



Vlaams
Parlement

stuk **1197** (2010-2011) – Nr. 1
ingediend op 21 juni 2011 (2010-2011)

Voorstel van resolutie

van mevrouw Marijke Dillen

betreffende initiatieven tegen zwangerschapsgerelateerde
discriminatie op het werk en
voor een betere bescherming van zwangere werknemers

TOELICHTING

Zwangere werkneemsters en werkneemsters met jonge kinderen ervaren bij de uitoefening van hun beroepsactiviteit vaak discriminatie.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (de Genderwet 2007) stelt een onderscheid op grond van zwangerschap of moederschap gelijk met een direct onderscheid op grond van geslacht, wat door de Genderwet 2007 beschouwd wordt als een verboden discriminatie. Diezelfde wet bepaalt bovendien uitdrukkelijk dat een dergelijk onderscheid niet mag worden gemaakt in verband met de voorwaarden voor toegang tot arbeid, zoals bijvoorbeeld werkaanbiedingen, selectie- en aanstellingscriteria. Hieruit volgt dat potentiële werkgevers tijdens een selectieprocedure ten opzichte van werkneemsters geen nadelig onderscheid mogen maken op grond van zwangerschap of moederschap. De wet is duidelijk: elke discriminatie van vrouwen op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen is ontoelaatbaar.

Onderzoek in het buitenland heeft aangetoond dat deze vorm van discriminatie aanzienlijk is.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) heeft sinds 2004 meer dan 140 klachten ontvangen over directe en indirecte discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap binnen de arbeidssfeer. In 2008 was 20% van alle klachten die door het IGVM werden ontvangen, zwangerschapsgerelateerde geschillen. Dat betekende een stijging van 44% ten opzichte van 2007.

Enkele concrete cijfers

In totaal werd 76,6% van de vrouwen geconfronteerd met ten minste één vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie:

- 5,1% van de vrouwen verklaart ontslagen te zijn wegens hun zwangerschap of gaven hun ontslag als gevolg van de wijze waarop ze tijdens hun zwangerschap werden behandeld;
- ongeveer 62% van de werkneemsters verklaart dat geen enkele risicoanalyse werd uitgevoerd en 18% moest in onaangepaste omstandigheden werken;
- 17,8% werd gediscrimineerd op het gebied van loon en carrière, zoals het niet-krijgen van een promotie of een loonsverhoging;
- meer dan één werkneemster op tien kende spanningen met collega's in het kader van hun zwangerschap;
- bijna één werkneemster op vijf ondervindt problemen met betrekking tot het moederschapsverlof, zoals het uitvoeren van taken thuis.

Die cijfers, die in stijgende lijn zijn, stemmen tot nadenken.

Het IGVM de problematiek van moederschap en vaderschap op de werkvloer. Dat onderzoek werd uitgevoerd door het onderzoeksinstituut SEIN van de Universiteit Hasselt en het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Consortium Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt). Het onderzoek liep van juli 2008 tot december 2009.

Het betreft in het bijzonder het omgaan met zwangerschap, zwangerschapsverlof en de terugkeer naar het werk bij vrouwen, en de regeling van vaderschapsverlof bij mannen. De algemene doelstelling van het onderzoeksproject is een beter begrip te krijgen van:

- het voorkomen en de oorzaken van zwangerschapsgerelateerde discriminatie bij werknemers en van de problemen met betrekking tot vaderschapsverlof bij werknemers;
- de manier waarop werkgevers omgaan met zwangerschap, zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof;
- het bewustzijn van de wetgeving bij de verschillende partijen, toegang tot advies en vergoeding en de doeltreffendheid van het wettelijke kader.

Het was onder meer de bedoeling dat de resultaten van het onderzoeksproject zouden bijdragen tot:

- het verminderen en wegwerken van mogelijke discriminaties en ongelijke behandeling;
- een betere interne klachtenbehandeling;
- het opstellen van beleidsaanbevelingen met betrekking tot de combinatie professioneel leven en privéleven.

De mogelijke gevolgen van discriminatie zijn niet-verwaarloosbaar. Discriminatie kan immers niet alleen directe (bijvoorbeeld het mislopen van een promotie) en indirecte (bijvoorbeeld verminderde motivatie) professionele gevolgen hebben, met vaak financiële implicaties, maar kan ook een impact hebben op de fysieke en geestelijke gezondheid van zowel de moeder als haar kind. Het ontmoedigt jonge werknemers bij de uitbouw van hun professionele loopbaan, ongeacht hun capaciteiten en ambities. Het kan ook gevolgen op sociaal vlak met zich meebrengen. De werkgever kan eveneens een aantal negatieve effecten ervaren, zoals financiële nadelen of een slechte reputatie.

In het onderzoek werden de ervaringen van vrouwen met zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer in kaart gebracht, zowel direct als indirect, op het moment dat de werknemer zwanger is. Het onderzoek omvat tevens de periode, volgend op de terugkeer naar het werk na het moederschapsverlof.

Verder is er de vaststelling dat – hoewel werknemers die het slachtoffer menen te zijn van discriminatie, een beroep kunnen doen op de bestaande regelgeving om gerechtelijke stappen te ondernemen – slechts een kleine minderheid voor een juridische oplossing opteert. Werknemers verkiezen namelijk een buitengerechtelijke oplossing (bijvoorbeeld een interne klachtenprocedure) en informele interventies (bijvoorbeeld een gesprek met de werkgever).

Een aanzienlijk aantal vrouwen bespreekt het probleem uitsluitend met haar partner, vrienden of kennissen, of doet helemaal niets. Vooral vrouwen die veel belang hechten aan hun carrière, laten na om verdere actie te ondernemen, net als werknemers die zich in de arbeidsrelatie in een relatief zwakke positie bevinden of die weinig kennis hebben van hun rechten en plichten.

De specifieke doelstellingen van het onderzoek zijn: de kennis over de omvang en het voorkomen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer vergroten; de problemen identificeren die zwangere vrouwen en zij die terugkeren uit moederschapsverlof, op de werkvloer moeten overwinnen; de karakteristieken van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren, identificeren; de karakteristieken van werkgevers bij wie zich problemen voordoen, identificeren; voor vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren, de mogelijkheden onderzoeken om advies in te winnen en ondersteuning te vinden.

Er worden een aantal belangrijke conclusies geformuleerd met betrekking tot een aantal domeinen:

- beschrijving van de zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer;
- de ervaringen van de zwangere werkneemsters;
- het beleid ten aanzien van zwangerschap in de ondernemingen.

Resultaten van het onderzoek

Het uitgangspunt dat zwangere werkneemsters slachtoffer zijn van discriminatie, werd in deze studie op een objectieve manier onderzocht.

Het eerste deel van de empirische studie betrof de ervaringen van werkneemsters, die werden geanalyseerd aan de hand van acht centrale onderzoeksvragen. Een schriftelijke enquêtebevraging bij 610 jonge moeders en twee focusgroeps gesprekken met in totaal 15 vrouwen dienden daarvoor als basis.

Uit de enquête bleek dat 5% tot 20% van de werkneemsters te maken kreeg met discriminatie die ingrijpt op de arbeidssituatie of in onveilige omstandigheden moest werken, hetzij tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, hetzij na terugkeer uit moederschapsverlof. Bij bijna één werkneemster op vijf ontstonden problemen die met het moederschapsverlof te maken hadden (zoals taken afronden van thuis uit); 18% moest in onaangepaste arbeidsomstandigheden werken en 17,8% kreeg te maken met discriminatie op financieel vlak en op het vlak van de carrière (zoals het mislopen van een promotie). Verder ondervond 13,8% problemen in het kader van haar evaluatie (zoals strengere sanctionering) en zou 5,1% ontslag hebben gekregen vanwege haar zwangerschap of zelf ontslag hebben genomen naar aanleiding van de manier waarop ze tijdens haar zwangerschap werd behandeld. Meer dan één werkneemster op tien heeft naar aanleiding van haar zwangerschap spanningen ervaren met haar collega's of ondergeschikten en 17,5% met haar overste. De uitschieter is het gebrek aan risicoanalyses: ongeveer 62% van de werkneemsters geeft aan dat er geen risicoanalyse werd uitgevoerd. Uiteindelijk blijkt in totaal 76,6% van de vrouwen met minstens een vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie te maken te hebben gehad. Indien we de werkneemsters voor wie geen risicoanalyse werd uitgevoerd, buiten beschouwing laten, gaat het om 46,2%.

Hoewel elke werkneemster slachtoffer kan worden van discriminatie, blijken sommige werkneemsters bijzonder kwetsbaar te zijn voor specifieke vormen van discriminatie. Uit de bevraging blijkt dat persoonlijke factoren een veeleer marginale rol spelen, op onder meer afkomst en het verloop van de zwangerschap na. Factoren die met de functie van de werkneemster te maken hebben, zijn doorgaans wel belangrijker. Zo bleek dat vrouwen met fysiek belastende functies vaker in onaangepaste omstandigheden moeten werken. Werkneemsters met een hogere functie ervaren dan weer vooral problemen met hun evaluatie en op het vlak van hun moederschapsverlof. De kenmerken van het bedrijf spelen eveneens een rol. Werkneemsters uit bedrijven waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig is, worden minder vaak met ontslag(name) geconfronteerd, ervaren minder spanningen met hun overste, hebben minder problemen met hun moederschapsverlof en worden vaker onderworpen aan een risicoanalyse. Daarnaast is ook de werkomgeving van belang. Wie vooral met mannelijke collega's werkt, krijgt vaker te maken met zowat elke vorm van discriminatie die ingrijpt op de arbeidssituatie, en op het vlak van veiligheid en gezondheid. Ten slotte kon ook binnen en tussen beide taalgroepen een aantal verschillen worden vastgesteld. Franstalige werkneemsters bleken vaker te worden ontslagen of ontslag te nemen en vaker problemen te ervaren met hun moederschapsverlof dan Nederlandstalige.

De bevraging toonde ook aan dat werkgevers voor extra vormen van ondersteuning zorgen. 35,6% van de werknemers mag tijdens haar zwangerschap af en toe thuis werken of haar werkuren meer flexibel invullen, krijgt extra ondersteuning of extra tijd om haar taken uit te voeren of mag haar vakantiedagen vrijer kiezen. Na het moederschapverlof kan 29,4% van de moeders nog op die extra ondersteuning rekenen.

Opvallend is dat allochtonen en vrouwen die niet in België werden geboren, meer extra ondersteuning krijgen, net als werknemers die volgens specifieke arbeidsregimes werken en werknemers uit de industrie, landbouw en visserij.

Uit de enquête bleek verder dat de reacties die zwangere werknemers krijgen, ervoor zorgen dat een aanzienlijk aantal van hen (15% tot 45%) met minder zin gaat werken, of zelfs afwezig blijft en gezondheidsproblemen ondervindt. Op het ontbreken van de risicoanalyse en ontslag na, bleek dat werknemers die de vermelde gevolgen hebben ervaren, significant vaker het slachtoffer werden van nagenoeg elke vorm van discriminatie dan werknemers die die gevolgen niet hebben ervaren.

Hoewel zwangerschapsgerelateerde discriminatie vrij frequent voorkomt en ingrijpende gevolgen kan hebben, ondernemen de vrouwen die ermee te maken krijgen, niet altijd actie. Het vaakst wordt het probleem op een informele manier aangekaart (bijvoorbeeld bij vrienden, kennissen, familie, de partner of collega's). Een aanzienlijk aantal vrouwen zoekt een interne oplossing door het probleem aan de overste voor te leggen of zich tot de personeelsdienst te wenden. Ten slotte roept een relatief grote groep externe hulp in, bijvoorbeeld van de vakbond, de huisarts of, veeleer zelden, van een advocaat. Dat slechts 52,8% (36,2% wanneer het ontbreken van een risicoanalyse wordt meegerekend) van de vrouwen die aangaf met minstens een van de vormen van discriminatie te maken te hebben gehad, zegt dat als een probleem te beschouwen, kan erop wijzen dat zij bepaalde vormen van discriminatie niet altijd als dusdanig ervaren, of zich er niet van bewust zijn dat ze worden gediscrimineerd.

Ten slotte bleek meer dan de helft van de bevroegde vrouwen van mening te zijn dat haar werkgever onvoldoende informatie verschaftte over haar rechten als zwangere werknemer. Vooral Franstalige werknemers en vrouwen die in een bedrijf werken waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, voelden zich onvoldoende geïnformeerd, net als werknemers die lijden aan een ziekte, aandoening of handicap en werknemers uit de lagere loonklassen.

De ervaringen van vrouwen met zwangerschapsgerelateerde discriminatie werden verder ook onderzocht aan de hand van twee focusgroepgesprekken, een Nederlandstalig en een Franstalig. In die gesprekken werd enerzijds een aantal bevindingen die het kwantitatieve deel aan het licht bracht, verder uitgediept en werden anderzijds nieuwe thema's aangesneden. De gesprekken toonden onder meer aan dat discriminatie ook het louter zwangerschapsgerelateerde overstijgt, wat erop kan wijzen dat werkgevers niet alleen op basis van zwangerschap, maar ook op grond van moederschap discrimineren. Daarnaast werd ingegaan op de mogelijke oorzaken van zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Zo zouden werkgevers discrimineren omdat ze een zwangerschap op de werkvloer als niet-gepast beschouwen, om redenen die de zwangerschap overstijgen of die aan de werknemer zelf kunnen worden gekoppeld. Collega's zouden dan weer discrimineren omdat ze focussen op de (al dan niet veronderstelde) implicaties die een zwangerschap voor hen heeft en omdat ze uitgaan van – vaak foutieve – vooronderstellingen.

Ook de gevolgen van discriminatie kwamen aan bod. De relaties van de werknemer met haar collega's, chef en werkgever zouden veranderd zijn, ze zouden minder arbeidsvreugde ervaren en zich minder inzetten. Sommige werknemers ervaren ook fysieke en psychische gevolgen, terwijl andere werknemers naar aanleiding van de negatieve ervaringen hun carrière een nieuwe wending geven.

Verder werd de rol van de werkomgeving besproken. Vrouwelijke leidinggevendenden en collega's zouden vaker positief reageren op de zwangerschap van een werkneemster, onder meer omdat ze er meer begrip voor hebben, hoewel ze wel vaker vergelijken met hun eigen zwangerschap of de zwangerschap van een andere werkneemster. Mannen zouden zich dan weer sneller achtergesteld voelen, stereotiepe opvattingen hanteren en vooral op de praktische nadelen van een zwangerschap focussen, maar langs de andere kant zouden ze ook zorgzamer en meer beschermend zijn voor hun zwangere collega.

De focusgroepen bevestigden dat werkneemsters in eerste instantie proberen om problemen op een informele manier op te lossen, en pas in tweede instantie via formele kanalen. De vakbond wordt in dat kader als een bondgenoot beschouwd, maar ook als een onmisbare bron van informatie. Werkneemsters blijken voor die informatie immers niet steeds bij hun werkgever terecht te kunnen, bijvoorbeeld omdat die zelf niet op de hoogte is van de bestaande bepalingen. Aanstaaende en jonge moeders vinden trouwens ook niet altijd de weg naar een instantie die wel over de nodige informatie beschikt, en zelfs indien ze voldoende zijn geïnformeerd, laten ze nog niet al hun rechten gelden.

De huidige regelgeving blijkt trouwens op een aantal punten als problematisch te worden ervaren: werkneemsters voelen zich niet alleen ongelijk behandeld door de regelgeving, maar beschouwen sommige bepalingen ook als onrealistisch of als een bron van ongelijkheid tussen werkende moeders en vaders.

Het tweede deel van het onderzoek ging in op het beleid ten aanzien van zwangerschap in ondernemingen. Dat beleid werd in kaart gebracht aan de hand van acht face-to-face gesprekken met Nederlandstalige en Franstalige werkgevers, waarbij werd nagegaan hoe de respondenten de verschillende fases van de zwangerschap van een werkneemster ervaren.

Informatieverstrekking blijkt ook voor werkgevers op elk moment van secundair belang te zijn; de meeste aandacht gaat immers uit naar de afhandeling van administratieve taken. Bij vragen spreken werkneemsters in eerste instantie hun leidinggevende aan, maar over het algemeen zijn ze bijzonder slecht op de hoogte van hun rechten en plichten. De werkgevers vinden het moeilijk om hun werkneemster correct te informeren, onder meer vanwege de complexiteit van de regelgeving. Ook een correcte implementatie van de regelgeving blijkt bij werkgevers niet steeds voor de hand te liggen, bijvoorbeeld wegens de financiële en organisatorische moeilijkheden die deze met zich meebrengt. Dat is in het bijzonder het geval wanneer de werkneemster volledig moet worden verwijderd: voor de werkgever is de zoektocht naar een vervanger nogal eens een knelpunt, terwijl de werkneemster ten gevolge van de volledige werkverwijdering financieel nadeel kan ondervinden. De contacten tijdens het moederschapsverlof zijn voornamelijk van informele aard, al zijn er wel werkneemsters met een meer verantwoordelijke of gespecialiseerde functie die in contact blijven met hun werkgever.

Ten slotte wezen de respondenten erop dat een (toekomstige) zwangerschap naar hun mening een factor vormt waarmee werkgevers rekening houden, vooral in de privésector. De redenen daarvoor zouden divers zijn: de bedrijfscultuur, de omslachtige regelgeving, de veronderstelling dat vrouwen met kinderen minder carrièrericht zijn, de moeilijk te ondervangen afwezigheid tijdens het moederschapsverlof en de verwachte verlenging met ouderschapsverlof, de bezorgdheid om continuïteit enzovoort.

Algemeen besluit

Op basis van deze studie wil het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen de aandacht vestigen op drie conclusies.

Langs de ene kant bevestigt de empirische studie wat reeds werd vermoed: zwangere werkneemsters zijn het slachtoffer van discriminatie op de werkvloer. Twee belangrijke hinderpalen lijken dat fenomeen deels te kunnen verklaren.

Uit de studie blijkt namelijk dat er een schokkend gebrek aan informatie bestaat van de wetgeving en/of het administratieve beheer van de arbeidsbetrekkingen inzake zwangerschap. De cijfers tonen aan dat zowel de zwangere werkneemsters als de werkgevers en de collega's dat gebrek aan informatie ervaren. Dat leidt tot discriminerende houdingen ten opzichte van de zwangere werkneemster, maar ook tot een gebrek aan reactie van haar kant, aangezien ze niet steeds weet tot wie zich te richten voor correcte informatie.

Ten slotte moeten we helaas een echte banalisering vaststellen van de discriminatie van zwangere werkneemsters. Het lijkt alsof dit type van discriminatie door de maatschappij wordt beschouwd als 'normaal'. Dat heeft als betreurenswaardig gevolg dat de risico's voor de gezondheid van de werkneemster en haar kind worden verhoogd. Bovendien verhindert het haar vaak om het eenvoudigweg toepassen van haar rechten te vragen.

De studie, die een eerste verkenning van het fenomeen beoogt, heeft aangetoond dat het noodzakelijk is de thematiek verder uit te diepen en pistes te ontwikkelen voor een betere informatieverstrekking en sensibilisering in verband met de problematiek.

De resultaten van het onderzoek zijn ergerniswekkend. Er dienen initiatieven te komen om de schuldige werkgevers aan te pakken.

Marijke DILLEN

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
 - 1° de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen;
 - 2° de studie ‘Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België’;
- overwegende dat:
 - 1° de wet duidelijk is: elke discriminatie van vrouwen op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen is ontoelaatbaar;
 - 2° onderzoek heeft aangetoond dat die vorm van discriminatie aanzienlijk is;
 - 3° het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen reeds een hoog aantal klachten heeft ontvangen;
 - 4° er een echte banalisering van de discriminatie van zwangere werkneemsters wordt vastgesteld, waarbij het lijkt alsof dit type van discriminatie door de maatschappij als normaal wordt beschouwd;
 - 5° de mogelijke gevolgen van die vorm van discriminatie niet verwaarloosbaar zijn;
 - 6° die discriminatie niet alleen directe en indirecte professionele gevolgen kan hebben, al dan niet met financiële implicaties, maar ook een impact heeft op de fysieke en geestelijke gezondheid van zowel de moeder als haar kind;
 - 7° dat soort van discriminatie problematisch is omdat aanstaande en jonge moeders ontmoedigd worden om hun professionele loopbaan uit te bouwen, ongeacht hun capaciteiten en ambitie, en dat – hoewel zwangerschapsgerelateerde discriminatie vrij frequent voorkomt en ingrijpende gevolgen kan hebben – vele vrouwen die ermee te maken hebben, niet steeds actie ondernemen;
 - 8° duidelijk wordt aangetoond dat zwangere werkneemsters, werkgevers en collega’s onvoldoende geïnformeerd zijn over de wetgeving en het administratieve beheer van de arbeidsrelatie in geval van zwangerschap;
 - 9° vele werkgevers het moeilijk vinden om hun werkneemsters correct te informeren, onder meer vanwege de complexiteit van de regelgeving;
 - 10° een correcte implementatie van de regelgeving niet steeds voor de hand blijkt te liggen, bijvoorbeeld wegens de financiële en organisatorische moeilijkheden die de regelgeving tot gevolg kan hebben;
 - 11° de huidige regelgeving ook op een aantal punten als problematisch wordt ervaren omdat werkneemsters zich niet alleen ongelijk behandeld voelen door de regelgeving, maar sommige bepalingen beschouwen als onrealistisch of als een bron van ongelijkheid tussen werkende moeders en vaders;
 - 12° de studie aantoonst dat het noodzakelijk is de thematiek verder uit te diepen en pistes te ontwikkelen voor een betere informatieverstrekking en sensibilisering in verband met de problematiek;
 - 13° er dringend initiatieven moeten komen om die problematiek aan te pakken;

-
- vraagt de Vlaamse Regering:
- 1° initiatieven te nemen om de discriminatie van zwangere vrouwen op het werk weg te werken en zwangere werkneemsters beter te beschermen;
 - 2° initiatieven te ontwikkelen om de banalisering van discriminatie van zwangere werkneemsters weg te werken;
 - 3° initiatieven te nemen voor een betere en correcte informatieverstrekking van de wetgeving en het administratieve beheer van de arbeidsbetrekkingen inzake zwangerschap;
 - 4° initiatieven te nemen om die thematiek verder uit te diepen en om pistes te ontwikkelen voor een betere informatieverstrekking en sensibilisering in verband met die problematiek.

Marijke DILLEN