (12%), collega's die geen rekening houden met de zwangerschap (8%), minder serieus worden genomen vanwege de zwangerschap (9%), verwijten krijgen vanwege zwangerschapsgerelateerde ziekte (8%) en tot slot leidinggevendenden die de zwangerschap zagen als een schending van het vertrouwen (4%) (figuur 5).



**Figuur 5: Perceptie bejegening (N=780)**

Risicofactoren bij bejegening

In de interviews met vrouwen en in de opmerkingen die vrouwen bij de enquête maakten staan veel voorbeelden van onprettige bejegening. Vaak gaat het om onprettige bejegening die gerelateerd is aan een zwangerschapsgerelateerde ziekte. Dit komt ook overeen met de cijfers uit de enquête. Van de vrouwen die niet ziek zijn geweest vanwege zwangerschap heeft 26% één of meerdere van de zeven bejegeningproblemen ervaren. Dit loopt op tot 49% van de vrouwen die vanwege zwangerschap meer dan twee maanden ziek zijn geweest (bijlage 1: tabel 22). Er is ook een significant verschil tussen de vrouwen die een gecompliceerde bevalling hadden of een baby kregen die niet helemaal gezond was en vrouwen waarbij beide situaties niet aan de orde waren. Bij de eerste groep ervaart 39% problemen bij de bejegening, bij de tweede groep 27% (bijlage 1: tabel 22). Zoals in paragraaf 6.2 beschreven hangen deze risicofactoren ook samen met discriminatoire vormen van arbeidsomstandigheden.

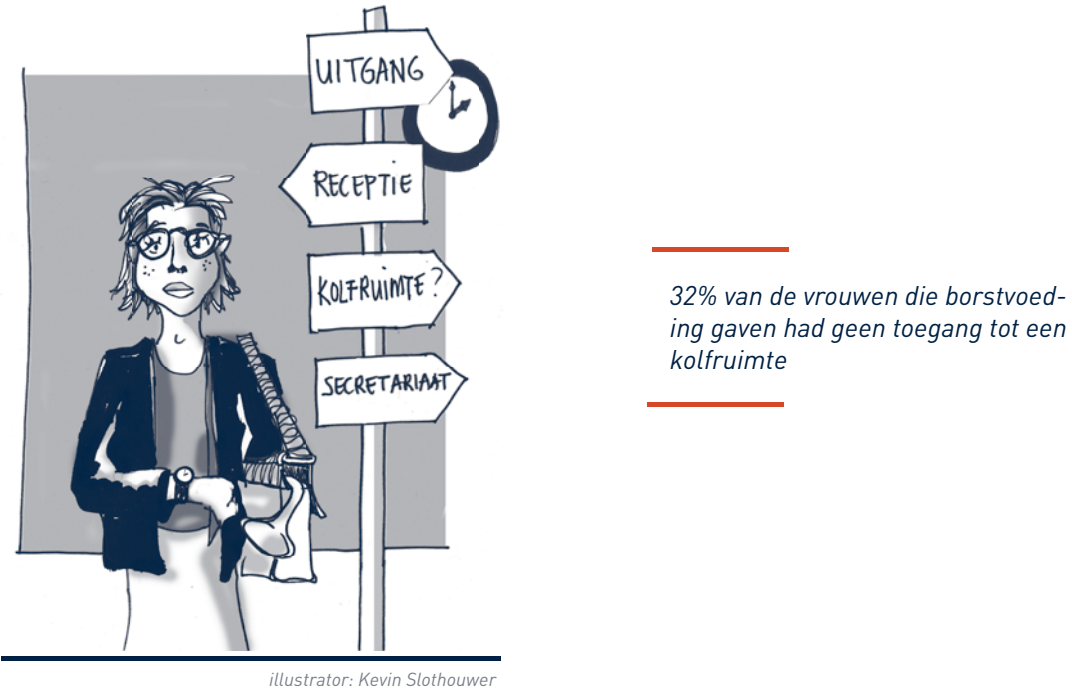
“Als ik me niet goed voelde, dan zag je gewoon aan mijn werkgeefster dat zij daar heel veel problemen mee had. Zij herinnerde me er telkens aan dat als ik niet kwam werken, dat ik dan al mijn collega's benadeelde. We hadden namelijk een collectieve eindejaarsuitkering. Bij ziekmeldingen ging die omlaag. Er werd steeds gezegd dat ik, ondanks hoe ik me voelde, er gewoon moest zijn, gewoon moest werken. Ik voelde mij hierdoor onder druk gezet.”

Borstvoeding/kolven

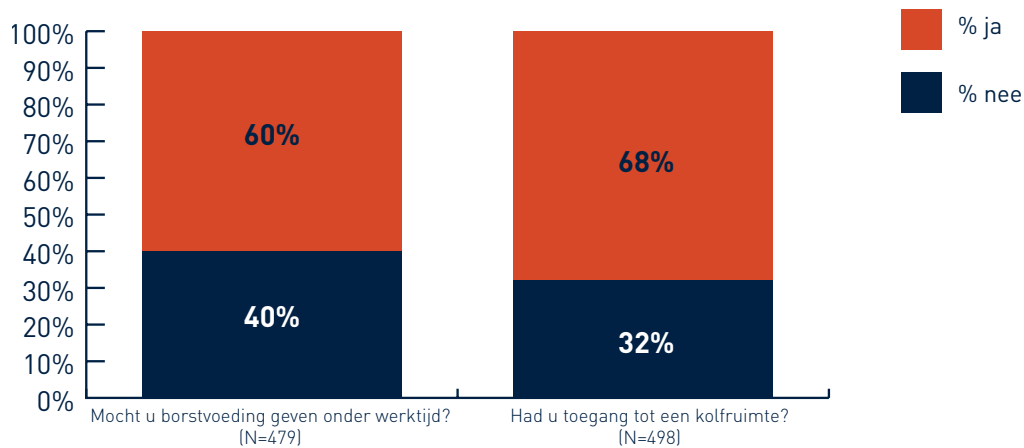
Van de totale groep werkende vrouwen geeft 32% aan dat ze problemen ervaren rondom het kolven of het geven van borstvoeding op het werk (tabel 10). Echter niet elke vrouw die aan de enquête meedeed gaf borstvoeding en niet bij elke vrouw was er sprake van een vaste werkplek



waar zij haar dagelijkse werkzaamheden uitoefende. Wanneer voor dit onderwerp alleen gekeken wordt naar de vrouwen op wie de vragen rondom borstvoeding van toepassing waren, vallen de percentages hoger uit. Hiervan geeft 40% aan dat zij geen tijd kregen om borstvoeding te geven onder werktijd en 32% geeft aan dat zij geen toegang hadden tot een kolfruimte op het werk (figuur 6). Er zijn geen duidelijke factoren in het type werk aan te wijzen die hier invloed op hebben (bijlage 1: tabel 22). Uit de verhalen van de werkgevers wordt duidelijk dat de mogelijkheid hiertoe vooral afhankelijk is van de organisatie en/of een vrouw veel externe werkzaamheden heeft. Daarom is het ook niet verwonderlijk dat achtergrondkenmerken van de vrouw geen invloed hebben op de mogelijkheid tot kolven of het geven van borstvoeding.



Figuur 6: Problemen rondom borstvoeding



"Na mijn zwangerschap ging de borstvoeding thuis ontzettend goed. Ik wilde op mijn werk afkolven, maar zat in het magazijn tussen de toiletrollen. Er was geen stopcontact en geen stromend water. Ook had ik maar 15 minuten pauze, wat veel te kort is voor kolven."





Werkgevers

Het is erg afhankelijk van het beroep of het de werkgever lukt om voldoende voorzieningen te treffen om te kunnen kolven of borstvoeding te geven. Voor een aantal is het geen probleem, zoals op een makelaarskantoor: *“Als een collega wil kolven wordt er niet opgezocht hoelang dat mag. Ze mag dat gewoon doen wanneer en hoelang ze wil. Ik werk met hoger opgeleid personeel waarbij ik er vanuit ga dat mensen daar geen misbruik van maken”*. Bij bepaalde beroepen is het lastig om tijd voor borstvoeding of kolven te regelen. Dat betekent niet dat het niet gebeurt. Zo geeft de directeur van een middelbare school aan dat het soms lastig is dat door het kolven of het geven van borstvoeding lessen overgenomen moeten worden, maar het wordt wel geregeld. Leidinggevenden in fysiek zware beroepen, zoals in de zorg, geven aan dat de combinatie werk en borstvoeding moeizaam verloopt. Dit komt doordat het organisatorisch problemen geeft (onderstaand voorbeeld) of omdat het lastig is voor werkneemsters die mensen thuiszorg verlenen (bijvoorbeeld bij kraamhulp of thuiszorg) om tussendoor ergens te kolven. Deze groep leidinggevenden zien dat werkneemsters wel graag borstvoeding willen geven, maar dat zij er in de praktijk sneller mee ophouden dan gepland.

In het ziekenhuis

“Het geven van borstvoeding is in dit vak lastig en ik vind het knap wanneer het de verpleegkundigen wel lukt. Het is organisatorisch erg moeilijk, omdat dan tijdens de dienst twee keer drie kwartier vervanging geregeld moet worden. Dat is nu niet mogelijk waardoor er een grote druk komt op de andere verpleegkundige die op de afdeling staat. Deze krijgt dan tijdelijk 10 patiënten in plaats van 5 onder zijn of haar verantwoordelijkheid. Ik zou mijn werkneemsters hier graag meer veiligheid in willen bieden, maar ik weet niet hoe ik dat zou moeten doen.”

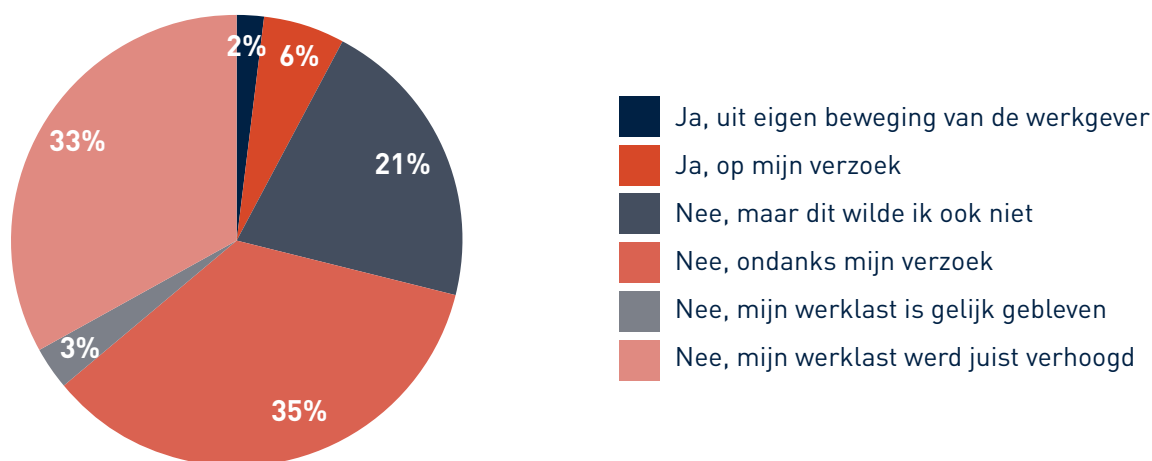
Hoge werkdruk/gezondheidsrisico's

De categorie werkdruk en gezondheidsrisico's bestaat uit drie verschillende onderdelen. De werkdruk tijdens de zwangerschap, gezondheidsrisico's voor moeder en kind vanwege het werk en de mogelijkheid om nachtdiensten in dagdiensten om te zetten. Van alle werkende vrouwen (N=780) heeft 14% met een van deze onderwerpen te maken gehad (tabel 10).

Werkdruk

Aan vrouwen is gevraagd of zij tijdens de zwangerschap een te hoge werkdruk hebben ervaren en of hier iets mee is gedaan (figuur 7). De antwoorden 'Nee, ondanks mijn verzoek' (3%) en 'Nee, mijn werklast is juist verhoogd' (2%) kan als problematisch worden geduid. De meeste vrouwen lijken echter tevreden op dit punt of hebben het, wanneer ze dat niet zijn, niet bij hun werkgever aangegeven.

Figuur 7: Is uw werklast vanwege uw zwangerschap aangepast? (N=780)





Gezondheidsrisico's

Werkgevers hebben de wettelijke plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor zwangere werkneemsters. Van alle werkende vrouwen geeft 6% aan dat hun eigen gezondheid en/of de gezondheid van hun kind tijdens het werk in gevaar is gekomen. Gezien de ernst van de stelling is gevraagd of vrouwen kunnen omschrijven op welke manier hun gezondheid in gevaar is gekomen. Dit varieert van stress en werkdruk tot hele specifieke situaties. Een aantal citaten van de vrouwen die gezondheidsrisico's hebben ervaren staan hieronder. Deze citaten zeggen enkel iets over de ervaringen van een aantal vrouwen. Op basis daarvan kan niet geconcludeerd worden of de werkgevers van deze vrouwen in deze gevallen tekort schoten in de bescherming.

"Door blootstelling aan agressieve psychiatrische cliënten"

"We hadden een brandoefening, waardoor mijn vliezen 's avonds zijn geknapt"

"Door fysiek zwaar werk heb ik last van bekkeninstabiliteit"

"Ik werk in de kinderpsychiatrie en ben door een kind in mijn rug geschopt waardoor ik uit de roulatie raakte en niet meer kon werken. Ik ben een maand voordat mijn verlof inging gestopt met werken."

"Door onbegrip van mijn leidinggevende had ik het gevoel dat ik door moest blijven werken, terwijl ik dit fysiek niet meer aankon. Hierdoor werd mijn bloeddruk te hoog en stond ik onder hoge spanning, wat weer slecht was voor de baby."

"Ik kreeg veel last van harde buiken, en bekkenproblemen, maar werd niet serieus genomen"

"Door stress en te veel reistijd had ik regelmatig harde buiken. Dit is uitgemond in vroegtijdige weeën waardoor ik vanaf 30 weken in het ziekenhuis ben beland en absolute bedrust moest houden. Het ging wel om een tweelingzwangerschap"

"Door veel stress is de groei niet optimaal geweest"

"In mijn werk als verpleegkundige op de afdeling longziekten kom ik in aanraking met medicatie, zoals antibiotica en inhalatiemedicatie. Ook liggen op de afdeling waar ik werk regelmatig mensen met besmettelijke infectieziekten. Ik ging daar dan wel beschermd naar binnen, maar het voelde voor mij toch erg vervelend om daarmee in aanraking te komen tijdens mijn zwangerschap."

"Ik had veel last van bloedingen en een te hoge bloeddruk. Toch moest ik cliënten verzorging bieden en vrij zwaar tillen."

Nachtdiensten

De laatste vraag die binnen dit onderdeel is gesteld, is of vrouwen dagdiensten in plaats van nachtdiensten mochten draaien. Zwangere vrouwen zijn volgens de Arbeidstijdenwet niet verplicht om in nachtdiensten te werken, tenzij de werkgever kan aantonen dat niet anders van hem geveerd kan worden. Dit geldt ook tijdens de eerste zes maanden na de bevalling. Een beperkt deel van de vrouwen heeft met nachtdiensten te maken. Gekeken naar die groep (N=107) geven 42 vrouwen (39%) aan dat zij niet de mogelijkheid hebben gekregen om alleen dagdiensten te draaien.

Werkgevers herkennen dat vrouwen soms met gezondheidsrisico's te maken hebben. Zo wordt er bij een advocatenkantoor gezegd *"de zwangere advocaten en de vrouwen in de managementfuncties lopen hier bij wijze van spreken gewoon met bekkeninstabiliteit rond. Die vinden dat ze gewoon nog even door moeten gaan, snap je?"* In de hogere functies wordt de verantwoordelijkheid hiervoor vooral bij de werkneemster zelf gelegd. Ook omdat dit vaker om functies gaat waarbij er meer flexibiliteit mogelijk is. Voor beroepen die lichamelijk zwaar zijn en waar minder flexibiliteit mogelijk is, raden sommige werkgevers aan om voordat er problemen ontstaan de werkdruk aan te passen (onderstaand voorbeeld).





Ziekenhuis

“In het beroep van verpleegkundige is doorwerken tot vier weken voor de bevalling veel te zwaar. Over het algemeen zie je dat de werkneemsters met 20 weken al klachten krijgen als rugklachten en bekkeninstabiliteit. Daarom begin ik tien weken voor de bevallingsdatum in het rooster werkneemsters over te boeken. Ik merk dat andere leidinggevenden dit niet doen, maar dat kost uiteindelijk veel meer stress voor de werkneemster maar ook voor de collega’s. Op deze manier hoef ik niet opnieuw te roosteren bij uitval van een werkneemster. In dit beroep is ook de moeilijkheid dat wanneer het werk te zwaar is er maar beperkte mogelijkheden zijn voor ondersteunend werk zoals administratief werk en opname- en ontslaggesprekken met patiënten. Uiteindelijk moeten er gewoon genoeg mensen op de afdeling staan voor de zwaardere dagelijkse verzorging.”

7 Verlenging contract/ontslag

Werkneemsters met een tijdelijk contract lopen meer risico dat hun contract niet wordt verlengd wanneer het contract afloopt in de periode tussen drie maanden zwangerschap en de bevalling. Van de vrouwen wier contract afloopt tijdens de zwangerschap of vlak daarna geeft 44% aan dat het contract niet is verlengd en dat zij vermoeden dat de zwangerschap hier een rol in heeft gespeeld. Van de vrouwen met een vast contract wordt 5% ontslagen. 3% is ontslagen en denkt dat haar zwangerschap en of moederschap daar een rol in speelde. Werken in een commerciële sector, ziekte tijdens de zwangerschap en het aantal kinderen spelen mee bij de kans om wegens zwangerschap of moederschap ontslagen te worden.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op ervaringen van zwangere vrouwen wier contract niet is verlengd of die tijdens de zwangerschap zijn ontslagen. Als een arbeidscontract wordt beëindigd of een contract niet wordt verlengd kunnen daar vele redenen voor zijn. Als zwangerschap of moederschap daar een rol bij speelt, is er sprake van discriminatie. Ook in kwesties waarin al vóór de zwangerschap sprake was van niet functioneren van de werkneemster en de zwangerschap een bijkomende reden is voor het ontslag, is er sprake van discriminatie. In dit hoofdstuk wordt weergegeven bij hoeveel vrouwen hierdoor het contract niet is verlengd (paragraaf 7.1) en hoeveel vrouwen vermoeden dat zij mede wegens zwangerschap of moederschap ontslagen zijn (paragraaf 7.2). Verder wordt de rol van verschillende mogelijke risicofactoren bij niet verlenging of ontslag belicht (paragraaf 7.3).

7.1 Niet verlengen contract

In totaal hadden 99 vrouwen een tijdelijk contract tijdens hun laatste zwangerschap. Bij 78 van hen liep het contract tijdens of vlak na de zwangerschap af (tabel 11). Bij 34 van hen werd het tijdelijke contract niet verlengd, waarbij de vrouw vermoedde dat haar zwangerschap of moederschap hier een rol bij speelde (44% van de 78 vrouwen met een tijdelijk contract dat afloopt).

Een respondent merkt hierover op: “Er zijn werkgevers die weigeren om een vast contract te geven wanneer je een kind hebt en/of nog een kinderwens hebt. Ik werk bij een klein familiebedrijf. Mij is een vast contract geweigerd omdat ik nog jong ben. Bij een eventuele zwangerschap willen ze mij niet doorbetalen.”

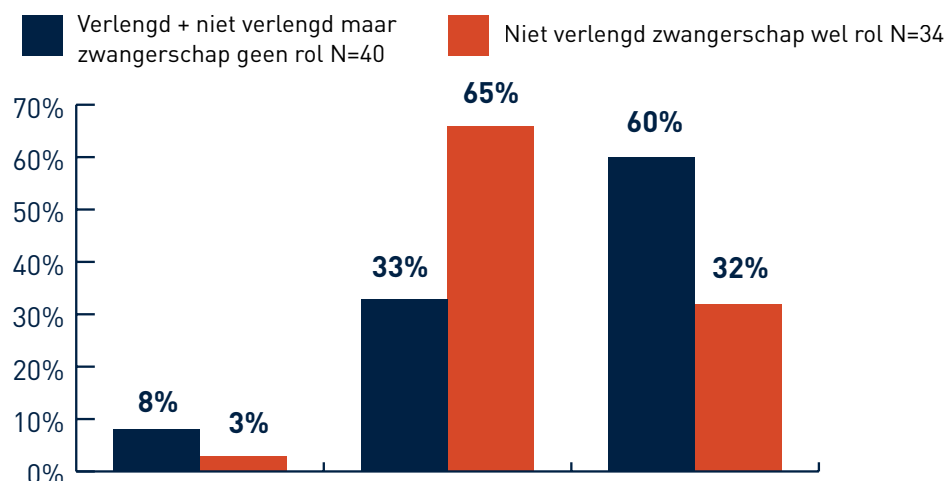


Tabel 11: Vermoeden dat zwangerschap een rol speelde bij niet verlengen van tijdelijk contract

<i>Tijdelijk contract liep af tijdens/ vlak na zwangerschap</i>	Aantal	%	Ja, tijdelijk contract is niet verlengd, naar vermoeden dat zwangerschap een rol speelde	Aantal	%
Ja, tijdelijk contract is niet verlengd	47	47%	Niet	13	13%
			Een kleine rol	1	1%
			Een rol	4	4%
			Een grote rol	7	7%
			Een zeer grote rol	22	22%
Ja, is verlengd/ omgezet in vast contract	31	31%			
Nee, liep niet in die periode af	21	21%			
<i>Totaal</i>	99	100			

Vrouwen die vermoeden dat hun contract niet verlengd werd mede vanwege de zwangerschap (N=34) hebben significant vaker een contract wat afloopt tussen de 12e week van de zwangerschap en de bevalling. Dit in vergelijking met vrouwen bij wie het contract verlengd is en vrouwen waarbij het contract niet verlengd is, maar de reden hiervoor niet bij de zwangerschap leggen (N=44) (figuur 8). Dit kan verklaard worden door de naderende afwezigheid vanwege het zwangerschapsverlof en de daarbij behorende druk op de organisatie. Leidinggevenden kunnen hierdoor sneller geneigd zijn om het contract niet te verlengen. Daarentegen zou ook gesteld kunnen worden dat vrouwen die geen verlenging krijgen in deze fase van de zwangerschap sneller zullen vermoeden dat zwangerschap hier een rol bij speelde. Het is immers de fase dat de leidinggevende ook vaker op de hoogte is van de zwangerschap. Om dit uit te sluiten is ook getoetst of de periode waarin het contract afloopt verschilt tussen de groep die een verlenging heeft gekregen (N=31) en de groep die dit niet heeft gekregen (N=47). Ongeacht of de vrouwen die geen verlenging krijgen denken dat zwangerschap daarbij een rol speelt. Ook in dat geval blijkt dat bij de groep waar het contract niet verlengd wordt, het contract significant vaker (eenzijdige toetsing) afloopt in de periode tussen 12 weken en de bevalling (bijlage 1: tabel 23). Dit is een sterke indicatie dat werkgevers wel degelijk de zwangerschap (of de periode waarin deze verkeerd) laten meespelen in het besluit om het contract wel of niet te verlengen.

Figuur 8 Aflopen contract naar verlenging fase en rol van zwangerschap





Ervaring van een respondent: "Na het aflopen van mijn tijdelijke contract ben ik drie maanden later weer bij dezelfde werkgever in dienst getreden. Dit was zes weken na mijn bevalling."

Werkgevers

De meeste werkgevers geven aan dat tijdelijke contracten, wanneer het werk het toelaat, gewoon verlengd worden. Een paar werkgevers geven aan dat de zwangerschap wel kan meewegen bij de beslissing om het contract te verlengen. De reden van deze werkgevers hiervoor is dat de zwangerschap lastig te combineren is met de organisatie van het werk.

Universiteit

"Een werkneemster was zwanger en ik wist dat op het moment van verlenging eigenlijk haar verlof zou ingaan. Als ik haar contract had laten aflopen, dan had ze gewoon in haar vrije tijd met verlof moeten gaan. Toen overwoog ik wel heel even om haar pas na het hele baby-gebeuren aan te nemen. Toch heb ik haar uiteindelijk wel direct die verlenging gegeven, omdat ik dat wel een nette gang van zaken vond."

7.2 Ontslag

Van de 681 vrouwen die ten tijde van hun laatste zwangerschap een vaste baan in loondienst hadden, zijn er 37 (5%) ontslagen. Het grootste deel daarvan is vlak na de bevalling ontslagen (31 vrouwen) en een kleiner deel tijdens de zwangerschap (zes vrouwen).

In tabel 12 is aangegeven in hoeverre vrouwen die ontslagen zijn het vermoeden hebben dat hun zwangerschap of moederschap daar een rol in heeft gespeeld. Het merendeel (21 van de 37 vrouwen) vermoedt dat dit inderdaad een rol speelde. Dit is een inschatting van de vrouw. Er kan dus niet met zekerheid gezegd worden of er van discriminatie sprake is geweest.

Tabel 12: Ontslag naar vermoeden dat zwangerschap of moederschap een rol speelde bij ontslag

<i>Tijdelijk contract liep af tijdens/ vlak na zwangerschap</i>	Aantal	%	Ja, tijdelijk contract is niet verlengd, naar vermoeden dat zwangerschap een rol speelde	Aantal	%
Ja, tijdelijk contract is niet verlengd	37	5%	Niet	13	2%
			Een kleine rol	4	1%
			Een rol	5	1%
			Een grote rol	6	1%
			Een zeer grote rol	6	1%
			Onbekend	3	0%
Ja, is verlengd/ omgezet in vast contract	644	95%			
Nee, liep niet in die periode af	681	100%			



Werkgevers

Enkele geïnterviewde werkgevers zeggen dat zij ooit een vrouw die in verwachting of net bevallen was hebben ontslagen. Zij geven aan dat daar andere redenen aan ten grondslag lagen dan de zwangerschap of moederschap, in de meeste gevallen het functioneren van de vrouw.

7.3 Invloed van mogelijke risicofactoren bij niet-verlenging of ontslag

Bij zowel ontslag als niet-verlenging wegens zwangerschap is gekeken welke risicofactoren¹¹ hierop van invloed zijn (bijlage 1: tabel 24). Dit is gedaan voor de groep vrouwen met een tijdelijk contract en voor de groep met een vast contract. De factoren sector, ziekte tijdens zwangerschap en het aantal kinderen hebben op één of beide van die groepen een significante invloed. Deze risicofactoren worden hierna uitgebreider besproken.

7.3.1 Sector

De kans om ontslagen te worden of om geen verlenging te krijgen, is verschillend voor vrouwen die in de profit of in de non-profit sector werken. Van de 312 vrouwen met een vast contract in de profit sector geven er 16 aan (mede) vanwege zwangerschap ontslagen te zijn (5%), ten opzichte van 5 van de 359 vrouwen (1%) die werkzaam waren in de non-profit sector. Ook voor de kans op niet verlenging wegens zwangerschap, is de sector van belang. In de profit sector is deze kans 64%, terwijl deze in de non-profit sector 32% bedraagt (bijlage 1: tabel 24).

7.3.2 Ziekte wegens zwangerschap

Net als bij de arbeidsomstandigheden is zwangerschapsgerelateerde ziekte ook bij ontslag een factor die de kans op mogelijke discriminatie vergroot. Vooral bij langdurige ziekte wegens de zwangerschap is de kans op ontslag groot. De kans om (mede) wegens zwangerschap ontslagen te worden varieert van 2% bij de vrouwen die helemaal niet ziek zijn geweest tot 8 % bij de vrouwen die langer dan twee maanden van het werk hebben moeten verzuimen (bijlage 1: tabel 24).

Eenzelfde patroon is zichtbaar bij de vrouwen die wegens zwangerschap geen verlenging van hun contract hebben gekregen, al is dit niet significant. Van de vrouwen wier contract afliep en die niet ziek waren geweest, werd in 36% van de gevallen het contract niet verlengd. Bij de vrouwen die meer dan twee maanden ziek waren geweest, is in 83% van de gevallen het contract niet verlengd (bijlage 1: tabel 24).

7.3.3 Aantal kinderen

Hoe meer kinderen een vrouw heeft, hoe minder kans zij heeft ontslagen te worden wegens zwangerschap (bijlage: tabel 24). Werkneemsters die zwanger waren van hun eerste kind meldten in 5% van de gevallen dat zij ontslagen zijn en dat de zwangerschap daar een rol in speelde. Bij vrouwen die al twee of meer kinderen hadden tijdens de laatste zwangerschap is dit 1%. Dit is enerzijds een verrassing, omdat verwacht zou kunnen worden dat vrouwen met een groter gezin door privégedrukte zich minder op het werk kunnen toelagen, waardoor het risico op ontslag toeneemt. Aan de andere kant kan er sprake zijn van een selectie-effect doordat niet twee dezelfde groepen worden vergeleken. Vrouwen die goed in staat zijn werk en zorg te combineren en/of een werkgever hebben die hier goed mee omgaat, blijven werken. Een deel van de vrouwen waarbij dit minder goed verloopt, kan hierdoor na het eerste kind gestopt zijn met werken. In dat

11 De volgende factoren zijn hierin meegenomen: lengte dienstverband, grootte dienstverband, het aantal mensen in dezelfde functie, de grootte van de organisatie, het geslacht van de leidinggevende, wanneer is de leidinggevende ingelicht, hoeveel kinderen had de vrouw tijdens laatste zwangerschap, de afkomst, het beroepsniveau, of het om een leidinggevende functie gaat, de sector, de man/vrouw verhouding op de vestiging, ziekte door zwangerschap en complicaties bij de bevalling/gezondheid baby.





geval zou er sprake zijn van een schijnverband. Het aantal kinderen verlaagt niet de ontslagkans; maar de groepen vrouwen (en/of hun werkgevers) die vergeleken worden verschillen op een belangrijk punt. Het zou namelijk ook kunnen dat vrouwen die in verwachting zijn van een tweede of derde kind zijn gaan werken bij werkgevers die goede mogelijkheden bieden om werk en zorg te combineren. Deze werkgevers zullen waarschijnlijk minder snel wegens zwangerschap discrimineren.¹²

Uitzendbureau

“Alweer zwanger joh’. Die reactie kan zowel bij directe collega’s als bij de manager voorkomen. Dat zit hem puur in de balans van belangen. Zo denkt iedereen: wat stop je in een deal en wat haal je eruit? Wat stopt de medewerker in de deal en wat stopt de werkgever in de deal? Als iemand in een periode van drie à vier jaar door meerdere zwangerschappen lange periodes afwezig is door bevallingsverlof, zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof, ja dan merk je wel dat men een onevenwichtigheid ervaart in die deal. Het is lastig om specifiek beleid te maken om dat op te lossen. Het is een constatering en ik denk dat het wel belangrijk is om dat in zo’n geval te benoemen. Vaak wordt er alleen over de inhoud van het werk gesproken, maar iets wat meer met de relatie en de onderstroom daarin te maken heeft bespreken we niet.”

8 Overzichtshoofdstuk mogelijke discriminatie

In de hoofdstukken 4 tot en met 7 zijn voor alle terreinen van de arbeid de situaties die op discriminatie wijzen ter sprake gekomen. In dit hoofdstuk wordt een kort overzicht gegeven van de mogelijke discriminatie op het werk (paragraaf 8.1) met de risicofactoren die op dat terrein de kans op mogelijke discriminatie vergroten (paragraaf 8.2). In paragraaf 8.3 worden deze risicofactoren naast de resultaten van de buitenlandse onderzoeken gelegd.

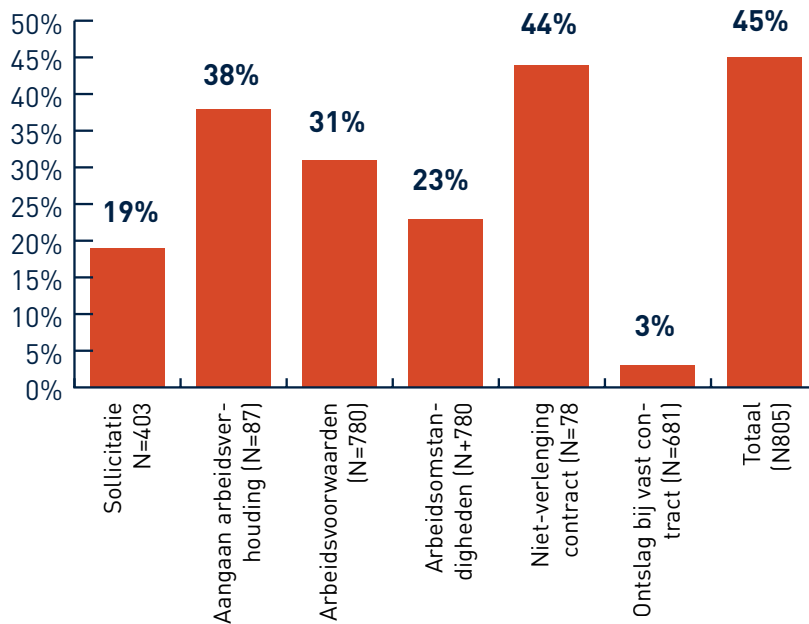
8.1 Overzicht mogelijke discriminatie per terrein van de arbeid

In figuur 9 is te zien dat de kans dat een sollicitante of medewerkster geconfronteerd wordt met mogelijke discriminatie varieert naar het terrein van de arbeid. Bij het lezen van dit figuur moet er rekening mee gehouden worden dat het steeds om een andere groep vrouwen gaat. Dat is ook de reden waarom, ondanks dat 44% van de vrouwen een ervaring heeft die op discriminatie wijst bij de verlenging van het contract, in totaal 45% een ervaring heeft gehad op een van de terreinen van de arbeid. Niet iedereen heeft een tijdelijk contract tijdens de laatste zwangerschap, dus niet iedereen loopt het risico om wegens zwangerschap geen verlenging te krijgen. Vooral wanneer vrouwen op het punt staan een contract te tekenen en wanneer het tijdelijke contract afloopt is het risico op mogelijke discriminatie het grootst.

¹² Er is gecontroleerd of het verband tussen een kleinere ontslagkans en meer kinderen niet eigenlijk veroorzaakt wordt doordat vrouwen met meerdere kinderen gemiddeld langer in dienst zijn. En dat vrouwen met een langer dienstverband minder vaak ontslagen worden. Alhoewel vrouwen met meerdere kinderen wel iets langer in dienst zijn, bestaat onafhankelijk daarvan een invloed van het aantal kinderen op de kans om ontslagen te worden.



Figuur 9: Kans op discriminatie, naar terrein arbeid



8.2 Risicofactoren mogelijke discriminatie

Er is een aantal factoren dat geen invloed heeft op de kans dat vrouwen met mogelijke discriminatie te maken hebben gehad op het werk. Zo hebben etnische afkomst, de grootte van het bedrijf, het aantal werknemers in dezelfde functie en het moment van inlichten van de leidinggevenden op geen van de terreinen invloed (bijlage 1: tabel 32). Een leidinggevende functie hebben, een mannelijke leidinggevende, werken in de profit sector, werken met weinig vrouwen op de vestiging, zwangerschapsgerelateerde ziekte en een gecompliceerde bevalling en/of problemen met de gezondheid van de baby vergroten op een of meer terreinen het risico op mogelijke discriminatie.





Tabel 13: Overzicht risicofactoren naar terrein van de arbeid

	Arbeidsvoorwaarden							
	Werving en selectie	Aanbieden van contract	Vertof	Terugkeer	Overig	Arbeidsomstandigheden	Niet verlengd	Ontslag
Tijdelijke baan			+		+	+		
Lengte arbeidsverhouding			-	+		-		
Werkloosheid voor zwangerschap	+							
Aantal uren contract			U	+				
Aantal mensen in dezelfde functie								
Omvang organisatie								
Leidinggevende man					+			
Leidinggevende vroeg over zwangerschap ingelicht								
Kinderen tijdens laatste zwangerschap				-	+			-
Afkomst autochtoon								
Beroepsniveau		-						
Leidinggevende functie				+	+			
Profit sector		+			+		+	+
Weinig vrouwen op vestiging					+			
Ziekte door zwangerschap				+	+	+		+
Complicaties bevalling/gezondheid baby				+		+		

+ = significant meer kans op discriminatie op dit terrein

- = significant minder kans op discriminatie op dit terrein

U = significante relatie maar niet lineair

8.3 Risicofactoren in perspectief

In hoofdstuk 3 is ingegaan op de bevindingen uit Engels en Belgisch onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie. Daaruit kwam een aantal factoren naar voren die de kans op discriminatie zou vergroten. Deze komen deels overeen met de bevindingen uit dit onderzoek. De positieve samenhang tussen mogelijke discriminatie en het werken in de profit sector die in het Engelse en Belgische onderzoek gevonden werd, blijkt in Nederland ook op meerdere subterreinen van de arbeid te bestaan. De positieve relatie tussen het aandeel mannen in een organisatie en het hebben van een mannelijke leidinggevende dat in de buitenlandse onderzoeken werd gevonden, werd in Nederland slechts op één deelterrein bevestigd. Namelijk bij de overige arbeidsvoorwaarden waar onder andere de beloning onder valt. Andere eerder gevonden verbanden worden in dit onderzoek niet bevestigd. Zo blijkt de grootte van de organisatie in dit onderzoek niet samen te hangen met mogelijke discriminatie op een van de onderzochte subterreinen. Dit in tegenstelling



tot de bevindingen uit het Engelse onderzoek.

Daarnaast blijkt er een aantal risicofactoren te zijn die niet in de andere onderzoeken naar voren komt, maar in deze studie wel blijkt samen te hangen met de kans om mogelijke discriminatie mee te maken. Het hebben van een tijdelijk contract, het hebben van een leidinggevende functie, het zwangerschapsgerelateerde ziekteverzuim en een gecompliceerde bevalling of gezondheidsproblemen van het kind, hangen op meerdere terreinen positief samen met de kans om situaties te hebben meegemaakt die op discriminatie duiden.

9 Het herkennen van discriminatie

Niet iedereen die een situatie heeft meegemaakt die op mogelijke discriminatie wijst voelt zich ook gediscrimineerd op dat terrein. Of een situatie als mogelijke discriminatie herkend wordt verschilt erg per terrein. Situaties bij het aangaan van een arbeidsverhouding en bij het niet verlengen van het contract/ontslag die op mogelijke discriminatie wijzen, worden het vaakst als zodanig herkend. Vervolgens is gekeken op hoeveel terreinen vrouwen zich gediscrimineerd voelen. Dan blijkt dat vrouwen zich significant vaker gediscrimineerd voelen als zij in de profit sector werken, hun leidinggevende laat inlichten over de zwangerschap en als zij door zwangerschapsgerelateerde ziekten veel afwezig zijn geweest. Aan de andere kant ervaren vrouwen die veel collega's hebben met dezelfde functie en vrouwen met een vast contract op significant minder terreinen discriminatie.

In eerdere hoofdstukken is aangegeven dat niet elke vervelende ervaring rondom zwangerschap of moederschap op het werk onder discriminatie valt. Andersom kan het ook zo zijn dat voorvallen die mogelijk onder discriminatie vallen niet als zodanig worden herkend. Aan de vrouwen is op verschillende subterreinen van de arbeid gevraagd of zij naar hun eigen inschatting gediscrimineerd zijn. Deze eigen inschatting leggen we naast de concrete situaties uit de vorige hoofdstukken. Op die manier is te achterhalen of vrouwen die te maken hebben gehad met mogelijke discriminatie dit als discriminatie herkennen. In paragraaf 9.1 wordt ingegaan op de mate waarin discriminatie wordt herkend. In paragraaf 9.2 wordt ingegaan op welke vrouwen zich wanneer gediscrimineerd voelen.

9.1 Herkennen van discriminatie naar terrein van de arbeid

In de meerderheid van de gevallen wordt een mogelijk discriminatoire ervaring niet als discriminatie gezien. Van alle vrouwen die gewerkt en/of gesolliciteerd hebben (N=805), heeft 45% een ervaring gehad die op discriminatie duidt (figuur 9). Van deze groep zegt slechts 36% gediscrimineerd te zijn op één van de terreinen van de arbeid. Het verschilt per terrein hoe makkelijk de mogelijke discriminatie wordt herkend¹³. Mogelijke discriminatie wegens zwangerschap bij ontslag of bij het niet verlengen van het contract wordt het vaakst als discriminatie herkend, namelijk door 76% van de vrouwen. Ook de mogelijke discriminatie wegens zwangerschap bij het aangaan van een arbeidsverhouding wordt door bijna de helft van de vrouwen als discriminatie gezien (48%). Dit is ook begrijpelijk gezien de impact en het feit dat het om een concrete situatie gaat.

Het minst vaak worden ervaringen die op discriminatie bij het verlof duiden als discriminatie herkend (10%). Dit gaat om vrouwen die niet zelf hun verlofdata konden kiezen omdat de werkgever hier niet aan meewerkte en om vrouwen die gedurende hun zwangerschapsverlof bepaalde werkzaamheden moesten voortzetten of afmaken. Wellicht is de reden hiervoor dat het om

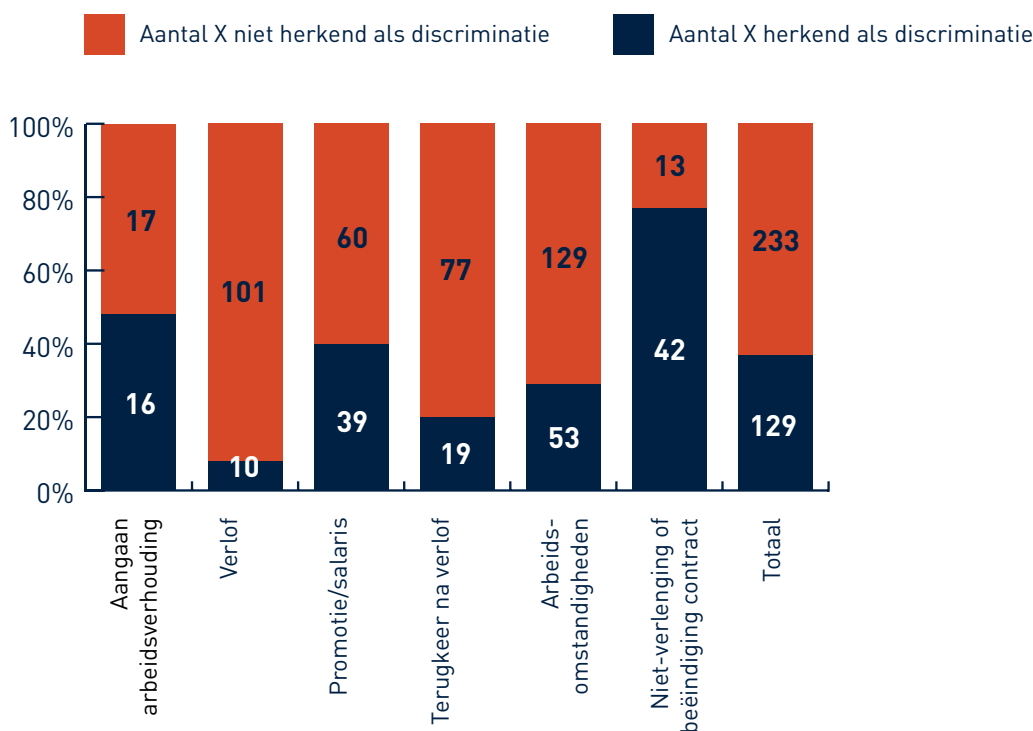
¹³ Het is niet mogelijk om bij alle soorten discriminatoire ervaringen te kijken of de vrouwen dit zelf ook als discriminatie duiden, omdat hier niet bij alle typen discriminatie naar is gevraagd. Dit geldt bij discriminatie bij de werving en selectie.





situaties gaat waarbij de werkneemster zich makkelijker kan verplaatsen in het standpunt van haar werkgever.

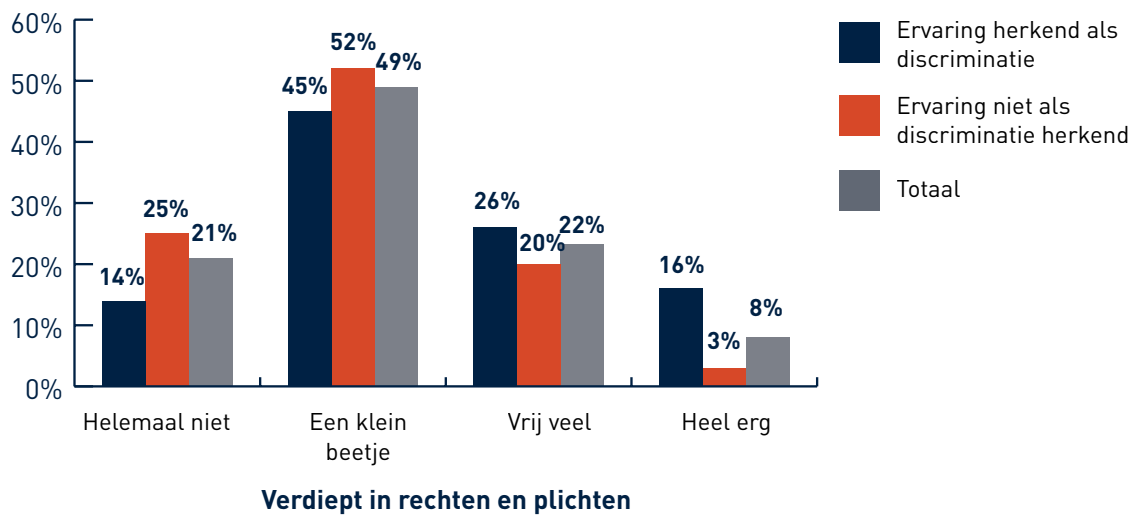
Figuur 10: Mogelijke discriminatie naar herkenning van die discriminatie



Aan de vrouwen is gevraagd in hoeverre zij zich verdiept hebben in hun rechten en plichten als zwangere werkneemster. Of ze zich verdiept hebben is afgezet tegen het kunnen herkennen van een discriminatie ervaring (figuur 11). Hieruit blijkt dat vrouwen die zich 'vrij veel' of 'heel erg' hebben verdiept in hun rechten en plichten, ervaringen die op discriminatie wijzen significant beter als discriminatie herkennen dan vrouwen die zich hier minder in hebben verdiept. In totaal heeft 70% van de vrouwen met een ervaring die op discriminatie wijst zich niet of een klein beetje in haar rechten en plichten verdiept. Gezien de invloed op het kunnen herkennen van discriminatie is het wenselijk dat vrouwen beter over dit onderwerp geïnformeerd worden. Vooral vrouwen met een lager beroepsniveau en vrouwen met een kleiner arbeidscontract blijken zich minder vaak verdiept te hebben in hun rechten en plichten.



Figuur 11: Het zich verdiepen in de rechten en plichten afgezet tegen het herkennen van discriminatie (N=361: alle vrouwen met een ervaring die op discriminatie wijst).



9.2 Wie voelt zich gediscrimineerd?

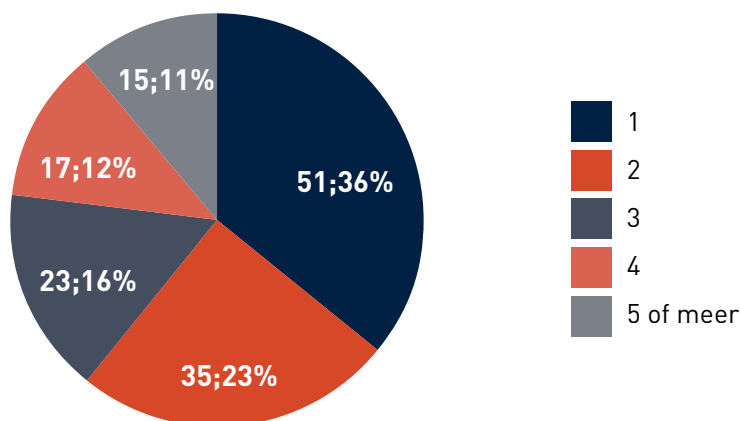
In de vorige paragraaf is beschreven dat maar een deel van de vrouwen hun mogelijk discriminatoire ervaringen als discriminatie herkennen¹⁴. Van de groep vrouwen die wel aangeeft gediscrimineerd te zijn, voelt ongeveer tweederde deel zich op meer dan één terrein gediscrimineerd (figuur 12). De vraag is of bepaalde groepen vrouwen zich vaker gediscrimineerd voelen dan andere. Er is een aantal factoren dat samenhangt met het aantal terreinen waarop iemand zich gediscrimineerd voelt (bijlage 1: tabel 25). Omdat ook de invloed van baankenmerken is gemeten, zijn alleen vrouwen die tijdens hun zwangerschap een baan hadden in deze analyse meegenomen. Een aantal kenmerken hangt positief samen met het aantal terreinen waarop vrouwen zich gediscrimineerd voelen. Zo stellen vrouwen significant vaker gediscrimineerd te zijn als zij in de profit sector werkzaam zijn, als zij hun leidinggevende laat inlichten over de zwangerschap en als zij door zwangerschapsgelateerde ziekten veel afwezig zijn geweest. Aan de andere kant ervaren vrouwen die veel collega's hebben met dezelfde functie en vrouwen met een vast contract op significant minder terreinen discriminatie (bijlage 1: tabel 25). Het is opvallend dat deze factoren wel invloed hebben op het gevoel van discriminatie. In eerdere hoofdstukken bleek namelijk dat de risicofactoren 'tijdstip inlichten van de leidinggevende' en 'het hebben van veel collega's in dezelfde functie' niet samenhangen met mogelijke discriminatie op de verschillende terreinen van de arbeid (tabel 13).

¹⁴ Het omgekeerde is ook mogelijk: vrouwen kunnen zich gediscrimineerd voelen zonder dat daar een situatie aan ten grondslag ligt die duidelijk onder discriminatie valt. Dit komt echter niet vaak voor (slechts 12x). Daarnaast zijn alle situaties die alleen in sommige gevallen discriminatoir van aard zijn niet als discriminatie benoemd. Hierdoor kan ook in deze 12 gevallen niet vastgesteld worden of deze vrouwen zich ten onrechte gediscrimineerd voelen.





Figuur 12: Aantal terreinen waarop discriminatie is ervaren (N=144)



10 Meldingsbereidheid vrouwen

Een kwart van de vrouwen (26%) die zich gediscrimineerd heeft gevoeld wegens zwangerschap of moederschap meldt dit. Redenen om geen melding te doen zijn de vrees dat een klacht weinig oplevert, vermoeidheid door zwangerschap, dat het stress oplevert en dat zij bang zijn als gevolg van de klacht benadeeld te worden (victimisatie). De vrouwen die wel melden doen dit vooral bij hun leidinggevende en/of collega's en in iets mindere mate bij andere personen/partijen binnen of buiten de organisatie waarvoor zij werken. De meldingen leiden niet altijd tot een verbetering van de situatie.

De vrouwen die over discriminatie een klacht indienen verschillen in een aantal opzichten van de vrouwen die wel met mogelijke discriminatie te maken krijgen maar dit niet melden. Het meldingsgedrag hangt samen met het aantal dienstjaren van vrouwen bij hun werkgever ten tijde van de zwangerschap, de commercialiteit van de sector waarbinnen zij werken en de mate waarin vrouwen het idee hebben dat zij over kennis beschikken van hun rechten en plichten als zwangere werknemer.

In paragraaf 9.1 is aangegeven dat slechts een deel van de vrouwen die een ervaring heeft gehad die op discriminatie duidt dit als discriminatie omschrijft. In totaal voelden 141 vrouwen van de 807 (17%) zich op één of meerdere gebieden van de arbeid gediscrimineerd vanwege de zwangerschap, moederschap of kindervens.

Aan deze vrouwen is gevraagd of zij melding hebben gedaan van deze ervaring. Het blijkt dat 37 vrouwen (26% van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelden) de mogelijk discriminatoire ervaring hebben gemeld. In paragraaf 10.1 wordt omschreven welke redenen vrouwen hebben om melding te doen. Paragraaf 10.2 gaat in op de instanties waar gemeld wordt. Paragraaf 10.3 gaat over het effect van de melding. Paragraaf 10.4 gaat in op de redenen om niet te melden en paragraaf 10.5 op welke vrouwen melding doen.



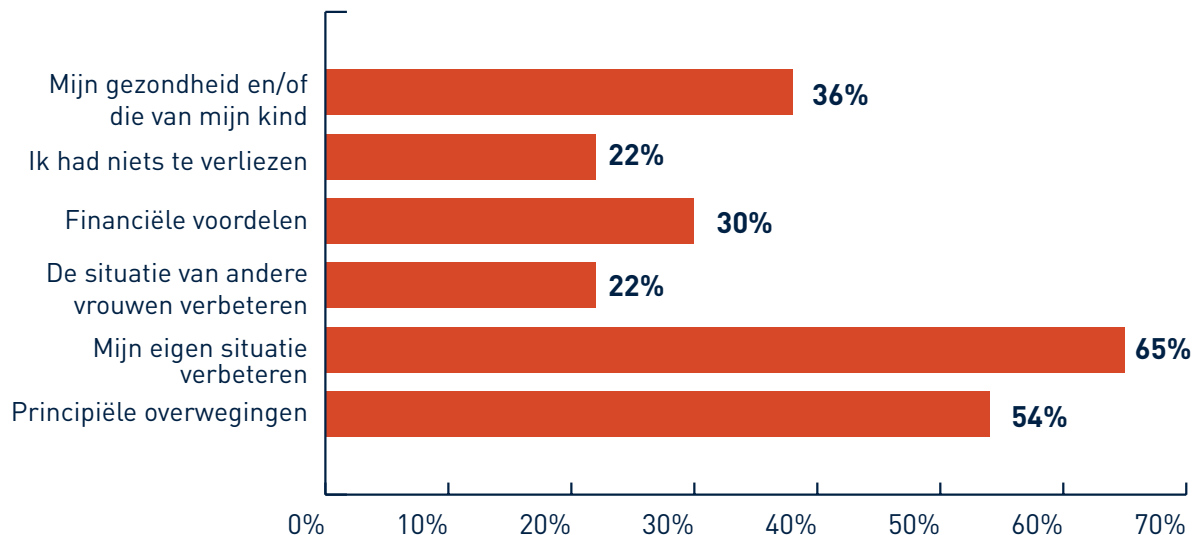
illustrator: Kevin Slothouwer

36% meldt discriminatie niet uit angst voor negatieve gevolgen

10.1 Waarom melden?

Aan de 37 vrouwen die over discriminatie hebben geklaagd, is gevraagd wat hun overwegingen waren om te melden (figuur 13). De twee meest voorkomende redenen waren de eigen situatie verbeteren (65%) en principiële redenen (54%). Ook 'de eigen gezondheid en/of de gezondheid van het kind verbeteren' en 'financiële voordelen' worden genoemd (respectievelijk 38% en 30%). Minder vaak geeft de vrouw aan dat ze 'niets te verliezen had' (22%) of dat ze 'de situatie van andere vrouwen wilde verbeteren' (22%).

Figuur 13 Redenen om een klacht in te dienen (N=37)



10.2 Melding naar instantie

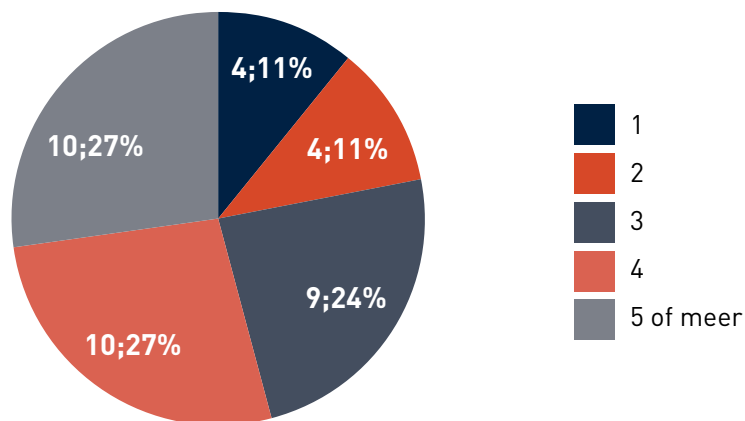
Wanneer vrouwen besluiten om een melding te doen van hun mogelijk discriminatoire ervaring, doen ze dit in 89% van de gevallen bij meerdere instanties en/of personen. Hierbij kan worden gedacht aan collega's of leidinggevenden, maar ook aan externen zoals een advocaat of een vakbond. In 11% van de gevallen wordt de klacht bij één instantie of persoon gemeld (figuur 14).



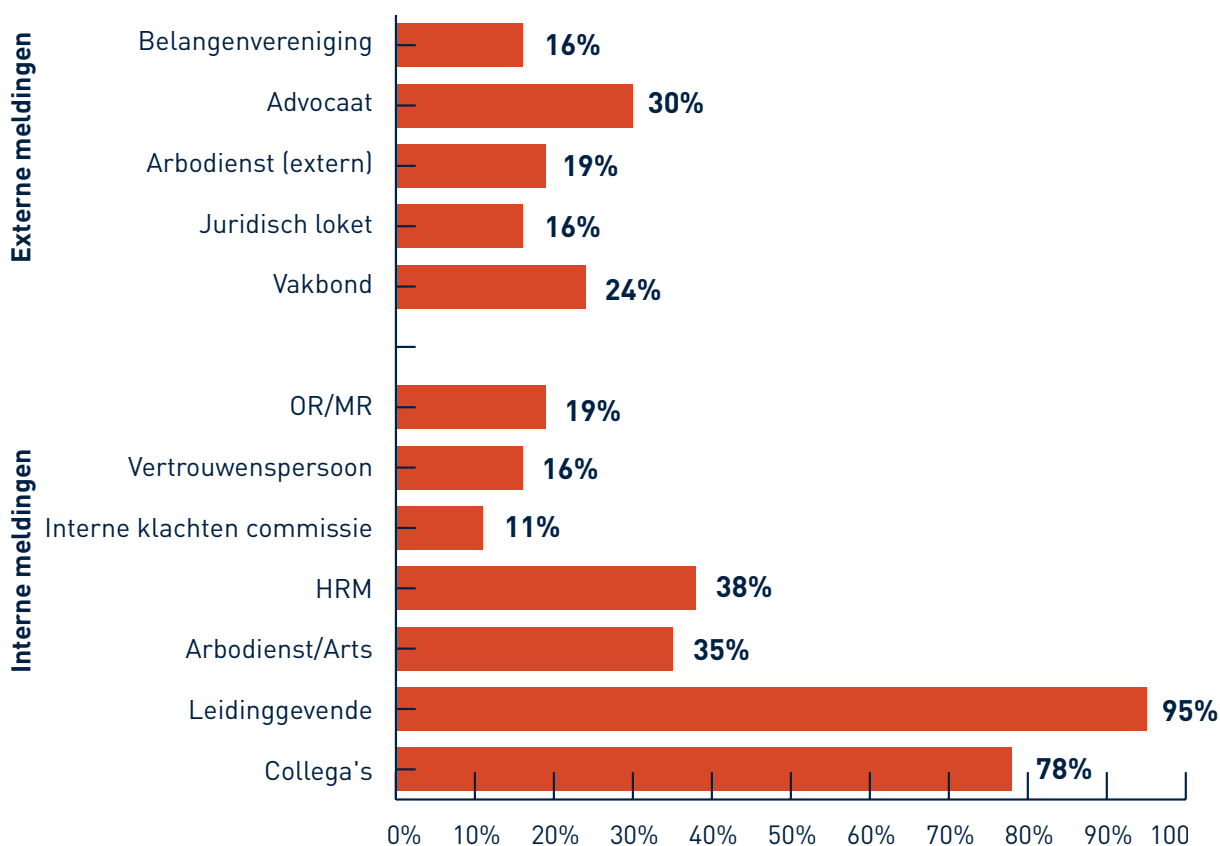


In bijna alle gevallen (36 van de 37) wordt de klacht intern gemeld. In 62% van de gevallen (23 van de 37) wordt de klacht extern gemeld. Intern wordt in de meeste gevallen een klacht bij de leidinggevende of een collega ingediend (in respectievelijk 95% en 78% van de gevallen, figuur 15). Wanneer er gemeld wordt bij een externe instantie, gebeurt dit meestal bij een advocaat (30%) of bij een vakbond (24%).

Figuur 14: Aantal instanties/personen aan wie mogelijke discriminatie is gemeld (N=37)



Figuur 15: Bij welke instanties/ groepen is gemeld? (N=37)

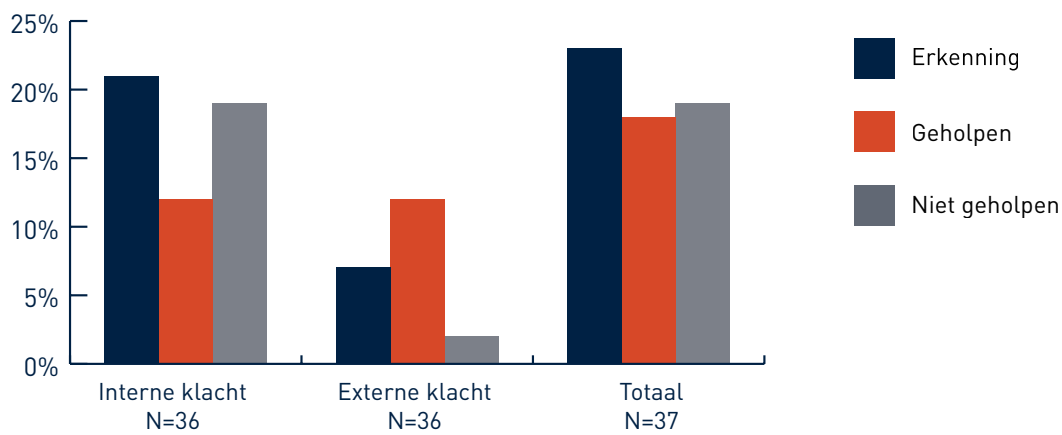




10.3 Effect van de melding

Als vrouwen mogelijke discriminatie ervaren doet één op de vier hierover een melding. Zoals in de vorige paragraaf al duidelijk werd, worden de klachten in de meeste gevallen intern gemeld. Daarnaast wordt de klacht vaak ook nog extern gemeld. Aan de vrouwen is gevraagd of de klacht erkend werd en of de vrouw werd geholpen. Opvallend is dat intern klagen bij een organisatie vaker erkenning oplevert dan extern klagen. Maar intern klagen helpt minder vaak om een oplossing te vinden. De 36 vrouwen die intern hebben geklaagd voelden in 21 gevallen erkenning en 12 vrouwen voelden zich daardoor geholpen (respectievelijk 58% en 33%). De 23 vrouwen die (ook) extern hebben geklaagd, voelden zich in 7 gevallen erkend en voelden zich in 12 gevallen geholpen (tabel 14), dus in respectievelijk 30% en 52% van de gevallen.

Tabel 14: Effect klacht naar interne of externe melding



10.4 Redenen om niet te melden

Een van de geïnterviewde vrouwen die mogelijke discriminatie bij de werving en selectie meemaakte vertelde waarom ze geen melding heeft gemaakt: "Ik heb de directeur daarna niet meer teruggebeld om te zeggen dat ik het een stomme procedure vond of om te zeggen dat hij niet volgens de wet gehandeld heeft. Ik kan het ook ergens wel begrijpen. Het heeft echt zo'n impact op een klein bedrijf. Er zouden maar vijf mensen voor mijn functie zijn. Wanneer er dan iemand wegvalt die net is ingewerkt wordt het wel heel erg druk. Ik wilde ook niet heel erg lastig zijn. Ik wist zelf dat ik de mogelijkheid had gecreëerd voor afwijzing door op dat moment in de procedure te komen met 'er is nog iets wat ik moet vertellen'.... Door er verder geen werk van te maken heb ik ook een investering in de toekomst gedaan. Anders had ik geen kans om daar in de toekomst eventueel nog te gaan werken."

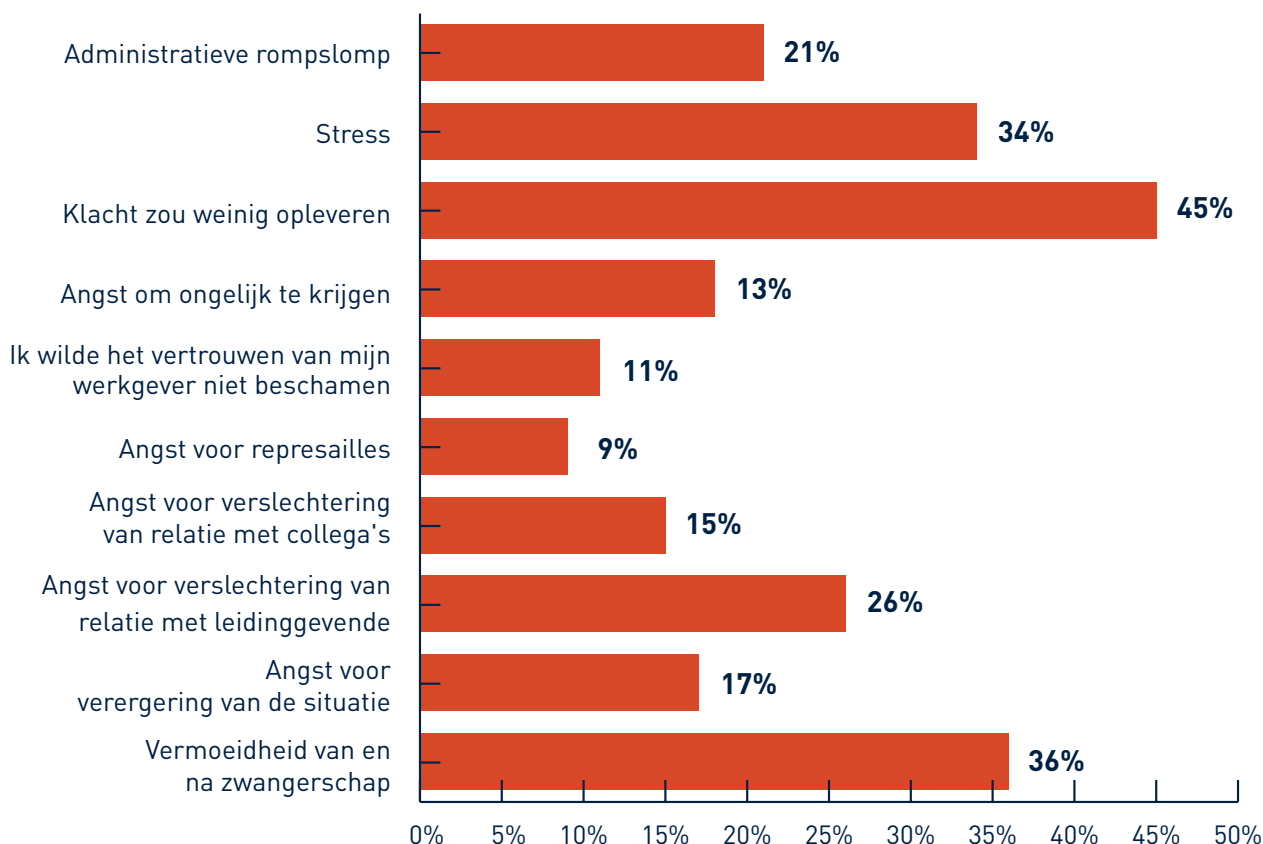
Aan de vrouwen die zich wel gediscrimineerd voelden maar hier geen melding van hebben gedaan, is gevraagd wat hun overwegingen waren om niet te melden (figuur 16). Vier van deze redenen wijzen op de angst voor victimisatie (het benadeeld worden vanwege het indienen van een klacht). Dit is het geval bij 'angst voor represailles', 'angst voor verslechtering van relatie met collega's', 'angst voor verslechtering van relatie met leidinggevende' en 'angst voor verergering van de situatie'. Bij 39 van de 107 vrouwen (36%) speelde een van deze vier redenen, waarbij het dan meestal ging om angst voor een verslechtering van de relatie met de leidinggevende (in 26% van de 107 gevallen).

De meest voorkomende reden om niet te melden is echter de inschatting dat een klacht indienen weinig oplevert (45%). Ook veel genoemd zijn de stress die een melding met zich meebrengt (34%) en de vermoedigheid door en na de zwangerschap (36%).





Figuur 16: Redenen om ervaren discriminatie niet te melden (N=107)



10.5 Welke vrouwen melden?

Het wel of niet melden van discriminatie bij de zwangerschap en/of moederschap hangt samen met de mate waarin vrouwen zich verdiept hebben in hun rechten en plichten, het geslacht van de leidinggevende en het aantal jaar dat een werkneemster in dienst is (bijlage 1: tabel 26). Hoe meer vrouwen zich hebben verdiept in de rechten en plichten die zij hebben als zwangere werkneemster, hoe vaker zij melding doen van zwangerschapsdiscriminatie. Onduidelijk is of vrouwen die beter op de hoogte zijn van hun rechten en plichten zich hierdoor gelegitimeerd voelen om melding te doen. Of dat de vrouwen omdat ze al van plan waren om te melden zich in hun rechten en plichten hebben verdiept. Het is opvallend dat werkneemsters met een mannelijke leidinggevende significant vaker melding doen van discriminatie dan werkneemsters met een vrouwelijke leidinggevende (respectievelijk 43% en 17%). Het is niet duidelijk waarom vrouwen sneller melden als zij een mannelijke leidinggevende hebben.

Tot slot heeft het aantal dienstjaren invloed op de kans dat er gemeld wordt. Hoe langer een werkneemster in dienst is, hoe groter de kans dat zij melding doet van een mogelijk discriminatoire ervaring. Tegelijkertijd blijkt dat wanneer vrouwen die lang in dienst zijn en niet melden, zij dit significant vaker niet doen vanwege de angst dat de relatie met de leidinggevende verslechtert. Dit speelt bij vrouwen die niet melden en korter dan een jaar in dienst zijn in 8% van de gevallen een rol en bij 67% van de werkneemsters die langer dan tien jaar in dienst zijn.



11 Kennis over discriminatie

Zowel de geënquêteerde vrouwen als de geïnterviewde werkgevers weten niet altijd of een geschetste situatie om zwangerschapsdiscriminatie gaat. De werkgevers lijken wel meer kennis over zwangerschapsdiscriminatie te hebben dan de vrouwen. Bij kwesties rondom werving en selectie wordt zwangerschapsdiscriminatie minder vaak herkend dan bij andere kwesties.

Om een goed beeld te krijgen van de kennis over zwangerschapsdiscriminatie, niet gerelateerd aan ervaringen van de vrouwen, zijn er in de enquête zes situaties voorgelegd die volgens de wet als discriminatie aangemerkt kunnen worden. Deze vragen zijn aan alle deelnemende vrouwen (N=1003) voorgelegd, dus ook aan vrouwen die niet aan het werk of aan het solliciteren waren tijdens de laatste zwangerschap.

Bij elke casus was de vraag of de vrouwen dachten dat er sprake was van bij wet verboden onderscheid (tabel 15). Uit de antwoorden blijkt dat de meeste respondenten weten dat zwangerschap geen reden mag zijn om een contract te veranderen (stelling B 95%) en dat een werkgever een vrouw niet discriminatoir mag bejegenen (stelling E 96%). Al wat minder respondenten (stelling D 78%) weten dat een werknemster haar verlof niet hoeft te compenseren.

Wat betreft werving en selectie, zijn de vrouwen minder goed op de hoogte. Bijna de helft (stelling C 46%) van de respondenten denkt dat het is toegestaan dat een uitzendbureau een zwangere vrouw alleen banen aanbiedt voor na haar zwangerschapsverlof. Slechts iets meer dan een kwart (stelling A 27%) van de vrouwen weet dat een vrouw bij een tijdelijke baan niet mag worden afgewezen omdat ze in die periode afwezig zal zijn vanwege haar verlof.

Tabel 15: Kennis: Sprake van zwangerschapsdiscriminatie?

	Ja		Nee		Totaal
	N	%	N	%	N
A Een zwangere vrouw solliciteert op een tijdelijke baan. De werkgever wijst haar af, omdat zij in die periode afwezig zal zijn vanwege zwangerschapsverlof	271	27%	732	73%	1003
B Een werkgever verandert een arbeidsovereenkomst van een 12-uren contract in een nul-uren contract, omdat een werknemster zwanger is	951	95%	52	5%	1003
C Een uitzendbureau biedt een zwangere vrouw alleen banen aan voor na haar zwangerschapsverlof	538	54%	465	46%	1003
D Een werkgever vraagt een zwangere vrouw om tijdens haar zwangerschapsverlof thuis opdrachten af te maken. Zo kan zij compenseren voor haar afwezigheid	787	78%	216	22%	1003
E Nadat een werknemster vertelt dat zij zwanger is zegt de leidinggevende: 'ik dacht dat jij je carrière serieus nam'	958	96%	45	4%	1003





Werkgevers

De geïnterviewde werkgevers vertellen dat er voldoende kennis in de organisatie is over de wet- en regelgeving rondom zwangerschap en pril moederschap. Toch blijkt dat als de casussen uit tabel 15 worden voorgelegd, werkgevers niet altijd weten dat het om discriminatie gaat. Een aantal werkgevers denkt bijvoorbeeld dat bij de werving en selectie voor tijdelijke banen zwangerschap wel een rol mag spelen. Een aantal werkgevers die wel op de hoogte van de wet zijn, geeft aan dat bedrijfsbelangen zwaarder kunnen wegen dan de wettelijke verplichtingen.

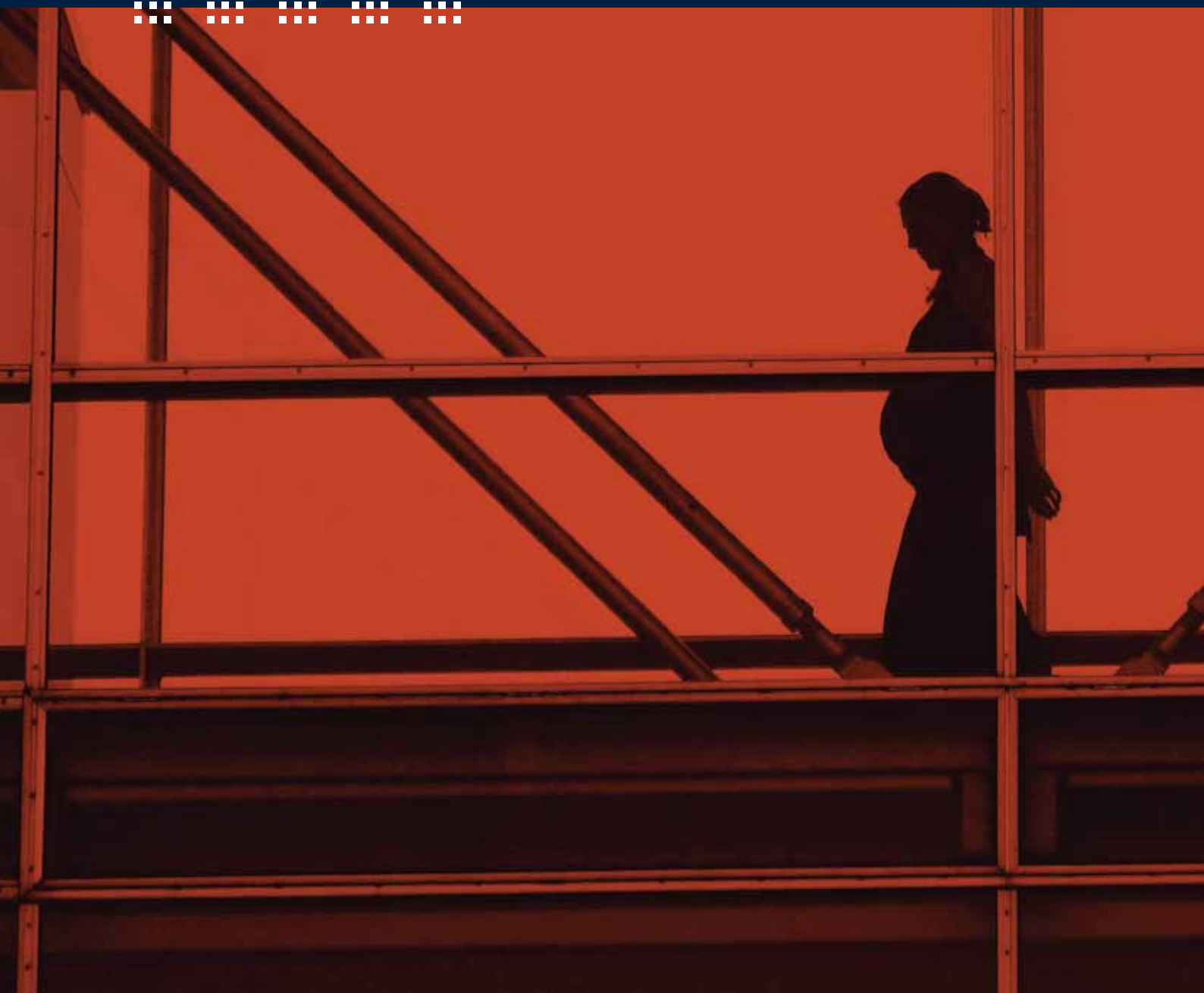


73% van de vrouwen denkt dat een werkgever een zwangere vrouw voor een tijdelijke baan mag weigeren

illustrator: Kevin Slothouwer

Deel 3

Oordelen en vragen Commissie Gelijke Behandeling





12 Oordelen Commissie Gelijke Behandeling

Per jaar krijgt de CGB ongeveer vijftien verzoeken om een oordeel die mogelijke discriminatie op grond van zwangerschap of moederschap betreffen. Het valt op dat deze verzoeken ten opzichte van andere gronden relatief vaak gaan over het aangaan en de beëindiging van een contract. Verder valt op dat deze verzoeken vaker in een oordeel eindigen dan andere verzoeken. Mogelijk komt dit doordat de verzoeken om een oordeel op grond van zwangerschap bij de CGB vaak over concrete situaties gaan (en minder vaak over bejegeningkwesties). Bij de zwangerschapszaken oordeelt de CGB vaker dat er sprake is van verboden onderscheid dan in andere zaken. Uit de follow-up van de oordelen blijkt dat de werkgever in zaken over zwangerschap en moederschap relatief vaak individuele maatregelen treft. Het uitkeren van een schadevergoeding is hier een voorbeeld van.

12.1 Verzoeken om een oordeel

Vrouwen die zich gediscrimineerd voelen bij de arbeid vanwege hun zwangerschap of moederschap kunnen bij de CGB een verzoek om een oordeel indienen. Dit verzoek valt dan onder de discriminatiegrond geslacht. Ook op andere gronden dan geslacht kunnen er verzoeken om een oordeel worden gedaan op het terrein van de arbeid. In dit hoofdstuk worden verschillen tussen de verzoeken om een oordeel die een relatie hebben met zwangerschap en verzoeken op een andere grond besproken. Op het terrein van de arbeid zijn in de periode 2007 tot en met 2010¹⁵ 961 verzoeken om een oordeel afgedaan¹⁶ (tabel 27). Daarvan hadden 139 (15%) verzoeken betrekking op geslacht. Van de 139 verzoeken op de grond geslacht speelde in 62 (45%) verzoeken zwangerschap of moederschap een rol.

12.2 Subterreinen

Het terrein 'arbeid' is uit te splitsen naar de volgende subterreinen: werving en selectie, het aanbieden van een arbeidscontract, beëindiging arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en overig (tabel 28). Van de 62 verzoeken waarin zwangerschap of moederschap een rol speelt is er relatief vaker sprake van het aangaan van een arbeidsverhouding (8%) en beëindiging van de arbeidsrelatie (37%) dan bij verzoeken waarin zwangerschap of moederschap geen rol speelt (respectievelijk 3% en 14%). Er komen ook relatief veel verzoeken binnen op de grond zwangerschap bij de beëindiging en het aangaan van de arbeidsverhouding, in vergelijking met het aantal werkneemsters dat in de enquête zegt op deze terreinen situaties te hebben meegemaakt die op discriminatie duiden. Deze verschillen in verhouding hebben wellicht te maken met het feit dat vrouwen ervaringen op deze twee gebieden sneller als zwangerschapsdiscriminatie bestempelen (hoofdstuk 9).

Een vrouw werkt als verkoopmedewerker in een supermarkt. Zij functioneert goed en haar is mondeling toegezegd dat haar arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Een week nadat zij heeft verteld dat zij zwanger is, beslist de werkgever dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. De werkgever voert aan dat de reden hiervan is gelegen in haar roosterwensen, die niet aansluiten bij de behoefte van het bedrijf. De werkgever heeft zelf nooit met de vrouw gesproken over haar roosterwensen en heeft evenmin besproken dat dit zo cruciaal voor hem was. De Commissie constateert dat de werkgever zich er aanvankelijk bijzonder voor heeft ingespannen de vrouw te behouden voor het bedrijf. Dit werd pas anders nadat zij had verteld dat

15 De periode 2007 tot en met 2010 is gekozen omdat deze ongeveer overeenkomt met de periode die aangehouden is bij de enquête onder vrouwen.

16 Het afdoen van een verzoek om een oordeel is een overkoepelende term voor alle manieren waarop een verzoek om een oordeel afgerond kan worden, dit kan middels een oordeel gebeuren maar bijvoorbeeld ook door afronding middels mediation.



zij zwanger was. De Commissie oordeelt dat de werkgever er niet in is geslaagd te bewijzen dat de zwangerschap van de vrouw niet een rol heeft gespeeld bij het besluit haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden. Verboden onderscheid op grond van geslacht.

CGB oordeel 2008-119

In het specifieke geval van het bovenstaande oordeel werd tot verboden onderscheid geoordeeld. Uiteraard doen zich ook gevallen voor waarin de CGB oordeelt dat niet is gebleken dat er verboden onderscheid heeft plaatsgevonden. Hierop wordt verder ingegaan in paragraaf 12.4.

12.3 Afhandeling verzoeken om een oordeel

Van de 62 verzoeken om een oordeel die te maken hebben met zwangerschap en moederschap eindigen 37 daadwerkelijk in een oordeel (60%). Dat niet alle verzoeken in een oordeel eindigen kan verschillende redenen hebben. Bijvoorbeeld omdat de vrouw al met haar werkgever tot een oplossing is gekomen (schikking), of omdat het verzoek een kwestie betreft waarover de CGB niet bevoegd is om te oordelen (kennelijk ongegrond). Bij verzoeken op grond van zwangerschap en moederschap wordt er relatief vaker dan bij andere gronden geschikt. Kennelijk ongegrond zaken komen juist minder vaak voor op de grond zwangerschap en moederschap (tabel 29).

12.4 Verboden onderscheid

Gemiddeld genomen concludeert de CGB in ongeveer de helft van de oordelen dat er sprake is van verboden onderscheid (tabel 30). Bij oordelen die over zwangerschap of moederschap gaan, is vaker sprake van verboden onderscheid dan bij andere oordelen over andere gronden op het terrein van de arbeid (68% respectievelijk 51%). Mogelijk komt dit doordat het hierbij vaak om concrete situaties gaat, waarbij het makkelijker aan te tonen is dat er sprake is van discriminatie.

12.5 Follow-Up

Bij oordelen waar sprake is van verboden onderscheid en in de gevallen waar een aanbeveling is gedaan in het oordeel onderzoekt de CGB of de verweerder maatregelen neemt om de situatie te verbeteren. In de periode januari 2007 tot en met augustus 2010¹⁷ zijn er 522 oordelen op het terrein arbeid gedaan (tabel 31). Bij 284 van deze oordelen is sprake van verboden onderscheid en/of een aanbeveling. Niet in al deze gevallen is opvolging mogelijk; in 255 van de 284 oordelen kan dat wel. Van de 255 oordelen is er bij 238 oordelen bekend of de werkgever een maatregel heeft ondernomen. Deze 238 oordelen zijn dan ook als uitgangspunt genomen om het opvolgingspercentage te berekenen. Voor oordelen op grond van zwangerschap geldt dat er 22 voor opvolging in aanmerking komen.

Wanneer de opvolging van maatregelen bekend is, kan er gekeken worden of, en welke maatregelen er getroffen zijn. Uit tabel 32 blijkt dat oordelen over geslacht, zwangerschap en moederschap veel minder vaak worden opgevolgd dan oordelen op andere gronden. Oordelen die niet over geslacht gaan, worden in 18% van de gevallen niet opgevolgd, terwijl oordelen over geslacht, zwangerschap en moederschap in respectievelijk 37% en 36% van de gevallen niet worden opgevolgd. Bij zwangerschap en moederschap komt dit vooral doordat werkgevers minder structurele maatregelen treffen dan bij andere oordelen. Individuele maatregelen komen juist vaker voor dan bij andere gronden.

¹⁷ Omdat de follow-up pas plaatsvindt nadat het oordeel uitgekomen is, heeft de analyse van de follow-up betrekking op een iets andere periode dan de cijfers in de andere hoofdstukken.





Voorbeeld van follow-up: Het tijdelijke contract van een werknemster, werkzaam in de uitvaartbranche, wordt vanwege de zwangerschap niet verlengd. De CGB oordeelt dat er sprake is van verboden onderscheid op grond van geslacht. Na de uitspraak komen de partijen een schadevergoeding van € 7.000,- overeen.

Als er naar aanleiding van de oordelen individuele maatregelen zijn getroffen, betreffen deze maatregelen vaak schadevergoedingen en in één geval uitbetaling van het resterend loon. Ook het aanbieden van excuses aan de verzoekster komt vaak voor. Eén verzoekster wier contract niet werd verlengd om redenen die met haar zwangerschap verband hielden, is na het oordeel een andere functie aangeboden.

Bij oordelen waarin zwangerschap of moederschap een rol speelt, blijken het aanpassen van regelingen of juist het formuleren van intern beleid manieren te zijn om structurele maatregelen vorm te geven. Bijvoorbeeld door het oordeel onder de aandacht van het personeel te brengen. Een andere voorkomende vorm van een structurele maatregel is binnen het bedrijf voorlichting geven om in de toekomst situaties van zwangerschapsgerelateerde discriminatie te voorkomen.

13 Vragen aan Commissie Gelijke Behandeling

De CGB heeft een juridisch spreekuur waar mensen vragen kunnen stellen over discriminatiekwesities. Hierdoor hoeven mensen niet altijd een officieel oordeel aan de CGB te vragen. Maar er wordt geen uitspraak gedaan over of het wel of geen discriminatie is. In de periode 2007 tot en met 2010 zijn er op grond van zwangerschap en moederschap op het terrein van de arbeid in totaal 288 vragen gesteld. Gemiddeld zijn dat er ongeveer 70 per jaar. Dit is 8% van het totaal aantal vragen dat de CGB kreeg in deze periode op het terrein van de arbeid. Deze 288 vragen zijn niet alleen afkomstig van werknemers. In 8% van de gevallen zijn de vragen afkomstig van bedrijven, hun vertegenwoordiging (zoals een advocaat), de OR of de medezeggenschapsraad. Niet bij alle vragen die aan de CGB gesteld worden is er sprake van een gelijkebehandelingskwesitie. Als het hier wel om gaat, is er niet in alle gevallen sprake van verboden onderscheid. Onderstaande rapportage over de vragen aan de CGB geeft daarom vooral een beeld van de vragen die leven onder vrouwen en werkgevers. Het is geen indicatie van de omvang van discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Dit geldt ook voor de genoemde voorbeelden.

Voorbeeld van een vraag van een werkgever: "Een zwangere werknemster heeft bij ons gesolliciteerd op een vacature voor een functie van 1 jaar. Zij is in principe de meest geschikte kandidaat, maar ze wil 6 maanden met verlof. Daarom willen wij haar niet aannemen. Dat is niet vanwege haar zwangerschap, maar vanwege haar afwezigheid. Mag dat?"



13.1 Vragen naar subterrein

De vragen op het terrein van de arbeid zijn ingedeeld naar een aantal subterreinen die in de Algemene Wet Gelijke Behandeling staan, namelijk: werving en selectie, het aangaan van een arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de beëindiging van een arbeidsverhouding. Onder arbeidsomstandigheden valt ook bejegening. Zoals in tabel 16 te zien is gaan de meeste vragen over de arbeidsvoorwaarden. Voor elk subterrein wordt kort beschreven wat het terrein inhoudt en enkele voorbeelden van vragen gegeven.

Tabel 16: Vraag naar subterreinen van de arbeid, 2007-2010

Subterrein	Aantal vragen	%
Werving & selectie	24	8%
Aangaan arbeidsverhouding/ niet verlengen arbeidsverhouding	47	16%
Arbeidsvoorwaarden	134	47%
Arbeidsomstandigheden	7	2%
Beëindiging arbeidsverhouding	33	11%
Vragen m.b.t. meerdere subterreinen	43	15%
Totaal	288	100%

Bron: data CGN

13.1.1 Werving en selectie

"Ik was al enkele maanden aan het solliciteren, echter zonder resultaat. Totdat ik op gesprek kon bij dit bedrijf. Na drie gesprekken is mij per mail een voorstel gedaan over de arbeidsvoorwaarden. In de mail werd gevraagd of ik erover wilde nadenken en hen een terugkoppeling wilde geven. Dit heb ik gedaan. Ik heb verteld dat ik graag bij hen wil komen werken. Echter toen ik uit eerlijkheid over mijn zwangerschap vertelde, werd de samenwerking ineens gestopt. Zij hadden er niks aan om een zwangere aan te nemen, omdat ik per 1 maart toch met zwangerschapsverlof zou gaan."

De meeste vragen op dit subterrein worden gesteld door of namens een vrouw die vermoedt dat haar zwangerschap een rol heeft gespeeld bij een afwijzing voor een baan. Uit de antwoorden blijkt dat de meeste vrouwen tijdens het sollicitatiegesprek hadden verteld dat ze zwanger waren. Twee van de vragenstellers hadden hun zwangerschap niet bekend gemaakt tijdens het sollicitatiegesprek. Toen de werkgever ontdekte dat zij zwanger waren, werd hun sollicitatieprocedure afgebroken.

Niet alleen de zwangerschap zelf, maar ook het hebben van een kinderwens kan een reden zijn voor een werkgever om niet met een kandidaat verder te gaan. Zo waren er drie vrouwen die stelden vanwege hun kinderwens benadeeld te zijn.

Een van hen legde de zaak als volgt voor: "Kortgeleden heb ik een sollicitatiegesprek gehad. Daarna werd de baan mij mondeling toegezegd. Het enige dat nog moest gebeuren was een overleg met het uitzendbureau over de invulling van het contract. Vervolgens werd ik nog een keer gebeld met de vraag of ik een kinderwens heb. Hoewel ik aangaf deze vraag niet te hoeven beantwoorden, heb ik toch maar aangegeven dat ik dat wel graag een kind wil. Daarna gaf de organisatie aan dat ze niet met mij in zee wilden. Een kind krijgen, helemaal als alleenstaande vrouw zoals ik, zou te veel 'gedoe gedoe gedoe' opleveren. Bijvoorbeeld bij het regelen van vervanging. Maar ook als het kind ziek zou worden, zou ik als alleenstaande de opvang veel moeilijker kunnen regelen."





13.1.2 Aangaan van een arbeidsverhouding

De vragen op het terrein van het aangaan van een arbeidsverhouding gaan met name over het niet verlengen van een contract wegens de zwangerschap. Veel andere vragen komen van vrouwen met een tijdelijk contract dat niet in een vast contract wordt omgezet vanwege de zwangerschap. Een aantal vragen komt van vrouwen die voor een functie zijn geselecteerd, maar op het laatste moment worden afgewezen of een andersoortig aanbod krijgen. Eén vrouw legde de volgende zaak voor: na een succesvol sollicitatiegesprek vertelde zij dat zij zwanger was. Hierna veranderde de werkgever het aanbod van een contract voor zestien uur naar een nul-uren contract dat na haar zwangerschap uitgebreid kon worden.

13.1.3 Arbeidsvoorwaarden

“Ik wil graag in januari een opleiding via mijn werk volgen. Volgens mijn collega’s zit dit er waarschijnlijk niet in, omdat ik zwanger ben. Mijn plek is namelijk al aan iemand anders gegeven. Mag dit wel en wat zijn mijn mogelijkheden?”

In totaal zijn er 134 vragen gesteld die onder het subterrein arbeidsvoorwaarden vallen. Het grootste deel van deze vragen gaat over de beloning. Dit is vooral het mislopen van een bonus door de afwezigheid tijdens het zwangerschapsverlof. Of bijvoorbeeld het mislopen van een periodieke verhoging van het loon vanwege het zwangerschapsverlof. Veel andere vragen gingen over problemen met het opnemen van verlof. Hieronder vallen bijvoorbeeld de vragen over de verlofperiode moeten compenseren met vakantiedagen, de lease-auto moeten inleveren tijdens het verlof, of voor de keuze gesteld worden tussen schaalverhoging of ouderschapsverlof. Na ‘bonus’ en ‘verlof’ is ‘uren’ de grootste categorie. De vragen over uren gaan bijvoorbeeld over een beloofde urenuitbreiding die door de zwangerschap niet meer doorgaat. Of over moeilijkheden om van fulltime naar parttime te kunnen switchen. Dit laatste is overigens niet een onderwerp waar de gelijkebehandelingswetgeving op toeziet. Dit zijn zaken die onder de Wet Aanpassing Arbeidsduur vallen.

13.1.4 Arbeidsomstandigheden

“Een antidiscriminatiebureau (ADB) belt namens een zwangere werkneemster. Omdat zij zwanger is zou zij aanvankelijk een contractverlenging krijgen van drie maanden in plaats van een jaar. Zij heeft toen een advocaat ingeschakeld en kreeg daardoor alsnog een verlenging voor één jaar. Sindsdien is de arbeidsrelatie sterk verslechterd. Er worden vervelende opmerkingen gemaakt over zwangere vrouwen in het algemeen en tegen haar in het bijzonder. Volgens de vrouw werd het haar ook verboden om naar de kerstborrel te komen.”

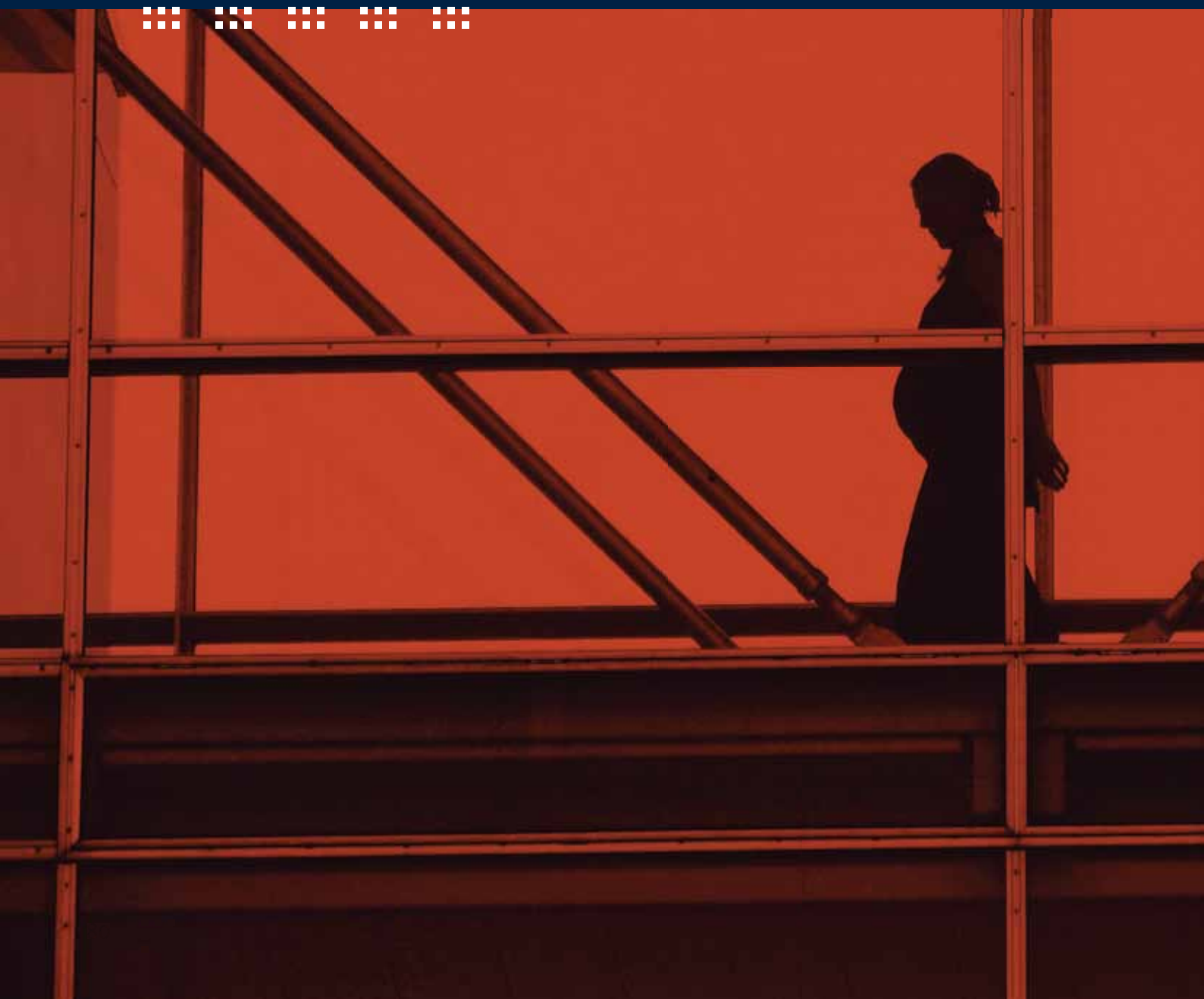
Zeven vragen hadden betrekking op de arbeidsomstandigheden. Deze vragen gingen meestal over een discriminatoire bejegening met als oorzaak de zwangerschap. Er werd bijvoorbeeld gedreigd met ontslag of het niet verlengen van het contract of de werkgever uitte openlijk zijn onvrede over de zwangerschap hetgeen tot stress bij de werkneemster leidde. In twee extreme gevallen stelden de werkgevers een abortus voor nadat zij over de zwangerschap geïnformeerd waren.

13.1.5 Beëindiging arbeidsverhouding

Van de 288 vragen zijn er 33 gesteld op het subterrein beëindiging van de arbeidsverhouding. In 22 van deze vragen was er sprake van een werkgever die aangaf een ontslagprocedure te starten. In andere gevallen was een werkneemster via een uitzendbureau in dienst bij een werkgever. In sommige van deze gevallen beëindigde alleen de werkgever de arbeidsverhouding vanwege de zwangerschap, in andere gevallen deed het uitzendbureau dat ook. Bij bijna alle van deze voorgelegde zaken heeft de vrouw het gevoel dat het uitzendbureau niet voldoende onderzoek heeft gedaan naar wat de werkelijke reden van haar ontslag is.

Deel 4

Conclusies en aanbevelingen





14 Conclusies

Het recht op gelijke behandeling op basis van geslacht op het werk is in de gelijkebehandelingswetgeving en in verschillende mensenrechtenverdragen neergelegd. Hieronder valt ook het recht om niet op grond van zwangerschap of moederschap gediscrimineerd te worden.

Uit het onderzoek blijkt dat 45% procent van de vrouwen die in de periode 2007 tot 2011 een kind heeft gekregen en heeft gewerkt en/of heeft gesolliciteerd, een situatie heeft meegemaakt die mogelijk discriminerend is. Bepaalde vormen van mogelijke discriminatie komen vaker voor dan andere. Zo is het risico voor vrouwen dat de arbeidsverhouding op het laatste moment niet doorgaat of onder andere voorwaarden doorgaat vanwege zwangerschap 38%. Vrouwen met een tijdelijk contract geven in 44% van de gevallen aan dat hun contract niet is verlengd (mede) vanwege de zwangerschap. Terwijl 3% van de vrouwen met een vast contract aangeeft dat zij ontslagen is (mede) wegens zwangerschap.

Het onderzoek geeft ook zicht op specifieke problemen van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen die niet direct met discriminatie te maken hebben. Zo kunnen er problemen optreden bij het geven van borstvoeding of kolven op het werk. In sommige gevallen kan hierbij sprake van discriminatie zijn. Bijvoorbeeld als de werkgever hier geen tijd voor geeft (40% van de vrouwen die borstvoeding geeft, geeft aan dat zij dit hebben meegemaakt). In andere gevallen is het niet altijd evident dat er sprake is van discriminatie. Bijvoorbeeld als vrouwen geen toegang tot een kolfruimte hebben, omdat zij extern werken of omdat de kolfruimte als opslagruimte wordt gebruikt.

Geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij over het algemeen geen grote organisatorische problemen hebben bij zwangerschappen op het werk. Interesse tonen in de zwangere werkneemster en het tijdig maken van afspraken zijn daarbij volgens hen essentieel. Aan de andere kant geven zij aan dat in bepaalde gevallen het bedrijfsbelang met de wetgeving kan botsen. Bijvoorbeeld wanneer er (op korte termijn) tijdelijk iemand nodig is en de beste sollicitant zwanger is. In dat soort situaties kiezen sommige werkgevers toch liever voor een ander. Ook geeft een aantal werkgevers aan dat zij door zwangerschap soms extra kosten maken. Bijvoorbeeld wanneer een vrouw met een complexe of leidinggevende functie met verlof gaat. In dat geval zal de werkgever iemand ter vervanging moeten aanstellen voor een langere periode dan de verlofperiode in verband met inwerken en overdracht van werkzaamheden. Een ander voorbeeld is, dat het de werkgever veel geld kost als vrouwen die veel omzet genereren met verlof gaan. Dit verlof kan een nadelige invloed hebben op de omzet van een bedrijf omdat een vervanger niet meteen diezelfde omzet kan maken.

Op basis van de gesprekken met werkgevers lijkt de omgang met zwangere sollicitanten eerder beïnvloed te worden door hoe de leidinggevende tegenover zwangerschap staat, dan door het soort organisatie. Dit is opvallend omdat uit de enquête onder vrouwen blijkt dat het soort organisatie, zoals profit en non-profit, wel van invloed is op de kans dat een vrouw te maken krijgt met mogelijke discriminatie.

Veel vrouwen die een situatie hebben meegemaakt die mogelijk discriminerend is benoemen dit niet als discriminatie. Dit kan te maken te hebben met een gebrek aan informatie over wat al dan niet is toegestaan of met een vaak onbewuste strategie om met deze situatie om te gaan. Dat vrouwen niet altijd op de hoogte zijn van hun rechten en plichten blijkt uit de enquête. Vrouwen kunnen bij voorgelegde situaties niet altijd goed beoordelen of het om discriminatie gaat of niet. Het lijkt daarom van belang om de kennis van vrouwen over hun rechten en plichten bij zwangerschap en moederschap te vergroten.



Daarnaast wijzen de interviews en de enquête erop dat vrouwen het van groot belang vinden om de relatie met de leidinggevende goed te houden. Wanneer zij situaties als discriminatie betitelen, kan dit conflicteren met het idee dat zij werken binnen een rechtvaardige arbeidsrelatie. Ook wanneer ze de situatie wel als discriminatie benoemen melden veel vrouwen dit niet bij hun werkgever of bij een externe partij. Ze denken bijvoorbeeld dat dit geen zin heeft, voelen zich nog te vermoeid van de zwangerschap of denken hier nadeel van te ondervinden. Van de vrouwen die de discriminatie wel hebben gemeld geeft ongeveer de helft aan dat het een positief effect heeft gehad. Extern melden helpt iets vaker dan bij de werkgever zelf melding doen.

Er is dus sprake van een trechter: bijna de helft van de vrouwen heeft een situatie meegemaakt die op discriminatie duidt, veel minder vrouwen benoemen dit en nog minder vrouwen melden deze ervaring. De terreinen waarop vrouwen situaties het vaakst als discriminatie duiden, zijn ook de terreinen waarop de meeste klachten bij de CGB binnenkomen. Dit is het geval bij het aangaan van een arbeidsverhouding, het niet verlengen van het contract en bij het ontslag. Dit verklaart ook dat werkgevers aangeven nauwelijks klachten te ontvangen over hun omgang met zwangerschap en moederschap. Door het gebrek aan meldingen blijft de problematiek die in dit onderzoek naar voren komt voor hen onzichtbaar. Het zou daarom goed zijn als vrouwen vaker aan de bel trekken als zij van mening zijn dat zij vanwege zwangerschap of moederschap gediscrimineerd worden.

Uit het onderzoek blijkt dat bepaalde groepen vrouwen meer risico lopen om situaties mee te maken die op discriminatie duiden dan anderen. Zo hebben vrouwen met een lager beroepsniveau een grotere kans op mogelijke discriminatie bij het aangaan van de arbeidsverhouding. Vrouwen met een leidinggevende functie hebben meer kans op mogelijke discriminatie bij terugkeer na verlof.

In het algemeen geldt dat de volgende groepen vrouwen het meeste risico lopen op mogelijke discriminatie: werkneemsters in een leidinggevende functie, werkneemsters met een tijdelijke baan, werkneemsters in de profit sector, vrouwen die door de zwangerschap veel ziek zijn geweest, vrouwen die een gecompliceerde bevalling hebben gehad en vrouwen met een kind dat gezondheidsproblemen heeft.

Het beeld dat uit het empirische onderzoek spreekt verklaart het type instroom van verzoeken om een oordeel bij de CGB. De CGB ontvangt veel verzoeken om een oordeel op de subterreinen werving en selectie, aangaan van een arbeidsverhouding en ontslag. Dit in vergelijking met het aantal vrouwen dat in het onderzoek aangeeft situaties mee te hebben gemaakt die op die terreinen op discriminatie duiden. Dit is te verklaren, omdat op de terreinen aangaan van een arbeidsverhouding en ontslag vrouwen vaker herkennen dat situaties discriminerend zijn dan bijvoorbeeld bij het subterrein arbeidsvoorwaarden.

15 Aanbevelingen

De geïnterviewde werkgevers hebben 'good practices' genoemd die naar hun idee problemen rondom zwangerschap en pril moederschap kunnen voorkomen. Op basis van deze 'good practices' en de informatie uit de enquête onder vrouwen is een aantal aanbevelingen geformuleerd. Daarnaast zijn er ook aanbevelingen voor de overheid en vrouwen opgenomen.

Voor werkgevers:

1. **Stel u op de hoogte van welke rechten en plichten er bij zwangerschap en moederschap gelden.** Bijvoorbeeld via www.zwangerenwerk.nl





2. **Maak aan het begin van de zwangerschap duidelijke afspraken met de werkneemster en pas deze aan als hiertoe aanleiding is.** Denk hierbij aan afspraken over de werkzaamheden tijdens de zwangerschap, wanneer het verlof ingaat, hoe de vervanging wordt geregeld, op welke wijze de werkzaamheden worden overgedragen, het aantal werkuren na het verlof en of en op welke wijze de werkneemster ouderschapsverlof opneemt. Als er in een vroeg stadium duidelijke afspraken zijn, kan dit een hoop problemen voorkomen. Deze aanbeveling geldt in versterkte mate voor werkneemsters die kampen met zwangerschapsgerelateerde ziekten, werkneemsters die een gecompliceerde bevalling hebben gehad en voor werkneemsters wiens kind gezondheidsproblemen heeft. Deze groepen hebben een verhoogde kans op mogelijke discriminatie bij de arbeidsomstandigheden en bij de terugkeer na verlof.
3. Bij werkneemsters met een groot contract en/of een leidinggevende functie bestaat er een groter risico dat de terugkeer na het verlof niet goed verloopt. Waarschijnlijk is het bij deze functies vaker nodig een vervanger aan te stellen. Terwijl bij andere functies de taken tijdelijk door meerdere collega's kunnen worden waargenomen. **Wanneer er een vervanger wordt aangenomen komt het voor dat deze taken of zelfs de functie van de zwangere werkneemster overneemt. In deze situatie is het extra van belang dat de tijdelijke status van de vervanging voor alle betrokkenen duidelijk is.**
4. **Informeer collega's over de afspraken die met de zwangere werkneemster zijn gemaakt. Dit kan onrust of scheve ogen voorkomen.**
5. **Maak het mogelijk dat een zwangere of pas bevallen werkneemster af en toe thuis kan werken of haar werktijden kan aanpassen.** Dit kan natuurlijk alleen in functies die zich hiervoor lenen. Dit kan uitkomst bieden als de zwangere werkneemster of de werkneemster die van verlof terugkomt erg moe is of andere lichamelijke klachten heeft. Uitval van deze vrouwen kan op deze wijze voorkomen worden.
6. **Stel, eventueel met andere werkgevers, een invalpool in voor de vervanging bij zwangerschapsverlof.** Bijvoorbeeld door flexibele werknemers in dienst te nemen die bij zwangerschap 'vliegende keep' zijn of door een aantal vaste medewerkers die structureel alle zwangerschapsverloven opvangen. Op deze manier kan de vervanging makkelijk geregeld worden.
7. **Geef gevolg aan de wettelijke verplichting om een rustruimte beschikbaar te stellen** waar zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven kunnen rusten, voeden of kolven.
8. **Informeer vrouwelijke werkneemsters (en leidinggevenden) over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk.** Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en aan te kaarten.

Voor de overheid:

9. **Informeer vrouwen en werkgevers over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk.** Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en intern (of extern) aan te kaarten.



- 10. Informeer werknemers hoe zij klachten over discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap kunnen melden.** In de eerste instantie intern bij de leidinggevende, OR, MR of vertrouwenspersoon. Als dat niet helpt ook extern bijvoorbeeld bij een antidiscriminatiebureau of bij de CGB. Hierdoor worden werkgevers in staat gesteld om deze vormen van verboden onderscheid aan te pakken. Stimuleer daarbij werkgevers om daadwerkelijk gevolg te geven aan de meldingen van vrouwen. Maak daarbij duidelijk dat het benadelen van werknemers omdat ze een melding doen van discriminatie (victimisatie) ook verboden is.

Voor vrouwen:

- 11. Ga zelf op tijd het gesprek aan met je werkgever over het combineren van zwangerschap met het werk.** Zo is er genoeg tijd om vooraf samen de wensen en de mogelijkheden op elkaar af te stemmen. Denk hierbij aan afspraken over de werkzaamheden tijdens de zwangerschap, wanneer het verlof ingaat, hoe de vervanging wordt geregeld, op welke wijze de werkzaamheden worden overgedragen, het aantal werkuren na het verlof en of en op welke wijze de werknemster ouderschapsverlof opneemt. Als er in een vroeg stadium duidelijke afspraken zijn, kan dit een hoop problemen voorkomen. Neem zelf ook initiatief wanneer blijkt dat de oude afspraken niet meer afdoende zijn om om te gaan met de veranderde situatie.
- 12. Als je zwanger wordt, verdiep jezelf dan goed in je rechten en plichten (www.zwangerenwerk.nl).** Hierdoor ben je beter in staat om discriminatie te herkennen en kun je dit desgewenst aankaarten.
- 13. Als je met discriminatie te maken krijgt, maak hier dan melding van.** Dit kan bij de werkgever, een vertrouwenspersoon, de OR, de MR. Werkgevers zijn zich er niet altijd van bewust dat zij discrimineren. Door discriminatie aan te kaarten, wordt de werkgever in staat gesteld maatregelen hiertegen te nemen. Als dit geen uitkomst biedt kan er ook voor worden gekozen het extern melden. Bij een antidiscriminatiebureau of bijvoorbeeld een vakbond. Wanneer dit geen uitkomst biedt is het natuurlijk ook mogelijk om naar de CGB te gaan of een advocaat in te schakelen die juridische ondersteuning kan bieden. Als blijkt dat er daadwerkelijk van discriminatie sprake is geweest, kan er bij de rechter schadevergoeding worden geëist.



Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

Telefoon: 030 888 38 88
Teksttelefoon: 030 888 38 29
Fax: 030 888 38 83

E-mail: info@cgb.nl
Website: www.cgb.nl



Commissie Gelijke Behandeling