

Discriminatie op de werkvloer: een onderzoek naar de ervaringen van zwangere werkneemsters in België

Lembrechts, L. & Valgaeren, E. 2010. *Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België. Kwantitatieve en kwalitatieve studie*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Maar liefst drie vierde van de werkneemsters wordt in België gediscrimineerd naar aanleiding van haar zwangerschap. Dit blijkt uit de eerste omstandige studie die onderzoeksinstituut SEIN van de Universiteit Hasselt uitvoerde in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In dit artikel stellen we de belangrijkste bevindingen voor.

Aanleiding van het onderzoek

Internationaal onderzoek toont aan dat zwangere werkneemsters en werkneemsters met jonge kinderen niet zelden te maken krijgen met discriminatie (Adams, McAndrew & Winterbotham, 2005; HALDE, 2009; James, 2004). Hoewel voor België tot nu toe geen onderzoek rond zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer beschikbaar was, deed het toenemend aantal klachten dat bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op dat vlak wordt neergelegd, vermoeden dat dit soort discriminatie ook in ons land voorkomt. Ruim een vijfde van alle klachtendossiers die het Instituut in 2008 verwerkte, had te maken met zwangerschap, bevalling of moederschap. Discriminatie is in het bijzonder problematisch omdat het aanstaande en jonge moeders ontmoedigt om hun professionele loopbaan verder uit te bouwen, ongeacht hun capaciteiten en ambities. Daarnaast gaat het in tegen de huidige maatschappelijke verwachting dat elk individu in de mate van het mogelijke

dient deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Onder meer naar aanleiding van het proportioneel grote aantal klachten gaf het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ons de opdracht om een ver-

kennend onderzoek te voeren. Het doel van dit onderzoek bestond erin de verschillende facetten van zwangerschapsgelateerde discriminatie waarmee werkneemsters in België te maken krijgen, in kaart te brengen. Hiertoe werd een empirisch onderzoek opgezet, bestaande uit twee delen. Het eerste deel van het empirische luik focuste op de ervaringen van werkneemsters, op basis van een schriftelijke enquêtebevraging en twee focusgroepgesprekken. In het tweede deel werd onderzocht hoe werkgevers omgaan met de zwangerschap van hun werkneemsters aan de hand van face-to-face interviews.

In wat volgt wordt eerst een eigen definitie van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer geformuleerd, met verwijzing naar enkele juridische bepalingen ter zake. Vervolgens wordt ingegaan op het empirisch onderzoek naar de ervaringen van werkneemsters en het beleid dat organisaties voeren ten aanzien van zwangerschap,

een thematiek die verdere uitdieping in een vervolgonderzoek behoeft.

Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer: een definitie

Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer kan gedefinieerd worden als ongeoorloofde nadelige behandeling die voortvloeit uit de zwangerschap, die zich ten aanzien van de werkneemster voordoet op de werkvloer tijdens de periode van de zwangerschap, het moederschap-verlof en/of de borstvoeding. Deze discriminatie wordt gereguleerd in Europese en Belgische (federale, gewestelijke en gemeenschappelijke) regelgeving. Bijvoorbeeld, een zwangere werkneemster die bij een promotie opzij wordt geschoven omwille van haar zwangerschap is het slachtoffer van discriminatie, onder meer volgens de Belgische wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de Europese Richtlijn 2006/54/EEG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Ook het gebrek aan respect voor maatregelen die de veiligheid en gezondheid van de (aanstaande) moeder en haar kind beschermen, zoals voorzien in hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de Europese richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, kan beschouwd worden als discriminatie. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie van werkneemsters wordt dus juridisch bekeken vanuit de invalshoek van gelijke behandeling én vanuit de invalshoek van veiligheid en gezondheid op het werk.

In het onderzoek focusten we niet alleen op discriminatie in de juridische zin, maar ook op ongeoorloofde nadelige behandeling die niet per se juridisch verboden hoeft te zijn. Niettegenstaande hun nadelige karakter ontsnappen bepaalde behandelingen immers aan de juridische invulling van discriminatie, hoewel ze duidelijk ongeoorloofd zijn, zoals wanneer een collega een ontwijkende houding aanneemt tegenover de zwangere werkneemster.

Opzet van het onderzoek

Om het fenomeen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie in kaart te brengen, voerden we een empirisch onderzoek uit. Het empirisch luik werd uitgewerkt in twee delen, waarvan het eerste deel focuste op de ervaringen van werkneemsters, zowel in Nederlandstalig als Franstalig België. Deze ervaringen werden onderzocht op basis van een schriftelijke enquêtebevraging bij 610 jonge moeders en twee focusgroepgesprekken met in totaal 15 vrouwen. Er werd hoofdzakelijk vertrokken van descriptieve onderzoeksvragen, zoals: wat zijn de kenmerken van werkneemsters die met zwangerschapsgerelateerde discriminatie geconfronteerd worden?. In het kader van de enquêtebevraging werd een gestandaardiseerde vragenlijst opgesteld op basis van de literatuur, waarin hoofdzakelijk gepeild werd naar de achtergrondkenmerken van werkneemsters en hun job, het verloop van de zwangerschap, hun ervaringen met verschillende specifieke types van discriminatie en de manier waarop eventuele problemen aangepakt werden. Om pragmatische redenen werd ervoor geopteerd om uitsluitend in te gaan op discriminatie of ongelijke behandeling die voorviel bij de werkgever waar de werkneemster werkte op het moment van haar laatste zwangerschap. De populatie werd afgebakend tot moeders die tussen 1 maart en 31 mei 2008 een kind kregen en minstens een maand voor een werkgever werkten tijdens hun zwangerschap. Om vertekening te voorkomen, diende het onderzoek zich inderdaad te richten op vrouwen die tijdens hun zwangerschap een voldoende lange periode aan het werk waren, maar ook de meest kwetsbare groep van werkneemsters – namelijk zij die tijdens hun zwangerschap werden ontslagen – dienden we te bereiken. Daarnaast bleek het ook noodzakelijk om een specifieke tijdsperiode af te bakenen waarin de moeders een kind kregen: enerzijds mocht de eventuele discriminatie zich niet al te ver in het verleden situeren om geheugenfouten te voorkomen, anderzijds dienden zoveel mogelijk vrouwen intussen uit moederschapsverlof te zijn teruggekeerd. De steekproef werd getrokken uit twee verschillende steekproefkaders, één voor elke taalgroep: de Nederlandstalige moeders werden geselecteerd uit het databestand van Kind en Gezin en de Franstalige moeders – bij gebrek aan equivalente data – op basis van het Rijksregister. De geselecteerde vrouwen kregen per post een enquêteformulier bezorgd, met maximaal twee herinneringen.

Aanvullend werd een kwalitatief luik opgezet, enerzijds om een aantal aspecten die uit het kwantificeerbare luik naar voren kwamen verder uit te diepen en anderzijds om thema's die moeilijk kwantificeerbaar zijn, zoals de oorzaken van discriminatie, te bestuderen. Hiertoe organiseerden we twee focusgroepgesprekken, een in het Nederlands (tien deelneemsters) en een in het Frans (vijf deelneemsters). De achtergrond van de deelneemsters was zeer uiteenlopend, zowel op persoonlijk als professioneel vlak. Er namen vrouwen van Belgische en niet-Belgische origine deel, moeders met één kind of meerdere kinderen, tewerkgesteld in overwegend mannelijke (bijvoorbeeld bouw), vrouwelijke (bijvoorbeeld gezondheidszorg) of gemengde sectoren, bij private of openbare werkgevers en in allerlei functies. Ook de wijze waarop ze hun zwangerschap op de werkvloer ervaren hadden, varieerde sterk. Elk van de deelneemsters was wel minstens een deel van haar zwangerschap aan het werk geweest en werd maximaal twee jaar geleden voor de laatste keer moeder.

In het tweede deel werd nagegaan hoe werkgevers omgaan met de zwangerschap van hun werknemers. In dit kader werden acht diepte-interviews afgenomen met medewerkers van de personeelsdienst van Belgische bedrijven en organisaties. De specifieke positie die dergelijke medewerkers in een bedrijf innemen, heeft vanzelfsprekend een invloed op de resultaten, in die zin dat de directe interacties op de werkvloer voor hen over het algemeen minder zichtbaar zijn. De belangrijkste doelstelling van deze interviews was dan ook om een zicht te krijgen op het beleid dat bedrijven voeren inzake zwangerschap, onder meer de toepassing van de wetgevende bepalingen, de administratieve afhandeling en informatieverstrekking aan werknemers. De interviews waren in de eerste plaats verkennend en beoogden een zo ruim mogelijk scala aan ervaringen van organisaties met zwangere werknemers in kaart te brengen. Om die reden selecteerden we een heterogene groep werkgevers op basis van het aantal werknemers, de sector waartoe de werkgever behoort (privé- of openbare sector, gezondheids- en welzijnssector, onderwijs, enzovoort), de aard van de functies die werknemers vervullen (arbeidsters, uitvoerend bediendes, zorgfuncties, onderwijsfuncties, staffuncties, enzovoort), de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en de taal (Nederlandstalig,

Franstalig en tweetalig, namelijk werkgevers die in beide talen actief zijn).

Hieronder worden de resultaten van het werknemer- en werkgeverluik geïntegreerd besproken.

Resultaten

De verschillende vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie

Zwangerschapsgerelateerde discriminatie kan uiteenlopende vormen aannemen, zo blijkt uit het onderzoek. Sommige vormen hebben in eerste instantie betrekking op de arbeidsrelatie zelf, zoals ontslag, financiële benadeling (bijvoorbeeld weigering van een promotie, reductie van het aantal werkuren) en onterechte negatieve evaluaties. Ook pestereien kunnen als discriminatie beschouwd worden, die tot uiting komt in opmerkingen of meer subtiele handelingen, zoals het opzettelijk isoleren van zwangere werknemers.

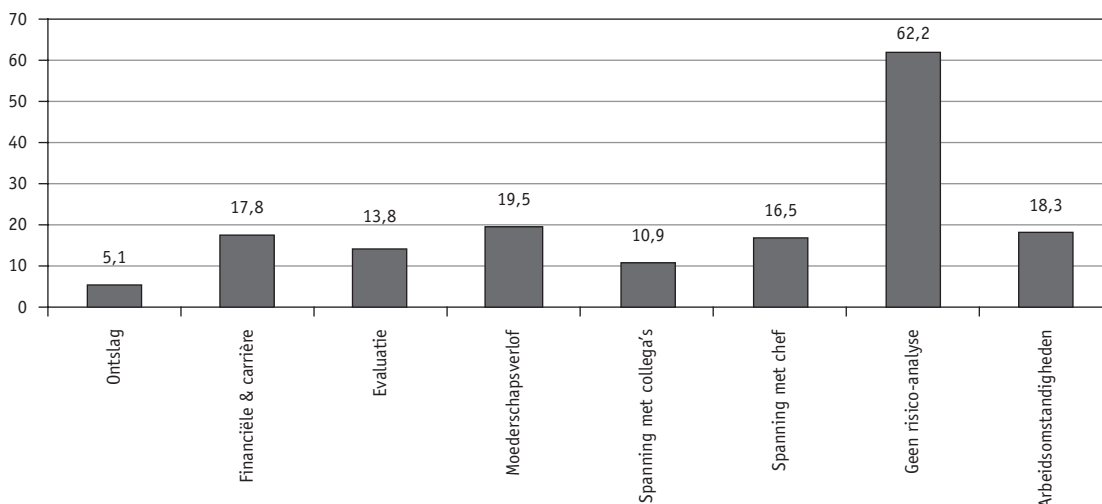
De gebrekkige opvolging van de bepalingen inzake veiligheid en gezondheid maakt eveneens een vorm van discriminatie uit. Zo zou de risicoanalyse – dit is een analyse van de mogelijke risico's voor de veiligheid en gezondheid van moeder en kind – nogal eens ontbreken of niet correct opgevolgd worden. Daarnaast ondervinden sommige werknemers problemen die te maken hebben met hun moederschapverlof (bijvoorbeeld de verplichting om tijdens het moederschapverlof een aantal taken af te ronden). Bovendien lijkt discriminatie het louter zwangerschapsgerelateerde te overstijgen, wat erop kan wijzen dat werkgevers niet alleen op basis van zwangerschap, maar ook op grond van moederschap discrimineren. Zo bleek dat werkgevers er niet mee opgezet zijn dat hun werknemer verlof neemt om voor haar ziek kind te zorgen of ouder-schapsverlof aanvraagt.

Het aandeel werknemers dat met zwangerschapsgerelateerde discriminatie te maken krijgt

We stelden vast dat in totaal 76,6% van de werknemers met minstens een van de vormen van discriminatie die we hen in onze enquête voorlegden,

Figuur 1.

Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in %



geconfronteerd werd. Figuur 1 geeft een overzicht van de omvang van elk type van discriminatie.

Het meest voorkomende probleem blijkt het ontbreken of niet correct opvolgen van de *risicoanalyse* te zijn, wat door ruim 62% van de werknemers werd aangegeven. Een risicoanalyse is nochtans erg belangrijk, omdat hiermee nagegaan wordt of een werknemer en haar (ongeboren) kind risico's lopen voor hun gezondheid en/of veiligheid. Bij bijna een werknemer op de vijf ontstonden problemen die met het *moederschapsverlof* te maken hadden. Sommigen werden bijvoorbeeld verplicht om tijdens hun verlof taken af te ronden of vroeger dan gepland uit moederschapsverlof terug te keren. 18,3% diende in *onaangepaste arbeidsomstandigheden* te werken. Werknemers kregen bijvoorbeeld zwaardere taken te vervullen in vergelijking met voorheen of werden verplicht om ondanks doktersadvies nachtarbeid te verrichten. 17,8% had te maken met discriminatie op *financieel en carrière* vlak. Zo gaven sommige werknemers aan dat ze omwille van hun zwangerschap een beperktere loonsverhoging kregen ten opzichte van collega's of een vooraf beloofde opleiding niet mochten volgen. Verder ondervond 13,8% problemen in het kader van haar *evaluatie*, onder meer in die zin dat ze strenger gesanctioneerd of opgevolgd werd in vergelijking met voorheen. Bijna 11% heeft naar

aanleiding van haar zwangerschap *spanningen* met haar collega's ervaren, terwijl spanningen met de directe chef oplopen tot 16,5%. Ten slotte zou 5,1% *ontslag* gekregen hebben omwille van haar zwangerschap of zelf ontslag genomen hebben naar aanleiding van de manier waarop ze tijdens haar zwangerschap behandeld werd.

Kenmerken van werknemers die er mee te maken krijgen en van werkgevers die discrimineren

Hoewel elke werknemer slachtoffer kan worden van discriminatie, blijken sommige werknemers extra kwetsbaar te zijn voor specifieke vormen van discriminatie. Persoonlijke factoren spelen overwegend een marginale rol, op onder meer afkomst en het verloop van de zwangerschap na. Zo lopen allochtone werknemers en vrouwen die een moeilijke zwangerschap doormaken meer risico om financieel gediscrimineerd te worden. Het is inderdaad vooral op moeilijke momenten in de zwangerschap dat discriminatie duidelijk tot uiting komt. Zo vertelde Ann, een administratief bediende in de toeristische sector, dat haar werkgever bijzonder negatief reageerde toen ze meedeelde dat ze om medische redenen tijdelijk niet mocht werken tijdens haar zwangerschap: "Omdat het een

risicoperiode was, zei mijn gynaecoloog: thuisblijven. Ja, dan was je het buitenbeentje. 'Ze is weer zwanger en daar zijn weer complimenten bij: ze mag niet meer dit doen en ze mag niet meer dat doen'".

Factoren die met de functie te maken hebben, zijn doorgaans belangrijker dan de achtergrond van de werkneemster. Zo worden vrouwen met fysiek belastende jobs vaker verplicht om in onaangepaste omstandigheden te werken. Werkneemsters met een hogere functie ervaren dan weer vooral problemen met hun evaluatie en op het vlak van hun moederschapsverlof.

Daarnaast stelden we vast dat bepaalde types van werkgevers meer discrimineren. Wie vooral met mannelijke collega's werkt, krijgt vaker te maken met zowat elke vorm van discriminatie. Dat mannelijke werkomgevingen negatiever reageren, kan volgens de respondenten verklaard worden doordat mannen minder begrip hebben voor zwangere collega's, zich achtergesteld voelen en vooral de praktische moeilijkheden van een zwangerschap zien. Daarentegen ervaren werkneemsters uit bedrijven waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig is minder vaak discriminerende handelingen, onder meer omdat de vakbond als waakhond van de rechten van werkneemsters fungeert.

De oorzaken van zwangerschapsgelateerde discriminatie

Zwangerschapsgelateerde discriminatie heeft tal van oorzaken. De werkneemsters zelf zijn van mening dat werkgevers hoofdzakelijk discrimineren omdat ze een zwangerschap op de werkvloer als een last beschouwen. Zwangerschappen worden dan ook niet steeds even positief onthaald. Eva, een administratief bediende bij een overheidsdienst, kreeg bijvoorbeeld volgende reactie te horen: *"De woorden van mijn directe chef waren: 'En hoe ga je dat probleem oplossen?'".* Vooral de financiële en organisatorische gevolgen van een zwangerschap en de relatief lange afwezigheid van de werkneemster lijken een obstakel te vormen, vooral in organisaties waar continuïteit van groot belang is. Voor werkgevers is het soms dan ook bijzonder zwaar om de wetgeving correct te implementeren. Een andere reden voor discriminatie, die aansluit bij de

vorige, is dat een zwangerschap indruist tegen wat van een goede werkneemster wordt verwacht, namelijk constante productiviteit.

Ook zou discriminatie aan onwetendheid of non-chalance te wijten zijn. Zo blijken sommige werkgevers simpelweg niet op de hoogte van het bestaan van een risicoanalyse voor zwangere werkneemsters. Meer dan de helft van de bevroegde vrouwen (51,9%) vermeldde trouwens dat haar werkgever haar onvoldoende informeerde over haar rechten als zwangere werkneemster. Soms is de werkgever zelf niet op de hoogte van de bestaande bepalingen, maar het gebeurt eveneens dat de werkneemster opzettelijk niet wordt ingelicht. Werkgevers van hun kant geven aan dat aanstaande moeders bijzonder slecht op de hoogte zijn van hun rechten en plichten, wat wel eens tot misverstanden leidt. Vaak moeten ze dezelfde, steeds weerkerende vragen beantwoorden: *"Het enige wat mij eigenlijk altijd opvalt als er mensen komen zeggen dat ze zwanger zijn, is hoe weinig ze zelf weten waarop ze recht hebben"*, vertelde een medewerker uit de onderwijssector ons. Werkgevers vinden het bovendien moeilijk om hun werkneemster correct te informeren, voornamelijk omdat de regelgeving zo complex is.

Werkneemsters kunnen ook zelf de deur openzetten voor discriminatie, bijvoorbeeld omdat ze 'vrijwillig' afstand doen van hun rechten. Zo nam Nathalie, een commercieel medewerkster, tijdens haar moederschapsverlof op eigen initiatief een aantal taken op, om haar werkgever te helpen, maar ook om het zichzelf bij haar terugkeer gemakkelijker te maken, *"want als er problemen ontstonden bij mijn klanten, moest ik die problemen oplossen als ik terugkwam. Want dan moest ik het waarmaken dat die klanten weer gelukkig waren"*.

Collega's zouden dan weer discrimineren omdat ze focussen op de eventuele implicaties die een zwangerschap voor hen heeft, zoals extra belasting, en omdat ze het gevoel hebben dat de zwangere werkneemster een aantal 'voordelen' geniet waar ze zelf geen aanspraak op maken, zoals moederschapsverlof.

De werkgevers van hun kant voegen hieraan toe dat de veronderstelling dat vrouwen met kinderen minder carrièregericht zijn eveneens een rol speelt: *"Zoals dikwijls toch nog wordt aangenomen: als je*

een jonge moeder bent, moet je ook geen carrière maken, of moet je ook geen hogere functie ambiëren, want je hebt daar dan toch geen tijd voor” (werkgever uit de onderwijssector).

De gevolgen van zwangerschapsgelateerde discriminatie

Zwangerschapsgelateerde discriminatie kan ernstige gevolgen hebben, zowel voor de werkneemster als de werkgever. Vaak hebben de interpersoonlijke relaties op de werkvloer er onder te lijden. Sommige vrouwen stellen minder arbeidsvreugde te ervaren en zich voortaan minder in te zetten. Zo vertelde ook Liesbeth, die tijdens haar zwangerschap als adviseur bij een overheidsdienst aan het werk was: *“het kriebelt bij mij om terug thuis te blijven. Gewoon door de werkgever [...] Met al wat er op het werk is gebeurd en zo, en het onbegrip ... ik doe niet meer dan mijn 7u36 die ik verplicht ben te doen, en geen minuut langer”*. Hierbij aansluitend bleek dat discriminatie consequenties kan hebben voor de verdere carrière, in de zin dat sommige werkneemsters besluiten om zich voortaan meer op hun gezin dan op hun job te richten.

Discriminatie zou verder ook ernstige fysieke en psychische gevolgen met zich meebrengen, zoals stress en oververmoeidheid. Onze enquête wees bijvoorbeeld uit dat ongeveer 45% van de werkneemsters wel eens gezondheidsproblemen ervaren heeft tijdens de zwangerschap, terwijl 25% afwezig bleef omwille van de negatieve reacties op de zwangerschap.

De acties die werkneemsters tegen discriminatie ondernemen

Ondanks het feit dat discriminatie ingrijpende gevolgen heeft, ondernemen de werkneemsters die hiermee te maken krijgen, niet steeds actie. Sommige werkneemsters voelen zich immers machteloos, willen niet ‘moeilijk’ doen of beseffen – bij gebrek aan kennis van de regelgeving – simpelweg niet dat ze gediscrimineerd worden.

De werkneemsters die wel actie ondernemen, trachten de problemen in eerste instantie via informele weg aan te kaarten. Bijna 81% raadpleegt

vrienden, kennissen, familie of haar partner, terwijl ruim 42% een beroep doet op collega’s. Een beperktere groep zoekt een oplossing binnen de arbeidsrelatie, door het probleem aan de overste voor te leggen (29%), of bij de personeelsdienst (14,2%) of preventiedienst (10,9%) langs te gaan. Anderen roepen externe hulp in. Zo gaat 3,3% te rade bij een advocaat, 30% bij haar huisarts en 20% bij de vakbond. Vaak wordt de vakbond als een onmisbare bron van informatie beschouwd, maar ook als een ware bondgenoot: *“Zonder vakbond sta je echt met je rug tegen de muur en moet je alles zelf doen. Bij de vakbond heb je toch een uitlaatklep; je weet dat je altijd met je verbaal ergens terecht kunt en dat die mensen toch aan dezelfde kant als u staan”* (Ann, administratief bediende in de toeristische sector).

Besluit

Ons onderzoek toonde aan dat niet minder dan drie vierde van de werkneemsters gediscrimineerd wordt omwille van haar zwangerschap. Het enorme gebrek aan informatie over de rechten en plichten van zwangere werkneemsters kwam doorheen de studie als een belangrijk knelpunt naar voor. Dit gebrek kan tot discriminerende houdingen ten aanzien van de werkneemster leiden, maar haar ook verhinderen om zelf actie te ondernemen. We kunnen dan ook concluderen dat betere informatieverstrekking, samen met sensibilisering, de eerste belangrijke stappen vormen om deze problematiek aan te pakken.

Lieve Lembrechts
SEIN – Identity, Diversity and Inequality Research
Universiteit Hasselt

Bibliografie

- Adams, L., McAndrew, F. & Winterbotham, M. 2005. *Pregnancy discrimination at work: a survey of women*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- HALDE 2009. *Grossesse, maternité et discriminations au travail*. Sondage de l’Institut CSA. Parijs: CSA Politique-Opinion.
- James, C.G. 2004. *Pregnancy discrimination at work. A review*. Manchester: Equal Opportunities Commission.