



Zwanger aan het werk

De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België

Zwanger aan het werk

De ervaringen van sollicitanten, werkneemsters
en zelfstandige ondernemers in België

Rapport 2017

Inhoud

Voorwoord	5
Meldingen van zwangerschapsdiscriminatie	7
1. De cijfers	7
2. De verhalen	8
3. Klachtenbehandeling door het Instituut	9
Hoofdstuk 1.	10
Onderzoeksopzet en aanpak	10
1.1 Onderzoeksopzet.....	10
1.2 De bevraging.....	11
1.3 De steekproef	12
1.4 Analyses.....	12
Hoofdstuk 2.	13
Solliciteren tijdens de zwangerschap	13
Hoofdstuk 3.	17
Discriminatie en ongelijke behandeling van zwangere werkneemsters.....	17
3.1 Ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen.....	18
3.2 Het mislopen van promoties, premies, loonsverhogingen en contracten.....	23
3.3 Negatiever geëvalueerd worden dan voorheen	26
3.4 Verslechterde arbeidsomstandigheden	27
Hoofdstuk 4.	28
Het niet naleven van de wettelijke bepalingen rond de bescherming van zwangere werkneemsters	28
4.1 Het ontbreken van een risicoanalyse	28
4.2 Onaangepaste arbeidsomstandigheden	30
4.3 Schending van het recht op moederschapsrust.....	33
4.4 Schending van het recht op borstvoedingspauzes of -verlof	34
Hoofdstuk 5.	37
Gepest of juist goed behandeld worden als zwangere werkneemster.....	37
5.1 De eerste reacties op de bekendmaking van de zwangerschap	37
5.2 De houdingen tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust.....	39
5.3 De houdingen na de moederschapsrust	41
Hoofdstuk 6.	46
De impact van kenmerken van de werkomgeving, de job, de werkneemster en de zwangerschap....	46

6.1 De impact van kenmerken van de werkomgeving	48
6.2 De impact van jobkenmerken	55
6.3 De impact van kenmerken van de werkneemster	60
6.4 De impact van kenmerken van de zwangerschap	63
6.5 Conclusie	65
Hoofdstuk 7.	67
De ervaringen van zelfstandige ondernemers	67
7.1 Impact van de zwangerschap	67
7.2 Opnemen verlof en dienstencheques	68
7.3 Reacties van klanten, cliënten, leveranciers en werknemers	70
7.4 Factoren die een rol spelen in de reacties op de zwangerschap van zelfstandige ondernemers	72
7.5 Ervaringen en meningen van zelfstandige vrouwen in het onderzoek.....	73
7.5 Conclusie	75
Hoofdstuk 8.	76
Het omgaan met discriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling.....	76
8.1 Subjectieve meting van problemen.....	76
8.2 Advies inwinnen en ondersteuning vinden.....	76
8.3 Kennis van de rechten van zwangere vrouwen.....	77
Conclusie	87
Beleidsaanbevelingen.....	91
Bijlage 1:	95
De vragenlijst.....	95
Bijlage 2:	130
Technische beschrijving steekproeftrekking.....	130
Bijlage 3:	134
De gerealiseerde steekproef	134

Voorwoord

Dat een zwangere vrouw niet gediscrimineerd mag worden, is voor velen zo vanzelfsprekend, dat het onwaarschijnlijk lijkt dat zwangerschapsdiscriminatie vandaag nog voorkomt. Nochtans ontvangt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen regelmatig meldingen van zwangere vrouwen of jonge moeders dat hun contracten niet verlengd werden, werkrelaties danig verzuurden, of beloofde promoties niet doorgingen. Meer dan een derde van de meldingen die het Instituut ontvangt met betrekking tot arbeid is direct gelieerd aan zwangerschap. Dit zijn uiteraard verontrustende cijfers. Bovendien blijkt uit onderzoek dat slechts een klein deel van de slachtoffers van discriminatie ook daadwerkelijk klacht neerlegt.

De wetgeving rond de bescherming van zwangere vrouwen is nochtans erg duidelijk. Elke ongunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap wordt gelijkgesteld met een discriminatie op grond van geslacht. Dat principe werd ingevoerd door de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (B.S. van 19 juni 1999). In de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007 wordt dit principe hernomen en de toepassing ervan verder uitgebreid (B.S. van 30 mei 2007).¹ Elke discriminatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen is verboden. Door de wetwijziging van 22 mei 2014 (B.S. 27 juli 2014) wordt deze vorm van discriminatie expliciet strafbaar gemaakt. Zwangerschapsdiscriminatie omvat het maken van een direct onderscheid, het hanteren van een schijnbaar neutraal criterium dat indirect zwangere en pas bevallen vrouwen benadeelt, intimidatie, seksuele intimidatie en het aanzetten tot discriminatie.²

Bovendien gelden voor zwangere werkneemsters, vrouwen die pas bevallen zijn of borstvoeding geven, bijzondere beschermingsmaatregelen en een ontslagbescherming. Die gaan in zodra ze de werkgever op de hoogte brengen van hun zwangerschap. Een werkgever mag dan niets ondernemen om de werkrelatie te beëindigen omwille van de zwangerschap. Verder zijn er beperkingen op het vlak van overwerk en nachtwerk, contact met risicovolle producten en situaties die de gezondheid van moeder en kind in gevaar kunnen brengen. Om deze risico's vast te stellen maakt de arbeidsgeneesheer een risicoanalyse op. Voor heel wat vrouwen komt dat er in de praktijk op neer dat ze moeten stoppen met werken, of aangepast werk moeten krijgen, zodra ze zwanger zijn. Het gaat dan om beroepen waarin contact met ziektekiemen of chemische producten, of zware fysieke inspanningen onvermijdelijk zijn.

In 2008 liet het Instituut een onderzoek uitvoeren rond zwangerschapsdiscriminatie om de klachten die het ontving ruimer te kunnen kaderen en een zicht te krijgen op de omvang van het verschijnsel in België. Dit onderzoek werd gepubliceerd onder de titel 'Zwanger op het werk' en in 2010 aan het publiek voorgesteld. Het huidige onderzoeksrapport is de weerslag van het vervolgonderzoek dat werd uitgevoerd door Vlerick Business School. Met dit vervolgonderzoek wenste het Instituut in de

¹ In artikel 6 §2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt de toepassing in arbeidscontext als volgt verder verduidelijkt:

“Wat de arbeidsbetrekkingen betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking.”

² Voor een definiëring van deze concepten, zie art. 5 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

eerste plaats een nieuwe meting te doen van het fenomeen en na te gaan of er enige evolutie kon worden vastgesteld. In de tweede plaats werd het onderzoek ook uitgebreid door gebruik te maken van een grotere steekproef, door de onderzoekspopulatie te verruimen tot zelfstandige en werkzoekende vrouwen en door vragen op te nemen in verband met in-vitrofertilisatie.

De uitbreiding van het onderzoek tot zwangere zelfstandigen is een belangrijke keuze. Zwangere zelfstandigen kunnen immers in veel mindere mate een beroep doen op de uitgebreide beschermende wetgeving die er bestaat binnen het arbeidsrecht. Ze worden weliswaar beschermd door de algemene antidiscriminatiewetgeving, maar hoe dit in de praktijk voor hen functioneert, bleef een open vraag. Het Instituut ontvangt zelden klachten van zwangere zelfstandigen. Unizo publiceerde in 2016 een interessante studie over de knelpunten waarmee zwangere en pas bevallen zelfstandige vrouwen geconfronteerd worden.³ In het voorliggende rapport wordt er ook nagegaan wat de impact is van de zwangerschap op de relaties met klanten, leveranciers en personeel en op de omzet.

De vragenlijst werd grotendeels overgenomen uit het eerste onderzoek en werd ontwikkeld door onderzoekscentrum SEIN van de Universiteit Hasselt. De uitbreidingen en aanpassingen gebeurden door het Instituut. De online-enquête en de analyses werden uitgevoerd door Vlerick Business School door Dieter Melsens en Angie Van Steerthem, onder supervisie van dr. Katleen De Stobbeleir. Het Instituut voegde een analyse van de eigen klachten toe en beleidsaanbevelingen op basis van de vaststellingen uit de studie, in overleg met het begeleidingscomité, voerde extra analyses uit en verwerkte alles tot een leesbaar rapport.

We wensen alle leden van het begeleidingscomité te bedanken voor hun vruchtbare input en feedback.

We wensen u een leerrijke leeservaring.

Michel Pasteel

Directeur Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Liesbet Stevens

Adjunct-directeur Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

³ Unizo (2016) 'Moederschapsrust bij zelfstandige vrouwen'. 13 p.

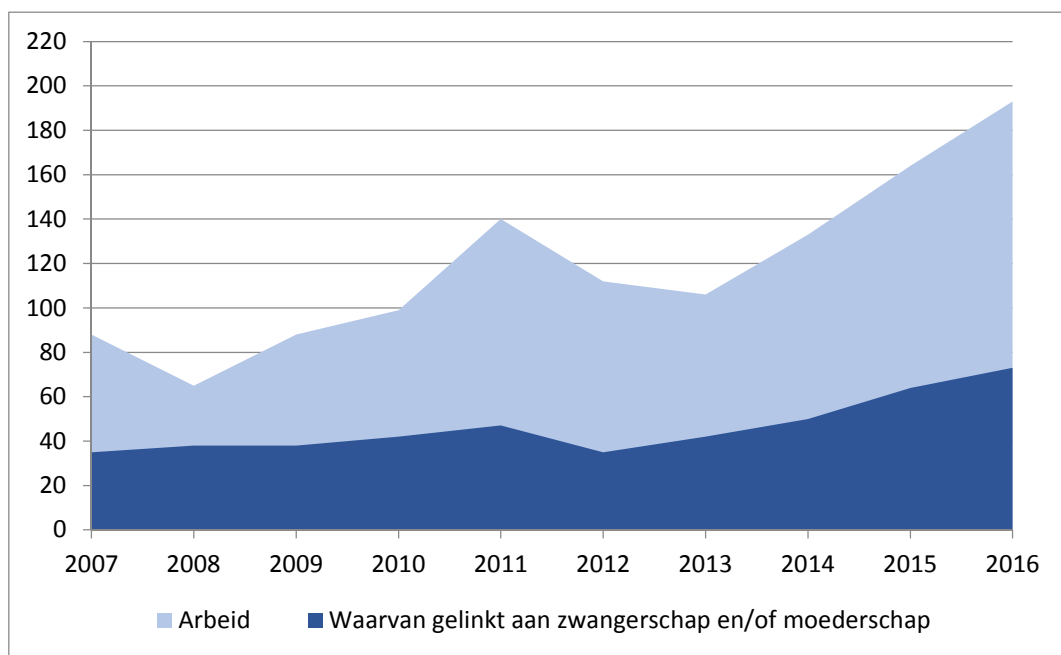
Meldingen van zwangerschapsdiscriminatie

1. De cijfers

Bijna vier op de tien meldingen die het Instituut ontvangt in verband met arbeid houden direct verband met zwangerschap en/of moederschap. Dat is erg veel. Dat wil zeggen dat ondanks de wetgeving die België heeft om zwangere vrouwen en jonge moeders te beschermen tegen discriminatie, er toch zaken mislopen. Bovendien mogen we ervan uitgaan dat de zaken die effectief gemeld worden maar het topje van de ijsberg zijn.⁴

Grafiek 1 geeft het aantal meldingen weer dat het Instituut ontving tussen 2007 en 2016 in verband met arbeid en zwangerschap en/of moederschap. Globaal genomen kan er een stijging in het aantal meldingen worden waargenomen. Verhoudingsgewijs blijven zwangerschap en moederschap een vergelijkbaar aandeel uitmaken. Ondanks alles blijft het krijgen van kinderen kennelijk een kwetsbaar moment in de carrière van een vrouw.

Grafiek 1: Aantal meldingen in verband met arbeid en zwangerschap en/of moederschap (2007-2016)

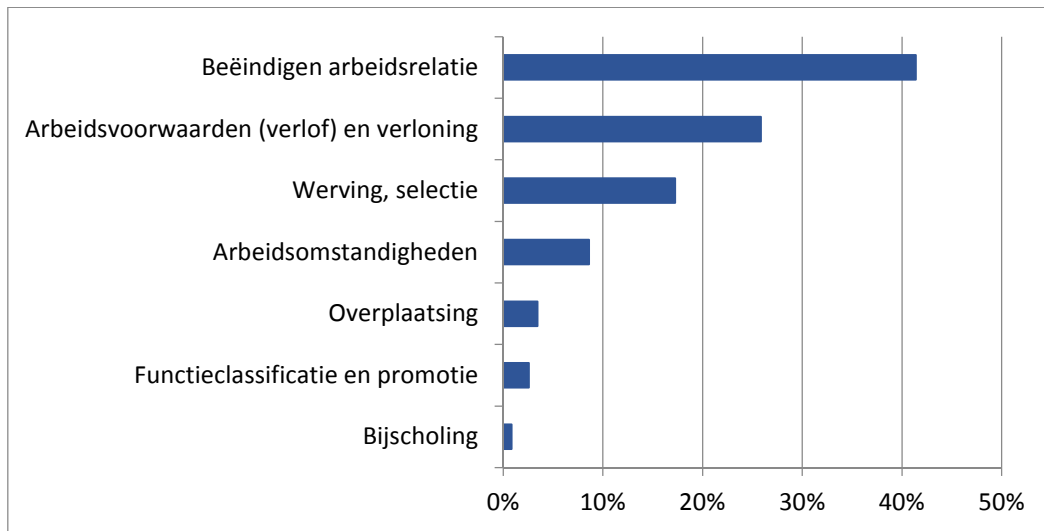


Bron: IGVM

Het Instituut registreert vanzelfsprekend het voorwerp van de melding. In 2014 en 2015 had 41% van deze meldingen betrekking op het beëindigen van de arbeidsrelatie. 26% had betrekking op de arbeidsvoorwaarden en de verloning, 17% op sollicitatieprocedures. Grafiek 2 geeft het aandeel van de verschillende categorieën van klachten weer.

⁴ Het Instituut maakt een onderscheid tussen klachten, juridische infovragen met betrekking tot de wetgeving en het recht en infovragen over andere onderwerpen. 'Melding' is de verzamelcategorie van klachten en juridische infovragen. Een melding wordt beschouwd als een klacht, wanneer er een slachtoffer is of een duidelijke wetsovertreding, en er verdere actie van het Instituut nodig is of aangewezen.

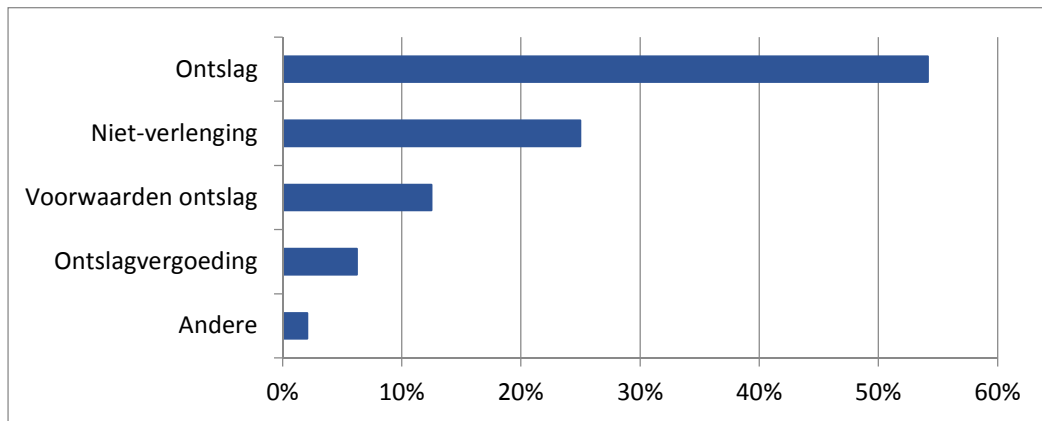
Grafiek 2: Aandeel meldingen in verband met arbeid en zwangerschap en/of moederschap naar voorwerp (2014 en 2015)



Bron: IGVM

Wanneer we de klachten in verband met het beëindigen van de arbeidsrelatie meer in detail bekijken, blijkt meer dan de helft over ontslag te gaan en nog eens een vierde over het niet verlengen van een contract.

Grafiek 3: Detail klachten in verband met het beëindigen van de arbeidsrelatie en zwangerschap en/of moederschap (2014 en 2015)



Bron: IGVM

2. De verhalen

In 2016 deed het Instituut een oproep aan zwangere vrouwen om te getuigen over hun ervaringen met zwanger aan het werk zijn of werk zoeken. Het kon gaan om zowel positieve als negatieve ervaringen. In de meldingen komen die positieve ervaringen immers niet naar boven. Het Instituut ontving enkele positieve verhalen van vrouwen die ondanks hun zwangerschap werden aangenomen voor een functie omdat de werkgever overtuigd was van hun kwaliteiten. Rond de periode van afwezigheid werden duidelijke afspraken gemaakt en daarmee was de kous af. Een dergelijke positieve ervaring kleurt vanzelfsprekend de werkrelatie na de terugkeer.

Het merendeel van de getuigenissen was evenwel negatief. Er waren verhalen over ontslag, waarbij vrouwen te horen kregen dat ze niet meer nuttig waren nadat ze hun werkgever inlichtten over hun zwangerschap. Eén vrouw kreeg dankzij de inzet van haar vakbondsafgevaardigde een mooie ontslagvergoeding en een compensatie voor onrechtmatig ontslag.

De meest schrijnende verhalen hebben te maken met pesterijen op het werk. Dikwijls zijn deze zaken veel moeilijker hard te maken bij een arbeidsrechtbank. Wanneer vrouwen zelf vertrekken op hun werk, omdat hen het leven zuur wordt gemaakt, omdat de arbeidsomstandigheden moedwillig worden verzaamd en een directe bedreiging vormen voor de gezondheid van moeder en kind, wanneer collega's hen enkel nog aanspreken met scheldwoorden, of de inhoud van de job oninteressant gemaakt, ... Vrouwen vertrekken zonder recht op een uitkering en met een onzekere toekomst voor zich.

3. Klachtenbehandeling door het Instituut

Wanneer het Instituut een melding ontvangt in verband met zwangerschapsdiscriminatie kan het de betrokkene juridisch advies verlenen en haar informeren over haar rechten en de wetgeving, over mogelijke procedures en de opties die het slachtoffer heeft. Het Instituut kan een bemiddeling opstarten, zodat de discriminatie erkend wordt en er nagegaan wordt hoe een herstel kan worden gerealiseerd, zonder dat er gerechtelijke stappen nodig zijn. Tot slot kan het Instituut slachtoffers ook bijstaan in een gerechtelijke procedure, of zelf een rechtszaak aanspannen.⁵

Werkgevers werden bijvoorbeeld al veroordeeld, of via bemiddeling tot het betalen van een schadevergoeding van enkele maanden brutoloon overgehaald, voor het niet verlengen van een tijdelijk contract omwille van een zwangerschap, terwijl er een vast contract beloofd was. Het op de valreep niet ondertekenen van een contract met de beste kandidaat voor een functie die eerlijkheidshalve vermeldt dat ze zwanger is, is een ander voorbeeld.

⁵ Voor meer informatie, zie: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2017) Genderdiscriminatie in België: een stand van zaken. Cijfers 2016. Tussentijds rapport van het Jaarverslag 2016. 38 p.

Hoofdstuk 1.

Onderzoeksopzet en aanpak

Klachten die effectief worden neergelegd zijn dikwijls maar het topje van de ijsberg. Bovendien is klachtenbehandeling vaak een schrale troost: het kwaad is dan al geschied. Dikwijls kan een discriminatie niet zo eenvoudig worden teruggeschroefd en moet er met compensaties worden gewerkt. Voorkomen is dus beter dan genezen. Sensibiliseren is een belangrijk instrument in het voorkomen van zwangerschapsdiscriminatie. Als iedereen op de hoogte is van rechten en plichten wordt het al een stuk eenvoudiger.

Een goede kennis van de realiteit van zwangerschapsdiscriminatie is de basis van een goede sensibilisering. Deze studie heeft tot doel de omvang ervan te meten en de verschillende verschijningsvormen in kaart te brengen en is dus erg belangrijk. Het grote voordeel van het onderzoek is dat het vrouwen toelaat hun ervaringen te delen. Zwangerschapsdiscriminatie is immers ondanks alles nog teveel een non-topic.

1.1 Onderzoeksopzet

Maatschappelijke fenomenen in cijfers gieten is nooit gemakkelijk. Een brede enquête bij een voldoende grote steekproef van jonge moeders is een goede benaderingswijze, maar zelfs op deze manier moeten er noodzakelijk compromissen gesloten worden. Bovendien is het niet zo evident om discriminatie zoals het juridisch wordt afgebakend om te zetten naar vragen die steekhouden voor mensen die met twee benen in de praktijk staan.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de manier waarop concepten geoperationaliseerd werden. De operationalisering wordt vanzelfsprekend weerspiegeld in de vragenlijst. Er werd vertrokken van de uitgebreide vragenlijst van het eerste onderzoek dat enkel betrekking had op werknemers. De vragen vertalen naar de situatie van zelfstandigen lag niet voor de hand, omdat de beschermende regelgeving daar aanzienlijk minder uitgebreid is.

Zwangerschapsdiscriminatie is eenvoudig geformuleerd het minder gunstig behandelen van zwangere vrouwen omwille van hun zwangerschap. In het onderzoek werden er vragen gesteld rond ontslag, aangezet worden tot ontslag nemen of in die mate slecht behandeld worden dat vrouwen uiteindelijk zelf opstappen. Verder werd er gevraagd naar het niet krijgen van premies, loonsverhogingen en promoties, het niet verlengen van contracten of het niet omzetten naar een contract van onbepaalde duur, terwijl dit wel vooropgesteld was vóór de zwangerschap. Er werd ook gepolst naar het negatiever beoordeeld worden voor gelijkaardige prestaties als voorheen en arbeidsomstandigheden die verslechterden.

Indirecte discriminatie is voor veel mensen een moeilijker concept. Het gaat om het benadelen van mensen door geen onderscheid te maken, wanneer dat wel moet. In deze studie wordt dat vertaald als het niet naleven van de beschermende wetgeving die er rond zwangere werknemers bestaat. Juridisch gezien hoeft er in deze gevallen niet met de antidiscriminatie wetgeving gewerkt te worden, omdat de beschermende regels in de arbeidswetgeving veel concreter zijn en direct toepasbaar. Conceptueel horen die twee samen. Concreet in de vragenlijst wordt er gepeild naar het ontbreken van de verplichte risicoanalyse, het niet aanpassen van arbeidsomstandigheden wanneer dat wel aangewezen is, schendingen van het recht op moederschaprust en schendingen van het recht op borstvoedingspauzes en -verlof.

Tenslotte is er nog een luik rond welzijn op het werk. Bij zwangerschap is er immers een verhoogd risico op pesterijen op het werk. Hier werd er gepeild naar onaangename reacties op de zwangerschap, onaangename houdingen tijdens de zwangerschap en spanningen op het werk naar aanleiding van de zwangerschap. Om van pesterijen op het werk te spreken moet het gaan om het systematisch slecht behandelen van iemand, waardoor die persoon lijdt. Er werd omgekeerd ook gevraagd of er extra ondersteuning werd voorzien.

Tabel 1. Overzicht operationalisering concepten discriminatie, indirecte discriminatie, pesterijen

Concepten	Uitingsvormen in de praktijk
Zwangerschapsdiscriminatie is zwangere vrouwen minder gunstig behandelen omwille van hun zwangerschap	<ul style="list-style-type: none"> - Sollicitaties niet ernstig nemen - Ontslag, aanzetten tot ontslag nemen of 'wegpesten' - Benadeling op financieel en carrièrevlak (geen loonsverhogingen, premies, promoties, contracten) - Negatiever geëvalueerd worden voor hetzelfde werk - Verslechterde arbeidsomstandigheden
Niet naleven recht op bescherming. Dit is een vorm van indirecte discriminatie. Er moet een onderscheid gemaakt worden, maar dat gebeurt niet, waardoor er een benadeling ontstaat door een gelijke behandeling.	<ul style="list-style-type: none"> - Ontbreken risicoanalyse - Onaangepaste arbeidsomstandigheden - Schending van het recht op moederschapsrust - Schending van het recht op borstvoedingspauzes of -verlof
Welzijn op het werk. Pesten is iemand systematisch slecht behandelen, waaronder die persoon lijdt.	<ul style="list-style-type: none"> - Onaangename reacties op de zwangerschap - Onaangename houdingen tijdens de zwangerschap - Spanningen naar aanleiding van de zwangerschap - Lijden onder de situatie

Het grote voordeel van een enquêtebevraging is tegelijk ook het grote nadeel ervan: het gaat volledig uit van de beleving van de betrokkene. Respondenten werd steeds gevraagd of ze de indruk hadden dat de voorvallen gebeurden *omwille van* hun zwangerschap. Een rechter zou in een concrete situatie misschien niet oordelen dat het om discriminatie gaat. Dat vrouwen het op die manier beleven is een belangrijke vaststelling. Omgekeerd zijn vrouwen zich misschien niet altijd bewust van de mate waarin hun zwangerschap een rol speelt en op die manier blijven zaken onder de radar.

1.2 De bevraging

Omwille van de kostenefficiëntie werd er geopteerd voor een onlinebevraging. Dat laat een veel snellere verwerking van gegevens toe en op die manier kon er ook gewerkt worden met een grotere steekproef. De vragenlijst bleef twee maanden online na het versturen van de uitnodigingsbrieven en nog een aantal weken na de herinneringsbrieven.

De concrete vragenlijst is opgenomen in bijlage 1.

1.3 De steekproef

Via het Rijksregister werd een aselechte steekproef getrokken van de vrouwen die in België wonen en die een kind kregen tussen 1 januari en 31 maart 2016. Er werden 6000 brieven verstuurd om vrouwen persoonlijk uit te nodigen om de enquête in te vullen. 930 vrouwen gingen daarop in, wat neerkomt op een responsratio van 15,5%.

Bijlage 2 bevat de technische beschrijving van de steekproeftrekking, bijlage 3 de kenmerken van de gerealiseerde steekproef of onderzoeksgroep, met andere woorden van de vrouwen die de enquête effectief invulden. Zoals bij alle enquêtes blijken lager opgeleide vrouwen ondervertegenwoordigd in de onderzoeksgroep. Verder was er een mooie spreiding van de onderzoeksgroep over sociodemografische kenmerken.

Naast de aselechte steekproef lanceerde het Instituut ook een oproep voor getuigenissen over de ervaringen met zwanger aan het werk zijn. Hier werd niet dezelfde strikte tijdslimiet aan gekoppeld. Bovendien werd ook de online-enquête opengesteld. Deze open steekproef leverde zeer vergelijkbare resultaten op met de aselechte steekproef. De cijfers in dit rapport hebben evenwel enkel betrekking op de aselechte steekproef.

1.4 Analyses

De analyses in dit onderzoek zijn hoofdzakelijk bivariaat. Er wordt steeds een significantieniveau van 5% gehanteerd, doorgaans gemeten via een chi-kwadraattest. Telkens wordt er een onderscheid gemaakt naar taalgroep. Wanneer de verschillen tussen de taalgroepen significant zijn, wordt dat aangeduid met een asterisk *. De overige resultaten waren niet significant verschillend tussen de taalgroepen.

Hoofdstuk 2.

Solliciteren tijdens de zwangerschap

Alle vrouwen die de vragenlijst invulden, werd gevraagd of ze tijdens hun zwangerschap solliciteerden voor een nieuwe betrekking, en wat de ervaringen en percepties waren. 12% van de respondenten – zowel werkzoekenden, werkneemsters als zelfstandige ondernemers – solliciteerde tijdens de zwangerschap. Op zich is dat vrij veel. Franstaligen solliciteerden significant vaker dan Nederlandstalige zwangere vrouwen: 15,6% van de Franstaligen tegenover 9,6% van de Nederlandstaligen ($X^2=7,787$; $df=1$; $p=0,005$).

Aan de vrouwen die niet solliciteerden, werd gevraagd of ze wel werk zochten. De achterliggende vraag is in welke mate zwangere vrouwen die werk zoeken, discriminatie anticiperen en in feite aan zelfcensuur doen. Van de vrouwen die werk zochten, solliciteerde 52,3% niet tijdens de zwangerschap om verschillende redenen. Vrouwen konden meer dan één reden aankruisen en ook zelf nog andere redenen opgeven. 34,9% van hen solliciteerde niet tijdens de zwangerschap omdat ze het gevoel hebben dat solliciteren tijdens de zwangerschap zinloos is. Hierbij valt op dat de Franstalige groep significant vaker die indruk heeft dan de Nederlandstalige groep ($X^2=7,427$; $df=1$; $p=0,006$). Vermijdingsgedrag is begrijpelijk, maar maakt de strijd tegen discriminatie niet gemakkelijker.

Tabel 2. Redenen om niet te solliciteren tijdens de zwangerschap (in procent) (N=123)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Nog geen opvang hebben voor de baby (N=12)	9,7	9,1	10,3
Niet willen liegen over de zwangerschap (N=6)	4,9	9,1	1,5
Vaak ziek zijn (N=5)	4,0	3,6	4,4
De eigen perceptie dat solliciteren tijdens de zwangerschap zinloos is* (N=43)	34,9	30,9	38,2
Totaal: Wel werk zoeken maar niet solliciteren (N=123)	100	44,7	55,3

Er kwamen heel wat reacties op de open vraag. Voor een groot stuk liepen die gelijk met de opgesomde redenen en kleurden die verder in. Vrouwen gingen ervan uit dat solliciteren zinloos zou zijn.

“Ik zoekt werk, maar een dikke buik is geen visitekaartje. Plus, bij een vacature willen ze dat je zo snel mogelijk kan beginnen, dat kan tijdens de zwangerschap ook niet.”

Een aantal vrouwen waren te ziek om te werken. Sommigen halen redenen aan die niets te maken hebben met de zwangerschap, zoals geen interessante aanbiedingen vinden, eerst een opleiding willen afmaken, of midden in een lopende regularisatieprocedure zitten en nog niet mogen werken.

De zwangerschap en alle onzekerheden die dat met zich meebrengt, vormen voor een aantal respondenten toch een obstakel om te gaan solliciteren.

“Ik wilde van werk veranderen, maar dacht dat het te stresserend zou zijn om werk te zoeken en te veranderen”

Ook de onzekerheid rond het leven na de bevalling en de verwachte combinatieproblematiek spelen een rol.

“Vooraleer te solliciteren voor een nieuwe job, heb ik gewacht tot mijn zoontje geboren was, zodat ik zeker was dat hij gezond en wel was. Bij mijn thuiskomst uit het ziekenhuis ben ik onmiddellijk op zoek gegaan naar een job dichterbij huis.”

Niet iedereen solliciteerde even intensief tijdens de zwangerschap. Van de vrouwen die solliciteerden (N=112), solliciteerde 44,6% één keer tijdens de zwangerschap, 31,3% twee à drie keer, en 24,1% vier keer of meer.

Vrouwen kunnen verschillende strategieën hanteren bij het solliciteren. Ze kunnen hun zwangerschap proberen te verbergen en daar al dan niet in slagen, of ze kunnen van in het begin open kaart spelen. Eén op de vijf vermeldt de zwangerschap altijd in haar sollicitatiebrieven of -mails. Twee derde doet dat juist nooit.

Tabel 3. De zwangerschap proberen te verbergen of niet tijdens het solliciteren (in procent) (N=112)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Zwangerschap nooit vermelden in brieven of mails (N=75)	67,0	69,8	64,4
Zwangerschap soms vermelden in brieven of mails (N=13)	11,6	7,5	15,3
Zwangerschap altijd vermelden in brieven of mails (N=23)	20,5	22,6	18,6
'Ik weet het niet' (N=1)	0,9	0,0	1,7

27,8% van de zwangere sollicitanten die open waren over hun zwangerschap werd nooit uitgenodigd. 61,1% werd nooit aangenomen.

Tabel 4. Nooit uitgenodigd of aangenomen worden na vermelding zwangerschap (in procent) (N=36)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Werd nooit uitgenodigd voor gesprek na vermelding zwangerschap (N=10)	27,8	20,0	33,3
Werd nooit aangeworven na vermelding zwangerschap (N=22)	61,1	60,0	61,9

Voor één op de drie (35,7%), resulteerde het solliciteren in een nieuwe baan. De kans om aangenomen te worden, hing sterk samen met het opleidingsniveau (Mann-Whitney U Test: $z = -3,071$; $p = 0,002$). Van de vrouwen zonder een diploma secundair onderwijs werd niemand aangeworven. Van de vrouwen met een diploma secundair onderwijs 17,4%. Bij een diploma hoger niet-universitair onderwijs liep dat aandeel op tot 40,0%, bij een universitair diploma tot 46,3% en bij een postuniversitaire opleiding tot 57,1%.

Naar de ervaringen van de sollicitanten bij de laatste sollicitatie tijdens de zwangerschap werd doorgevraagd. In principe is dat de sollicitatie waarop de vrouwen het meest zichtbaar zwanger waren. Er werd gevraagd naar de ervaring die het sterkst doorwoog. De antwoordcategorieën sluiten elkaar dus uit.

27,7% van de respondenten getuigt de indruk te hebben dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap, maar dat dit geen rol speelde tijdens de sollicitatie, met een significant verschil tussen

de Nederlandstaligen (34,0%) en de Franstaligen (22,0%). Slechts 1,8% van de sollicitanten voelde zich gunstiger behandeld tijdens de sollicitatie omwille van haar zwangerschap. Opvallend is dat deze ervaring enkel werd aangegeven door Nederlandstalige respondenten. Bij de Franstaligen had niemand die indruk (NL: 3,8%; FR: 0%). 10,7% van de zwangere sollicitanten voelde zich minder goed behandeld, 19,6% voelde zich kansloos.

Tabel 5. Meest markante ervaring bij het solliciteren tijdens de zwangerschap (in procent) (N=112)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Had de indruk dat de werkgever bij de sollicitatie niet op de hoogte was van de zwangerschap (N=15)	13,4	13,2	13,6
Had de indruk dat de werkgever wel op de hoogte was van de zwangerschap, maar dat dat geen rol speelde tijdens de sollicitatie (N=31)*	27,7	34,0	22,0
Voelde zich gunstiger behandeld tijdens de sollicitatie omwille van de zwangerschap (N=2)	1,8	3,8	0,0
Voelde zich minder gunstig behandeld tijdens de sollicitatie omwille van de zwangerschap (N=12)	10,7	13,2	8,5
Voelde zich kansloos bij de sollicitatie omwille van de zwangerschap (N=22)	19,6	17	22
De werkgever vroeg tijdens het sollicitatiegesprek naar zwangerschap (N=7)	6,3	7,5	5,1
De werkgever vroeg tijdens het sollicitatiegesprek naar kinderwens (N=5)	4,5	5,7	3,4

6,3% van de vrouwen gaf aan dat het feit dat de werkgever vroeg naar haar zwangerschap haar ervaring het meest kleurde, voor 4,5% was dat de vraag naar de kinderwens. Doordat vrouwen maar één antwoordcategorie konden aanduiden, kan het percentage werkgevers dat naar een zwangerschap of kinderwens vraagt in de praktijk hoger liggen. Het is immers mogelijk dat die vraag niet de meest vervelende was van het hele sollicitatiegesprek.

Vrouwen kregen de kans om zelf nog andere ervaringen te delen. Enkele vrouwen vermeldden positieve ervaringen bij het solliciteren tijdens de zwangerschap.

“Ik solliciteerde bij dezelfde werkgever, maar voor een andere functie met meer verantwoordelijkheden. Ik kreeg de baan, ook al was ik ten tijde van het interview acht maanden zwanger en zou ik bij de start ervan met moederschapsverlof gaan.”

De meesten getuigen evenwel van teleurstellingen:

“De reden waarom ik geweigerd werd, was dat de werkgever bang was dat ik het werk niet aan zou kunnen met de baby.”

“Ik wist zelf pas bij het tweede gesprek dat ik zwanger was. Ik was toen pas twee maand ver, maar heb het tijdens het sollicitatiegesprek wel gezegd omdat ik er een goed gevoel bij had dat ik de job zou krijgen. Uiteindelijk hebben ze mij toch niet aangeworven.”

Of nog:

“Ik was ingeschreven bij een interimkantoor, maar zelfs daar was er geen werk omwille van mijn zwangerschap.”

Iemand licht het beleid van Forem, de Waalse tegenhanger van de VDAB toe:

“Forem ‘verbiedt’ werkzoekende vrouwen die zwanger zijn om hun zwangerschap te vermelden als ze solliciteren voor een job.”

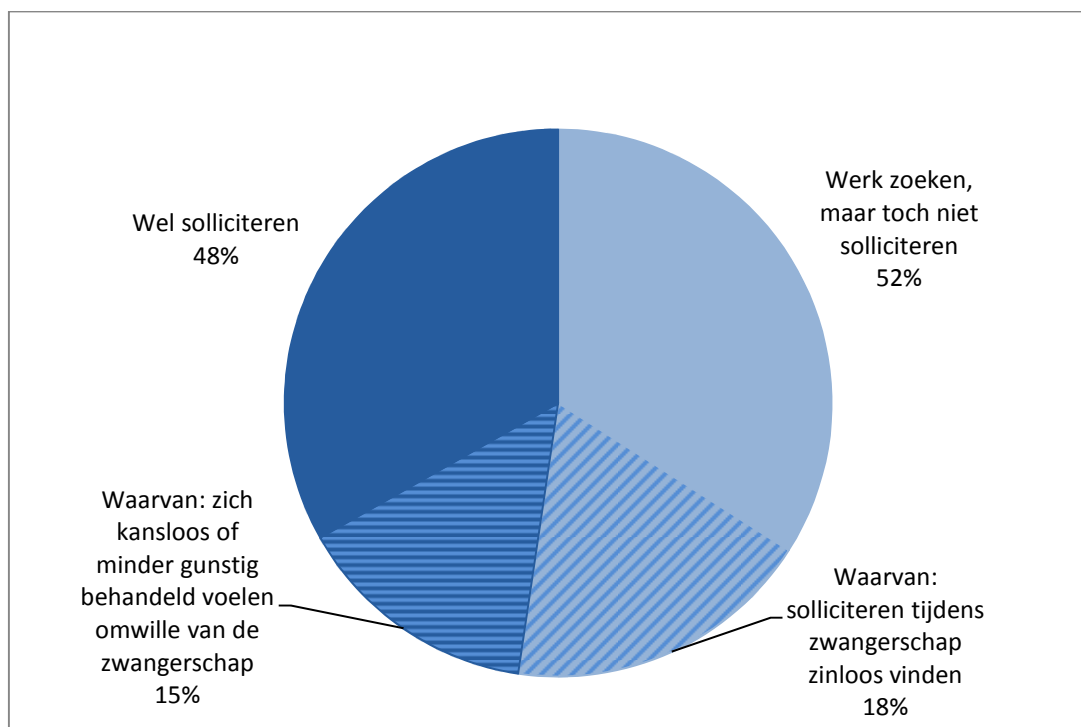
Sommige respondenten hebben zich laten ontmoedigen door ervaringen tijdens eerdere zwangerschappen:

“Tijdens mijn eerste zwangerschap werd ik aan de deur gezet door de werkgever en ik heb sindsdien geen werk meer gezocht.”

Conclusie

Solliciteren tijdens de zwangerschap is niet evident. Een derde van de zwangere vrouwen die werk zoeken, beschouwt het als een verloren inspanning. Wanneer ze wel solliciteren, koppelen ze teleurstellingen vaak aan hun zwangerschap. Van de vrouwen die solliciteren, voelde één op de vijf zich kansloos. Eén op de tien omschrijft het als ‘minder gunstig behandeld’. Meer dan één op de vier zegt de indruk te hebben dat de zwangerschap geen enkele rol speelde tijdens de sollicitatieprocedure. Nederlandstaligen hebben vaker die indruk dan Franstaligen. Eén op de vijf sollicitanten vermeldt in een sollicitatiebrief of -mail altijd dat ze zwanger is, twee derde doet dat juist nooit. Hoewel werkgevers tijdens een sollicitatieprocedure niet mogen vragen naar een zwangerschap of kinderwens, gebeurt dat soms wel. Slechts een enkeling voelt zich gunstiger behandeld omwille van de zwangerschap. Dat neemt niet weg dat een aantal van de zwangere vrouwen toch een nieuwe betrekking vindt. Uit de getuigenissen blijkt dat ze hier erg blij mee zijn en zich dankbaar voelen.

Grafiek 4: Solliciteren tijdens de zwangerschap (N=235)



Hoofdstuk 3.

Discriminatie en ongelijke behandeling van zwangere werknemers

De werknemers in de onderzoeksgroep werden gevraagd naar ervaringen in verband met ontslag, het mislopen van premies of promoties, of vaste contracten, het plots strenger geëvalueerd worden dan voordien, beperkingen in verband met de periode van moederschapsrust, het moeten beschikbaar zijn voor het werk tijdens de moederschapsrust, de houding van collega's, ondergeschikten en diensthoofden. Er werd ook gepolst naar de mate waarin risicoanalyses worden opgemaakt en opgevolgd en het respecteren van de regelgeving in verband met borstvoedingspauzes.

76,3% van de vrouwen in de onderzoeksgroep was vlak vóór haar bevallingsrust aan het werk in loondienst, hetzij in de privésector, hetzij bij de overheid. In vergelijking met de bevolkingscijfers voor vrouwen in de leeftijdscategorie 25-49 jaar, die hier gebruikt worden om de onderzoekspopulatie te benaderen, is dat een oververtegenwoordiging. Van alle vrouwen in die leeftijdscategorie is 67,9% actief in loondienst. Ondanks de vraag aan inactieve en werkloze vrouwen om de enquête toch in te vullen, hebben velen dat niet gedaan, waardoor die groep wat ondervertegenwoordigd is in de onderzoeksgroep.

Voor de analyse wordt niet steeds het onderscheid gemaakt tussen ambtenaren en werknemers in de privésector. De wettelijke bescherming is vergelijkbaar, al zijn vastbenoemde ambtenaren die bevallen, in feite nog beter beschermd.

De analyse in dit hoofdstuk richt zich op directe discriminatie, dat wil zeggen het benadelen of minder gunstig behandelen van een werknemer omwille van haar zwangerschap of moederschap. In het volgende hoofdstuk verschuift de nadruk naar het niet correct toepassen van de beschermende wetgeving, als een vorm van indirecte discriminatie, dat wil zeggen geen rekening houden met het specifieke van de situatie van een zwangere werknemer of een jonge moeder en haar daardoor juist benadelen. Een apart hoofdstuk wordt gewijd aan het welzijn op het werk, dat wil zeggen de mate waarin een zwangere werknemer zich correct behandeld voelt. Er wordt voor de analyse waar nodig een onderscheid gemaakt tussen ervaringen tijdens de zwangerschap, de moederschapsrust en ervaringen in de periode direct na de terugkeer op het werk.

Het is belangrijk om nogmaals te vermelden dat er hier vertrokken wordt van de ervaringen van de zwangere werknemers zelf. Die bevatten belangrijke informatie, maar omdat het mogelijk is dat zwangere werknemers maar een deel van het verhaal kennen, kan dit zowel een zekere onderschatting, als een zekere overschatting van problemen inhouden.

De vragen die specifiek ingaan op de ervaringen tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust, werden uitsluitend voorgelegd aan de vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk bleven, met uitzondering van de vragen naar ontslag en dreigen met ontslag, die vragen werden aan alle werknemers gesteld. Ook de vragen die ingaan op de periode na de terugkeer uit moederschapsrust werden uitsluitend gesteld aan de werknemers die intussen naar hun vroegere werkgever terugkeerden, opnieuw met uitzondering van de vragen naar ontslag en dreigen met ontslag, die eveneens werden beantwoord door de vrouwen die niet waren teruggekeerd.

10,3% van de werknemers (NL: 8,5%, FR: 13,8%) diende onmiddellijk te stoppen met werken zodra ze wist dat ze zwanger was. Er kan vanuit gegaan worden dat dit een direct gevolg is van een bestaande risicoanalyse voor de functie. 89,7% van de werknemers in de onderzoeksgroep (NL: 91,5%, FR: 86,2%) was aan het werk tijdens haar zwangerschap. 91,4% van de werknemers was bij het invullen van de enquête terug aan het werk bij haar vroegere werkgever (NL: 91%, FR: 92,2%). De overige 8,6% werd ontslagen, nam zelf ontslag, of was in ouderschaps- of ziekteverlof.

3.1 Ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen

Ontslag omwille van zwangerschap of moederschap is bij wet verboden. Nochtans komt het voor, ook in België. Omdat de wet zo duidelijk is, kan het ontslag minder duidelijke vormen aannemen. Zo kunnen zwangere werknemers in die mate geconfronteerd worden met pesterijen dat ze zelf ontslag nemen. Aan alle werknemers werd gevraagd of ze tijdens hun zwangerschap of moederschapsrust, of kort na hun terugkeer werden ontslagen, bedreigd werden met ontslag, zelf ontslag namen of overwogen om ontslag te nemen. Omdat er een verschil bestaat in de wettelijke bescherming werd een onderscheid gemaakt tussen de periode van de zwangerschap en de moederschapsrust en de periode na de terugkeer naar het werk. Aan de vrouwen die ontslagen werden, of die bedreigd werden met ontslag, werd gevraagd in welke mate ze de indruk hadden dat dit te maken had met hun zwangerschap. Vrouwen die zelf ontslag namen, of dit overwogen, werden eveneens gevraagd naar de reden.

Tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust

Tabel 6. Ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Franstaligen
Werd ontslagen (N=8)	1,1	1,3	0,8
Werd ontslagen omwille van zwangerschap (N=3)	0,5	0,7	0,3
Werd bedreigd met ontslag (N=15)	2,1	1,5	3,3
Werd bedreigd met ontslag omwille van zwangerschap (N=7)	1,0	1,0	1,1
Nam ontslag (N=21)	3,0	3,6	1,7
Nam ontslag omwille van negatieve behandeling tijdens zwangerschap* (N=18)	2,6	3,1	2,1
Werd door de werkgever aangespoord om ontslag te nemen (N=1) ⁶	0,1	0,2	0,0
Overwoog om ontslag te nemen (N=114)	16,1	15,4	17,4
Overwoog om ontslag te nemen omwille van verslechterde relatie met directe chef (N=13)	1,8	2,1	1,4
Overwoog om ontslag te nemen omwille van verslechterde relatie met collega's (N=1)	0,1	0,2	0,0
Werd door de werkgever aangespoord om	0,4	0,2	0,8

⁶ Van de 4 werknemers die door de werkgever werden aangespoord om ontslag te nemen, nam slechts één Nederlandstalige medewerkster effectief zelf ontslag. Omwille van de kleine aantallen moeten de cijfers met de nodige voorzichtigheid gelezen worden.

ontslag te nemen (N=3)			
Totaal ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen (N=158)	22,3	21,8	23,2
Totaal ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen omwille van zwangerschap (N=140)	19,7	20,0	19,2

22,3% van de respondenten rapporteert één of meer ervaringen in verband met ontslag, dreiging met ontslag, aanzetten tot ontslag of zelf overwegen om ontslag te nemen om allerlei redenen tijdens de zwangerschap of moederschapsrust. Voor 19,7% had dit naar haar eigen inschatting te maken met de zwangerschap. Het gaat dan o.a. om effectief ontslag omwille van de zwangerschap (0,5%), bedreigd worden met ontslag omwille van de zwangerschap (1,0%), het zelf ontslag nemen omwille van negatieve behandeling tijdens de zwangerschap (2,6%), of omdat de werkgever haar daartoe aanzette (0,1%), of het overwegen om zelf ontslag te nemen, omwille van de verslechterde relatie met de directe chef (1,8%), of omdat de werkgever daarop aandrang (0,4%).

1,1% van alle werkneemsters in de onderzoeksgroep werd effectief ontslagen tijdens de zwangerschap of de moederschapsrust. Binnen de groep van ontslagen medewerksters blijkt één derde van de ontslagen werkneemsters voorafgaand aan de moederschapsrust te zijn ontslagen en twee derde tijdens de moederschapsrust. Het ontslag is volgens de inschatting van de respondenten niet altijd gerelateerd aan de zwangerschap: meer dan een derde van de vrouwen die werden ontslagen, stelt echter dat dit wel in grote tot zeer grote mate te maken had met haar zwangerschap. Voor een vierde had het er enigszins mee te maken.

Naast de respondenten die effectief werden ontslagen, werd ook nog eens 2,1% (N=15) met ontslag bedreigd. De helft van deze groep is van mening dat dit in grote tot zeer grote mate te maken had met de zwangerschap.

Verder blijkt 3,0% (NL: 3,6%, FR: 1,7%) zelf ontslag te hebben genomen tijdens de zwangerschap of moederschapsrust. 0,3% nam ontslag vóór haar moederschapsrust aanvang, en 2,7% deed dit tijdens haar moederschapsrust. Voor de grote meerderheid van deze vrouwen speelde de manier waarop ze behandeld werd tijdens de zwangerschap een belangrijke rol in haar beslissing om ontslag te nemen (voor 85,7% van de vrouwen die ontslag namen, of 2,6% van de werkneemsters in de onderzoeksgroep). Dit is significant vaker het geval bij Nederlandstalige dan bij Franstalige werkneemsters ($X^2=11,769$; $df=5$; $p=0,038$). Vrouwen die onder druk ontslag nemen, staan veel zwakker om hun rechten op te eisen. Dat neemt uiteraard niet weg dat dit zonder meer een vorm van discriminatie is. Bijna één op de vier vrouwen die zelf ontslag namen, wilde een job dichterbij huis, of één die makkelijker te combineren was met haar privéleven.

Ten slotte rapporteert 16,1% van de vrouwen die niet werden ontslagen of geen ontslag namen in die periode wel te hebben overwogen om ontslag te nemen.

Na de terugkeer uit moederschapsrust

Aan de vrouwen die hun werkgever niet verlieten tijdens hun zwangerschap of moederschapsrust werd gevraagd of ze na hun moederschapsrust te maken kregen met incidenten rond ontslag. 19,7% van hen rapporteert minstens één van deze. 662 vrouwen gingen terug aan de slag bij dezelfde werkgever. De percentages in de tabel zijn berekend voor het totaal aantal werkneemsters.

Tabel 7. Ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Franstaligen
Werd ontslagen (N=8)	1,1	1,1	1,3
Werd ontslagen omwille van zwangerschap (N=4)	0,5	0,6	0,4
Werd bedreigd met ontslag (N=9)	1,3	1,1	1,7
Werd bedreigd met ontslag omwille van zwangerschap (N=5)	0,6	0,7	0,6
Nam ontslag (N=26)	3,8	4,2	3,0
Nam ontslag omwille van negatieve behandeling tijdens zwangerschap* (N=7)	0,6	1,1	0,1
Werd door de werkgever aangespoord om ontslag te nemen (N=0)	0,0	0,0	0,0
Overwoog om ontslag te nemen (N=95)	14,4	14,0	15,2
Totaal ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen omwille van zwangerschap (N=116)	16,3	16,1	16,6

1,1% van de werknemers werd na haar moederschapsrust ontslagen. Bij 0,4% gebeurde dit binnen de maand na afloop van haar moederschapsrust, bij 0,4% tussen de één en de drie maanden na haar moederschapsrust, bij 0,3% tussen de drie en acht maanden na haar moederschapsrust. 0,5% is van mening dat dit ontslag in grote of zeer grote mate te maken heeft met haar zwangerschap. Voor 0,3% had het er enigszins mee te maken. De eerste maand na de terugkeer uit moederschapsrust valt binnen de wettelijk voorziene periode van bescherming tegen ontslag omwille van zwangerschap. Van alle werknemers in de onderzoeksgroep werd 0,3% ontslagen binnen de maand na afloop van haar moederschapsrust om redenen die volgens haar inschatting te maken hadden met de zwangerschap. Nog eens 0,3% werd ontslagen tussen de maand en de drie maanden na haar moederschapsrust.

Daarnaast werd 1,3% van de werknemers met ontslag bedreigd. Volgens 0,6% had dit in grote of zeer grote mate met haar zwangerschap te maken, voor 0,6% enigszins.

3,8% van de werknemers nam zelf ontslag na haar moederschapsrust. 0,6% gaf aan dat de manier waarop ze na haar terugkeer uit moederschapsrust werd behandeld, een belangrijke reden was om ontslag te nemen. Nederlandstalige vrouwen (1,1%) nemen vaker dan Franstalige (0,1%) zelf ontslag na de terugkeer uit moederschapsrust, omwille van de manier waarop ze in het kader van hun zwangerschap werden behandeld. Meer dan de helft van de vrouwen die zelf ontslag nemen na hun moederschapsrust doen dat, omdat hun job onvoldoende combineerbaar is met het moederschap (61,5% van de vrouwen die zelf ontslag namen, 2,3% van de werknemers in de onderzoeksgroep).

Ten slotte overwoog 14,4 % van de vrouwen zelf ontslag te nemen.

Voor de hele periode

In de volgende tabel wordt het totaal weergegeven voor de periodes van de zwangerschap, de moederschapsrust en na de terugkeer samen.

Tabel 8. Ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen tijdens de zwangerschap of moederschapsrust en na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Werd ontslagen (N=16)	2,2	2,3	2,1
Werd ontslagen omwille van zwangerschap (N=7)	0,9	0,7	1,8
Werd bedreigd met ontslag (N=19)	2,8	2,3	3,4
Werd bedreigd met ontslag omwille van zwangerschap (N=12)	1,7	1,1	2,9
Nam ontslag (N=47)	6,6	7,6	4,6
Nam ontslag omwille van behandeling naar aanleiding van zwangerschap (N=25)	3,5	3,4	3,8
Werd door de werkgever aangespoord om ontslag te nemen (N=1)	0,1	0,2	0
Overwoog om ontslag te nemen (N=174)	24,5	24,6	24,4
Totaal ervaringen met ontslag, dreiging met ontslag en aanzetten tot ontslag nemen (N=207)	29,2	29,0	29,4

In het totaal werd 29,2% ontslagen, bedreigd met ontslag, aangezet tot ontslag nemen of weggepest omwille van haar zwangerschap.

Aan de vrouwen die tijdens of direct na hun zwangerschap hun werk verloren, werd gevraagd wat hun huidige arbeidssituatie is. 48,1% van hen blijkt aan het werk te zijn voor een andere werkgever, terwijl 9,3% werkzoekende is en 3,7% inactief is. 38,9% is nadien als zelfstandige (in bijberoep) aan de slag gegaan, volgt een opleiding of bevindt zich in een andere situatie. Een aantal vrouwen blijkt ten gevolge van het ontslag of de ontslagname haar carrière een nieuwe wending te hebben gegeven, terwijl anderen – vooral wie werkzoekende is of helemaal niet meer werkt – zich in een kwetsbare positie bevinden.

Er werd hen ook gevraagd hoe tevreden ze zijn met deze verandering. 7 op de 10 is tevreden of helemaal tevreden. Voor 1 op de 6 is de nieuwe situatie alles behalve een verbetering.

Tabel 9. Tevredenheid met nieuwe situatie na ontslag (in procenten) (N=63)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
(Helemaal) niet tevreden	17,6	16,3	23,5
Neutraal	9,3	8,1	11,8
(Helemaal) tevreden	72,2	75,6	64,7

Een aantal vrouwen lichten hun ervaringen verder toe via de open vraag aan het einde van de vragenlijst:

“Wat de mooiste tijd van mijn leven zou moeten zijn, werd een nachtmerrie! Mijn werkgever veranderde taken, werkplaats, werkuren, zonder inspraak. Mijn contract was te vaag opgesteld, zodat we in de rechtszaak mogelijk aan het kortste eind zullen trekken... Spijtig dat dit in 2016 nog kan gebeuren!!!”

Zwangere werkneemsters of jonge moeders wegpesten door de arbeidsomstandigheden moedwillig te verslechteren lijkt voor sommige werkgevers een bewuste strategie te zijn:

“Ik werkte bij een beveiligingsfirma. Ze wisten dat ik nog een kinderwens had, na mijn zwangerschap. Om mij buiten te pesten, gaven ze mij expres altijd late shiften tot middernacht, zodat ik mijn kinderen niet meer zag! Onvoorstelbaar!!! 'Toeval' volgens hen... Ik ben er uiteindelijk vertrokken, omdat het niet meer te doen was.”

Als de zwangerschap wat moeilijk verloopt, kan gewoon het weigeren om de noodzakelijke aanpassingen te doen aan de arbeidsomstandigheden soms al volstaan.

“Tijdens mijn zwangerschap was ik erg moe. Ik geef les in een privéschool en ik kreeg klassen op de derde verdieping, zelfs tot drie weken voor mijn bevalling, terwijl collega's de klassen op de begane grond kregen. Ik vroeg om een verkorting van mijn werkuren, wat erg moeilijk was omdat mijn werkgever daar tegen was. Ik deed overwerk omdat een aantal van mijn superieuren me hadden laten verstaan dat ze tijdens hun zwangerschap veel hadden gewerkt. Ik voelde dat ik moest bewijzen dat ik evenveel en zelfs nog meer kon werken. Voor mijn moederschapsverlof bood mijn werkgever mij aan om tijdens mijn verlof in het zwart te komen werken, wat ik natuurlijk weigerde. Tijdens mijn moederschapsverlof wilde mijn werkgever me zien en legde uit dat hij mijn contract wilde beëindigen omdat hij geen werkneemster nodig had die afwezig zou zijn voor haar zieke baby. Hij zei dat ik elders beter af zou zijn, dat het bedrijf niet meer geschikt was voor mij. Mijn werkgever probeerde me tijdens mijn zwangerschapsverlof ontslag te laten nemen. Ik moest op zoek naar een andere baan en daardoor genoot ik minder van mijn baby. Uiteindelijk hebben we het contract met wederzijdse instemming stopgezet. Daarna had ik het moeilijk om een andere baan te vinden. Ik heb er spijt van dat ik geen klacht heb ingediend, maar ik had er de energie of de moed niet voor. Ik heb veel geleden onder deze situatie.”

Eén respondent getuigt hoe er bij haar gewoon gewacht werd tot het einde van de beschermde periode:

“Ik ben in mei 2015 als administratief bediende beginnen werken zonder te weten dat ik zwanger was. Op 1 februari 2016 beviel ik van mijn zoon. Ik nam mijn moederschapsverlof en een maand onbetaald borstvoedingsverlof die door het bedrijf werd aangeboden. Daarna nam ik al mijn ouderschapsverlof. Op 3 oktober ben ik weer aan het werk gegaan en dezelfde dag nog werd ik ontslagen (om economische redenen).”

Voor de verdere analyses werd de variabele ‘ontslag’ als volgt samengesteld: het ontslagen worden omwille van de zwangerschap én het zelf ontslag nemen omwille van de slechte behandeling tijdens de zwangerschap, de verslechterde relaties met de chef of collega's of op aandringen van de chef, en dit zowel tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust, als in de eerste maanden na de terugkeer uit moederschapsrust. Bedreigd worden met ontslag, zonder dat er een effectief ontslag volgde, een ontslag overwegen, of zelf ontslag nemen om andere redenen wordt dus verder buiten beschouwing gelaten.

Voor iedere werkneemster die ontslagen werd naar aanleiding van haar zwangerschap waren er drie die zelf opstapten, onder druk, of omdat ze slecht behandeld werden. In het totaal gaat het om 5,8% van de werkneemsters in de onderzoeksgroep. Dat lijkt een klein percentage, maar één op de tweeëntwintig zwangere werkneemsters is moeilijk een aanvaardbaar cijfer te noemen. Het spreekt voor zich dat dit helemaal niet zou mogen voorkomen.

3.2 Het mislopen van promoties, premies, loonsverhogingen en contracten

Zwangere vrouwen worden regelmatig overgeslagen wanneer het gaat om promoties, premies of loonsverhogingen, terwijl ze niet benadeeld mogen worden. Opnieuw gaat het hier over een vorm van discriminatie. Ook een tijdelijk contract niet verlengen, of niet omzetten naar een vast contract, terwijl dat wel beloofd was of gebruikelijk in de onderneming is discriminatie. Dit is veel minder gekend dan de ontslagbescherming.

Tabel 10. Ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Miste een promotie die voorheen was beloofd (N=23)	3,2	3,4	2,9
Kreeg geen loonsverhoging en haar collega's wel (N=23)	3,2	2,8	4,2
Kreeg een beperktere loonsverhoging in vergelijking met haar collega's (N=10)	1,4	0,8	2,5
Mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel dit voorheen was beloofd (N=17)	2,4	1,9	3,3
Bekwam geen verlenging van haar tijdelijke aanstelling of omzetting in een vast contract, hoewel dit was beloofd of de gewoonte was binnen het bedrijf (N=16)	2,3	2,8	1,3
Totaal ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak (N=73)	10,3	9,1	12,6
Geen enkele van bovenvermelde vormen van benadeling op financieel of carrièrevlak (N=405)	57,0	58,4	54,4
Werd goed of zelfs beter behandeld* (N=168)	23,7	25,5	20,1

10,3% van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk bleven, werd geconfronteerd met minstens één vorm van benadeling op financieel of carrièrevlak.

3,2% van de vrouwen miste een promotie die voorheen was beloofd, 3,2% liep een loonsverhoging mis omwille van haar zwangerschap, 1,4% moest tevreden zijn met een kleinere loonsverhoging dan de collega's en 2,4% mocht geen opleiding volgen die voorheen was beloofd.

Werkneemsters die in een precair statuut werken (N=69), zijn extra kwetsbaar. Bij 23,2% van hen werd de arbeidsovereenkomst niet verlengd of werd deze niet omgezet in een vast contract, terwijl dat wel beloofd was, of gebruikelijk in de onderneming. Deze vaststelling komt vier keer vaker voor in de Nederlandstalige onderzoeksgroep (N=13) dan bij de Franstaligen (N=3). In percentages uitgedrukt werd het contract niet verlengd bij 36,1% van de Nederlandstalige zwangere werkneemsters met een tijdelijk of interimcontract, bij de Franstalige werkneemsters zonder vast contract werd slechts 8,6% hiermee geconfronteerd.

57% van de werkneemsters meldt dat ze met geen enkele van de vermelde vormen van benadeling te maken kreeg. Daarenboven werd 23,7% goed of zelfs beter behandeld dan voor de zwangerschap. Dit komt eveneens vaker voor bij Nederlandstalige werkneemsters dan bij Franstalige.

Een aantal vrouwen werden bij hun terugkeer op het werk geconfronteerd met benadeling op financieel of carrièrevlak naar aanleiding van hun zwangerschap. 84,8% van de werkneemsters keerde na haar moederschapsrust terug naar haar werkgever, de percentages zijn berekend voor alle werkneemsters in de onderzoeksgroep. 11,1% kreeg met minstens één van de verschillende vormen hiervan te maken. 1,1% miste een promotie die voorheen was beloofd, 0,8% liep een loonsverhoging mis, voor 0,4% was die kleiner dan de collega's, 0,6% mocht geen opleiding volgen die voorheen was beloofd, en bij 0,8% werd de arbeidsovereenkomst niet verlengd of werd deze niet omgezet in een vast contract, terwijl dit wel beloofd was of gebruikelijk binnen de onderneming. Opvallend is dat enkel Nederlandstalige werkneemsters dit meemaakten.

Tabel 11. Ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak na de moederschapsrust (in procenten) (N=710)⁷

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Miste een promotie die voorheen was beloofd (N=8)	1,1	0,8	1,7
Kreeg geen loonsverhoging en haar collega's wel (N=6)	0,8	1,1	0,4
Kreeg een beperktere loonsverhoging in vergelijking met haar collega's (N=3)	0,4	0,6	0,0
Mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel dit voorheen was beloofd (N=4)	0,6	0,4	0,8
Bekwam geen verlenging van haar tijdelijke aanstelling of omzetting in een vast contract, hoewel dit was beloofd of de gewoonte was binnen het bedrijf (N=6)	0,8	1,3	0,0
Totaal ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak (N=79)	11,1	11,6	10,1
Geen enkele van bovenvermelde vormen van benadeling op financieel of carrièrevlak (N=289)	40,7	40,0	42,0
Werd goed of zelfs beter behandeld* (N=58)	8,2	9,5	5,5

De percentages liggen lager bij de terugkeer uit moederschapsrust dan tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust. 40,7% van de vrouwen blijkt met geen enkele van de vermelde problemen geconfronteerd te zijn. Daarnaast werd 8,2% goed of zelfs beter behandeld na de terugkeer uit zwangerschapsrust, waarbij de Nederlandstaligen dit significant vaker aangeven dan de Franstaligen ($\chi^2=8,429$; $df=1$; $p=0,004$). De onderstaande tabel geeft de percentages weer voor de beide periodes samen.

Tabel 12. Ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust of na de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Miste een promotie die voorheen was beloofd (N=29)	4,1	4,0	4,2
Kreeg geen loonsverhoging en	3,5	3,0	4,6

⁷ 662 vrouwen gingen terug aan de slag bij dezelfde werkgever. De percentages in de tabel zijn berekend voor het totaal aantal werkneemsters.

haar collega's wel (N=25)			
Kreeg een beperktere loonsverhoging in vergelijking met haar collega's (N=13)	1,8	1,5	2,5
Mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel dit voorheen was beloofd (N=18)	2,5	2,1	3,4
Bekwam geen verlenging van haar tijdelijke aanstelling of omzetting in een vast contract, hoewel dit was beloofd of de gewoonte was binnen het bedrijf (N=20)	2,8	3,4	1,7
Totaal ervaringen met benadeling op financieel of carrièrevlak (N=83)	11,7	11,2	12,6
Geen enkele van bovenvermelde vormen van benadeling op financieel of carrièrevlak* (N=499)	70,3	70,6	69,7
Werde goed of zelfs beter behandeld* (N=180)	25,4	28,8	22,7

In de antwoorden op de open vragen komt het vrij frequent voor dat vrouwen vermelden dat ze een minder interessant takenpakket hebben dan vóór hun zwangerschap, dat loonsverhogingen niet doorgingen, promoties werden teruggeschoefd, of verantwoordelijkheden verminderd.

Eén van de respondenten vertelt hoe iedereen 'weet' dat ze geen contractverlenging kreeg omwille van haar zwangerschap, maar dat ze het gevoel heeft dat daar niets aan te doen is. Geen werk hebben is een zware financiële dobber voor het gezin.

"Ik werkte bij een grote winkelketen met een tweede contract van 6 maanden. Het contract werd niet opnieuw verlengd met 6 maanden aangezien ik op het einde van dat contract 23 weken zwanger was. Ik deed mijn werk goed en iedereen wist dat het omwille van mijn zwangerschap was. Daar was niets aan te doen. Nu moet ik rondkomen met 800 euro werkloosheidsuitkering met twee kinderen te onderhouden en een derde op komst. Nog een geluk dat mijn echtgenoot werk heeft, want het zou anders grote miserie zijn. Het is nu al moeilijk."

Moederschap staat voor sommige werknemers gelijk aan een soort van omgekeerd carrière maken:

"Fijn dat dit eens bevestigd wordt bij mama's die bevallen zijn en weer aan het werk gaan! Men doet altijd alsof dit heel vanzelfsprekend is, maar niets is minder waar... Na elk bevallingsverlof heb ik telkens taken moeten afgeven aan andere collega's. Mijn meerderen vonden dit steeds heel vanzelfsprekend, terwijl dit voor mij eerder aanvoelde als een straf. Alsof je gestraft wordt voor het krijgen van kinderen, echt geen fijn gevoel."

Voor de verdere analyses wordt de variabele 'benadeling op financieel of carrièrevlak' gedefinieerd als minstens één van deze vormen hebben meegemaakt, tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust of na de terugkeer uit moederschapsrust. In het totaal gaat het om 11,5% van de werknemers in de onderzoeksgroep.

3.3 Negatiever geëvalueerd worden dan voorheen

Zwangere werknemers worden soms op een meer subtiele manier gediscrimineerd, doordat hun werk plots minder gewaardeerd wordt, of doordat ze plots veel kritiek krijgen voor gelijkaardige prestaties. Vaak is dit een manier van de werkgever om het maken van een onwettig onderscheid op basis van zwangerschap te verdoezelen en 'objectieve' redenen in het leven te roepen.

Tabel 13. Ervaringen rond anders geëvalueerd worden dan voorheen tijdens de zwangerschap en moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Heeft de indruk dat haar prestaties nauwlettender werden opgevolgd in vergelijking met voorheen* (N=23)	3,1	4,3	1,3
Kreeg onterechte kritiek op haar prestaties (N=17)	2,4	2,7	1,9
Heeft de indruk dat ze strenger dan voorheen werd gesanctioneerd voor fouten (N=16)	2,3	2,0	2,7
Totaal ervaring met negatiever geëvalueerd worden dan voorheen (N=37)	5,2	6,1	3,7
Kreeg te maken met geen enkele van bovenvermelde vormen van problemen rond evaluatie* (N=241)	33,9	38,3	27,3
Werd positiever geëvalueerd dan voorheen (N=8)	1,2	0,7	1,9

5,2% van de werknemers in de onderzoeksgroep getuigt dat ze op de één of andere manier negatiever geëvalueerd werd naar aanleiding van haar zwangerschap. Een aantal werknemers hebben de indruk dat ze nauwgezetter werden opgevolgd omwille van hun zwangerschap. Dit is significant vaker het geval bij Nederlandstalige dan bij Franstalige werknemers ($X^2=6,740$; $df=1$; $p=0,009$). 2,4% ervaarde onterechte kritiek te krijgen op haar prestaties, en 2,3% voelde zich strenger gesanctioneerd voor fouten.

Daarnaast noteert 33,9% van de vrouwen dat de zwangerschap geen enkele impact had op haar evaluatie, met een significant verschil tussen de Nederlandstalige en de Franstalige werknemers ($X^2=12,144$; $df=1$; $p=0,000$). Slechts 1,2% getuigt positiever te zijn geëvalueerd dan vóór haar zwangerschap.

Het gevoel negatiever geëvalueerd te worden, loopt vaak door na de terugkeer uit moederschapsrust. Een aantal vrouwen worden pas dan geconfronteerd met anders geëvalueerd worden. De onderstaande tabel geeft de totalen weer voor de hele periode.

Tabel 14. Ervaringen rond anders geëvalueerd worden dan voorheen tijdens de zwangerschap en moederschapsrust en na de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Heeft de indruk dat haar prestaties nauwlettender werden opgevolgd in vergelijking met voorheen (N=23)	3,3	4,3	1,9
Kreeg onterechte kritiek op haar prestaties (N=24)	3,4	3,5	3,2
Heeft de indruk dat ze strenger dan voorheen werd gesanctioneerd voor fouten (N=16)	2,3	2,2	2,4

Totaal ervaring met negatiever geëvalueerd worden dan voorheen (N=70)	9,8	10,5	8,8
Kreeg te maken met geen enkele van bovenvermelde vormen van problemen rond evaluatie (N=332)	46,8	53,8	36,6
Werd positiever geëvalueerd dan voorheen (N=9)	1,2	0,7	1,9

Een respondent vertelt hoe de zwangerschap een plotse ommezwaai in de beoordeling met zich meebracht:

“Mijn baas heeft mij oneerlijk behandeld tijdens de evaluatie op het einde van het jaar, terwijl hij in de loop van het jaar erg trots was op mijn werk en al mijn projecten steunde.”

Dikwijls wordt de zwangerschap min of meer letterlijk ter sprake gebracht als een indicatie dat de betrokken werknemster *“minder gemotiveerd”* is, zich *“minder inzet voor het werk”*, of *“de grenzen met haar privéleven duidelijk afbakent”*, met andere woorden geen onbetaalde overuren meer doet en tijdig bij de crèche moet verschijnen.

Op de vraag of de respondent de indruk heeft dat ze anders wordt ingeschat sinds haar zwangerschap blijkt vooral dat een zwangerschap gezien wordt als een doodsteek voor ambitie.

Voor de verdere analyse worden voor de ervaringen strenger geëvalueerd te worden samengenomen. Het gaat dan om werknemers die minstens één van de zaken uit tabel 13 en 14 aangeven tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust of na de terugkeer op het werk. In het totaal gaat het om 12,8% van de werknemers.

3.4 Verslechterde arbeidsomstandigheden

Werkgevers zijn verplicht om als dat nodig is de arbeidsomstandigheden van zwangere werknemers aan te passen om de gezondheid en de veiligheid van moeder en kind te beschermen. Dit wordt verder uitgewerkt in het volgende hoofdstuk. Sommige zwangere werknemers worden geconfronteerd met benadeling, doordat hun arbeidsomstandigheden worden gewijzigd in negatieve zin, zoals plots op meer onregelmatige uren moeten gaan werken, geconfronteerd worden met extra gezondheidsrisico's, of er nog taken van collega's moeten bijnemen. Voor de analyse worden verslechterde en onaangepaste arbeidsomstandigheden samen behandeld. Dikwijls bestaat er ook een duidelijke link met pesterijen op het werk. Die komen in hoofdstuk 4 aan bod.

Hoofdstuk 4.

Het niet naleven van de wettelijke bepalingen rond de bescherming van zwangere werkneemsters

In het vorige hoofdstuk werden verschillende vormen van discriminatie en ongelijke behandeling geanalyseerd. Er bestaan ook indirecte vormen van discriminatie. Dan wordt er geen rekening gehouden met verschillen in de situatie die een specifieke behandeling niet alleen legitimeren, maar zelfs noodzakelijk maken. Zwangere vrouwen, vrouwen die pas bevallen zijn of borstvoeding geven, genieten in België een aantal wettelijke beschermingen. Die niet naleven zijn inbreuken op de wetgeving en kunnen ook beschouwd worden als indirecte discriminaties. Meer concreet wordt in dit hoofdstuk nagegaan of werkgevers de nodige risicoanalyses laten opmaken, of de moederschapsrust gerespecteerd wordt, of er de nodige aanpassingen aan de werksituatie gebeuren om de gezondheid en de veiligheid van moeder en kind te beschermen en of het recht op borstvoedingspauzes en -verlof gerespecteerd wordt.

4.1 Het ontbreken van een risicoanalyse

Als een zwangere werkneemster een job uitoefent die risico's inhoudt voor haar eigen gezondheid en veiligheid of die van haar kind, dan is haar werkgever wettelijk verplicht om de job in kwestie aan te passen, of – indien dergelijke aanpassingen niet mogelijk zijn – de werkneemster vrij te stellen van arbeid.

Uit de enquête blijkt dat 10,3% (NL: 8,5%, FR: 13,8%) van de werkneemsters onmiddellijk diende te stoppen met werken, toen ze haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte bracht, en dat de werkgever voor 21,8% (NL: 20,2%, FR: 25,1%) van de werkneemsters onmiddellijk voor een aantal aanpassingen zorgde. In beide gevallen kan worden verondersteld dat de beslissingen een gevolg zijn van een risicoanalyse die gemaakt werd in de onderneming voor die specifieke functie. De andere respondenten werden er expliciet naar gevraagd.

Tabel 15. Risicoanalyses en de impact ervan (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Franstaligen
Onmiddellijk moeten stoppen met werken (N=73)	10,3	8,5	13,8
Aangepaste werkomstandigheden (N=155)	21,8	20,2	25,1
Geen risicoanalyse (N=383)	53,9	55,3	51,3
Niet op de hoogte van risicoanalyse (N=61)	8,6	9,7	6,3
Wel risicoanalyse, maar geen aanpassingen nodig (N=27)	3,8	4,2	2,9
Wel risicoanalyse, met aanpassingen tot gevolg (N=8)	1,1	1,3	0,8

Wel risicoanalyse, maar noodzakelijke aanpassingen gebeurden niet (N=1)	0,1	0,2	0
---	-----	-----	---

Meer dan de helft van de werknemers in de onderzoeksgroep gaat ervan uit dat er geen risicoanalyse gemaakt is voor haar functie. Dat kan erop wijzen dat werknemers onvoldoende geïnformeerd zijn over het bestaan van risicoanalyses – nog eens 8,6% geeft dit trouwens zelf aan – maar deze cijfers geven ook aan dat risicoanalyses niet echt een automatisme zijn, terwijl het wel om een wettelijke verplichting gaat.

Bij 5,0% van de werknemers in de onderzoeksgroep werd er expliciet een risicoanalyse voor haar gemaakt. 3,8% geeft aan dat er een risicoanalyse werd gemaakt, maar dat er geen aanpassingen nodig bleken, 1,1% dat er wel aanpassingen werden doorgevoerd als gevolg van de analyse. Slechts één respondent vermeldt dat de noodzakelijke aanpassingen niet werden doorgevoerd in de praktijk.

In het totaal gebeurde er voor 33,2% van de werknemers een aanpassing aan het werk. Voor 32,1% gebeurde dat onmiddellijk bij de aankondiging van de zwangerschap. Voor 36,4% betekende dit dat ze moest stoppen met werken, voor 35,6% werd het takenpakket aangepast. Voor nog eens 19,1% werden de werkomstandigheden aangepast. Slechts 5,5% kreeg minder werkuren en 4,2% werd effectief overgeplaatst naar een andere functie.

Tabel 16. Aanpassingen aan de werkomstandigheden als gevolg van een risicoanalyse (in procenten) (N=236)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Werkuren werden aangepast (N=13)	5,5	4,5	6,8
Werkomstandigheden werden aangepast (N=45)	19,1	20,3	17,5
Taken werden aangepast (N=84)	35,6	36,1	34,9
Overgeplaatst naar een andere functie (N=10)	4,2	3,8	4,8
Diende (na enige tijd) te stoppen met werken* (N=86)	36,4	49,6	19,4

Daarnaast dienden sommige vrouwen zonder verdere aanpassingen bepaalde zones in het bedrijf te vermijden, werd een stofmasker verplicht, werden werkbezoeken afgeschaft, of werd contact met bepaalde chemische stoffen verboden.

In 64% van de gevallen waar een risicoanalyse werd uitgevoerd (N=236) nam de werkgever deze maatregelen op eigen initiatief. 13,6% moest evenwel zelf aan de werkgever vragen om deze maatregelen te nemen, terwijl 20,8% de hulp van andere personen inriep (meestal de arbeidsgeneesheer of gynaecoloog). 1,7% weet niet op wiens initiatief de maatregelen werden genomen.

Tabel 17. Eigen inschatting van gezondheidsrisico's van de job voor moeder en kind en bronnen van informatie (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Denkt dat job risico's inhoudt voor moeder en kind (N=327)	46,1	44,8	48,5
Geïnformeerd door werkgever over	36,5	37,4	34,7

risico's (N=259)			
Zelf op zoek naar informatie over risico's (N=453)	63,8	64,8	62,1

Bij het bevragen van de eigen inschatting van risico op de werkvloer, oordeelde 46,1% van de werknemers dat er een risico bestaat voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby. 36,5% van de werknemers werd hierover geïnformeerd door hun werkgever; terwijl 63,8% zichzelf hierover informeerde. 1,2% sprak de werkgever hierover aan, 8,1% raadpleegde het internet, 3,1% informeerde bij vrienden of kennissen. Slecht een enkeling ging te raden bij een overheidsinstantie (0,2%).

Uit de antwoorden op de open vraag aan het einde van de vragenlijst blijkt dat heel wat vrouwen zich zorgen maken over de risico's van de job voor de foetus en zichzelf. Ondanks de bestaande wetgeving hebben veel vrouwen de indruk dat ze onvoldoende beschermd zijn.

“Ik werk met potentieel gevaarlijke laboratoriumproducten en de werkgever deed niets, ondanks het feit dat het een werkgever is met gezondheid als kernactiviteit. Er waren ook verschillen tussen mensen (sommigen werden verwijderd, terwijl het bij mij niet kon/moest). In het algemeen beschikken de directe leidinggevenden, ook al zijn ze welwillend, niet over voldoende kennis of een aangepaste preventiecultuur om met een zwangere werknemer om te gaan. De arbeidsgeneeskunde heeft mij in het algemeen teleurgesteld door hun totaal onpersoonlijke en inadequate aanpak (weinig informatie, geen waarschuwingen, geen enkele aanpassing van de werkpost,...). Het toezicht op de gezondheid en het beheer van gevaarlijke producten is ontoereikend op mijn werkplek. Ik moest voor 100% vertrouwen op de informatie die ik zelf verzameld had.”

Vaak is er ook de indruk dat de wetgeving willekeurig wordt toegepast en dat er grote verschillen bestaan tussen werkgevers en statuten.

4.2 Onaangepaste arbeidsomstandigheden

Hoewel uit de vorige paragraaf bleek dat arbeidsomstandigheden heel regelmatig worden aangepast voor zwangere werknemers, blijken die, wanneer er wordt doorgevraagd, ook regelmatig niet te worden gerespecteerd.

Tabel 18. Het niet respecteren van rechten op het vlak van arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Moest op een minder aangename plek werken (N=7)	1,1	0,7	1,6
Kreeg zwaardere taken te vervullen in vergelijking met voorheen (N=6)	1,0	0,9	1,1
Kreeg geen toestemming om af en toe een rustpauze in te lassen (N=22)	3,4	3,6	3,2
Moest ondanks doktersadvies toch nachtarbeid verrichten (N=4)	0,6	0,9	0,3
Moest overwerk verrichten (N=29)	4,6	4,9	4,2
Mocht tijdens de werkuren niet op zwangerschapsonderzoek, hoewel dit niet buiten de	2,4	2,4	2,4

werkuren kon plaatsvinden (N=15)			
De werkomstandigheden verbeterden (N=38)	6,0	7,1	4,5

4,6% van de vrouwen moest overwerk verrichten, 3,4% mocht niet rusten tijdens haar werkuren en bijna 2,4% kreeg geen toestemming om prenatale onderzoeken te laten uitvoeren die niet buiten de werkuren konden plaatsvinden. In 6% van de gevallen verbeterden de arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap.

Tabel 19. Het niet respecteren van rechten op het vlak van arbeidsomstandigheden na terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Moest op een minder aangename werkplaats werken (N=7)	1,0	1,4	0,3
Moest vroeger dan gepland uit moederschapsrust terugkeren (N=6)	0,8	0,7	0,8
Mocht geen verlof nemen om voor zieke baby te zorgen (N=11)	1,6	1,6	1,6
Totaal van deze vormen van problemen rond arbeidsomstandigheden	3,2	2,4	3,8
Kreeg te maken met geen enkele van bovenvermelde vormen van problemen rond arbeidsomstandigheden*	35,9	40,0	30,0
De werkomstandigheden verbeterden (N=9)	1,2	1,6	0,5

Ten slotte blijkt dat 3,2% te maken kreeg met minstens één vorm van problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden. 1% van de werkneemsters diende op een minder aangename werkplaats te werken, 0,8% moest vroeger dan gepland uit moederschapsrust terugkeren, en 1,6% mocht geen verlof nemen om voor haar zieke baby te zorgen. 35,9% ondervond geen enkele vorm van problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden, waarbij Nederlandstalige werkneemsters significant minder moeilijkheden ervaren dan Franstalige ($X^2=9,721$; $df=1$; $p=0,002$). 1,2% geeft aan dat de werkomstandigheden verbeterden bij terugkeer uit moederschapsrust.

Voor de verdere analyse worden de verschillende bevroegde vormen van onaangepaste arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap en na de terugkeer uit moederschapsrust samengenomen. Vroeger moeten terugkeren uit moederschapsrust wordt geanalyseerd als een schending van het recht op moederschapsrust.

Het is niet altijd makkelijk de complexiteit van arbeidsomstandigheden met enkele enquêtevragen te vatten. Op de open vraag aan de respondenten om hun verhaal te doen over ervaringen rond arbeidsomstandigheden kwamen meer dan 100 antwoorden.

Onaangepaste werkomstandigheden hebben veelal te maken met gezondheidsrisico's.

“Als zwangere moet je zelf op je strepen staan of je mag zelf met loodzware bedden zeulen, tilliften versleuren, patiënten helpen om in de zetel te gaan zitten, besmette patiënten verzorgen, kinderen met infecties verzorgen, patiënten met een gemiddeld gewicht van 100kg verzorgen, ... Ook nachtwerk wordt je niet verboden. Verder werken wij ook met medicatie en ontsmettende producten die schadelijk zijn voor de ongeboren vrucht, maar dit wordt ons niet meegedeeld. Wij werken met patiënten die uit narcose komen en die niet altijd even rustig zijn, dit werd door onze

werkgever niet als risicovol aanzien. Hun advies: indien je weet dat de patiënt agressief is, mag je deze patiënt niet verzorgen. Dit is vaak moeilijk werkbaar. Ik kreeg tijdens mijn zwangerschap een slag in mijn buik van een patiënt die aan het wakker worden was, deze patiënt werd door mijn collega verzorgd, maar ik stond er tijdens de eetpauze alleen voor."

De uren, of de werkdruk kunnen eveneens onaangepast zijn:

"Ik werk als arts-assistent en het werk blijft druk. Nu had ik het geluk dat ik een vrouwelijke chef had die er wel rekening mee hield, maar een gemiddelde werkweek bedroeg dan nog veel meer dan 50 uur. Door dat harde werken zijn mijn vliezen vroegtijdig gescheurd en had ik bijna een extreme vroeggeboorte."

Soms is de houding van de directe chef ronduit problematisch:

"Ik mocht geen nachten doen, maar moest die toch doen en toen ik dit meldde, dreigde mijn bazin met mijn ontslag."

Anderen getuigen van collega's die weinig begrip hebben voor de situatie.

"Er wordt weinig rekening gehouden met het feit of je al dan niet zwanger bent en je moet volledig 100% meedraaien zoals voordien. Bijvoorbeeld lange dagen kloppen van meer dan 12 uur waarbij je tot 's avonds laat presentaties moet geven en recht moet staan, terwijl je hoogzwanger bent. Er is weinig begrip voor dat dit zeer zwaar is, als je 8 maand zwanger bent. Iedereen gaat er vanuit dat je tot de laatste dag gewoon mee draait. Met zware dozen en bakken kan sleuren etc... Of je al dan niet hulp krijgt, hangt af van individuele collega's, maar er worden hier geen structurele afspraken over gemaakt dat er ondersteuning gegeven wordt."

Steun van individuele collega's is een goede zaak, maar het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de veiligheid en de gezondheid van moeder en kind te garanderen. Niet alle werkneemsters hebben de moed om hen daar ook op te wijzen.

"Ik werk in een kmo. Mijn bazin is vrij begripvol, maar ik kon het niet wat rustiger aan doen tijdens mijn zwangerschap. Mijn arts verplichtte me om aan het eind van mijn zwangerschap 3 weken ziekteverlof te nemen door de stress die inherent is aan mijn werk. Ik verlegde mijn grenzen omdat ik bang was om op een slecht blaadje te komen bij mijn werkgever."

Soms neemt het niet aanpassen van de arbeidsomstandigheden de vorm aan van pesterijen. Eén respondent getuigt hoe ze omwille van haar zwangerschap slechter werd behandeld dan voorheen. De boodschap bleek te zijn dat als ze haar werk niet wilde verliezen, ze maar moest doen of ze niet zwanger was en er alle risico's maar moest bijnemen:

"Ik werd gevraagd om te doen alsof ik niet zwanger was, als ik wilde blijven werken. Ik werd aangezet om te stoppen met mijn opleiding en ze na mijn zwangerschap voort te zetten om de werkorganisatie niet te verstoren. Ik weigerde omdat het mogelijk was om mijn werk aan te passen aan mijn zwangerschap. Ze hebben meermaals aanpassingen geweigerd en me zelfs blootgesteld aan ioniserende straling tijdens mijn zwangerschap omdat mijn directe bazen niet de moeite wilden nemen om het werkprogramma anders te organiseren. Tot de 25ste week van mijn zwangerschap had ik ook nachtdiensten in het ziekenhuis, 24 uur aan een stuk. Het was bijzonder moeilijk, met ten minste 2 "late shifts" in de week, dat wil zeggen van 7.30 uur 's morgens tot 21.00 uur of 22.00 uur, en de volgende dag terug aanwezig om 7.30 uur, en dit tot mijn zwangerschapsverlof, een week voor de geboorte. Mijn verlof begon op 18 januari en ik beviel op 22 januari. Het was meer dan zwaar, om eerlijk te zijn, en uw vragen maken me er bewust van hoe

zwaar het wel was. De opleiding zelf is al erg lang, en als ze bij elke zwangerschap verlengd moet worden komt er nooit een einde aan. En zolang we de opleiding niet afmaken, kunnen ze met ons doen wat ze willen. Ik besloot om te blijven en ze maakten duidelijk dat dit mijn keuze was en ik kon mezelf alleen maar de schuld geven. We worden altijd misbruikt, maar in dit geval heb ik ervoor gekozen om te blijven, dus ik heb er mee leren leven... of toch niet..."

4.3 Schending van het recht op moederschapsrust

Het recht op moederschapsrust is wettelijk vastgelegd. Toch blijkt de wettelijke verplichting niet steeds goed te worden nageleefd. In de enquête werd vrouwen gevraagd of ze de periode van moederschapsrust zelf konden kiezen en of hen gevraagd werd om beschikbaar te zijn of te werken tijdens de moederschapsrust.

Tabel 20. Ervaringen met schending van het recht op moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Werd door haar werkgever gevraagd om vroeger dan gepland moederschapsrust te nemen (N=10)	1,4	1,8	0,8
Moest tijdens haar moederschapsrust van thuis uit opdrachten afwerken* (N=56)	7,8	9,4	5,6
Moest tijdens haar moederschapsrust naar haar werk gaan om daar een aantal opdrachten af te werken (N=22)	3,1	3,3	2,9
Er was discussie over het tijdstip van terugkeer uit moederschapsrust* (N=74)	10,5	8,0	14,3
Totaal ervaringen met schending van moederschapsrust (N=131)	18,4	18,3	18,6
Geen enkele van bovenvermelde vormen van schending van moederschapsrust* (N=367)	51,7	59,7	36,1

18,4% van de werknemers werd geconfronteerd met minstens één vorm van schending van haar recht op moederschapsrust. 7,8% van de werknemers moest tijdens haar moederschapsrust van thuis uit opdrachten afwerken. Dit is significant vaker het geval bij Nederlandstalige dan bij Franstalige werknemers ($\chi^2=4,553$; $df=1$; $p=0,033$). 3,1% werd zelfs gevraagd naar het werk te komen. Bij meer dan één werknemer op de tien is het tijdstip waarop ze zou terugkeren naar de werkvloer een discussiepunt. Dit is significant vaker het geval bij Franstalige dan bij Nederlandstalige werknemers ($\chi^2=9,640$; $df=1$; $p=0,002$). 1,4% werd gevraagd om vroeger te vertrekken. Er werd niet gepolst naar de vraag om later in moederschapsverlof te vertrekken. Vrouwen hebben het recht om tot drie weken voor de verwachte bevallingsdatum in verlof te gaan. Als ze uiteindelijk minder dan een week moederschapsrust hebben opgenomen voor de feitelijke bevallingsdatum, vervalt het recht op die dagen. Er werd ook niet gevraagd in welke mate de respondenten dit als een probleem ervaren.

Ongeveer de helft van de vrouwen ondervond geen enkel probleem met betrekking tot haar recht op moederschapsrust, waarbij Nederlandstalige moeders significant minder moeilijkheden ervaren dan Franstalige ($\chi^2=49,943$; $df=1$; $p=0,000$).

Voor de verdere analyses wordt de variabele 'schending moederschapsrust' gedefinieerd als minstens één van deze vormen hebben meegemaakt. In het totaal gaat het om 18,4% van de werkneemsters in de onderzoeksgroep.

4.4 Schending van het recht op borstvoedingspauzes of -verlof

Ten slotte bestaan er ook beschermende maatregelen voor werkneemsters die borstvoeding geven. Als de job risico's inhoudt voor de gezondheid van de moeder en het kind, kan de werkneemster tijdelijk gevraagd worden een andere taak uit te voeren, of afwezig te blijven. Dit is het zogenaamd 'proylactisch borstvoedingsverlof'. Hier bestaat een vergoeding voor. Daarnaast kan de werkgever, als een gunst, niet een recht, de toestemming geven om een periode onbetaald afwezig te blijven om borstvoeding te geven. Een werkneemster die in een niet-schadelijke omgeving werkt, terwijl ze nog borstvoeding geeft, heeft recht op borstvoedingspauzes. Hiervoor moet de werkgever een geschikte ruimte voorzien. De werkneemster mag op het werk borstvoeding geven, naar de crèche gaan om dit te doen of melk afkolven. Een voltijdse werkdag geeft recht op één pauze van een uur, of twee pauzes van een half uur.

Tabel 21. Borstvoedingsverlof omwille van gezondheidsrisico's ('proylactisch') (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Nam borstvoedingsverlof omwille van gezondheidsrisico's ('proylactisch') (N=60)	8,5	9,3	7,3

8,5% van de werkneemsters bleef na de moederschapsrust langer thuis, omdat de job gezondheidsrisico's inhoudt voor haarzelf of haar baby bij het geven van borstvoeding.

Van de vrouwen die inmiddels weer aan het werk waren, gaf 35,8% nog borstvoeding bij de terugkeer op het werk. Eén op de tien werkneemsters die opnieuw aan de slag gingen, schat in dat haar job gezondheidsrisico's inhoudt voor vrouwen die borstvoeding geven, of hun baby's. Maar de helft daarvan kreeg aangepaste werkomstandigheden.

Tabel 22. Aangepaste werkomstandigheden omwille van gezondheidsrisico's bij borstvoeding (in procenten) (N=653)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Gaf nog borstvoeding bij haar terugkeer op het werk* (N=234)	35,8	31,5	44,5
Had een job die risico's inhoudt bij borstvoeding (N=68)	10,4	9,2	12,8
Kreeg aangepaste werkomstandigheden omwille van deze gezondheidsrisico's bij borstvoeding (N=34)	5,2	5,3	5,0

Tabel 23. Borstvoeding geven of melk afkolven op het werk (in procenten) (N=234)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Gaf borstvoeding of kolfde melk af tijdens de werkuren* (N=102)	43,6	38,7	50,5
Maakte gebruik van borstvoedingspauzes (N=73)	31,2	31,4	30,9
Werkgever stond geen borstvoedingspauzes toe (N=20)	19,6	11,3	28,6

Maar 43,6% (NL: 38,7%, FR: 50,5%) van de vrouwen die nog borstvoeding gaven toen ze terug aan het werk gingen, gaf borstvoeding of kolfde melk af tijdens de werkuren. Franstalige vrouwen deden dit significant vaker dan Nederlandstalige respondenten ($X^2=10,676$; $df=1$; $p=0,001$). Dat wil zeggen dat heel wat vrouwen die voor en na de werkuren borstvoeding gaven, dit niet doen tijdens hun werk. Bovendien maakten niet alle vrouwen die borstvoeding gaven of afkolfdten tijdens de werkuren, gebruik van borstvoedingspauzes. Redenen die worden aangehaald zijn de angst voor negatieve reacties van de directe chef of collega's, het ontbreken van een geschikt lokaal, of omdat de werkdruk het niet toeliet.

Dat met de vragen over borstvoeding in de enquête niet alles gezegd was, mag blijken uit het aantal vrije antwoorden die over dit thema gingen. In de open vraag over arbeidsomstandigheden ging 15% van de antwoorden over borstvoeding, in de antwoorden op de open vraag aan het einde van de vragenlijst nog eens 10%.

Heel wat vrouwen klagen over het gebrek aan recht op borstvoedingsverlof, en vooral ook over de omstandigheden waarin borstvoedingspauzes moeten gebeuren. De werkneemster moet vaak zelf op zoek naar een vrij, ongestoord plekje.

“De borstvoedingspauzes waren verschrikkelijk. Er is geen ruimte beschikbaar, niemand is op de hoogte over de borstvoedingspauzes. Ik moest onderhandelen en alles zelf doen, daarna mijn plan trekken om mijn melk af te kolven in de vergaderzaal als die niet bezet was... Het was geen kwaadwilligheid van mijn werkgever, het was gewoon helemaal geen prioriteit voor hem.”

Negatieve reacties van collega's wegen voor heel wat vrouwen ook door:

“De werkgever voorzag in borstvoedingspauzes, maar het is op mijn werk onmogelijk om hiervan gebruik te maken. Een pauze nemen gaat al moeilijk door de werkdruk, de faciliteiten om discreet af te kolven zijn er ook al niet en dan heb je nog de afkeurende blikken van collega's als je extra pauzes neemt. Hierdoor ben ik noodgedwongen vroeger met borstvoeding moeten stoppen, wat ik betreurt.”

Er blijkt ook weinig over geweten en weinig informatie over beschikbaar.

“Bij mijn werkhervatting heb ik het recht op borstvoedingspauzes opgenomen, maar kreeg daarop veel negatieve en ontmoedigende commentaar. Ik heb ook volledig zelf moeten uitzoeken hoe dat geregeld diende te worden. Ik diende in die periode evenveel te presteren op 7u werktijd als in een werkdag van 8u.”

Enkele vrouwen verwijzen naar de contradictie in de boodschap van gezondheidsorganisaties rond borstvoeding en het daadwerkelijk beleid.

“Er wordt gezegd dat borstvoeding het beste is voor je kind, en dat je het liefst ook minstens zes maanden doet. Tegelijkertijd ben je wel maar 15 weken thuis met je kind (waarvan je minstens een week voor de bevalling opneemt en met wat pech blijven er nog slechts 12 weken over om bij je baby te zijn) en is de enige regeling (althans op mijn werk) dat ik per dag een halfuurtje ergens in een ruimte (welke ruimte? de overbezette vergaderzalen of het gehandicapent toilet?) mag gaan afkolven. Borstvoeding geven is je kind aan de borst hebben, niet jezelf tussen twee vergaderingen door afkolven. Als de maatschappij echt borstvoeding wilt promoten, vind ik dat de mogelijkheden er voor de werkende moeder ook op mogen verbeteren. Laat ons lang genoeg thuis zijn met ons kind. Doe niet belachelijk als er een borst in het openbaar wordt bovengehaald.”

Het feit dat borstvoedingsverlof geen automatisch recht is, is voor velen ook een doorn in het oog.

“Ik vind het absoluut niet eerlijk dat de ene mama borstvoedingsverlof kan krijgen en de andere niet. Ik vind het bovendien fout dat men voor het toekennen van deze verloven redeneert vanuit de werkgever in plaats vanuit de werknemer, de mama. Deze rechten zouden voor iedereen dezelfde moeten zijn, los van je werk... Je kindje is maar zo kort baby.”

Duidelijke afspraken hierrond blijken ook geen vanzelfsprekendheid.

“De dag dat ik op controle moest voor lactatieverlof kreeg ik via mail het bericht dat ze nieuwe interne afspraken hadden gemaakt en ik geen recht meer had op lactatieverlof. Hierdoor kwam ik in de problemen om na mijn moederschapsrust terug te gaan werken, want we hadden geen opvang en ik was verplicht ouderschapsverlof te nemen.”

Hoofdstuk 5.

Gepest of juist goed behandeld worden als zwangere werknemster

Het is niet altijd makkelijk om een onderscheid te maken tussen discriminatie, pesterijen op het werk en zaken die onaangenaam zijn, maar op zich niet strafbaar of verboden. Werkneemsters in het onderzoek werden niet enkel gevraagd naar discriminerende behandelingen, er werd ook gepeild naar de algemene sfeer, naar de emoties die er werden gecommuniceerd door collega's, de directe chef en klanten, leerlingen of derden. De grens tussen een onaangename behandeling en pesterijen moet in feite geval per geval beoordeeld worden. Het is wel mogelijk hier een algemeen beeld te schetsen van de antwoorden. Vanzelfsprekend was er ook ruimte voor het weergeven van positieve ervaringen. Gelukkig bleken die voor de meeste werknemsters een duidelijk overwicht te hebben.

5.1 De eerste reacties op de bekendmaking van de zwangerschap

Werkneemsters geven aan dat hun collega's hun zwangerschap over het algemeen positief onthaalden. De meerderheid kreeg positieve en enthousiaste reacties, terwijl slechts enkelen boze (0,4%) en teleurgestelde (1,1%) reacties kregen. Franstalige vrouwen krijgen significant minder vaak blij (X²=46,852; df=1; p=0,000) en enthousiaste (X²=75,498; df=1; p=0,000) reacties op de aankondiging van hun zwangerschap dan Nederlandstalige. Ook op het vlak van de boze reacties is een significant verschil op te tekenen waarbij Franstalige vrouwen vaker dan Nederlandstalige te maken krijgen met boze reacties (X²=5,893; df=1; p=0,015). 6% van de werknemsters geeft aan dat collega's onverschillig reageerden, waarbij Franstalige vrouwen significant vaker dit gevoel noteren dan Nederlandstalige (X²=16,117; df=1; p=0,000). Verschillende collega's kunnen uiteraard anders reageren op de aankondiging van de zwangerschap, of op meer dan één manier reageren. Respondenten konden dan ook meer dan één antwoord aanvinken.

Tabel 24. De eerste reacties van collega's bij de bekendmaking van de zwangerschap (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Franstaligen
Blij*	64,0	72,9	50,9
Enthousiast*	54,8	66,5	37,7
Neutraal	9,6	9,2	10,1
Teleurgesteld	1,1	0,7	1,6
Boos*	0,4	0,0	1,1
Onverschillig*	6,0	3,4	9,8
Ongerust over de werkverdeling of dienstverlening	15,8	16,3	15,1

Naast de meer directe emotionele reacties, polsten we ook naar de mate waarin collega's ongerust waren over de werkverdeling of dienstverlening. Een zwangerschap op de werkvloer is immers dikwijls ook een praktisch probleem. Eén op zes collega's blijkt ongerust te zijn over de manier waarop de afwezigheid zal ondervangen worden.

De directe chef reageert niet noodzakelijk op dezelfde manier als de collega's.

Tabel 25. De eerste reactie van de directe chef bij de bekendmaking van de zwangerschap (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Blij*	53,8	63,8	39,0
Enthousiast*	32,0	40,9	19,1
Neutraal	10,9	12,3	8,8
Teleurgesteld	2,9	2,7	3,2
Boos	1,3	0,7	2,1
Onverschillig	5,3	5,2	5,3
Ongerust over de werkverdeling of dienstverlening	22,4	22,2	22,5

Hoewel de reacties van de directe chef tamelijk positief zijn, worden in vergelijking met wat voor de collega's geldt meer boze en teleurgestelde en minder blije en enthousiaste reacties opgetekend. Nederlandstalige vrouwen krijgen significant vaker dan Franstalige blije ($X^2=55,651$; $df=1$; $p=0,000$) en enthousiaste ($X^2=48,790$; $df=1$; $p=0,000$) reacties. Daarnaast valt het op dat bijna één op de vier werkneemsters de indruk heeft dat de leidinggevende ongerust is over de werkverdeling of dienstverlening bij de aankondiging van haar zwangerschap. 1,3% van de directe chefs is boos, 2,9% is teleurgesteld.

Tot slot werd ook gevraagd naar de reacties van klanten, leerlingen en derden op de zwangerschap. Hoewel die buiten de toepassing van de wet op het welzijn op het werk vallen, kunnen deze reacties de sfeer waarin een zwangere werkneemster moet functioneren heel sterk kleuren.

Tabel 26. De eerste reacties van klanten, leerlingen of derden bij de bekendmaking van de zwangerschap (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Blij*	35,7	45,4	21,5
Enthousiast*	25,2	33,5	13,0
Neutraal	10,1	11,0	8,8
Teleurgesteld	0,8	0,9	0,5
Boos	0,2	0,2	0,3
Onverschillig*	5,4	4,2	7,2
Ongerust over de werkverdeling of dienstverlening	4,2	4,3	4,0

Niet iedereen komt op het werk in aanraking met klanten, leerlingen of buitenstaanders. Voor sommigen maken die contacten net het leeuwenaandeel van de contacten op het werk uit. Ook hier komen de positieve reacties het meeste voor, al zijn de cijfers lager dan voor de collega's en de directe chef. Nederlandstalige werkneemsters krijgen significant vaker blije ($X^2=55,799$; $df=1$; $p=0,000$) of enthousiaste reacties ($X^2=49,818$; $df=1$; $p=0,000$). Franstalige krijgen significant vaker onverschillige reacties van klanten, leerlingen of derden op het werk ($X^2=3,973$; $df=1$; $p=0,046$).

Bij de personen die afhankelijk zijn van de dienstverlening van de zwangere werkneemsters vinden we slechts 4,2% ongeruste reacties terug. Klanten, leerlingen of derden maken zich duidelijk niet al te veel zorgen over de arbeidsorganisatie tijdens de moederschaprust.

5.2 De houdingen tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust

De initiële reactie hoeft niet altijd een afspiegeling te zijn van de manier waarop zwangere werknemers zich tijdens hun zwangerschap en de moederschapsrust behandeld voelen.

Tabel 27. De houding van de collega's tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	56,7	67,5	40,8
Geïnteresseerd*	53,9	66,2	35,8
Ontwijken	1,0	1,3	0,5
Steun*	46,5	53,9	35,5
Weinig respect	2,3	1,8	2,9
Neutraal	9,9	9,9	9,8

Het merendeel van de respondenten voelt zich tijdens haar zwangerschap en moederschapsrust goed behandeld door haar collega's. 56,7% van de respondenten ervoer collega's als behulpzaam en geïnteresseerd, terwijl 46,5% steun van hen kreeg. Nederlandstalige vrouwen geven significant vaker dan Franstalige aan dat hun collega's behulpzaam waren ($X^2=64,602$; $df=1$; $p=0,000$), interesse voor hen toonden ($X^2=83,234$; $df=1$; $p=0,000$) en steun gaven ($X^2=30,327$; $df=1$; $p=0,000$). Een beperkt aantal had de indruk dat haar collega's haar ontweken en 2,3% voelde zich met weinig respect behandeld.

Opnieuw komt de houding van de directe chef niet altijd overeen met die van de collega's.

Tabel 28. De houding van de directe chef tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	31,8	37,8	23,1
Geïnteresseerd*	24,0	31,8	12,5
Ontwijken	1,7	1,6	1,9
Steun*	21,3	26,4	13,8
Weinig respect	4,4	3,8	5,3
Neutraal*	21,2	24,8	15,9

De houding van de directe chef wordt in mindere mate als positief gepercipieerd dan die van de collega's. Opvallend is dat Nederlandstalige respondenten significant vaker dan Franstalige aangeven dat hun directe chef behulpzaam was tijdens de zwangerschap ($X^2=22,377$; $df=1$; $p=0,000$), geïnteresseerd was ($X^2=46,091$; $df=1$; $p=0,000$) en steun verleende ($X^2=21,266$; $df=1$; $p=0,000$). Daarnaast is een significant verschil op te tekenen tussen de Nederlandstalige werknemers die significant vaker een neutrale houding van de leidinggevende rapporteren dan de Franstalige ($X^2=10,537$; $df=1$; $p=0,001$). 4,4% voelt zich met weinig respect behandeld. 1,7% geeft aan dat haar chef haar leek te ontwijken.

Tabel 29. De houding van klanten, leerlingen of derden tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	19,5	24,4	12,2
Geïnteresseerd*	20,6	28,8	8,8
Ontwijken	0,0	0,0	0,0
Steun*	9,0	11,2	5,8
Weinig respect	1,0	0,5	1,6
Neutraal	11,2	7,6	3,5

Ook tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust zijn de reacties van klanten, leerlingen of derden overwegend positief. Eén op de vijf respondenten geeft aan dat ze geïnteresseerde reacties kreeg en één op de vijf ondervond dat klanten, leerlingen en derden behulpzaam waren. Eén op de tien kreeg steun en één op de tien geeft aan dat reacties neutraal waren. Nederlandstalige vrouwen krijgen significant vaker behulpzame ($X^2=21,324$; $df=1$; $p=0,000$), geïnteresseerde reacties ($X^2=54,728$; $df=1$; $p=0,000$) en steun ($X^2=7,885$; $df=1$; $p=0,005$). 1% voelt zich met weinig respect behandeld.

Verder geeft 5,4% (NL: 6,9%, FR: 3,2%) aan dat er wel eens spanningen waren met collega's omwille van de zwangerschap. Nederlandstalige vrouwen geven significant vaker dan Franstalige aan dat dit het geval was ($X^2=5,995$; $df=1$; $p=0,014$). Bij 8,8% (NL: 8,7%, FR: 9,0%) waren er spanningen met de directe chef en bij 0,9% (NL: 1,3%, FR: 0,3%) met ondergeschikten (N=710). Bij 52,6% waren geen spanningen te noteren (NL: 61,1%, FR: 40,1%), waarbij Nederlandstaligen dit significant vaker aangeven dan Franstaligen ($X^2=39,907$; $df=1$; $p=0,000$). 3,5% geeft aan dat de werksfeer in feite verbeterde.

Tabel 30. Spanningen in de werkrelaties tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Spanningen met collega's*	5,4	6,9	3,2
Spanningen met directe chef	8,8	8,7	9,0
Spanningen met ondergeschikten	0,9	1,3	0,3
Geen van bovenstaande*	52,6	61,1	40,1
De werksfeer verbeterde	3,5	3,4	3,7

Globaal genomen worden zwangere werknemers dus eerder goed dan slecht behandeld, zowel door collega's als door de directe chef. 81,3% van de werknemers is dan ook tevreden of zeer tevreden over de manier waarop ze op het werk werd behandeld tijdens haar zwangerschap en moederschapsrust. De tevredenheid over de collega's is iets groter dan die over de leidinggevende. 4,2% is ontevreden of zeer ontevreden over de manier waarop ze behandeld werd door collega's. Dit cijfer verdubbelt als het over de directe chef gaat.

Tabel 31. Tevredenheid over de wijze van behandeling tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust (in procenten) (N=637)

	Ontevreden of zeer ontevreden			Noch ontevreden noch tevreden			Tevreden of zeer tevreden		
	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Collega's	10,0	11,4	7,3	7,4	6,0	10,2	81,3	81,4	81,1
Directe chef	19,2%	18,8%	19,9%	13,5	11,1	18,4	66,6%	69,4%	60,7%

Verder werden de respondenten bevraagd naar de mate waarin ze het gevoel hadden correct behandeld te zijn geweest door de werkgever. 7,8% (NL: 8,0%, FR: 7,3%) van de vrouwen voelt zich niet of helemaal niet correct behandeld door haar werkgever, terwijl 80,7% (NL: 82,8%, FR: 76,6%) zich wel correct behandeld voelt en 11,0% (NL: 8,4%, FR: 16,1%) hierover geen uitgesproken mening heeft. Zich correct behandeld voelen of niet en tevredenheid lopen dus gelijk.

In de getuigenissen die respondenten op de open vragen geven, blijkt dat een zwangerschap soms op kritiek, onbegrip en afwijzing onthaald wordt:

" ... mijn profylactisch verlof (ik werk in de tandheelkunde), maar zoals ik daarnet al zei, houden onze bazen daar niet van... In principe moeten we overgeplaatst worden naar een andere post, maar ze vinden er geen voor ons... Dus worden we verwijderd, MAAR we krijgen er wel kritiek voor, wat ik niet begrijp..."

"Er werden ongepaste opmerkingen gemaakt, zoals: Je gaat het toch bij één kind houden?!"

"Mijn baas was absoluut niet blij met mijn zwangerschap. Toen ik met gezondheidsproblemen in het ziekenhuis belandde, werd het helemaal stressy op het werk. De sfeer was verschrikkelijk. Bij elke fout werd de zwangerschap aangehaald als oorzaak, terwijl het vaak niets met de zwangerschap te maken had."

5.3 De houdingen na de moederschapsrust

Wanneer een werkneemster terugkomt uit zwangerschapsverlof, is ze een tijdje weggeweest. In principe kan de gewone werkrouetine snel weer hersteld worden. Om een goed beeld te krijgen van de beleving van pas bevallen werkneemsters werd gepolst naar de sfeer op het werk na hun terugkeer.

Tabel 32. De houding van collega's na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	55,4	66,4	39,3
Geïnteresseerd*	53,3	65,6	35,3
Ontwijken	1,5	1,8	1,1
Steun*	45,3	52,4	34,7
Weinig respect	2,0	1,6	2,7
Neutraal	9,7	9,6	9,8

Net als tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust, ervaren jonge moeders de houding van collega's na hun terugkeer uit moederschapsrust overwegend als positief, zij het in iets mindere mate dan in de periode daarvoor. 55,4% van de werknemers kreeg hulp van collega's, en 45% geeft aan dat ze steun kreeg van collega's.

Nederlandstalige vrouwen schatten hun collega's significant vaker behulpzaam ($X^2=66,664$; $df=1$; $p=0,000$) en geïnteresseerd ($X^2=83,039$; $df=1$; $p=0,000$) in dan Franstalige. Franstalige werknemers hebben minder vaak de indruk dat hun collega's hen steunen ($X^2=28,325$; $df=1$; $p=0,000$).

Opnieuw zijn de ervaringen met de directe chef minder positief dan die met de collega's. De directe chef blijkt ook minder behulpzaam, geïnteresseerd en ondersteunend te zijn dan vóór de terugkeer het geval was.

Tabel 33. De houding van de directe chef na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	31,1	37,1	22,3
Geïnteresseerd*	23,4	31,3	11,9
Ontwijken	2,2	2,2	2,1
Steun*	20,5	25,5	13,3
Weinig respect	4,2	3,6	5,0
Neutraal*	20,9	24,4	15,6

Nederlandstalige vrouwen vinden hun directe chef significant vaker behulpzaam ($X^2=22,892$; $df=1$; $p=0,000$), geïnteresseerd ($X^2=46,759$; $df=1$; $p=0,000$) en ondersteunend ($X^2=20,562$; $df=1$; $p=0,000$) dan de Franstalige. Nederlandstalige werknemers rapporteren ten slotte significant vaker een neutrale houding van de chef dan Franstalige ($X^2=10,426$; $df=1$; $p=0,001$).

Tabel 34. De houding van klanten, leerlingen of derden na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Behulpzaam*	17,6	22,6	10,3
Geïnteresseerd*	19,5	27,5	7,7
Ontwijken	0	0	0
Steun*	8,6	10,7	5,6
Weinig respect	0,6	0,4	1,1
Neutraal*	16,5	17,7	14,6

Ten slotte werd gepeild naar spanningen in de intermenselijke relaties op het werk: 4,2% (NL: 4,7%, FR: 3,4%) geeft aan dat er wel eens spanningen waren met haar collega's na de terugkeer uit moederschapsrust. Bij 5,7% (NL: 6,5%, FR: 4,5%) waren er spanningen met de directe chef en bij 0,5% (NL: 0,9%, FR: 0,0%) met ondergeschikten (N=710). Bij 30,8% waren er geen spanningen te noteren (NL: 35,1%, FR: 24,4%), waarbij Nederlandstaligen dit significant vaker aangeven dan Franstaligen ($X^2=12,003$; $df=1$; $p=0,001$).

Tabel 35. Spanningen in de werkrelaties na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Spanningen met collega's	4,2	4,7	3,4
Spanningen met directe chef	5,7	6,5	4,5
Spanningen met ondergeschikten	0,5	0,9	0
Geen van bovenstaande*	30,8	35,1	24,4
De werksfeer verbeterde	1,3	1,1	1,6

Tabel 36. Tevredenheid over de wijze van behandeling na terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Ontevreden of zeer ontevreden			Noch ontevreden noch tevreden			Tevreden of zeer ontevreden		
	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen
Collega's	6,0	8,5	3,5	9,4	9,6	8,9	38,7	51,1	26,2
Directe chef*	7,9	12,3	3,5	16,6	12,8	24,2	33,5	45,2	21,7

38,7% van de vrouwen is tevreden of zeer tevreden over de manier waarop ze globaal genomen werd behandeld door haar collega's en 33,5% door haar chef na de terugkeer naar het werk, wat gelijklopende resultaten zijn als tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust. Nederlandstalige vrouwen zijn significant vaker dan Franstalige vrouwen tevreden of zeer tevreden over de behandeling door hun directe chef ($X^2=17,947$; $df=5$; $p=0,003$).

Er werd vrouwen gevraagd of ze de indruk hadden dat hun werkgever hen anders inschatte dan vóór de zwangerschap.

Tabel 37. De indruk hebben door de werkgever beschouwd te worden als minder betrouwbaar, minder ambitieus of minder bekwaam sinds de zwangerschap (in procenten) (N=97)

	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen
Minder betrouwbaar	6,2	8,6	2,6
Minder ambitieus	58,8	56,9	61,5
Minder bekwaam	35,1	34,5	35,9

Tabel 38. Perceptie van de inschatting door de werkgever na de terugkeer uit moederschapsrust (in procenten) (N=710)

	Minder			Even			Meer		
	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen	Totaal	Nederlandsstaligen	Fransstaligen
Betrouwbaar	11,5	10,8	12,9	85,0	84,4	86,3	3,5	4,8	0,8
Ambitieuus	22,5	19,2	29,0	74,1	77,2	67,7	3,5	3,6	3,2
Bekwaam	9,1	8,0	11,3	87,7	88,0	87,1	2,9	4,0	0,8

22,5% van de werknemers heeft de indruk dat ze als minder ambitieus wordt gezien sinds haar zwangerschap. Ongeveer één vrouw op de tien is van mening dat haar werkgever haar als minder betrouwbaar ziet. Eén op de tien denkt dat de werkgever haar minder bekwaam acht. Het overgrote deel meent dat haar werkgever haar niet anders percipieert, terwijl een 3,5% opmerkt dat haar werkgever haar op minstens één vlak net positiever percipieert.

Eén respondent verwoordt het als volgt:

“De onrechtvaardige kritiek van mijn baas tijdens mijn zwangerschap hield geen verband met mijn zwangerschap, maar het begon toen ik terugkwam van mijn eerste moederschapsverlof. Hij gaf me een minder interessant dossier. Hij vertelde me dat ik minder gemotiveerd was, wat helemaal niet waar was. Ik werkte gewoon minder 's avonds, tijdens de vakantieperiodes en 's nachts. Hij merkte op dat ik te vaak ziek was (mijn baby heeft last van ziektes uit de crèche).”

Er werd eveneens gevraagd of de werknemers zich correct behandeld voelden door hun werkgever. 3,9% (NL: 5,3%, FR: 2,4%) voelt zich niet correct behandeld door haar werkgever, een aantal dat lager ligt in vergelijking met de periode vóór de terugkeer uit moederschapsrust. Een groter aantal werknemers voelt zich dan weer correct behandeld, namelijk 40,4% (NL: 55,3%, FR: 25,4%); 11% (NL: 8,4%, FR: 16,1%) is tevreden noch ontevreden.

Bij de open vragen rond arbeidsomstandigheden verwijzen bijna een derde van de antwoorden naar een problematisch gebrek aan begrip bij de directe chef. Zwanger zijn wordt door sommige collega's ook als 'profiteurschap' omschreven, die vinden dat ze recht hebben op compensaties voor het werk dat ze hebben moeten overnemen.

“Er werd me vanuit enkele (mannelijke) collega's een groot schuldgevoel aangesmeerd over het feit dat ik een tijdje thuis zou zijn. Daar betaal ik nog steeds de prijs voor: er wordt vaak door deze collega's verwacht dat ik nu meer doe dan nodig en hun taken uit handen neem, want "ik heb toch fijn 4 maanden thuis mogen uitrusten". Dat geeft veel stress en ik kan rekenen op weinig begrip van deze mensen wanneer ik niet iedere dag overwerk om mijn dochttertje toch een uur per dag te kunnen zien. Gelukkig heb ik genoeg collega's die het wél voor mij opnemen in die situaties. Wel stuk voor stuk vrouwen met kinderen, die begrip tonen dat ik een evenwicht wil vinden tussen werk en privé en mijn gezin op de eerste plaats blijf zetten.”

Het opvangen van de afwezigheid door collega's in plaats van vervangers zou geïnterpreteerd moeten worden als een minder dan optimale werkorganisatie.

“Ik werd verwijderd naar een andere afdeling en het kostte veel tijd om te worden vervangen in mijn team, wat nadelig was voor de patiënten die ik opvolgde, mijn collega's die met meer werk en druk te maken kregen, en indirect ook voor mij omdat ik me schuldig voelde.”

Bij gebrek aan een goede werkorganisatie komt het werk ook dikwijls bij de zwangere werknemer zelf terecht. Die vóór en na haar moederschapsrust zelf de afwezigheid moet opvangen. Eén op de acht antwoorden verwees hiernaar:

“Tijdens mijn afwezigheid werd geen enkele van mijn taken uitgevoerd door mijn collega's terwijl ik het altijd al zeer druk heb. Ik probeer nog steeds de opgelopen vertraging in te halen en de gevolgen van mijn afwezigheid goed te maken. Tijdens mijn zwangerschap werd ik een assistent beloofd. Die is er nooit gekomen. Mijn baas vertelde me dat ik blij moest zijn, want er had tenminste niemand mijn plaats ingepikt tijdens mijn afwezigheid.”

Eén respondent getuigt hoe haar moederschaprust wordt meegerekend als een afwezigheid door ziekte en die worden in haar onderneming blijkbaar gelijkgesteld aan een gebrek aan inzet. Zelfs haar afwezigheid ten gevolge van een ongeval wordt hierbij gerekend. 'Waag het niet om met een ziektebriefje af te komen', lijkt de boodschap te zijn, die ze overigens niet volledig in vraag stelt. Enkel de telling zou onrechtvaardig zijn.

"Het werd mij duidelijk gemaakt dat ik geen ziekteverlof zou moeten nemen net na mijn moederschapsverlof. Ik heb geen enkel ziekteattest ingediend dat te maken had met mijn zwangerschap, maar 2 van een week in het begin van de zwangerschap, toen ik mijn werkgever nog niet op de hoogte had gebracht, na een auto-ongeluk. Ik had gebroken ribben, een gekneusd stuitbeen... Ik heb opmerkingen gekregen voor de tweede week. Gedurende bijna 3 jaar bij deze werkgever, en 6 jaar als interim en in onderaanneming voor dezelfde werkgever, ben ik maar 4 keer ziek geweest (waarvan 2 als gevolg van een ongeval) en 2 keer moederschapsverlof."

Het niet ziek mogen zijn op het werk, blijkt een goede indicator te zijn van de kwaliteit van het human resources management.

"Afwezigheid omdat je geen opvang hebt voor je ziek kind of omdat je zelf ziek bent, is direct een reden om door het afdelingshoofd op het matje geroepen te worden."

Heel wat respondenten geven ook aan dat de combinatie met een gezin niet evident is en dat het werk dikwijls een zware belasting is voor het gezin. Sommige werkgevers blijken daar bovendien eerder allergisch op te reageren:

"De werkgever doet sinds mijn bevalling opvallend moeilijker over het opnemen van verlof, terwijl dit nochtans geen gevolgen heeft op het werk van mijn collega's. (...) Na drie kinderen stel ik herhaaldelijk vast dat in het huidige postnatale systeem een aanvaardbaar werk-gezin evenwicht onmogelijk is. Daar komt nog bij dat de werkgever van mijn echtgenoot hem zijn recht op loopbaanonderbreking geweigerd heeft. Nochtans zou dat welkom zijn. De druk op het gezin is dus heel groot."

Moederschap mag dan niet evident zijn, daarop afgerekend worden, wordt heel erg als onrechtvaardig beschouwd.

"Er werd enigszins moeilijk gedaan over of ik mijn werk wel kon blijven doen nu ik zwanger was/moeder ben. Ik heb een salesfunctie en reis veel voor mijn werk en het is een echte mannenwereld in de techniek. Men gaat er bijna vanuit dat je die functie nu niet meer goed kan doen."

Dat sommige chefs het wel erg bont maken, blijkt uit deze getuigenis:

"Mijn baas zei tegen me dat al zijn vertegenwoordigers gesteriliseerd zouden moeten worden, zoals bij katten. Een collega had in mijn aanwezigheid kritiek op 'die vrouwen die zwanger worden en het werk bemoeilijken' toen ik bijna acht maanden zwanger was. Hij zei dat omdat mijn arts mij een attest had gegeven om dienstreizen met het vliegtuig te verbieden vanaf acht maanden zwangerschap, omdat ze vreesde voor een vroegtijdige bevalling."

Hoofdstuk 6.

De impact van kenmerken van de werkomgeving, de job, de werkneemster en de zwangerschap

Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat hoewel het meestal goed gaat met zwangere werkneemsters op de werkvloer, het toch ook regelmatig fout gaat. Er kan zowel benadeling en directe discriminatie worden vastgesteld, als inbreuken op de beschermende regelgeving en onaangename behandeling en zelfs pesterijen door collega's en hiërarchisch oversten. In dit hoofdstuk wordt nagegaan waar de pijnpunten zitten: welke werkneemsters zijn extra kwetsbaar, welke kenmerken van jobs en werkomgeving vergroten de kans dat het misgaat. De analyses gaan na of er een samenhang bestaat tussen variabelen.

Zoals vermeld, worden voor de analyse van de factoren die een rol spelen in de manier waarop zwangere werkneemsters behandeld worden op het werk, een aantal samengestelde variabelen aangemaakt. Zo omvat de nieuwe variabele 'ontslag' het ontslagen worden op grond van zwangerschap én het zelf ontslag nemen onder druk, of omwille van de slechte behandeling tijdens de zwangerschap, de moederschapsrust of na de terugkeer uit moederschapsrust. 'Benadeling op financieel of carrièrevlak' brengt de antwoorden samen op vragen rond het mislopen van promoties, loonsverhogingen, opleidingen, en het niet verlengen of omzetten van contracten. 'Negatievere evaluatie' combineert de antwoorden op vragen rond de strengere opvolging van prestaties, het bekritisieren van prestaties, en het zwaarder sanctioneren van fouten omwille van de zwangerschap. 'Schending recht op moederschapsrust' verwijst naar de antwoorden op vragen rond planning van de moederschapsrust, het afwerken van opdrachten tijdens de moederschapsrust, het beschikbaar moeten blijven en de terugkeer uit moederschapsrust. 'Gewijzigde arbeidsomstandigheden' omvatten de resultaten op vragen rond de werkplaats, het vervullen van zware taken, het niet krijgen van toestemming om rustpauzes in te lassen, het verrichten van nachtarbeid of van overwerk, en het niet mogen laten uitvoeren van zwangerschapsonderzoeken die niet konden plaatsvinden tijdens de werkuren. 'Schending van het recht op borstvoedingspauzes' werd gedefinieerd als de aanwezigheid van risico's voor de gezondheid van moeder en kind, zonder dat er aanpassingen werden gedaan om die te vermijden, geen toestemming krijgen van de werkgever om borstvoedingspauzes te nemen, of borstvoeding geven op het werk of melk afkolven, zonder daarvoor gebruik te maken van borstvoedingspauzes om diverse redenen, zoals het niet beschikbaar zijn van een aangepast lokaal, of negatieve reacties krijgen. 'Spanningen met collega's en ondergeschikten' en 'spanningen met overste' betreffen de antwoorden rond de werksfeer en de relatie met collega's, ondergeschikten en leidinggevenden. De categorieën omvatten telkens die gevallen waarin de respondent aangaf minstens één van de feiten vermeld in de vragenlijst ervaren te hebben en daarbij sterk de indruk gehad te hebben dat ze te maken hadden met haar zwangerschap. De periode tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust en de periode na terugkeer uit moederschapsrust worden hier samengenomen. De variabele 'ontbreken van risicoanalyse' ten slotte neemt elke respondent in beschouwing die niet onmiddellijk diende te stoppen met werken omdat haar job veiligheids- en gezondheidsrisico's inhield, voor wie niet onmiddellijk andere maatregelen werden genomen om dergelijke risico's te vermijden én voor wie geen gezondheids- en veiligheidsonderzoek werd uitgevoerd.

De tabel biedt een overzicht van de mate waarin de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling voorkomen, omgerekend naar de nieuwe, samengestelde variabelen. De categorieën 'directe discriminatie', 'indirecte discriminatie' en 'spanningen op het werk' geven weer welk percentage van de vrouwen in de onderzoeksgroep geconfronteerd werd met minstens één van deze vormen. Er wordt ook een totaal weergegeven over deze categorieën heen. Omdat de niet-uitgevoerde risicoanalyses een groot verschil maken, wordt het totaal voor de verschillende vormen ook weergegeven zonder risicoanalyses. Hetzelfde gebeurt met de schendingen van het recht op borstvoedingspauzes, omdat die in de eerste studie niet waren opgenomen. De eventuele significante verschillen tussen beide taalgroepen worden in de tabel weergegeven en komen ook terug in tabel 39.

Tabel 39. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling (in procenten) (N=710)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Directe discriminatie (N=153)	21,5	20,2	24,3
Ontslag (N=41)	5,8	6,2	5,2
Benadeling op financieel of carrièrevlak (N=82)	11,5	10,8	13,0
Negatievere evaluaties (N=91)	12,8	12,3	13,8
Indirecte discriminatie (N=487)	68,6	69,2	67,4
Ontbreken risicoanalyse (N=383)	53,9	55,4	51,0
Onaangepaste arbeidsomstandigheden (N=100)	14,1	13,6	15,1
Schending recht op moederschapsrust* (N=172)	24,2	21,7	29,3
Schending recht op borstvoedingspauzes* (N=55)	7,7	5,6	12,3
Spanningen op het werk (N=150)	21,1	20,8	21,8
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=78)	11,0	11,9	9,2
Spanningen met directe chef (N=107)	15,1	14,4	16,3
Minstens één vorm van discriminatie, ongelijke of onaangename behandeling (N=530)	74,6	75,2	73,6
Minstens één vorm van discriminatie, ongelijke of onaangename behandeling met uitzondering van schending van het recht op borstvoedingspauzes (N=508)	71,5	72,4	69,9
Minstens één vorm van discriminatie, ongelijke of onaangename behandeling met uitzondering van het ontbreken van een risicoanalyse (N=339)	47,7	45,2	52,7

74,6% van de vrouwen werd geconfronteerd met minstens één vorm van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling. Indien de werknemers voor wie geen risicoanalyse werd uitgevoerd buiten beschouwing worden gelaten, dan wordt nog 47,7% geconfronteerd met minstens één vorm van benadeling. Het verschil tussen de taalgroepen is vrij groot, maar net niet statistisch significant, ($X^2=3,571$; $df=1$; $p=0,059$).

Om de leesbaarheid te bevorderen, worden hieronder enkel tabellen weergegeven voor de kenmerken die minstens op één van de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie,

ongelijke of onaangename behandeling significante verschillen opleveren. Onderstaande tabellen hebben bovendien uitsluitend betrekking op de bevindingen voor heel België.

De tabellen moeten als volgt worden geïnterpreteerd: de vermelde percentages geven weer hoeveel werknemers van de groep die bovenaan in de kolom wordt weergegeven, te maken kregen met het probleem dat links in de rij staat vermeld. Bijvoorbeeld: tabel 39 geeft weer hoeveel werknemers die tot de Nederlandstalige en Franstalige groep (kolom) behoren, werden ontslagen of ontslag namen onder druk of omwille van de slechte behandeling (rij). De informatie die uiterst rechts in de tabel staat vermeld, geeft weer of de verschillende groepen significant van elkaar verschillen. Indien dit niet het geval is, wordt dit aangegeven met 'niet significant'. Is dit wel het geval, dan worden de bijhorende testwaarden en het significantieniveau weergegeven.

6.1 De impact van kenmerken van de werkomgeving

Zwangere werknemers hebben het niet overal even moeilijk. Om na te gaan of het risico op discriminatie, ongelijke of onaangename behandeling groter is in specifieke contexten, wordt nagegaan of er een verband bestaat tussen de verschillende vormen van benadeling met kenmerken van de werkomgeving. Er blijken verbanden te bestaan met de taalgroep, het onderscheid tussen publieke en privésector, met sector van tewerkstelling, de omvang van de onderneming, de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde, de man-vrouwverhouding bij de collega's en het geslacht van de directe chef.

Taal

Zoals reeds vermeld, ondervinden Franstalige werknemers significant vaker dan Nederlandstalige werknemers een schending van het recht op moederschapsrust (29,3% tegenover 21,7%) en borstvoedingspauzes (12,3% tegenover 5,6%). Taal hangt in België in sterke mate samen met de regio van tewerkstelling.

Tabel 40. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar taal (in procenten) (N=710)

	Nederlands- taligen	Frans- taligen	
Ontslag (N=41)	6,2	5,2	Niet significant
Benadeling op financieel of carrièrevlak (N=82)	10,8	13,0	Niet significant
Negatievere evaluaties (N=91)	12,3	13,8	Niet significant
Ontbreken risicoanalyse (N=383)	55,4	51,0	Niet significant
Onaangepaste arbeidsomstandigheden (N=100)	13,6	15,1	Niet significant
Schending recht op moederschapsrust* (N=172)	21,7	29,3	$X^2=5,032$; $df=1$; $p=0,025$
Schending recht op borstvoedingspauzes* (N=55)	5,6	12,3	$X^2=11,643$; $df=1$; $p=0,001$
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=78)	11,9	9,2	Niet significant
Spanningen met directe chef (N=107)	14,4	16,3	Niet significant

Publieke versus privésector

Arbeidsverhoudingen in de publieke sector zijn veel sterker gereguleerd dan in de privésector. Het is dan ook niet zo vreemd dat heel wat vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling significant vaker voorkomen in de privésector.

Tabel 41. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling in de publieke en de privésector (in procenten) (N=710)

	Publieke sector	Private sector	
Ontslag (N=41)	3,3	7,9	$X^2=6,943$; $df=1$; $p=0,008$
Benadeling op financieel of carrièrevlak (N=82)	6,6	15,9	$X^2=14,793$; $df=1$; $p=0,000$
Negatievere evaluaties (N=91)	10,2	15,1	Niet significant
Ontbreken risicoanalyse (N=383)	50,0	57,4	$X^2=3,904$; $df=1$; $p=0,048$
Onaangepaste arbeidsomstandigheden (N=100)	14,5	13,8	Niet significant
Schending recht op moederschapsrust (N=172)	23,5	24,9	Niet significant
Schending recht op borstvoedingspauzes* (N=55)	7,2	8,2	Niet significant
Spanningen op het werk (N=150)	17,8	24,1	$X^2=4,214$; $df=1$; $p=0,040$
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=78)	9,9	11,9	Niet significant
Spanningen met directe chef (N=107)	12,0	17,7	$X^2=4,450$; $df=1$; $p=0,035$

Ontslag omwille van zwangerschap blijkt meer dan twee keer zo vaak voor te komen bij werknemers uit de privésector, namelijk 7,9% ten opzichte van 3,3% in de publieke sector. Daarnaast geeft 15,9% van de werknemers uit de privésector aan benadeeld te zijn op financieel of carrièrevlak, ten opzichte van nog geen 7% in de publieke sector. Verder ervaart bijna 18% van hen spanningen met haar overste, wat aanzienlijk meer is dan de 12% van de werknemers uit de publieke sector. Wordt het totaal berekend voor spanningen op het werk met collega's, ondergeschikten of de directe chef, ondervindt 24,9% van de werknemers in de private sector spanningen, tegenover 17,8 in de publieke ($X^2=4,214$; $df=1$; $p=0,040$).

Sector van tewerkstelling

Tussen de sectoren van tewerkstelling bestaan er duidelijke, significante verschillen voor bijna alle vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke of onaangename behandeling. Omwille van de analyse werden sommige sectoren samengevoegd. De categorie 'industrie, landbouw en visserij' omvat de farmaceutische en chemische industrie; vervaardiging van voedingsmiddelen; bouw; transport; overige industrie; en landbouw en visserij. 'Andere diensten' is een verzamelcategorie voor groot- en kleinhandel; horeca; banken en financiële sector; justitie, defensie, politie en openbare veiligheid; media en informatie; post en telecommunicatie; overige diensten; en andere. Bijlage 3 bevat een beschrijving van de onderzoeksgroep.

Ontslag omwille van zwangerschap komt het vaakst voor in de andere dienstensectoren (8,5%) en de industrie, landbouw en visserij (7,4%). In het onderwijs komt het weinig voor (1,3%) en in het

openbaar bestuur helemaal niet. Dit hangt vanzelfsprekend samen met het onderscheid tussen de publieke en privésector. Benadeling op financieel en carrièrevlak komt het vaakst voor in de industrie, landbouw en visserij, waar één werknemer op de vier hiermee geconfronteerd wordt, en het minst vaak in het onderwijs, maar zelfs daar gaat het nog om één op de twintig. De ervaring negatiever geëvalueerd te worden wordt gedeeld door 17,5% van de werknemers in de andere dienstensectoren, 13,6% in de industrie, landbouw en visserij, 11,4% in de gezondheids- en welzijnssector, 8,2% in het onderwijs en nog altijd 5,6% in het openbaar bestuur.

Tabel 42. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar sector (in procenten) (N=710)

	Industrie, landbouw en visserij	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Ontslag (N=41)	7,4	6,0	1,3	0,0	8,5	$X^2=12,682$; df=4; p=0,013
Benadeling op financieel of carrièrevlak (N=82)	25,9	9,0	5,0	5,6	16,3	$X^2=28,914$; df=4; p=0,000
Negatievere evaluaties (N=91)	13,6	11,4	8,2	5,6	17,5	Niet significant
Ontbreken risicoanalyse (N=321)	60,5	21,1	59,1	68,5	69,3	$X^2=84,073$; df=4; p=0,000
Onaangepaste arbeidsomstandigheden (N=100)	17,3	19,9	13,8	7,4	9,8	Niet significant
Schending recht op moederschapsrust (N=172)	19,8	18,1	30,8	14,8	22,9	$X^2=10,362$; df=4; p=0,035
Schending recht op borstvoedingspauzes (N=55)	4,9	12,0	8,2	9,3	5,9	Niet significant
Spanningen op het werk (N=150)	21,0	23,5	13,8	7,4	26,1	$X^2=14,101$; df=4; p=0,007
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=78)	7,4	17,5	5,7	1,9	13,1	$X^2=18,574$; df=4; p=0,001
Spanningen met directe chef (N=107)	17,3	12,0	10,1	7,4	19,0	Niet significant

Schending van moederschapsrust komt opvallend vaak voor in het onderwijs (30,8%). Het vrij mogen kiezen van de periode van moederschapsrust is daar blijkbaar niet vanzelfsprekend. Het moeten afwerken van taken, of het moeten beschikbaar blijven voor de job komt daar vaker voor dan in andere sectoren. Ook de 'andere diensten' scoren hier hoog, met meer dan één op de vier respondenten die hierover getuigen.

Eén van de respondenten uit het onderwijs licht toe hoe er soms gepuzzeld wordt om de periode van moederschapsrust te laten aansluiten op het vaste stramen van een schooljaar. Dat daarbij soepelheid van de jonge moeder wordt gevraagd, vindt ze vanzelfsprekend.

“Er werd een interimaris gezocht die mijn werk overnam, in beide scholen. Om hem in staat te stellen om het schooljaar te kunnen eindigen nam ik 3 weken onbetaald verlof (en ook omdat het in de praktijk erg onlogisch zou zijn dat ik examens zou afnemen van leerstof die ik niet heb gegeven). Uiteraard vond de directie dit geen probleem. Ik denk dat dit eigen aan de sector is en dat is ook één van de redenen waarom ik destijds voor het onderwijs heb gekozen...”

Schending van moederschapsrust wordt door de betrokkenen niet altijd als problematisch ervaren. Sommige vrouwen willen liever betrokken blijven bij wat er gebeurt op het werk. In principe gaat het wel in tegen de geest van de wet. Er mag ook geen druk worden gelegd op jonge moeders. Vooral leidinggevenden blijven zich vaak verantwoordelijk voelen voor de goede gang van zaken op het werk (zie ook verder). Eén respondent getuigt:

“De problemen die ik ervaar, zijn niet zozeer gelinkt aan genderdiscriminatie maar meer aan de algemene situatie van onze sector (kleine vzw in culturele sector). Voor de geboorte van mijn kind maakte het niet uit hoeveel overuren ik deed en deze niet kon opnemen. Nu is het voor mij een uitdaging om een evenwicht te vinden tussen werk en privé. De druk binnen de sector is hoog en de moeilijkheid is dat als ik minder werk dit een directe invloed heeft op mijn collega's. Tijdens mijn moederschapsrust heb ik bijvoorbeeld wel gewerkt aan dossiers en had ik regelmatig overleg met mijn andere collega's.”

Spanningen met collega's en ondergeschikten worden het vaakst ervaren in de gezondheids- en welzijnssector (17,5%), waar uurroosters vaak op elkaar ingrijpen, terwijl dit in het openbaar bestuur slechts 1,9% bedraagt. Spanningen met de overste zijn dan weer het meest aanwezig in de andere dienstensectoren en in de industrie, landbouw en visserij (met bijna 20%), en zijn opnieuw het minst aanwezig in het openbaar bestuur.

De risicoanalyse ontbreekt het vaakst bij andere diensten en het openbaar bestuur (69,3% en 68,5%), en het minst vaak in de gezondheids- en welzijnssector (21,1%). Risicoanalyses zijn voor een stuk specifiek gericht op functies waarbij frequent contact met ziektekiemen, mogelijk gevaarlijke patiënten, of chemische producten onvermijdelijk zijn. Het is dus niet zo verwonderlijk dat ze binnen de gezondheids- en welzijnssector vaker wel worden gemaakt. Dat neemt niet weg dat werknemers uit de gezondheids- en welzijnssector significant vaker moeten werken in onaangepaste arbeidsomstandigheden (19,9%). Binnen het openbaar bestuur komt dat het minst voor.

Omvang van de onderneming

De omvang van de onderneming speelt een rol in de kans op ontslag, benadeling op financieel en carrièrevlak, negatievere evaluaties, het ontbreken van een risicoanalyse en gewijzigde arbeidsomstandigheden. Het verband is niet altijd lineair. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers worden volgens de Europese criteria omschreven als kleine ondernemingen. Ondernemingen met 50 tot 249 werknemers zijn middelgrote ondernemingen en ondernemingen met 250 en meer werknemers zijn grote ondernemingen. In de vaststellingen lijkt de grens vaak rond 100 werknemers te liggen.

Tabel 43. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar omvang van de onderneming (aantal werknemers) (in procenten) (N=710)

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	Weet niet	
Ontslag	5,6	9,2	8,0	0,0	3,1	2,8	19,4	$X^2=22,038$; df=6; p=0,001
Financieel en carrière	6,8	13,8	14,8	10,1	17,2	14,2	0,0	$X^2=12,663$; df=6; p=0,049
Evaluatie	13,0	14,6	17,0	5,1	7,8	12,1	25,8	Niet significant
Moederschapsrust	24,3	23,8	34,1	19,0	15,6	26,2	19,4	Niet significant
Borstvoedingspauzes	7,3	8,5	5,7	7,6	6,3	9,9	6,5	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10,7	9,2	12,5	7,6	10,9	12,8	16,1	Niet significant
Spanningen met overste	19,8	14,6	19,3	8,9	12,5	11,3	16,1	Niet significant
Geen risicoanalyse	54,2	50,8	70,5	58,2	54,7	46,8	38,7	$X^2=16,572$; df=6; p=0,011
Arbeidsomstandigheden	13,0	17,7	15,9	2,5	10,9	17,0	22,6	$X^2=13,906$; df=6; p=0,031

Ontslag omwille van zwangerschap komt significant vaker voor in ondernemingen met minder dan 100 werknemers. In de categorie van 20 tot 49 werknemers loopt dat zelfs op tot 9,2%. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers is de kans op ontslag wat kleiner, namelijk 5,6%.

Benadeling op financieel en carrièrevlak komt het minst vaak voor in ondernemingen met minder dan 20 werknemers. Waar tussen 200 en 499 werknemers werken, zijn er het vaakst problemen met benadeling op financieel of carrièrevlak, met bijna 19%.

In bedrijven met 50 tot 99 werknemers ontbreekt dikwijls de risicoanalyse, met maar liefst 75%. Vanaf 200 werknemers lijken risicoanalyses beter te verlopen.

De resultaten voor het moeten werken in onaangepaste arbeidsomstandigheden zijn moeilijk interpreteerbaar en hangen waarschijnlijk samen met andere kenmerken.

Aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde

Alle vormen van discriminatie en benadeling komen significant vaker voor in bedrijven waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, met uitzondering van de spanningen met collega's, de borstvoedingspauzes en arbeidsomstandigheden. De verschillen zijn zelfs vrij groot.

Ontslag omwille van zwangerschap komt bijna drie keer vaker voor bij werkneemsters tewerkgesteld in een bedrijf zonder afgevaardigde (9,7%) dan bij werkneemsters uit bedrijven die wel een vakbondsafvaardiging hebben (3,5%). Ook op financieel en carrièrevlak ondervinden werkneemsters

binnen een bedrijf zonder vakbondsafgevaardigde significant vaker benadeling (16,2% tegenover 9,9%). Vergelijkbare cijfers duiken op in verband met negatievere evaluaties, waarbij 19,4% van de werknemers binnen een bedrijf zonder vakbondsafgevaardigde dit signaleert, tegenover 9,2% elders. Schending van de moederschapsrust wordt vermeld door 29,6% van de werknemers uit bedrijven waar geen afgevaardigde aanwezig is. Bij de andere werknemers bedraagt dat 20,8%. Het grootste verschil is terug te vinden bij de spanningen met de overste. Maar liefst 25,0% geeft dit aan tegenover 9,5% bij de werknemers uit bedrijven met een afgevaardigde. Vakbonds aanwezigheid in de onderneming blijkt dan ook een belangrijke beschermingsfactor te zijn tegen zwangerschapsdiscriminatie.

Tabel 44. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde (in procenten) (N=710)

	Aanwezig	Niet aanwezig	
Ontslag	3,5	9,7	$X^2=11,092$; $df=2$; $p=0,004$
Financieel en carrière	9,9	16,2	$X^2=7,179$; $df=2$; $p=0,028$
Evaluatie	9,2	19,4	$X^2=13,659$; $df=2$; $p=0,001$
Moederschapsrust	20,8	29,6	$X^2=6,688$; $df=2$; $p=0,035$
Borstvoedingspauzes	8,8	4,6	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10,4	12,0	Niet significant
Spanningen met overste	9,5	25,0	$X^2=28,264$; $df=2$; $p=0,000$
Geen risicoanalyse	57,5	67,6	$X^2=6,226$; $df=2$; $p=0,044$
Arbeidsomstandigheden	12,7	17,6	Niet significant

Man-vrouwverhouding bij collega's

In een overwegend vrouwelijke omgeving werken, blijkt ook een beschermende factor te zijn tegen de meeste vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling. Opnieuw zijn de verschillen vrij groot.

Maar 4,1% van de werknemers die zich omringd weten door vrouwelijke collega's wordt geconfronteerd met ontslag. In een gemengde omgeving is dat 7,9% en in een overwegend mannelijk werkklimaat loopt dat op tot 10,8%.

In een overwegend vrouwelijke werkomgeving wordt 8,4% van de werknemers benadeeld op financieel of carrièrevlak. In een mannelijke omgeving is dat 18,0%, in een gemengde zelfs 20,2%. Ook het negatiever beoordeeld worden komt merkkelijk minder vaak voor in een overwegend vrouwelijke werkcontext. Schending van de moederschapsrust komt tweemaal vaker voor in een overwegend mannelijke werkomgeving dan in een overwegend vrouwelijke werkomgeving (37,8% tegenover 19,0%).

Van de werknemers die voornamelijk met mannen samenwerken, geeft meer dan één op de vijf aan dat er spanningen waren met de overste. In bijna drie op de vier gevallen ontbreekt een risicoanalyse.

Het feit dat een werkomgeving met overwegend vrouwelijke collega's over het algemeen beter scoort valt wellicht te verklaren doordat vrouwen zich beter kunnen inleven in de situatie van de jonge moeders. Een andere mogelijke verklaring is dat zwangerschappen binnen een overwegend vrouwelijke werkomgeving vaker voorkomen en daardoor beter ingecalculereerd zijn in de werking van de organisatie.

Tabel 45. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar man-vrouwverhouding bij collega's (in procenten) (N=710)

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
Ontslag	10,8	4,1	7,9	$X^2=8,547$; $df=3$; $p=0,036$
Financieel en carrière	18,0	8,4	20,2	$X^2=20,222$; $df=3$; $p=0,000$
Evaluatie	17,1	10,2	18,4	$X^2=8,362$; $df=3$; $p=0,039$
Moederschapsrust	37,8	19,0	32,5	$X^2=22,237$; $df=3$; $p=0,000$
Borstvoedingspauzes*	3,6	9,5	2,6	$X^2=11,875$; $df=3$; $p=0,008$
Spanningen met collega's of ondergeschikten	13,5	9,5	13,2	Niet significant
Spanningen met overste	21,6	12,3	18,4	$X^2=8,217$; $df=3$; $p=0,042$
Geen risicoanalyse	73,9	54,1	72,8	$X^2=24,243$; $df=3$; $p=0,000$
Arbeidsomstandigheden	18,0	13,4	13,2	Niet significant

Geslacht van de directe chef

Het geslacht van de directe chef blijkt vooral een impact te hebben op de kans op ontslag omwille van zwangerschap. Werkneemsters met een mannelijke chef blijken significant vaker ontslagen te worden omwille van hun zwangerschap, of onder druk gezet om ontslag te nemen of zo slecht behandeld dat ze zelf opstappen. Met een mannelijke chef is die kans meer dan twee keer zo groot (7,8% tegenover 3,7%). Ook wordt er met een mannelijke chef vaker geen risicoanalyse opgesteld.

Tabel 46. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar geslacht van de directe chef (in procenten) (N=710)

	Man als chef	Vrouw als chef	
Ontslag	7,8	3,7	$X^2=5,472$; $df=1$; $p=0,019$
Financieel en carrière	11,1	12,0	Niet significant
Evaluatie	13,6	12,0	Niet significant
Moederschapsrust	25,3	23,1	Niet significant
Borstvoedingspauzes	8,6	6,8	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	9,7	12,3	Nie significant
Spanningen met overste	15,9	14,2	Niet significant
Geen risicoanalyse	59,9	47,9	$X^2=10,330$; $df=1$; $p=0,001$
Arbeidsomstandigheden	14,8	13,4	Niet significant

6.2 De impact van jobkenmerken

Een aantal jobkenmerken houden verband met specifieke vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling. Het gaat dan om het al dan niet leidinggeven, het al dan niet deeltijds werken, het statuut en functieniveau, de anciënniteit binnen de onderneming en het dienstverband. Dan zijn er nog een aantal variabelen die specifiek te maken hebben met de arbeidsorganisatie, zoals telewerk, nachtwerk, ploegenarbeid en onregelmatige uren. Die spelen allemaal in meer of mindere mate een rol. Jobkenmerken hangen heel vaak samen met de kenmerken van de werkomgeving die hierboven werden geanalyseerd. Ze hangen ook heel vaak onderling samen. Nochtans komt er uit de bevindingen een duidelijk beeld naar boven van de risicofactoren inzake zwangerschapsdiscriminatie.

Leidinggeven

Wat verrassend kan worden vastgesteld is dat vrouwen die leidinggeven vaker geconfronteerd worden met zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling dan vrouwen die geen leidinggeven.

Tabel 47. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar het al dan niet leidinggeven (in procenten) (N=710)

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
Ontslag	8,8	5,1	Niet significant
Financieel en carrière	17,6	10,3	$X^2=5,437$; $df=1$; $p=0,020$
Evaluatie	16,8	12,0	Niet significant
Moederschapsrust	37,6	21,4	$X^2=14,784$; $df=1$; $p=0,000$
Borstvoedingspauzes	2,4	8,9	$X^2=6,068$; $df=1$; $p=0,014$
Spanningen met collega's of ondergeschikten	12,8	10,6	Niet significant
Spanningen met overste	22,4	13,5	$X^2=6,368$; $df=1$; $p=0,012$
Geen risicoanalyse	66,4	51,3	$X^2=9,475$; $df=1$; $p=0,002$
Arbeidsomstandigheden	16,0	13,7	Niet significant

Zo ervaart 17,6% van de leidinggevendenden ten opzichte van 10,3% van de niet-leidinggevendenden benadeling op financieel en carrièrevlak. 37,6% van de leidinggevendenden ondervindt dat haar recht op moederschapsrust niet gerespecteerd wordt, wat significant hoger ligt dan het aandeel van 21,4% bij niet-leidinggevendenden. Van leidinggevendenden wordt blijkbaar meer verwacht dat ze zich flexibeler opstellen en beschikbaar blijven voor het werk. Leidinggevendenden tekenen daarnaast meer spanningen op met de overste (22,4% tegenover 13,5%); krijgen minder vaak een risicoanalyse (66,4% tegenover 51,3%) en kennen minder goede arbeidsomstandigheden (16,0% tegenover 13,7%).

Statuut en functieniveau

Arbeidsters krijgen aanzienlijk vaker te maken met ontslag omwille van zwangerschap dan bedienden en hoger bedienden of directieleden. Dat percentage loopt bij arbeidsters zelfs op tot 23,8%. Hoger bedienden of directieleden hebben een grotere kans op ontslag dan bedienden, met 7,1% tegenover 5,3%.

Hoger bedienden en directieleden hebben verder significant meer te kampen met benadeling op financieel en carrièrevlak. Eén op de vijf van hen wordt hiermee geconfronteerd. Een mogelijke verklaring is dat deze vrouwen vaker kans maken op een loonsverhoging of een promotie en dus ook meer kans hebben om er één te mislopen. Verder blijkt het recht op moederschapsrust ook relatief te zijn voor hoger bedienden en directieleden. Bijna 41,8% van hen geeft aan hier problemen rond ervaren te hebben, tegenover 20,9% van de bedienden en 14,3% van de arbeidsters. Zoals vermeld kan het hier gaan om gevraagd te worden om stand-by te blijven tijdens de moederschapsrust of zelfs te komen werken. Bij de groep van de hoger bedienden en directieleden ontbreekt ten slotte vaker de risicoanalyse. Zij worden in verhouding minder vaak geconfronteerd met chemische stoffen, ziektekiemen of fysiek zwaar werk.

Tabel 48. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar statuut en functieniveau (in procenten) (N=710)

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende of directielid	
Ontslag	23,8	5,3	7,1	$X^2=15,607$; $df=3$; $p=0,001$
Financieel en carrière	9,5	10,7	20,4	$X^2=11,202$; $df=3$; $p=0,011$
Evaluatie	19,0	12,0	16,3	Niet significant
Moederschapsrust	14,3	20,9	41,8	$X^2=22,558$; $df=3$; $p=0,000$
Borstvoedingspauzes	19,0	8,0	6,1	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	4,8	11,8	8,2	Niet significant
Spanningen met overste	9,5	15,1	20,4	Niet significant
Geen risicoanalyse	33,3	51,5	70,4	$X^2=15,766$; $df=3$; $p=0,001$
Arbeidsomstandigheden	9,5	14,3	13,3	Niet significant

Deeltijds werk

Deeltijdse werknemers blijken minder jobzeker. Ze krijgen of nemen onder druk of als gevolg van pesterijen significant vaker ontslag (9,3%) dan voltijds werkenden (4,8%). Voor de andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie en benadeling zijn er geen significante verschillen.

Tabel 49. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar arbeidsduur (in procenten) (N=710)

	Voltijds	Deeltijds	
Ontslag	4,8	9,3	$X^2=4,426$; $df=1$; $p=0,035$
Financieel en carrière	12,3	8,7	Niet significant
Evaluatie	12,3	14,7	Niet significant
Moederschapsrust	24,3	24,0	Niet significant
Borstvoedingspauzes	7,3	9,3	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10,4	13,3	Niet significant
Spanningen met overste	15,0	15,3	Niet significant
Geen risicoanalyse	54,8	50,7	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	13,6	16,0	Niet significant

Anciënniteit binnen de onderneming

De anciënniteit van de werkneemster binnen het bedrijf brengt eveneens significante verschillen met zich mee. Globaal genomen kan gesteld worden dat hoe minder lang een werkneemster in dienst is, hoe meer kans ze heeft te worden geconfronteerd met één van de vormen van zwangerschapsdiscriminatie en benadeling.

Tabel 50. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar anciënniteit binnen de onderneming (in procenten) (N=710)

	Max. 1 jaar	Meer dan 1 jaar	
Ontslag	12,2	7,0	Niet significant
Financieel en carrière	18,4	11,9	Niet significant
Evaluatie	22,4	9,8	$X^2= 5,164$; $df=1$; $p= 0,023$
Moederschapsrust	26,5	30,8	Niet significant
Borstvoedingspauzes	8,2	7,0	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	24,5	14,0	Niet significant
Spanningen met overste	20,4	21,0	Niet significant
Geen risicoanalyse	63,3	60,8	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	20,4	16,8	Niet significant

Wie minder dan een jaar in dienst is, ervaart makkelijker dat ze negatiever geëvalueerd wordt naar aanleiding van haar zwangerschap. Meer dan één op de vijf werkneemsters met weinig anciënniteit binnen de onderneming geeft dit aan.

Werkneemsters met maximum 1 jaar anciënniteit ondervinden met 24,5% erg vaak spanningen met collega's en met ondergeschikten, al zijn de verschillen net niet significant. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat wie recent in dienst is nog geen hechte band heeft kunnen opbouwen met de collega's en er binnen het team daardoor sneller spanningen ontstaan naar aanleiding van de zwangerschap.

Dienstverband

Geen vast contract hebben maakt werkneemsters erg kwetsbaar voor zwangerschapsdiscriminatie. De kans dat contracten niet verlengd worden, of niet worden omgezet in een vast contract is erg groot. In een interim-systeem werken, houdt nog andere risico's in dan met een contract van bepaalde duur werken bij één werkgever.

40% van de werkneemsters met een interim-contract en 27,1% van de werkneemsters met een contract van bepaalde duur geven aan dat ze benadeeld werden op financieel en carrièrevlak. Voor werkneemsters met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur bedraagt dit 9,7%. Van deze vrouwen wordt vaak het contract niet verlengd of omgezet naar een vast contract, terwijl dit wel beloofd was. 16,9% van de werkneemsters met een contract van bepaalde duur kreeg geen

contractverlenging of vast contract tijdens de zwangerschap en 6,8% van diezelfde groep na de moederschapsrust.

Geen vast contract hebben blijkt verder ook nefast voor de evaluaties. 27,1% van de werknemers met een contract van bepaalde duur voelt zich negatiever beoordeeld naar aanleiding van de zwangerschap. Meer dan 40% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur ondervindt problemen rond haar recht op moederschapsrust.

Tabel 51. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar dienstverband (in procenten) (N=710)

	Onbepaalde duur	Bepaalde duur	Interim	
Ontslag	5,9	5,1	0,0	Niet significant
Financieel en carrière	9,7	27,1	40,0	$X^2=23,134$; $df=2$; $p=0,000$
Evaluatie	11,5	27,1	10,0	$X^2=11,800$; $df=2$; $p=0,003$
Moederschapsrust	22,6	42,4	20,0	$X^2=11,354$; $df=2$; $p=0,008$
Borstvoedingspauzes	8,1	3,4	10,0	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	11,1	10,2	10,0	Niet significant
Spanningen met overste	15,0	18,6	0,0	Niet significant
Geen risicoanalyse	53,8	52,5	70,0	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	13,7	20,3	0,0	Niet significant

Telewerk

Wie frequent aan telewerk doet, blijkt significant vaker benadeeld te worden op financieel en carrièrevlak, wordt vaker gestoord tijdens de moederschapsrust en heeft in drie op de vier gevallen geen risicoanalyse. Spanningen met collega's komen dan weer aanzienlijk minder vaak voor dan bij wie zelden of nooit aan telewerk doet.

Telewerk gebeurt vaker bij bureaujobs die wat de organisatie ervan betreft, niet de nabijheid van collega's vereisen. Dat is een factor die tot minder spanningen met collega's kan leiden. Het vaker ontbreken van risicoanalyses hangt wellicht ook samen met het soort jobs. Bovendien is er bij telewerk al een gewoonte om thuis te werken. Dat kan het makkelijker schenden van de moederschapsrust verklaren.

Tabel 52. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar frequentie van telewerk (in procenten) (N=710)

	Zelden of nooit	Af en toe of meestal	
Ontslag	6,3	4,1	Niet significant
Financieel en carrière	10,4	15,4	$X^2=3,194$; $df=1$; $p=0,074$
Evaluatie	12,8	13,0	Niet significant
Moederschapsrust	22,0	31,4	$X^2=6,152$; $df=1$; $p=0,013$
Borstvoedingspauzes	9,2	3,0	$X^2=7,115$; $df=1$; $p=0,008$
Spanningen met collega's of ondergeschikten	12,9	4,7	$X^2=8,866$; $df=1$; $p=0,003$
Spanningen met overste	15,0	15,4	Niet significant

Geen risicoanalyse	49,7	67,5	$X^2=16,299$; $df=1$; $p=0,000$
Arbeidsomstandigheden	15,7	8,9	$X^2=4,973$; $df=1$; $p=0,026$

Avond- en nachtwerk

Werkneemsters die af en toe, meestal of altijd avond- of nachtwerk verrichten, krijgen significant vaker een risicoanalyse, wat wellicht verklaard kan worden door het type werk dat wordt uitgevoerd door deze werkneemsters. Dat voor de groep van werkneemsters die frequent nachtwerk verrichten vaker een risicoanalyse wordt uitgevoerd, betekent echter niet dat ze minder risico lopen: wie vaak nachtwerk verricht, blijkt immers wel significant vaker in onaangepaste omstandigheden te moeten werken. Eén op de vijf wordt hiermee geconfronteerd.

Tabel 53. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar frequentie van avond- of nachtwerk (in procenten) (N=710)

	Zelden of nooit	Af en toe of meestal	
Ontslag	5,0	7,7	Niet significant
Financieel en carrière	11,8	11,0	Niet significant
Evaluatie	12,8	12,9	Niet significant
Moederschapsrust	22,2	29,2	$X^2=3,972$; $df=1$; $p=0,046$
Borstvoedingspauzes	6,2	11,5	$X^2=5,787$; $df=1$; $p=0,016$
Spanningen met collega's of ondergeschikten	9,8	13,9	Niet significant
Spanningen met overste	14,8	15,8	Niet significant
Geen risicoanalyse	57,1	46,4	$X^2=6,764$; $df=1$; $p=0,009$
Arbeidsomstandigheden	11,6	20,1	$X^2=8,845$; $df=1$; $p=0,003$

Onregelmatige uren

Een gelijkaardige vaststelling geldt voor wie frequent op onregelmatige tijdstippen werkt: de kans wordt kleiner dat er geen risicoanalyse is opgemaakt. Tegelijk moet deze groep significant vaker in onaangepaste omstandigheden werken. Onregelmatige uren hangen verder samen met meer spanningen met collega's of ondergeschikten.

Tabel 54. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen (in procenten) (N=710)

	Zelden of nooit	Af en toe of meestal	
Ontslag	4,8	7,8	Niet significant
Financieel en carrière	10,9	12,9	Niet significant
Evaluatie	12,3	13,8	Niet significant
Moederschapsrust	22,2	28,0	Niet significant
Borstvoedingspauzes	7,3	8,6	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	8,8	15,5	$X^2=7,236$; $df=1$; $p=0,007$
Spanningen met overste	14,4	16,4	Niet significant
Geen risicoanalyse	60,7	40,1	$X^2=26,635$; $df=1$; $p=0,000$
Arbeidsomstandigheden	10,9	20,7	$X^2=12,424$; $df=1$; $p=0,000$

Ploegenarbeid

Voor ploegenarbeid geldt eenzelfde significant verschil als voor avond- en nachtwerk en werken op onregelmatige tijdstippen: wie af en toe, meestal of altijd in ploegen werkt heeft meer kans dat er een risicoanalyse wordt opgemaakt. Borstvoedingspauzes blijken significant moeilijker te combineren met werken in een ploegensysteem.

Tabel 55. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar frequentie van ploegenarbeid (in procenten) (N=710)

	Zelden of nooit	Af en toe of meestal	
Ontslag	5,2	6,7	Niet significant
Financieel en carrière	11,8	11,2	Niet significant
Evaluatie	12,9	12,7	Niet significant
Moederschapsrust	23,1	26,1	Niet significant
Borstvoedingspauzes	3,8	14,2	$X^2=24,926$; $df=1$; $p=0,000$
Spanningen met collega's of ondergeschikten	11,5	10,1	Niet significant
Spanningen met overste	15,8	13,8	Niet significant
Geen risicoanalyse	60,6	42,9	$X^2=21,093$; $df=1$; $p=0,000$
Arbeidsomstandigheden	12,9	16,0	Niet significant

6.3 De impact van kenmerken van de werkneemster

Om na te gaan of bepaalde categorieën van werkneemsters extra kwetsbaar zijn voor discriminatie, ongelijke of onaangename behandeling, werden verder analyses gemaakt naar persoonlijke kenmerken. Er werd een verband gevonden met leeftijd, opleidingsniveau, nationaliteit, het al dan niet hebben van een fysieke beperking en lidmaatschap van een vakbond.

Vaak zullen persoonlijke kenmerken geen rechtstreekse impact hebben op de werkrelaties, maar er wel op verschillende manieren mee samenhangen. Dat maakt de interpretatie van verbanden niet altijd eenvoudig.

Leeftijd

Zwangere werkneemsters jonger dan 25 jaar worden significant vaker negatiever beoordeeld dan voor hun zwangerschap. Meer dan vier op de tien van hen wordt hiermee geconfronteerd. Voor ouderen wordt er minder vaak een risicoanalyse opgemaakt. Jongeren lijken ook makkelijker ontslagen te worden, maar dit verschil is niet statistisch significant.

Tabel 56. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar leeftijdscategorie (in procenten) (N=710)

	Jonger dan 25 jaar	25-34 jaar	35 jaar en ouder	
Ontslag	12,5	5,6	5,6	Niet significant
Financieel en carrière	18,8	11,5	11,1	Niet significant
Evaluatie	43,8	11,7	13,6	$X^2=14,429$; $df=2$; $p=0,001$

Moederschapsrust	25,0	23,3	27,2	Niet significant
Borstvoedingspauzes	18,8	7,1	8,6	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	25,0	10,2	12,3	Niet significant
Spanningen met overste	31,3	14,3	16,0	Niet significant
Geen risicoanalyse	25,0	53,8	57,4	$X^2=6,185$; $df=2$; $p=0,045$
Arbeidsomstandigheden	31,3	14,3	11,7	Niet significant

Opleiding

Er is een heel duidelijke samenhang tussen opleidingsniveau en functieniveau en -inhoud. Nochtans kunnen er enkel significante verschillen gevonden worden naar ontslag. 23,5% van de laagopgeleiden in de onderzoeksgroep werd ontslagen, onder druk gezet om zelf ontslag te nemen of in die mate slecht behandeld dat ze zelf opstapten. Dat is vier maal meer dan bij midden- en hoogopgeleiden.

De verschillen voor benadeling op financieel of carrièrevlak en voor negatievere evaluaties zijn erg groot, maar net niet statistisch significant. 23,5% van de laagopgeleiden ondervindt directe benadeling, 29,4% ervaart dat ze plots strenger wordt geëvalueerd.

Tabel 57. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar opleidingsniveau (in procenten) (N=710)

	Laag	Midden	Hoog	
Ontslag	23,5	5,2	5,5	$X^2= 10,116$; $df=2$; $p=0,006$
Financieel en carrière	23,5	9,7	13,6	Niet significant
Evaluatie	29,4	11,6	13,6	Niet significant
Moederschapsrust	41,2	22,6	25,7	Niet significant
Borstvoedingspauzes	0,0	9,0	6,3	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	11,8	12,4	8,8	Niet significant
Spanningen met overste	17,6	15,4	14,3	Niet significant
Geen risicoanalyse	52,9	50,6	59,2	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	11,8	15,7	11,8	Niet significant

Nationaliteit

Werkneemsters met een niet-Belgische nationaliteit werden significant vaker geconfronteerd met negatievere evaluaties en schendingen van het recht op moederschapsrust. Meer dan één op de vijf van hen ondervindt spanningen met de directe chef, al is dit verschil net niet statistisch significant.

Tabel 58. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar nationaliteit (in procenten) (N=710)

	Belg	Andere	
Ontslag	5,8	5,6	Niet significant
Financieel en carrière	11,0	16,9	Niet significant

Evaluatie	11,9	21,1	$\chi^2=4,875$; $df=1$; $p=0,027$
Moederschapsrust	23,0	35,2	$\chi^2=5,187$; $df=1$; $p=0,023$
Borstvoedingspauzes	7,4	11,3	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	11,3	8,5	Niet significant
Spanningen met overste	14,2	22,5	Niet significant
Geen risicoanalyse	53,7	56,3	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	13,8	16,9	Niet significant

Werkneemsters met een migratie-achtergrond werden, net als werkneemsters zonder een migratie-achtergrond, gevraagd of ze benadeling hadden ondervonden 'omwille van hun zwangerschap'. Uit deze tabel kan niet worden afgeleid of ze worden benadeeld om andere redenen. Eén respondent wijst daarop in de open vraag aan het einde van de vragenlijst. Het is niet de zwangerschap, maar de huidskleur die voor haar dagelijks het verschil maakt in de kansen die ze niet krijgt.

"Ik waardeer uw onderzoek, maar persoonlijk levert het mij geen enkel voordeel op. Ik heb een universitair diploma en werk als arbeidster in het dienstenchequesysteem omdat niemand mij wil aanwerven in de sector waarin ik wil werken. Ik heb nochtans veel competenties. Is het omdat ik buitenlandse ben dat ik dit moet ondergaan? Mijn nationaliteit werd geblokkeerd als gevolg van machtsmisbruik door een burgemeester. Ik ben bang dat ik mijn vertrouwen in de wet ga verliezen. Dat is ontmoedigend."

Om gediscrimineerd te worden op je werk, moet je eerst al werk hebben. Met die stelling in het achterhoofd werd nagegaan hoe het zit met de tewerkstelling van de vrouwen in het onderzoek naar nationaliteit.

	Belg (N=814)	Andere Eu-landen en Noord- Amerika (N=94)	Midden-Oosten, Afrika, Latijns-Amerika en Azië (N=20)
Werkneemster	78,5%	68,1%	30,0%
Zelfstandige	7,9%	8,5%	5,0%
Inactief (student, werkzoekend, huisvrouw, ...)	13,6%	23,4%	65,0%

De verschillen zijn statistisch significant ($\chi^2= 43,862$; $df=4$; $p=0,000$). Van de vrouwen in de onderzoeksgroep met een nationaliteit uit het Midden-Oosten, Afrika, Latijns-Amerika, of Azië heeft maar 35% een betaalde baan. Bij de Belgische vrouwen is dat 86,4% en bij de vrouwen uit de andere EU-landen en Noord-Amerika is dat 76,6%.

Fysieke beperking

Wanneer een werkneemster een handicap, ziekte of aandoening heeft, heeft ze vier maal meer kans om te worden ontslagen omwille van haar zwangerschap (19,4% tegenover 5,2%). Vrouwen met een beperking worden bovendien bijna vier maal vaker negatiever beoordeeld dan vóór hun zwangerschap. 38,7% van hen geeft aan hiermee geconfronteerd te worden. Bij vrouwen zonder beperking is dat 11,4%. Ook zijn er bijna drie keer meer spanningen op te tekenen met de overste bij vrouwen met een beperking (41,9% tegenover 13,5%).

Een fysieke beperking hebben vergroot aanzienlijk de kans om het slachtoffer te worden van zwangerschapsdiscriminatie.

Tabel 59. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening (in procenten) (N=710)

	Beperking	Geen beperking	
Ontslag	19,4	5,2	$X^2=10,879$; $df=1$; $p=0,001$
Financieel en carrière	16,1	11,4	Niet significant
Evaluatie	38,7	11,4	$X^2=20,054$; $df=1$; $p=0,000$
Moederschapsrust	38,7	23,6	Niet significant
Borstvoedingspauzes	6,5	7,4	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	19,4	10,5	Niet significant
Spanningen met overste	41,9	13,8	$X^2= 18,417$; $df=1$; $p=0,000$
Geen risicoanalyse	54,8	53,8	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	25,8	13,5	Niet significant

Lidmaatschap van vakbond

Lidmaatschap van een vakbond heeft heel wat minder impact dan de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in de onderneming. Het speelt enkel een rol bij het ontbreken van een risicoanalyse. Wie geen lid is van de vakbond krijgt significant minder vaak een risicoanalyse dan leden van een vakbond. Voor de andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie en benadeling bestaan er geen significante verschillen naargelang het al dan niet hebben van een lidmaatschap van een vakbond.

Tabel 60. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling naar lidmaatschap van een vakbond (in procenten) (N=710)

	Lid	Geen lid	
Ontslag	6,9	5,2	Niet significant
Financieel en carrière	9,3	12,7	Niet significant
Evaluatie	10,9	13,8	Niet significant
Moederschapsrust	21,5	25,7	Niet significant
Borstvoedingspauzes	8,9	7,1	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10,1	11,4	Niet significant
Spanningen met overste	13,0	16,2	Niet significant
Geen risicoanalyse	46,6	57,9	$X^2=8,315$; $df=1$; $p=0,004$
Arbeidsomstandigheden	17,4	12,3	Niet significant

6.4 De impact van kenmerken van de zwangerschap

Er werd ook onderzocht in welke mate kenmerken van de zwangerschap zelf een impact hadden op de kans op problemen in de werksituatie naar aanleiding van die zwangerschap. Vooral het verloop van

de zwangerschap blijkt een grote impact te hebben. Er bestaan geen significante verschillen tussen werknemers die moeder werden van een eenling of van een meerling, of voor het ondergaan van een IVF-behandeling.

Verloop van de zwangerschap

Het verloop van de zwangerschap speelt een belangrijke rol in verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie en benadeling. De significantie is hier berekend via de Mann-Whitney U test. Behalve voor het ontbreken van risicoanalyses en schending van het recht op borstvoedingspauzes, neemt de kans op de verschillende vormen van discriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling toe, naarmate de zwangerschap meer gezondheidsproblemen met zich meebrengt. Werknemers met een zeer problematische zwangerschap krijgen significant vaker te maken met ontslag (22,2%) dan werknemers bij wie de zwangerschap maar enige gezondheidsproblemen met zich meebracht (7,3%) of helemaal vlot verlopen is (3,6%). Een problematische zwangerschap geeft drie maal meer kans op benadeling op financieel en carrièrevlak en op negatievere evaluaties. Schending van het recht op moederschapsrust komt voor bij 46,7% van de werknemers met moeilijke zwangerschappen. Eén op de vier heeft spanningen met collega's, of ondergeschikten en bij de directe chef is dat ook één op de vier. Arbeidsomstandigheden zijn ook meer dan twee keer zo vaak niet aangepast.

Tabel 61. De verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke en onaangename behandeling in functie van het verloop van de zwangerschap (in procenten) (N=710)

	Vlot verloop	Enige gezondheidsproblemen	Veel gezondheidsproblemen	
Ontslag	3,6	7,3	22,2	$X^2= 27,245$; $df=2$; $p=0,000$
Financieel en carrière	10,4	9,8	31,1	$X^2= 18,036$; $df=2$; $p=0,000$
Evaluatie	11,2	13,0	28,9	$X^2= 11,471$; $df=2$; $p=0,000$
Moederschapsrust	22,0	24,4	46,7	$X^2= 13,582$; $df=2$; $p=0,001$
Borstvoedingspauzes	8,3	8,3	0,0	Niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	8,5	13,5	26,7	$X^2= 15,578$; $df=2$; $p=0,000$
Spanningen met overste	11,7	20,7	26,7	$X^2= 13,858$; $df=2$; $p=0,001$
Geen risicoanalyse	54,9	49,2	64,4	Niet significant
Arbeidsomstandigheden	11,9	16,1	28,9	$X^2= 10,697$; $df=2$; $p=0,005$

6.5 Conclusie

74,6% van de werknemers krijgt met minstens één van de bevroegde problemen te maken. Wanneer het ontbreken van de risicoanalyses buiten beschouwing wordt gelaten, gaat het nog om 47,7% van de werknemers. Het gaat dan zowel om zwangerschapsdiscriminatie, benadeling, het niet respecteren van de beschermende wetgeving, ongelijke en onaangename behandeling. Per specifieke vorm van benadeling liggen de cijfers lager. Er bestaan evenwel duidelijke verbanden met bepaalde kenmerken van de werkomgeving en de job. In bepaalde contexten komt zwangerschapsdiscriminatie meer voor. Kenmerken van de werknemer en de zwangerschap zelf hebben ook een invloed, zij het in mindere mate.

De belangrijkste factor in het verklaren van verschillen in zwangerschapsdiscriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling is de sector van tewerkstelling. Die hangt samen met nagenoeg al de verschillende vormen. De verschillende sectoren lijken bovendien elk hun eigen knelpunten te hebben, met het niet respecteren van de moederschapsrust in het onderwijs, benadeling op financieel en carrièrevlak in de industrie, landbouw en visserij, onaangepaste arbeidsomstandigheden en spanningen met collega's in de gezondheids- en welzijnssector, het ontbreken van risicoanalyses in het openbaar bestuur en ontslag, negatievere evaluaties en spanningen met de overste in de overige diensten. Over het algemeen bestaat er in de publieke sector een stuk minder benadeling dan in de privésector.

In mindere mate speelt de omvang van de onderneming een rol. De grens lijkt op 100 werknemers te liggen: in ondernemingen met minder werknemers komen de meeste onderzochte vormen van discriminatie en benadeling zo'n twee keer vaker voor.

Een erg belangrijke beschermende factor is de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in de onderneming. Dat verkleint aanzienlijk de kans op spanningen met de overste, negatievere evaluaties, benadeling op financieel en carrièrevlak, ontslag, schending van het recht op moederschapsrust en het ontbreken van een risicoanalyse. Vakbonden blijken op dit vlak hun rol te vervullen. Individueel lidmaatschap van de werknemers zelf speelt een veel minder grote rol.

Een tweede belangrijke beschermende factor is in een overwegend vrouwelijke sector tewerkgesteld zijn. Daar blijkt er meer begrip te bestaan, of is men toch meer voorbereid op het ondervangen van de impact van een zwangerschap. Met dien verstande dat regelmatig wordt aangegeven dat de arbeidsomstandigheden in de gezondheids- en welzijnssector onvoldoende zijn aangepast en dat risico's onvoldoende worden ingeschat, ondanks het meestal voorhanden zijn van risicoanalyses.

Bij de jobkenmerken spelen verschillende elementen een rol. In grote lijnen kunnen er twee verschillende discriminerende houdingen onderscheiden worden: enerzijds zijn er de 'waardevolle' werknemers van wie verwacht wordt dat ze de impact van hun zwangerschap op het werk nagenoeg tot nihil kunnen herleiden, anderzijds de werknemers die omwille van hun zwangerschap veel tot alle krediet verliezen, en niet meer voor vol worden aanzien of zelfs aan de deur worden gezet.

Leidinggevenden behoren tot die eerste categorie. Ze ervaren meer discriminatie dan anderen, omdat hun recht op moederschapsrust niet gerespecteerd wordt, omdat er verwacht wordt dat ze beschikbaar blijven, of taken afwerken tijdens hun verlof, langer blijven of vroeger terugkomen. Intussen lopen ze promoties en premies mis en wordt er verondersteld dat ze dit aanvaarden als een logische compensatie voor hun verminderde inzet. Sommige werkgevers verwachten begrip en flexibiliteit. Zelf kunnen de zwangere leidinggevenden daar niet altijd op rekenen.

Arbeidsters en vrouwen die deeltijds werken hebben een veel grotere kans op ontslag. Voor arbeidsters loopt dat op tot 23,8%. Dat wil zeggen dat bijna één op de vier arbeidsters in het onderzoek ontslagen werd omwille van haar zwangerschap. Dat is een dramatisch hoog cijfer. Bij deeltijdsen is het bijna één op de tien. Het feit dat het over het algemeen goedkoper is om arbeiders en deeltijdwerkers te ontslaan kan hierin een rol spelen. Dat het gebeurt naar aanleiding van een zwangerschap maakt het discriminatie.

Vrouwen die met een tijdelijk contract of interim werken worden heel vaak geconfronteerd met contracten die niet worden verlengd, of niet worden omgezet in een contract van onbepaalde duur, terwijl dat wel was vooropgezet of gebruikelijk in de onderneming. Vrouwen met een tijdelijk contract kunnen vaak ook niet met moederschapsrust gaan wanneer zij dit zelf kiezen en worden ook regelmatig geconfronteerd met negatievere evaluaties.

Werkneemsters die zwanger worden terwijl ze minder dan een jaar in de onderneming werken ervaren veel spanningen met collega's. Hun evaluaties worden ook veel vaker negatief ingekleurd omwille van hun zwangerschap.

De persoonlijke kenmerken van de werkneemster hangen vaak samen met de kenmerken van de job en de werkomgeving. Eén factor springt wel erg in het oog en lijkt een onafhankelijke impact te hebben: werkneemsters met een fysieke beperking ervaren bij hun zwangerschap drie maal vaker spanningen met de overste en worden ook vier maal vaker ontslagen, of negatiever beoordeeld dan voorheen.

Een moeilijke zwangerschap, ten slotte, leidt ook tot meer problemen op het werk. Werkneemsters die geen vlotte zwangerschap doormaken, hebben zes maal meer kans op ontslag dan vrouwen met een probleemloze zwangerschap en drie maal meer kans op benadeling op financieel en carrièrevlak en op spanningen met collega's en ondergeschikten, twee maal meer kans op spanningen met de overste, negatievere evaluaties, schendingen van de moederschapsrust en om in onaangepaste arbeidsomstandigheden te moeten werken.

Hoofdstuk 7.

De ervaringen van zelfstandige ondernemers

In vergelijking met het onderzoek van 2008 werd de steekproef uitgebreid tot zelfstandige vrouwen. De vraag wat precies discriminatie is, stelt zich voor deze categorie nog scherper. Iemand ontslaan omwille van haar zwangerschap is duidelijk verboden, maar wat doe je met een klant die wegblijft? Kan je die voor een rechter slepen? En zou je dat dan ook willen? Nog moeilijker wordt het als het over 'pestgedrag' gaat. Waar moet de grens getrokken worden voor ontoelaatbaar gedrag? Daar komt nog bij dat heel wat zelfstandigen een sterke nadruk leggen op hun autonomie en misschien geen vragende partij zijn voor meer regelgeving.

Vanuit de invalshoek van het garanderen van gelijkheid van vrouwen en mannen moet evenwel de vraag gesteld worden of zwangerschap en moederschap voldoende omkaderd zijn om zonder gevolgen te blijven voor de zelfstandige activiteit van de vrouwen in kwestie. Vrouwen blijven immers nog altijd sterk ondervertegenwoordigd binnen het zelfstandig beroep. Hun aandeel is op twintig jaar tijd maar met 5 procentpunt gestegen, van 28% tot 33%.⁸ Om de toegang tot het zelfstandig beroep voldoende te garanderen moet de vraag gesteld worden of de combinatie tussen werk en privéleven wel voldoende haalbaar is voor zwangere vrouwen en jonge moeders, en bij uitbreiding voor mensen met een zorgverantwoordelijkheid.

In de vragenlijst werd er getracht om een beeld te krijgen van de reacties van klanten, leveranciers en medewerkers. Verder werd er nagegaan wat de impact was van de zwangerschap op de onderneming en werkuren. Er werd ook gevraagd naar het opnemen van zwangerschapsverlof en dienstencheques.

Slechts 73 zelfstandige vrouwen beantwoordden de vragenlijst. Dat is vrij weinig en bij het interpreteren van percentages moet daar zeker rekening mee gehouden worden. Verhoudingsgewijs is dit aandeel wel een goede afspiegeling van de bevolkingscijfers. 7,85% van de respondenten werkte als zelfstandige. Ter vergelijking: van de vrouwen in de leeftijdsgroep 25 tot en met 49 jaar werkt 6,90% als zelfstandige.⁹

In bijlage 3 wordt een beschrijving gegeven van de gerealiseerde steekproef van zelfstandige ondernemers. De helft van de onderzoeksgroep komt uit de gezondheids- en de welzijnssector. Zeventien respondenten werkten met personeel. De ene zelfstandige die een middelgrote onderneming had buiten beschouwing gelaten, hadden deze vrouwen gemiddeld vijf personeelsleden.

7.1 Impact van de zwangerschap

Er werd aan de zelfstandige vrouwen gevraagd hoe ze de impact inschatten van hun zwangerschap op hun zaak. Hebben ze klanten verloren, of net gewonnen, zijn de relaties met medewerkers, klanten of leveranciers veranderd?

Geen enkele respondent dacht dat haar zwangerschap een zeer gunstig effect had gehad op de zaak. Twee zagen een gunstig effect. De meerderheid dacht dat het geen effect had gehad. Eén op de vier ziet evenwel een ongunstig effect van de zwangerschap en 8% noemt het zelfs zeer ongunstig. Globaal genomen spreken de Nederlandstalige zelfstandigen in de onderzoeksgroep zich wat positiever uit.

⁸ Bron: website RSVZ (berekeningen IGVM voor de periode 1995-2015)

⁹ Bron: Algemene Directie Statistiek, Enquête naar de Arbeidskrachten 2016

Drie vierde van de Nederlandstalige groep zag geen effect, terwijl dat bij de Franstalige maar de helft was.

Tabel 62. Ingeschatte impact van de zwangerschap op de zaak (in procent) (N=73)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Een zeer gunstig effect (N=0)	0,0	0,0	0,0
Een gunstig effect (N=2)	2,7	2,8	2,7
Noch een gunstig, noch een ongunstig effect (N=46)	63,0	75,0	51,4
Een ongunstig effect (N=18)	24,7	16,7	32,4
Een zeer ongunstig effect (N=6)	8,2	5,6	10,8
Ik weet het niet (N=1)	1,4	0,0	2,7

Acht tot twaalf maanden na de bevalling werkt maar de helft van de zelfstandige vrouwen gemiddeld evenveel uren per week als voordien. Bijna de helft werkt minder uren dan voordien. Slechts twee vrouwen in de onderzoeksgroep zijn meer uren gaan werken.

Tabel 63. Wijziging in het gemiddeld aantal werkuren per week na de zwangerschap (in procent) (N=70)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Werkt minder uren dan voor de zwangerschap (N=32)	45,7	45,4	45,9
Werkt evenveel uren als voor de zwangerschap (N=36)	51,4	54,5	48,6
Werkt meer uren dan voor de zwangerschap (N=2)	2,8	0,0	5,4

De daling in arbeidsuren is bovendien aanzienlijk. Gemiddeld werken de zelfstandige vrouwen die minder uren zijn gaan werken 10 uur en 12 minuten per week minder dan vóór hun zwangerschap.

Tabel 64. Omvang van de wijziging in het aantal arbeidsuren na de zwangerschap (in uren en minuten) (N=34)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Gemiddelde vermindering van werkuren (N=32)	10u12min	8u48min	11u30min
Gemiddelde vermeerdering van werkuren (N=2)	3u	-	3u

Zonder een uitspraak te willen doen over hoeveel uren jonge moeders zouden moeten werken, is er voor heel wat zelfstandige vrouwen toch een duidelijk meetbaar effect van de zwangerschap. Voor bijna alle zelfstandigen staat minder uren werken bovendien ook gelijk aan minder inkomen.

7.2 Opnemen verlof en dienstencheques

Het recht op moederschapsrust voor zelfstandigen werd op 1 januari 2017 uitgebreid. Er zijn drie verplicht op te nemen weken, minstens één vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en twee weken volgend op de bevalling. In die drie weken moet de zelfstandige vrouw alle activiteiten onderbreken. Daarnaast heeft ze recht op negen facultatieve weken, op te nemen vanaf drie weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en binnen de 36 weken volgend op de verplichte moederschapsrust.

Deze weken mogen ook halftijds worden opgenomen. Vrouwen die van een meerling bevallen, hebben recht op een week moederschapsrust extra.

De vrouwen in het onderzoek zijn bevallen tussen 1 januari en 31 maart 2016. Voor hen gold nog de oude regeling van vijf facultatieve weken, zonder de mogelijkheid om die halftijds op te nemen. De vergoeding voor moederschapsrust lag rond de 450 euro bruto per week.

Tabel 65. Opnemen van weken zwangerschapsrust na de bevalling (in weken) (N=73)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Gemiddeld aantal weken opgenomen direct na de bevalling	10,7	8,5	12,7
Gemiddeld aantal weken later opgenomen	0,7	0,2	1,9
Gemiddeld totaal aantal weken	11,4	8,8	13,9

Wat onmiddellijk opvalt, is dat de vrouwen veel meer verlof opnemen dan de vijf weken waar ze recht op hebben. De twaalf weken van de nieuwe regeling sluiten veel beter aan bij wat er in de praktijk gebeurt. Het verlof wordt grotendeels aansluitend opgenomen. Franstaligen blijven gemiddeld bijna 14 weken thuis na de geboorte van hun kind. Nederlandstalige zelfstandigen bijna 9. In de praktijk wil dat zeggen dat veel zelfstandigen onbetaalde zorgtijd namen om bij hun kind te zijn en te herstellen van de bevalling.

Zelfstandige vrouwen die een kind krijgen of adopteren hebben recht op 105 gratis dienstencheques. Dit moet toelaten om de combinatie makkelijker te maken. Hulp in het huishouden wordt op die manier gesubsidieerd door de overheid.

Nagenoeg alle vrouwen in de studie waren op de hoogte van hun recht op gratis dienstencheques (N=71 of 97,3%). Gemiddeld vroegen ze er 104,8 aan. Bijna iedereen vroeg het totale pakket van 105 dienstencheques aan. De maatregel is dus voldoende bekendgemaakt en schiet zeker zijn doel niet voorbij. Eén respondent vermeldde dat ze er geen recht meer op had, omdat ze een te lange periode niet werkte.

De dienstencheques zijn bedoeld voor hulp in het huishouden. We vroegen vrouwen op welk vlak ze het liefst ondersteuning zouden willen krijgen. Twee derde houdt het op ondersteuning van huishoudelijk werk. Eén op de vijf zou opvang en ondersteuning voor de zorg voor kinderen willen. Slechts één op de acht verwelkomt een ondersteuning van de professionele activiteiten.

Tabel 66. Taken waarvoor bij voorkeur ondersteuning gewenst is (in procent) (N=73)

	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
Uitbesteden/ondersteunen van professionele activiteiten	12,3	13,9	10,8
Uitbesteden/ondersteunen van huishoudelijk werk	65,8	66,7	64,9
Uitbesteden/ondersteunen van de verzorging van de baby, of grotere kinderen	19,2	13,9	24,3
Andere	2,7	5,6	0,0

7.3 Reacties van klanten, cliënten, leveranciers en werknemers

Om enige overeenkomst tot stand te brengen met de onderzoeksvragen over werknemers, werd er gepeild naar de reacties en houdingen van klanten, leveranciers en personeel. Telkens konden de respondenten verschillende antwoorden aanklikken. Klanten kunnen immers op meer dan één manier reageren en er is meestal ook meer dan één klant. Op deze manier werd nagegaan in welk klimaat zelfstandige vrouwen hun zwangerschap aankondigen en hoe ze zich behandeld voelen tijdens hun zwangerschap. In feite is dit nog ver af van een analyse van pestgedrag. Het moet eerder beschouwd worden als een exploratie van mogelijke knelpunten.

Tabel 67. Reacties van klanten, cliënten, leveranciers en werknemers op zwangerschap (in procenten)

	Klanten/Cliënten			Leveranciers			Werknemers		
	Totaal (N=68)	Nederlands-taligen (N=34)	Frans-taligen (N=34)	Totaal (N=26)	Nederlands-taligen (N=12)	Frans-taligen (N=14)	Totaal (N=17)	Nederlands-taligen (N=10)	Frans-taligen (N=7)
Blij voor de zwangere vrouw	76,5	70,6	82,4	65,4	66,7	64,3	66,7	70,0	57,1
Enthousiast*	26,5	38,2	14,7	23,1	50,0	0,0	47,6	70,0	0,0
Neutraal	14,7	11,8	17,6	3,8	8,3	0,0	5,9	10,0	0,0
Teleurgesteld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Boos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Onverschillig	10,3	2,9	17,6	26,9	16,7	35,7	0,0	0,0	0,0
Ongerust over de dienstverlening	36,8	44,1	29,4	11,5	8,3	14,3	35,3	10,0	71,4

Niet alle zelfstandigen hebben klanten, cliënten, leveranciers of werknemers, waardoor de al kleine onderzoeksgroep nog kleiner wordt en de cijfers met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

De positieve reacties wegen ook bij zelfstandigen door. Drie op de vier zelfstandige ondernemers geven aan dat sommige van hun klanten blij voor hen waren en één op de vier kreeg enthousiaste reacties. Franstalige ondernemers kregen significant minder enthousiaste reacties van klanten op hun zwangerschap dan Nederlandstalige ($X^2=5,016$; $df=1$; $p=0,025$). Bij leveranciers is dit verschil tussen de taalgroepen nog meer uitgesproken. Geen enkele Franstalige respondent kreeg een enthousiaste reactie van een leverancier, tegenover de helft van de Nederlandstalige ($X^2=6,719$; $df=1$; $p=0,010$). Ook bij de werknemers zijn het enkel Nederlandstalige ondernemers die enthousiaste reacties krijgen, namelijk 7 op de tien ($X^2=11,909$; $df=1$; $p=0,001$).

Zonder meer positief is dat niemand boze of teleurgestelde reacties rapporteert. Er zijn ook geen onverschillige werknemers. Eén op de zeven gaf aan neutrale reacties te hebben gekregen van klanten. Eén op de vijf zelfstandigen gaf aan dat sommige klanten of sommige leveranciers onverschillig reageerden, wat minder vriendelijk is dan neutraal, maar ook niet uitgesproken negatief.

Een wat aparte antwoordcategorie was 'ongerust over de dienstverlening'. Op deze manier werd nagegaan of de vrouwen in het onderzoek reacties hadden gekregen op hun zwangerschap die te maken hadden met de mogelijke gevolgen van die zwangerschap voor klanten, cliënten, leveranciers en werknemers. Vooral bij klanten blijkt dat vrij veel voor te komen. Iets meer dan één op de drie van

de zelfstandige vrouwen in de studie gaf aan dit soort reacties te hebben gekregen van klanten. Bij leveranciers daalt dat tot één op de tien, bij werknemers is dat ook één op de drie.

Tabel 68. Houding van klanten, cliënten, leveranciers en werknemers tijdens de zwangerschap (in procenten)

	Klanten/Cliënten			Leveranciers			Werknemers		
	Totaal (N=68)	Nederlands-taligen (N=34)	Frans-taligen (N=34)	Totaal (N=26)	Nederlands-taligen (N=12)	Frans-taligen (N=14)	Totaal (N=17)	Nederlands-taligen (N=10)	Frans-taligen (N=7)
Behulpzaam*	39,7	37,5	41,6	18,2	30,0	8,3	47,4	61,5	16,7
Geïnteresseerd	35,3	46,8	25,0	22,7	30,0	16,7	47,4	53,8	33,3
Steun	7,4	12,5	2,8	0,0	0,0	0,0	21,1	15,4	33,3
Neutraal	47,1	40,6	52,8	63,6	40,0	83,3	26,3	30,8	16,7
Ontwijken	1,5	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Weinig respect	2,9	3,1	2,8	4,5	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Er werd ook gevraagd naar de houding van klanten, cliënten, leveranciers en werknemers in de loop van de zwangerschap. Bijna de helft van de zelfstandigen geeft aan dat sommige klanten een neutrale houding aannemen. Vier op de tien geven aan behulpzame klanten te hebben en één op de drie klanten die 'veel interesse voor hen toonden'. Maar een klein aantal zelfstandigen ontving steun van klanten. Enkele respondenten gaven aan geconfronteerd te worden met klanten die hen ontweken, of weinig respect voor hen toonden.

De zelfstandige ondernemers ervaren de houding van leveranciers blijkbaar als weinig uitgesproken. Zes op de tien geven aan dat sommige van hun leveranciers een neutrale houding aannemen. Niemand vermeldt steun te hebben ontvangen. Een handvol respondenten kreeg positieve reacties en een enkeling werd met weinig respect behandeld.

Van hun werknemers vermeldt geen enkele respondent dat ze hen ontweken of weinig respectvol behandelden. Ook steun of een neutrale houding worden niet vaak aangegeven. Ongeveer de helft van de zelfstandigen vermeldt dat sommige werknemers behulpzaam zijn of geïnteresseerd. Voor de werknemers is er opnieuw een significant verschil tussen de taalgroepen: Nederlandstalige ondernemers omschrijven hun werknemers beduidend meer als 'behulpzaam' dan Franstalige ($X^2=6,432$; $df=1$; $p=0,011$).

Over het algemeen genomen kan gesteld worden dat wat waarschijnlijk geklasseerd zou kunnen worden als 'pestgedrag' weinig voorkomt, maar niet onbestaande is. Daadwerkelijk hulp en steun ontvangen tijdens de zwangerschap is echter ook verre van algemeen. Van klanten en leveranciers geven de respondenten het meest een neutrale houding aan.

Opnieuw naar analogie van de werknemers werd er gevraagd of de reacties en houdingen op de zwangerschap een impact hadden op het welbevinden van de zelfstandige ondernemer. Rond het welzijn op het werk van werknemers bestaat een wetgeving. Voor zelfstandigen is dat niet het geval. Dat neemt uiteraard niet weg dat zelfstandigen niet minder menselijk reageren dan werknemers op negatieve houdingen van anderen.

Over het algemeen dragen de zelfstandige ondernemers wel wat gevolgen mee van de negatieve reacties en houdingen van de mensen met wie ze in contact komen voor hun werk. Bijna één op de vier bleef af en toe afwezig van het werk, al deed niemand dat vaak. Bijna de helft had af en toe tot vaak minder zin om te werken en meer dan de helft kampte soms of regelmatig met gezondheidsproblemen. Zich uitgesloten en eenzaam voelen komt minder voor, al wordt dit nog aangekruist door één op de zes ondernemers in de onderzoeksgroep. Vier op de tien vermeldde dat ze niet altijd hun werk nog goed konden doen. Al bij al zijn dit zorgwekkende cijfers.

Verder bestaat er een belangrijk verschil tussen de taalgroepen. Franstalige ondernemers rapporteren over de hele lijn meer negatieve effecten op hun welzijn. Het feit dat de Franstalige ondernemers in de onderzoeksgroep in verhouding 'kleinere' zelfstandigen zijn, minder omkaderd, met minder personeel en minder inkomen, kan hier een rol in spelen.

Tabel 69. Gevolgen van negatieve reacties en houdingen voor het welzijn van de zelfstandige ondernemer (in procenten) (N=73)

	Totaal			Nederlandstaligen			Franstaligen		
	Nooit	Af en toe	Vaak	Nooit	Af en toe	Vaak	Nooit	Af en toe	Vaak
Bleef afwezig van het werk	76,7	23,3	0,0	88,9	11,1	0,0	64,9	35,1	0,0
Had minder zin om te werken	54,8	31,5	13,7	66,7	25,0	8,3	43,2	37,8	18,9
Had te maken met gezondheidsproblemen	43,8	49,3	6,8	61,1	36,1	2,8	27,0	62,2	10,8
Voelde zich uitgesloten en eenzaam	83,6	13,7	2,7	88,9	8,3	2,8	78,4	18,9	2,7
Kon haar werk niet goed doen	61,6	31,5	6,8	77,8	19,4	2,8	45,9	43,2	10,8

7.4 Factoren die een rol spelen in de reacties op de zwangerschap van zelfstandige ondernemers

De gegevens laten niet toe om verregaande analyses te doen. Er kunnen wel enkele tendensen in de data worden waargenomen. Net als bij werknemers lijkt de concrete werkcontext een rol te spelen in de reacties en houdingen die zelfstandigen krijgen op en tijdens hun zwangerschap.

Bij werknemers bleek de sector van tewerkstelling de belangrijkste factor te zijn in de kans op zwangerschapsdiscriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling. Bijlage 3 bevat een beschrijving van de gerealiseerde steekproef voor zelfstandigen. Enkel de bouw en de gezondheids- en welzijnssector zijn enigszins voldoende vertegenwoordigd om een beeld te geven. In de bouw komen veel vaker negatieve reacties van werknemers voor bij de bekendmaking van de zwangerschap. Bij klanten komen negatieve reacties daar beduidend minder voor. In de gezondheidszorg en welzijnssector ligt die verhouding omgekeerd.

Tabel 70. Negatieve reacties en houdingen naar bedrijfstak (in procenten)

	Bouw (N=11)	Gezondheids- en welzijnssector (N=36)	Andere diensten (N=26)
Negatieve reacties klanten bij bekendmaking zwangerschap (N=68)	26,9	44,8	55,9
Negatieve reacties leveranciers bij bekendmaking zwangerschap (N=26)	0,0	23,1	67,3
Negatieve reacties werknemers bij bekendmaking zwangerschap (N=17)	57,1	9,5	41,4
Negatieve houding klanten tijdens zwangerschap (N=68)	0,0	0,0	12,8
Negatieve houding leveranciers tijdens zwangerschap (N=22)	0,0	0,0	13,6

Negatieve reacties bij de klanten komen veel vaker voor bij zelfstandigen die zonder personeel werken. Mogelijk speelt een bezorgdheid over de continuïteit van de dienstverlening daarin een rol.

Tabel 71. Negatieve reacties en houdingen naar het al dan niet werken met personeel (in procenten)
(N=73)

	Personeel (N=17)	Geen personeel (N= 56)
Negatieve reacties klanten bij bekendmaking zwangerschap	29,4	46,4
Negatieve reacties leveranciers bij bekendmaking zwangerschap	23,5	8,9
Negatieve reacties werknemers bij bekendmaking zwangerschap	29,4	1,8
Negatieve reacties klanten tijdens zwangerschap	0,0	5,4
Negatieve reacties leveranciers tijdens zwangerschap	0,0	1,8

7.5 Ervaringen en meningen van zelfstandige vrouwen in het onderzoek

Heel wat respondenten gingen in op de open vraag aan het einde van de enquête of ze nog opmerkingen hadden of ervaringen wilden delen (N=168). De opmerking dat zelfstandige vrouwen die zwanger zijn of pas bevallen, veel te weinig rechten hebben ten opzichte van werknemers werd door meer dan één op de tien gemaakt en was daarmee de tweede meest frequente opmerking. (De meest frequente was een bedankje voor het onderzoek en de interesse voor de situatie van de betrokkene.)

Uit de bijdragen blijkt ook hoe onrechtvaardig dit wordt ervaren. Sommige respondenten nemen de term 'discriminatie' in de mond om de verschillen in rechten tussen zelfstandigen en werknemers te omschrijven. Het gaat dan om het verschil in de duur van het verlof, de vergoeding, het al dan niet erkennen van risico's voor de gezondheid van moeder en kind, en het ontbreken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof of borstvoedingsverlof op te nemen. Specifiek in de gezondheidszorg werken zelfstandigen en werknemers dikwijls zij aan zij en doen in feite hetzelfde werk. Eén respondent verwoordt het als volgt:

“Ik werk als zelfstandige kinesitherapeut in een ziekenhuis met kinderen. Ik vond het erg discriminerend dat een collega in loondienst meteen thuis moet blijven wegens besmettingsgevaar met CMV, maar dat ik tot 1 week voor de bevalling moest blijven werken. (Ik moest dus wel het risico lopen op een kind met een beperking ten gevolge van risicofactoren op het werk.) Verder had ik maar recht op 8 weken moederschapsrust. Toen mijn kind amper 6 weken oud was, moest ik al weer gaan werken, terwijl collega's op het werk thuis zijn tot hun kind 6 maanden is. Niet alleen ik als zelfstandige heb veel minder rechten, ook mijn kind werd al voor de geboorte en tijdens zijn eerste levensmaanden gediscrimineerd ten opzichte van kinderen wiens moeder in loondienst werkt...”

Dat de kinderen in feite mee gediscrimineerd worden is een interessante invalshoek.

Verschillende respondenten wijzen erop dat zelfstandigen de impact van hun zwangerschap op hun zaak volledig zelf moeten ondervangen. Een respondent vermeldt dat een cliënteel in feite moet worden heropgebouwd en de vertrouwensrelatie hersteld, iets wat neerkomt op uren en uren extra werk zonder extra inkomen. Een kind krijgen staat met andere woorden gelijk aan zwaar teren op de reserves.

“Voeg daar nog aan toe dat je bij de terugkeer naar het werk je patiëntenbestand én hun vertrouwen moet heropbouwen. Om een zelfstandige moeder te kunnen zijn moet je dus sparen voor je eraan begint, je voorbereiden op een magere periode en rekening houden met de absurditeit van het systeem. Ik heb het gevoel dat een kind op de wereld brengen een professioneel offer is en dat het beroepsleven een offer is van je persoonlijke leven. Een moeilijk te vinden evenwicht en frustraties die er niet zouden moeten zijn.”

Vrouwen die hier goed in slagen, staan er in feite niet alleen voor.

“Op de vraag wat de invloed van mijn zwangerschap was op mijn zaak heb ik geantwoord dat dit noch positief, noch negatief was. Dat klopt omdat ik samenwerk met collega's waarmee ik een associatie vorm, die mijn werk hebben kunnen opvangen. Mocht dat niet het geval geweest zijn, dan had ik zeker cliënten verloren. Ik werk immers in de zakenadvocatuur, waar er een hoge mate van betrokkenheid en snelheid van de advocaat verwacht wordt.”

Zelfstandigen worden kennelijk ook alleen geacht probleemloze zwangerschappen te hebben en kerngezonde baby's op de wereld te zetten:

“Het moederschapsverlof volstaat niet voor zelfstandigen. Er is niets voorzien in geval van gezondheidsproblemen tijdens de zwangerschap en je bent bijna verplicht om tot aan de bevalling te werken.”

Aangepaste werkomstandigheden lijken niet haalbaar voor veel zelfstandigen:

“Ik ben zelfstandig en heb veel moeite moeten doen om mijn functies en inkomen te behouden tijdens mijn zwangerschap. De wetgeving was voor mij van geen enkel nut, ook al is ze goed uitgewerkt. De aanpassing van het werk was niet altijd mogelijk en de verplichting om te presteren was even hoog als anders (ik ben arts).”

De vergoeding die er uiteindelijk is gekomen, zou ook niet volstaan.

“Zelfstandigen hebben nu eindelijk recht op een moederschapsuitkering, maar ze dient alleen voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, die niet worden opgeschort tijdens de acht weken moederschapsrust die worden toegekend. Daarom is het nodig om bijna 70 uur per week te werken

om het moederschapsverlof voor te bereiden en mogelijk te maken. En 70 uur per week als zwangere vrouw met een kind is een beetje moeilijk.”

Tenslotte geven respondenten ook aan dat na de zwangerschap en de bevalling de echte moeilijkheden pas beginnen: dan moet de professionele activiteit immers gecombineerd worden met de zorg voor een klein kind. Een combinatie die voor heel wat zwangere vrouwen niet evident blijkt.

“De zwangerschap en de periode erna leverden voor mij geen problemen op wat betreft mijn cliënteel en mijn activiteiten. Ze hebben wel de tijd die ik aan mijn werk kan besteden beperkt en dus ook mijn inkomen.”

7.5 Conclusie

32,9% van de zelfstandige vrouwen geeft aan dat haar zwangerschap een ongunstig tot zeer ongunstig effect heeft gehad op haar zaak. Hoewel de meerderheid aangeeft dat er geen effect was, werkte bijna de helft (45,7%) van de zelfstandigen in het onderzoek acht tot twaalf maanden na de geboorte van hun kind minder dan vóór hun zwangerschap. Gemiddeld bedroeg die vermindering meer dan 10 uur per week.

Reacties van klanten, cliënten, leveranciers en medewerkers zijn over het algemeen positief of neutraal. Niemand vermeldt boze of teleurgestelde reacties te hebben gekregen. Wat wel regelmatig voorvalt, is dat mensen bezorgd zijn over de continuïteit van de dienstverlening. Eén derde van de zelfstandigen geeft aan dat klanten in die zin reageerden. Van wie met personeel werkt, krijgt één derde dit soort reacties van medewerkers. Van leveranciers vermeldt maar één op de tien zelfstandigen dat ze bezorgd reageerden. Net als bij werkneemsters zijn onaangename houdingen tijdens de zwangerschap eerder uitzonderlijk, al komen ze wel voor.

Wordt er doorgevraagd naar het welzijn van de zwangere zelfstandige ondernemers, blijken negatieve reacties en houdingen toch wel een behoorlijke impact te hebben. Bijna één op de vier bleef af en toe afwezig van het werk. Bijna de helft had af en toe tot vaak minder zin om te werken en meer dan de helft kampte soms of regelmatig met gezondheidsproblemen. Eén op de zes voelde zich soms uitgesloten en eenzaam. Vier op de tien konden hun werk er niet altijd meer goed door doen. Rond welzijn op het werk bestaat er geen wetgeving voor zelfstandigen. Het gaat ook in tegen de idee dat zelfstandigen hun boontjes zelf moeten doppen. Vanuit het perspectief van de gendergelijkheid moet dit gezien worden als zaken die het zelfstandige statuut heel wat onaantrekkelijker maken.

Tenslotte blijkt uit de antwoorden op de open vragen dat heel wat zelfstandige vrouwen zich niet vergelijken met niet-zwangere zelfstandige vrouwen en mannen, maar met andere moeders. Op die manier wordt de ongelijkheid als erg onrechtvaardig ervaren. Het gaat dan om het verschil in de duur van het verlof, de vergoeding, het al dan niet erkennen van risico's voor de gezondheid van moeder en kind, en het ontbreken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof of borstvoedingsverlof op te nemen. Die ongelijkheid lijkt het sterkst te worden ervaren door vrouwen die een deeltijdse baan combineren met een zelfstandige activiteit in bijberoep en door vrouwen die naast collega's in een ander statuut werken. Het lijkt er verder op dat de gevolgen van een zwangerschap maar goed ondervangen worden als de zelfstandige in een samenwerkingsverband kan werken, of met voldoende personeel.

Hoofdstuk 8.

Het omgaan met discriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling

8.1 Subjectieve meting van problemen

Aan alle respondenten werd gevraagd hoe ze omgingen met eventuele problemen tijdens sollicitaties, of op het werk. De helft van de respondenten gaf aan dat ze geen problemen hadden, zelfs als dat volgens de criteria in het onderzoek wel zo was.

Tabel 72. Zelf aangeven geen problemen ondervonden te hebben bij het solliciteren of in de context van het werk (in procenten) (N=930)

	Totaal	Nederlands-taligen	Frans-taligen
Werkneemster (N=710)	51,8	54,1	47,3
Zelfstandige* (N=73)	32,9	47,2	18,9
Andere (student, inactief, huisvrouw, ...) (N=147)	38,8	37,0	39,6
Totaal* (N=930)	48,3	52,3	42,4

Franstaligen geven significant minder vaak aan dat ze geen problemen hebben. Dat verschil is vooral groot bij zelfstandigen. Bij Franstalige zelfstandigen daalt het aandeel dat aangeeft geen problemen te hebben tot minder dan één op de vijf.

Er bestaat een erg sterk verband tussen subjectief ervaren problemen en de objectief gedefinieerde vormen van directe discriminatie, namelijk ontslag, benadeling op financieel en carrièrevlak en negatievere evaluaties. Iemand die direct gediscrimineerd wordt omwille van haar zwangerschap, ziet dat als een probleem. Die band is een heel stuk minder uitgesproken, als het om indirecte discriminatie gaat. Het is te zeggen, schending van het recht op moederschapsrust en moeten werken in onaangepaste werkomstandigheden worden in even sterke mate subjectief ervaren als problematisch. Er is echter geen verband tussen het ontbreken van risicoanalyses of de schending van het recht op borstvoedingspauzes met subjectief ervaren problemen. Vrouwen blijken hun rechten op dit vlak niet te kennen. Voor spanningen op het werk kan er opnieuw een sterk verband met het ervaren van problemen worden vastgesteld.

Bij zelfstandigen blijkt het ontbreken van een ongunstig effect op de zaak dikwijls samen te gaan met de ervaring geen problemen te hebben gehad.

8.2 Advies inwinnen en ondersteuning vinden

Van de vrouwen die ingingen op de vraag hoe ze omgingen met eventuele problemen, zochten de meesten steun in de eigen omgeving. Collega's komen op de tweede plaats. Zes vrouwen namen contact op met hun vakbond. Eén respondent diende klacht in bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Van alle vrouwen die aangaven dat ze problemen hadden ervaren, kende 53,0%

het Instituut. Bij de Nederlandstaligen lag dat percentage een stuk hoger, namelijk 60,9% in vergelijking met 41,1% van de Franstaligen. In vergelijking met de eerste studie ligt dat aandeel ook een stuk hoger. In 2008 kende maar 36,1% het Instituut, met 42,3% bij Nederlandstaligen en 29,1% bij Franstaligen.

8.3 Kennis van de rechten van zwangere vrouwen

Slechts 24,3% van de werknemers in de onderzoeksgroep die aan het werk bleven tijdens hun zwangerschap, voelde zich door haar werkgever voldoende geïnformeerd over haar rechten als zwangere werknemer. Franstaligen hebben significant minder vaak dat gevoel, met slechts 17,5% tegenover 28,9% van de Nederlandstalige werknemers ($X^2=15,911$; $df=1$; $p=0,000$). Daar staat tegenover dat zelfstandigen dikwijls juist heel goed op de hoogte zijn van hun rechten.

Aan alle vrouwen werden een aantal stellingen voorgelegd met de vraag of ze op de hoogte waren van deze regelgeving voor het beschermen van zwangere vrouwen en werknemers.

Tabel 73. Kennis van de beschermende regelgeving (in procenten) (N=930)

Wist u dat in België:	Totaal	Nederlands- taligen	Frans- taligen
een ongunstige behandeling omwille van zwangerschap of moederschap gelijkgesteld wordt aan discriminatie op basis van geslacht	58,6	59,0	58,1
een zwangere werkneemster niet ontslagen mag worden omwille van redenen die te maken hebben met haar zwangerschap*	92,6	96,9	86,2
een werkneemster die moeder geworden is, moet kunnen terugkeren naar haar oude functie of naar een andere gelijkwaardige functie*	79,7	77,2	83,3
een zwangere werkneemster evenveel kans moet maken op promotie als haar niet-zwangere collega	76,0	74,7	78,0
de werkgever erover moet waken dat de gezondheid en veiligheid van zwangere werkneemsters en hun baby niet in gevaar komen	88,2	86,8	90,2
een zwangere werkneemster tijdens de werkuren zwangerschapsonderzoeken mag laten uitvoeren die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden, op voorwaarde dat ze haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte heeft gebracht*	65,5	62,2	70,3
om beschermd te zijn tegen ontslag een zwangere werkneemster haar werkgever op de hoogte moet brengen van haar zwangerschap*	80,9	91,7	65,0
een werkgever op een sollicitatiegesprek niet mag vragen of een kandidate zwanger is of wenst te worden in de toekomst	58,3	59,0	57,3
een kandidate mag liegen op een sollicitatiegesprek indien een werkgever toch vraagt of ze zwanger is of wenst te worden in de toekomst	28,3	26,0	31,6
een werkgever een werkneemster die een vruchtbaarheidsbehandeling (IVF) volgt, niet ongunstig mag behandelen, op voorwaarde dat ze haar werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht	41,8	43,0	40,1

Niet alle beschermde regelgeving is even goed gekend. Het best gekend is het feit dat werkneemsters niet ontslagen mogen worden omwille van hun zwangerschap (92,6%) en dat de werkgever moet instaan voor de gezondheid en de veiligheid van zwangere werkneemsters en hun kind (88,2%). Minder gekend is dat een werkgever tijdens een sollicitatiegesprek niet mag informeren naar een zwangerschap of kindwens (58,3%) en nog veel minder dat de kandidate in feite het recht heeft om hierover te liegen, als er tijdens een sollicitatie toch naar gepolst wordt (28,3%). Maar een goede helft (58,6%) van de respondenten weet dat zwangere vrouwen expliciet beschermd worden door de antidiscriminatiewetgeving op grond van geslacht.

Nederlandstalige respondenten zijn significant vaker dan Franstalige op de hoogte dat zwangere werkneemsters niet ontslagen mogen worden omwille van een zwangerschap ($X^2=37,498$; $df=1$; $p=0,000$); en dat de werkgever op de hoogte dient te zijn van de zwangerschap om van bescherming tegen ontslag te kunnen genieten ($X^2=103,222$; $df=1$; $p=0,000$). Franstaligen weten dan weer significant beter dat vrouwen bij terugkeer uit moederschapsrust moeten kunnen terugkeren naar

dezelfde of een gelijkwaardige functie ($X^2=5,108$; $df=1$; $p=0,024$) en dat zwangerschapsonderzoeken die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden tijdens de werkuren mogen worden uitgevoerd ($X^2=6,484$; $df=1$; $p=0,011$).

Samenvatting

Werk zoeken met een buikje

1. De helft van de zwangere vrouwen die eigenlijk werk zoeken, solliciteert niet. Eén op de drie van hen denkt dat dat toch zinloos zou zijn.
2. Eén op de drie van de zwangere sollicitanten voelde zich omwille van haar zwangerschap minder gunstig behandeld, of zelfs kansloos, tijdens de meest recente sollicitatieprocedure.
3. Meer dan één op de vier zegt de indruk te hebben dat de zwangerschap geen enkele rol speelde tijdens de sollicitatieprocedure. Nederlandstaligen hebben vaker die indruk dan Franstaligen.
4. Eén op de vijf sollicitanten vermeldt in een sollicitatiebrief of -mail altijd dat ze zwanger is, twee derde doet dat juist nooit.
5. Hoewel werkgevers tijdens een sollicitatieprocedure niet mogen vragen naar een zwangerschap of kinderwens, gebeurt dat soms wel.
6. Een derde van de zwangere sollicitanten vindt toch een nieuwe betrekking. Opleidingsniveau is hierbij een belangrijke factor. Geen enkele laagopgeleide zwangere vrouw vond werk.

Zwanger? Buiten!

7. 6% van de werknemers in de onderzoeksgroep werd ontslagen omwille van haar zwangerschap of nam zelf ontslag omwille van de slechte behandeling, de verslechterde werkrelaties, of op aandringen van de chef naar aanleiding van haar zwangerschap. Dit komt neer op één op de zeventien zwangere werknemers.
8. Bij arbeidsters stijgt dat aandeel tot één op de vier (24%).
9. Voor iedere werknemer die ontslagen werd naar aanleiding van haar zwangerschap, waren er drie die zelf opstapten, onder druk, of omdat ze slecht behandeld werden.
10. 3% werd bedreigd met ontslag.
11. Eén op de vier overwoog ontslag te nemen tijdens haar zwangerschap, moederschapsrust, of na de terugkeer.
12. Voor 15% van de vrouwen die ontslag overwogen tijdens hun zwangerschap of moederschapsrust, waren de verslechterde relaties met de chef, de druk om zelf ontslag te nemen of de collega's de belangrijkste reden.
13. Voor 40% van de vrouwen die ontslag overwogen tijdens hun zwangerschap of moederschapsrust, was een betere combinatie tussen arbeid en privéleven de belangrijkste reden.
14. Voor 29% van de vrouwen die effectief ontslag namen tijdens hun zwangerschap of moederschapsrust, was dat de hoofdreden.

Moederschap = omgekeerd carrière maken

15. 12% van de werknemers ondervindt benadeling op financieel of carrièrevlak naar aanleiding van haar zwangerschap.
16. 4% liep een beloofde promotie mis, 5% een (deel van een) loonsverhoging.
17. Werknemers die in een precair statuut werken, zijn extra kwetsbaar. Bij 23% van hen werd de arbeidsovereenkomst niet verlengd of omgezet in een vast contract, terwijl dat wel beloofd was, of gebruikelijk in de onderneming. Dit komt vier keer vaker voor in de Nederlandstalige onderzoeksgroep (36%) dan bij de Franstaligen (9%).
18. 10% van de werknemers in de onderzoeksgroep wordt naar aanleiding van haar zwangerschap negatiever geëvalueerd dan voorheen.
19. Een zwangerschap wordt soms geïnterpreteerd als een indicatie van een verminderde motivatie. Vrouwen geven vooral aan dat ze de indruk hebben dat hun chef hen ziet als minder ambitieus na hun zwangerschap.

Tillen en bacillen...

20. 10% van de werknemers in de onderzoeksgroep moest onmiddellijk stoppen met werken en nog eens 22% kreeg aangepaste werkomstandigheden. Voor één op de drie doen risicoanalyses blijkbare wat ze moeten doen.
21. Meer dan de helft van de vrouwen geeft aan dat er geen risicoanalyse werd opgemaakt.
22. Heel wat vrouwen maken zich zorgen over de risico's van de job voor de foetus en zichzelf. 46% van de werknemers oordeelt zelf dat er een risico bestaat voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby in hun job.
23. Eén derde van de werknemers werd hierover geïnformeerd door haar werkgever; terwijl twee derde zichzelf hierover informeerde.
24. Vaak blijkt de indruk te bestaan dat de wetgeving willekeurig wordt toegepast en dat er grote verschillen bestaan tussen werkgevers en statuten.
25. 3% van de werknemers moest in onaangepaste arbeidsomstandigheden werken.
26. Vooral de gezondheidszorg blijkt een probleemsector te zijn voor zwangere werknemers, als ze niet onmiddellijk moeten stoppen met werken.
27. Uit de getuigenissen blijkt dat een grote werkdruk een belangrijk risico is dat vaak onderschat wordt. Dit komt in uiteenlopende sectoren voor.

Moederschapsrust als een extra vakantie

28. Bij bijna één op de vijf werknemers wordt het recht op moederschapsrust niet gerespecteerd. Gewoonlijk gaat het over discussies rond de periode van moederschapsrust.
29. 8% moet van thuis uit taken afwerken. 3% moet naar het werk komen tijdens de moederschapsrust.
30. Bij leidinggevenden wordt de moederschapsrust het vaakst niet gerespecteerd.

Borstvoeding verzoenen met werken

31. Borstvoeding geven, of melk afkolven op het werk is niet altijd evident. Er blijken ook hier grote verschillen te bestaan naar taalgroep.
32. 36% gaf nog borstvoeding terwijl ze terug aan het werk was; 32% bij de Nederlandstaligen en 45% bij de Franstaligen.
33. Maar 44% van de vrouwen die nog borstvoeding gaven toen ze terug aan het werk gingen, gaf borstvoeding of kolfde melk af tijdens de werkuren. Franstalige vrouwen deden dit significant vaker (51%) dan Nederlandstalige respondenten (39%).
34. 11% maakt geen gebruik van borstvoedingspauzes; 9% bij de Nederlandstaligen en 14% bij de Franstaligen.
35. Bij 6% van de vrouwen die borstvoeding gaven op het werk, of melk afkoldden, werden de arbeidsomstandigheden aangepast omwille van gezondheidsrisico's.
36. Borstvoeding ligt vrouwen na aan het hart. In de open vraag over arbeidsomstandigheden ging 15% van de antwoorden over borstvoeding, in de antwoorden op de open vraag aan het einde van de vragenlijst nog eens 10%.
37. Er is vaak weinig begrip voor borstvoeding op het werk en aangepaste ruimtes of tijd voor een pauze ontbreken ook vaak.

'De dikke koe is weer daar'

38. De meerderheid kreeg positieve en enthousiaste reacties van collega's op de zwangerschap, terwijl slechts enkelen boze of teleurgestelde reacties kregen.
39. Eén op de zes heeft de indruk dat collega's ongerust zijn over de manier waarop de afwezigheid zal opgevangen worden. Eén op de vier heeft die indruk van de direct leidinggevende.
40. 57% van de respondenten ervaarde collega's als behulpzaam en geïnteresseerd, terwijl 47% steun van hen kreeg.
41. Globaal genomen worden zwangere werkneemsters eerder goed dan slecht behandeld, zowel door collega's als door de directe chef. 81% van de werkneemsters is dan ook tevreden of zeer tevreden over de manier waarop ze op het werk werd behandeld tijdens haar zwangerschap en moederschapsrust door collega's. De tevredenheid over de collega's is iets groter dan die over de leidinggevende, daarover is 67% tevreden.
42. 10% is ontevreden of zeer ontevreden over de manier waarop ze behandeld werd door collega's. Dit cijfer verdubbelt bijna (19%) als het over de directe chef gaat.
43. In de getuigenissen komen soms schrijnende verhalen naar boven van regelrechte pesterijen naar aanleiding van een zwangerschap. Het blijven uitzonderingen, maar ieder geval is er één te veel.

Zwangerschapsvriendelijke en zwangerschapsonvriendelijke werkomgevingen

44. De concrete werkomgeving speelt een grote rol in de kans op zwangerschapsdiscriminatie.

45. Vakbonds aanwezigheid in de onderneming blijkt een belangrijke beschermende factor te zijn tegen zwangerschapsdiscriminatie. Dat speelt een veel grotere rol dan het persoonlijk lidmaatschap van de zwangere werkneemster.
46. Werken in een overwegend vrouwelijke sector verkleint de kans op discriminatie met ongeveer de helft.
47. Bij een vrouwelijke chef is de kans op ontslag omwille van zwangerschap meer dan twee maal kleiner dan bij een mannelijke chef.
48. Grotere ondernemingen zijn gemiddeld zwangerschapsvriendelijkere werkomgevingen dan kleine.
49. In de publieke sector worden minder problemen gesignaleerd dan in de privésector.
50. Specifieke sectoren blijken specifieke problemen te hebben. In de gezondheidszorg zijn de risicoanalyses het meest in orde, nochtans zijn de arbeidsomstandigheden vaak niet aangepast. Verder zijn er vaker spanningen met collega's en is er meer discussie over moederschapsrust.
51. Benadeling op financieel en carrièrevlak komt het vaakst voor in de industrie, landbouw en visserij, waar één werkneemster op de vier hiermee geconfronteerd wordt, en het minst vaak in het onderwijs, maar zelfs daar gaat het nog om één op de twintig.
52. De concrete arbeidsorganisatie heeft een belangrijke impact. Wanneer een werkneemster gewoon is telewerk te verrichten, wordt er gemakkelijker verwacht dat ze ook tijdens haar moederschapsrust thuis beschikbaar is voor het werk. Wanneer er op onregelmatige uren moet worden gewerkt, brengt een zwangerschap makkelijker spanningen mee met de collega's.

Onmisbaar/misbaar zijn & zwanger worden

53. Zwangerschapsdiscriminatie, benadeling en onaangename behandeling komen zowel meer voor bij vrouwen die onmisbaar zijn op hun job, als bij vrouwen die net makkelijk te vervangen zijn.
54. Hoger bedienden en kaderleden lopen twee maal vaker een promotie, loonsverhoging of kans op een opleiding of contractverlening mis als anderen. Eén op de vijf van hen wordt hiermee geconfronteerd. Hun recht op moederschapsrust wordt twee maal vaker geschonden dan bij bedienden en drie maal vaker dan bij arbeidsters. Meer dan twee op de vijf blijven beschikbaar tijdens hun moederschapsrust, werken taken af, komen effectief naar het werk, of kunnen de verlofperiode niet plannen zoals ze zelf willen. Voor zeven op de tien van hen wordt er geen risicoanalyse gemaakt.
55. Arbeidsters worden meer dan vier keer vaker ontslagen dan bedienden en meer dan drie keer vaker dan hogere bedienden of kaderleden.
56. Bij vrouwen in precaire statuten wordt het contract heel vaak niet verlengd of omgezet naar een vast contract omwille van de zwangerschap, terwijl dat wel vooropgesteld was. 40% van de vrouwen die in interim werkten, en 27% van de vrouwen met een tijdelijk contract werden geconfronteerd met benadeling op financieel en carrièrevlak omwille van de zwangerschap.

57. Bij vrouwen met een tijdelijk contract zijn er bijna twee maal vaker discussies over de periode van de moederschapsrust en bijna drie maal meer negatievere evaluaties naar aanleiding van de zwangerschap.

Zwangerschap in combinatie met 'andere gebreken'

58. De kans op benadeling, ongelijke en onaangename behandeling naar aanleiding van een zwangerschap wordt versterkt in combinatie met een aantal kenmerken die als 'gebreken' van een werknemer kunnen worden beschouwd.
59. Meer dan vier op de tien (44%) van de zwangere werkneemsters die jonger zijn dan 25 jaar worden geconfronteerd met negatievere evaluaties.
60. 21% van de werkneemsters met een niet-Belgische nationaliteit wordt plots geconfronteerd met negatievere evaluaties als ze zwanger zijn. Hun recht op moederschapsrust wordt ook significant vaker geschonden.
61. Werkneemsters met een handicap, fysieke beperking of ziekte die zwanger worden, hebben vier maal meer kans op ontslag (19%) of het plots veel negatiever geëvalueerd worden dan voorheen (39%) en drie maal meer kans op spanningen met hun overste (42%) in vergelijking met gezonde, zwangere werkneemsters.
62. Vrouwen die een moeilijke zwangerschap doormaken en daar veel gezondheidsproblemen van ondervinden hebben significant meer kans op ontslag (22%), carrièrebenadeling (31%), negatievere evaluaties (30%), schending van het recht op moederschapsrust (47%), spanningen met collega's of ondergeschikten (27%), of met de directe chef (27%) en onaangepaste arbeidsomstandigheden (29%). In vergelijking met vrouwen bij wie de zwangerschap probleemloos verloopt, liggen die cijfers twee tot zes maal hoger.

Discriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling

63. 22% van de zwangere werkneemsters in de studie ondervindt directe discriminatie. Ze worden omwille van hun zwangerschap ontslagen, onder druk gezet om ontslag te nemen, weggepest, benadeeld op financieel of carrièrevlak, of ondervinden plots dat hun prestaties veel negatiever worden geëvalueerd.
64. 69% van de zwangere werkneemsters ondervindt indirecte discriminatie. Dat wil zeggen dat de beschermende wetgeving niet wordt toegepast. Risicoanalyses worden niet gemaakt, het recht op moederschapsrust of borstvoedingspauzes wordt geschonden, of de arbeidsomstandigheden zijn onaangepast voor een zwangere vrouw.
65. 21% van de zwangere werkneemsters wordt geconfronteerd met spanningen op het werk naar aanleiding van haar zwangerschap.
66. 75% van de werkneemsters in de onderzoeksgroep ondervond minstens één van de verschillende vormen van discriminatie, benadeling, ongelijke en onaangename behandeling.
67. Als de niet-gemaakte risicoanalyses buiten beschouwing worden gelaten, ondervindt nog 48% van de zwangere werkneemsters één van deze vormen.

- 68. 52% van de werknemers geeft zelf aan geen problemen te hebben ondervonden. Bij zelfstandigen is dat maar 33%. Bij Franstalige zelfstandigen daalt dat verder tot 19%.
- 69. Meer dan 90% van de vrouwen in de onderzoeksgroep weet dat je in België een vrouw niet mag ontslaan omwille van haar zwangerschap.
- 70. Maar een goede helft (59%) van de respondenten weet dat zwangere vrouwen expliciet beschermd worden door de antidiscriminatiewetgeving op grond van geslacht.

Eigen baas

- 71. Eén op de drie zelfstandige vrouwen geeft aan dat haar zwangerschap een ongunstig tot zeer ongunstig effect heeft gehad op haar zaak.
- 72. Hoewel de meerderheid aangeeft dat er geen effect was, werkte bijna de helft (46%) van de zelfstandigen in het onderzoek acht tot twaalf maanden na de geboorte van haar kind minder dan vóór hun zwangerschap. Gemiddeld bedroeg die vermindering meer dan 10 uur per week.
- 73. De vrouwen in het onderzoek namen veel meer verlof op dan de vijf weken waar ze recht op hadden (volgens de oude regeling). De twaalf weken van de nieuwe regeling sluiten veel beter aan bij wat er in de praktijk gebeurt. In feite namen veel zelfstandigen onbetaalde zorgtijd om bij hun kind te zijn en te herstellen van de bevalling.
- 74. Franstaligen blijven gemiddeld bijna 14 weken thuis na de geboorte van hun kind. Nederlandstalige zelfstandigen bijna 9.
- 75. Bijna alle vrouwen in de studie vroegen de gratis dienstencheques aan.
- 76. Slechts één op acht zou een ondersteuning van de professionele activiteiten verwelkomen. Twee derde houdt het op ondersteuning van huishoudelijk werk. Eén op de vijf zou opvang en ondersteuning voor de zorg voor kinderen willen.
- 77. Reacties van klanten, cliënten, leveranciers en medewerkers zijn over het algemeen positief of neutraal. Niemand vermeldt boze of teleurgestelde reacties te hebben gekregen. Wat wel regelmatig voorvalt, is dat mensen bezorgd zijn over de continuïteit van de dienstverlening. Eén derde van de zelfstandigen geeft aan dat klanten in die zin reageerden. Van wie met personeel werkt, krijgt één derde dit soort reacties van medewerkers. Van leveranciers vermeldt maar één op de tien zelfstandigen dat ze bezorgd reageerden. Net als bij werknemers zijn onaangename houdingen tijdens de zwangerschap eerder uitzonderlijk, al komen ze wel voor.
- 78. Wordt er doorgevraagd naar het welzijn van de zwangere zelfstandige ondernemers, blijken negatieve reacties en houdingen toch wel een behoorlijke impact te hebben. Bijna één op de vier bleef af en toe afwezig van het werk. Bijna de helft had af en toe tot vaak minder zin om te werken en meer dan de helft kampte soms of regelmatig met gezondheidsproblemen. Eén op de zes voelde zich soms uitgesloten en eenzaam. Vier op tien konden hun werk er niet altijd meer goed door doen.
- 79. Het verschil in rechten tussen zelfstandigen en werknemers wordt door heel wat vrouwen als onrechtvaardig ervaren. Het gaat dan om het verschil in de duur van het verlof, de vergoeding, het al dan niet erkennen van risico's voor de gezondheid van moeder en kind, en het ontbreken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof of borstvoedingsverlof op te nemen.

80. Verschillende respondenten wijzen erop dat zelfstandigen de impact van hun zwangerschap op hun zaak volledig zelf moeten opvangen. Een kind krijgen staat met andere woorden gelijk met zwaar teren op de reserves.
81. Het lijkt er verder op dat de gevolgen van zwangerschap maar goed opgevangen worden als de zelfstandige in een samenwerkingsverband kan werken, of met voldoende personeel.

Conclusie

België heeft een goede beschermende wetgeving voor zwangere vrouwen in het algemeen en zwangere werkneemsters in het bijzonder. Nochtans blijkt een zwangerschap regelmatig een kwetsbare periode in de carrière van een vrouw. Werk zoeken is dan niet evident, een eigen zaak draaiende houden is een grote uitdaging en je rechten als werkneemster doen gelden lukt niet voor iedereen.

Een praktisch probleem

In een werkomgeving brengt een zwangerschap vaak een reeks praktische problemen met zich mee. De knelpunten hangen dikwijls samen met de specifieke kenmerken van de tewerkstellingssector en de job. Als een afwezigheid om wat voor reden dan ook, moeilijk op te vangen is, is een zwangerschap eigenlijk slecht nieuws. Soms wordt er geen vervanging voorzien, bijvoorbeeld omwille van de onderfinanciering van een sector, de moeilijkheidsgraad van de job in kwestie, of een krapte op de arbeidsmarkt voor dat bepaalde profiel. Concreet betekent een zwangerschap dan een hele reorganisatie en een verhoging van de werkdruk voor collega's, medewerkers of voor de zwangere zelf. Voor zelfstandigen is het al helemaal niet evident om zichzelf te vervangen voor de duur van de moederschapsrust. Bovendien brengt een zwangerschap voor sommigen van hen op zich een (aanzienlijk) inkomensverlies met zich mee. Een vervanger aanstellen zou dat lang niet altijd compenseren. Een deel van de problemen die kunnen worden vastgesteld, hangen samen met de praktische kant van het 'organiseren' van een zwangerschap in een werkcontext. Hoe beter dit algemeen geregeld is, hoe vlotter een individuele zwangerschap verloopt.

Zwanger en werken: welke impliciete moraal?

Wie zwanger is, brengt bij wijze van spreken haar privéleven mee naar het werk. Uit de verzuchtingen die geformuleerd werden bij de open vragen blijkt dat een zwangerschap door sommige werkgevers en collega's bijna als een vorm van schuldig verzuim wordt beschouwd. Je bent immers voor een vrij lange periode minder en zelfs helemaal niet beschikbaar voor het werk. Van de werkneemster in kwestie lijkt soms verwacht te worden dat ze ervoor zorgt dat de zwangerschap geen enkele impact heeft op het werk. Soms gaat dat zelfs zover dat ze niet vervangen wordt en het werk vóór en na haar moederschapsrust zelf dient in te halen, extra taken krijgt om het 'goed' te maken, of moet komen werken tijdens haar moederschapsrust. Doet ze dit niet, dan is ze een 'profiteur'. Als een werkneemster snel zwanger wordt, nadat ze ergens begint te werken, vertaalt zich dat gemakkelijk in een negatievere evaluatie en spanningen op het werk.

Veel vrouwen zijn zelf ook doordrongen van deze impliciete moraal en ze voelen zich schuldig ten opzichte van hun werkgever of collega's over hun zwangerschap, vinden het normaal dat ze zelf zoveel mogelijk het ongemak moeten compenseren, of zijn extra dankbaar als ze niet slecht worden behandeld. Zelfs als hun rechten geschonden worden, omschrijven vrouwen dat niet altijd als een probleem. Dat betekent dat ze hun rechten niet kennen, of zich er niet volledig mee identificeren.

Wat soms lijkt te ontbreken, is een stuk ethiek rond zwangerschap. Gezinsuitbreiding is een privégebeuren, maar de zorg voor een nieuwe generatie is in een samenleving een collectieve opdracht.

Dat sluit overigens naadloos aan bij de combinatie tussen arbeid en gezin. Onmiddellijk volgend op de zwangerschap is er de uitdaging van de zorg voor een klein kind, al dan niet met borstvoeding. Verschillende vrouwen geven aan hoe moeilijk de combinatie van de zorg voor een kleine baby met een beroepsactiviteit is. De niet-combineerbaarheid is overigens voor sommigen een reden om zelf ontslag te nemen op een job. Vanuit de optiek van gelijke kansen voor vrouwen en mannen is dat geen goede zaak. Het gaat dan niet alleen om de verdeling van zorg tussen de ouders van een kind, maar ook breder, over de plaats die zorgarbeid krijgt in een samenleving.

Discriminatie met een grote en een kleine 'D'

Een meting doen van discriminatie is helemaal niet zo voor de hand liggend. Zoals aangegeven heeft het werken met een enquête bij onlangs bevallen moeders voor- en nadelen. Via een uitgebreide set vragen werd er gepolst naar concrete ervaringen op het werk of bij sollicitaties naar aanleiding van de zwangerschap. Volledigheidshalve werd in het rapport de omschrijving 'discriminatie, benadeling, ongelijke of onaangename behandeling' gebruikt, maar waar ligt in de praktijk de grens?

Als de rechtspraak het criterium zou zijn, zou van iedere vrouw het individuele verhaal in detail onderzocht moeten worden en zouden daar ook de ervaringen van anderen naast gelegd moeten worden. Voor een meting van het fenomeen 'zwangerschapsdiscriminatie' in de Belgische samenleving is deze aanpak echter een goede benadering van de realiteit. Er zit weliswaar een zekere marge op. Vrouwen kunnen bijvoorbeeld reacties toeschrijven aan hun zwangerschap, terwijl er andere factoren spelen, maar – en dat is minstens zo waarschijnlijk – ze kunnen ook zaken onderschatten. Het blijkt immers dat ze niet altijd goed op de hoogte zijn van hun rechten en de schending daarvan niet altijd als problematisch ervaren.

Er is dus geopteerd om zo veel mogelijk te vragen naar objectieve elementen, maar met telkens een stuk subjectieve interpretatie. Voor de drie aspecten die onderzocht zijn, namelijk directe discriminatie, het niet naleven van de beschermende wetgeving en pesterijen op het werk kon zo een vrij goed beeld gecreëerd worden. Pesterijen zijn wellicht het moeilijkst te bevragen via een enquête. Hier waren de antwoorden op de open vragen verhelderend. Voor de analyse werd er gewerkt met de eenvoudige indicator van 'spanningen op het werk' met collega's of ondergeschikten, of met de directe chef. Het bestaan van spanningen op het werk naar aanleiding van een zwangerschap is relevant op zich. Het zou evenwel niet correct zijn om dit steeds te omschrijven als 'pesterijen', daarom werd er geopteerd voor de meer neutrale benaming 'onaangename behandeling'.

Voor zelfstandigen was deze aanpak niet zo eenvoudig te vertalen. Een markant en enigszins onverwacht resultaat van de studie was de vaststelling dat heel wat zelfstandige vrouwen aangeven dat ze zich gediscrimineerd voelen ten opzichte van werknemers, van wie de rechten en die van hun ongeboren kinderen of zuigelingen, veel beter beschermd worden.

Seksisme en zwangerschap: intersectionaliteit met handicap en gezondheid

Zwangerschapsdiscriminatie kan als een vorm van seksisme beschouwd worden. Blijkbaar is zwanger zijn niet de norm. Je bent niet langer 'one of the guys'. Als dat dan verzaamd wordt door andere kenmerken die aanleiding geven tot uitsluiting, versterkt dat dikwijls de reacties. Wie een moeilijke zwangerschap heeft, of een fysieke beperking, wordt veel vaker geconfronteerd met verschillende vormen van benadeling. Een vreemde nationaliteit hebben, helpt ook al niet.

Seksisme lijkt zich ook harder te doen voelen voor wie in een overwegend mannelijke omgeving werkt, voor leidinggevend en voor arbeidsters. Wie onmisbaar is op het werk, of juist makkelijk vervangbaar, wordt best niet zwanger. Dat lijkt een voor de hand liggende conclusie van de studie. Zowel leidinggevend, hogere kaderleden en directie, als arbeidsters, deeltijders en laagopgeleiden worden gemakkelijker geconfronteerd met zwangerschapsdiscriminatie, zij het met verschillende vormen. Arbeidsters, tijdelijke werknemers en uitzendkrachten zien zichzelf regelmatig definitief vervangen. Van hogere kaderleden en directie wordt verwacht dat ze gewoon doorwerken, terwijl ze voor promoties en loonsverhogingen worden overgeslagen.

En verder: zwanger aan het werk zijn, is ook...

Heel wat vrouwen bedankten voor het onderzoek. Ze hadden het gevoel met hun problemen nergens gehoord te worden en hoopten dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen daar verandering in zou brengen.

“Ik zou wel graag hebben dat er meer gesproken wordt over ontslagen worden tijdens je zwangerschapsverlof...”

Moederschapsrust wordt terecht niet langer behandeld als een ziekteverlof, maar voor wie een zwangerschap of een bevalling veel gezondheidsproblemen met zich meebrengt, is de regeling niet altijd ideaal. Wie vroeger moet thuisblijven, omwille van problemen met de zwangerschap, moet achteraf ook vroeger aan het werk. De noden van moeder en kind zijn hier niet als uitgangspunt genomen.

“Ik wil erop wijzen dat het zwangerschapsverlof van vijftien weken kort is. Ik ben vier keer zwanger geweest, dat wil zeggen vier moederschapsverloven, met steeds andere zwangerschappen. Ik heb kortere verloven gehad doordat ik voor de geboorte op rust werd gezet en die weken dus verloren gingen na de bevalling. Ik denk niet dat het logisch is dat ons verlof wordt ingekort omdat we tijdens de zwangerschap op rust worden gezet om de gezondheid van de baby of moeder te beschermen.”

Sommige vrouwen lijken zwangerschapsdiscriminatie voor een stuk geïnternaliseerd te hebben. Zwanger op het werk zijn, levert schuldgevoelens op. Ze zijn bang om het aan de werkgever te zeggen en dat houdt hen misschien wel tegen om zwanger te worden. Hoeveel baby's worden er jaarlijks niet geboren, omdat een goede combinatie tussen arbeid en gezinsverantwoordelijkheid niet voor de hand ligt? Of omdat de vrees bestaat je baan te verliezen?

“Hartelijk dank voor uw interessante aanpak. Jammer dat er geen vraag werd gesteld over de gevoelens van vrouwen als ze tegen hun werkgever zeggen dat ze zwanger zijn. Voor zover ik weet is dit een bijzonder beangstigend moment omdat de reactie van de werkgever moeilijk te voorspellen is. Het lijkt mij ook relevant om vragen te stellen over wat er aan de conceptie voorafgaat (bv. heeft de werksituatie een invloed gehad op de beslissing om aan kinderen te beginnen?). Ik wens u nog veel succes.”

Een studie over zwangerschapsdiscriminatie richt zich vanzelfsprekend tot vrouwen, maar zodra het over de zorg voor een baby gaat, moet ook de vader erbij betrokken worden. Er bestaat nog altijd een sterke verwachting dat het de moeder is die de taak van het jongleren en combineren op zich neemt

en perfectioneert, of capituleert en deeltijds gaat werken. Ook dat is een stereotype die doorbroken moet worden.

“Worden dezelfde vragen gesteld aan mannen? Ik maak me ook grote zorgen over de toekomst. Mijn man en ik zijn allebei ingenieurs en we hebben veeleisende jobs die we graag doen. Op dit moment gaat het prima met de crèche, maar hoe gaan we dat doen als onze zoon naar school gaat? Gezien de uren en de duur van de vakantie zal één van ons deeltijds moeten gaan werken. Opnieuw heb ik de keuze tussen mijn zelfontplooiing in mijn werk en een slechte moeder zijn of een goede moeder zijn, maar dan ten koste van mijn carrière en mijn persoonlijke ontwikkeling. Het is onmogelijk of het wordt toch moeilijk aanvaard om de twee met elkaar te verzoenen. Ik denk dat ik een goede werkende moeder ben en ik denk dat dat een gezond voorbeeld is voor mijn zoon. Wel jammer dat ik er zo voor moet vechten.”

Beleidsaanbevelingen

De opzet van dit onderzoek was het meten van de omvang en de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie. Om dat te doen werd er in feite heel breed gepolst naar de ervaringen van vrouwen tijdens de zwangerschap en daarna. Dat er wel eens iets misloopt, is natuurlijk nog geen discriminatie. Het is ook belangrijk om te benadrukken dat het dikwijls goed gaat en dat vrouwen zaken die foutlopen niet altijd als problematisch ervaren. Dat neemt niet weg dat sommige vrouwen benadeeld worden, ongelijk of onaangenaam behandeld worden omwille van hun zwangerschap, en dat de beschermende wetgeving niet altijd goed wordt nageleefd. Het onderzoek brengt bepaalde knelpunten aan het licht die via een gericht beleid wellicht opgevangen kunnen worden.

1. De beschermende wetgeving meer bekend maken en beter doen naleven

Voor iedere zwangere vrouw die wordt ontslagen, worden er drie buitengepest. Dat is een onthutsende vaststelling. De wetgeving die zwangere en pas bevallen werkneemsters beschermt tegen ontslag is goed gekend, zowel bij werkneemsters als werkgevers. Kennelijk worden er achterpoortjes gezocht door de werkneemster in kwestie onder druk te zetten om zelf ontslag te nemen, of door haar zo slecht te behandelen dat ze zelf opstapt. Nochtans is een zwangere werkneemster ook in die gevallen beschermd door de wet. Zelfs wanneer een beloofde contractverlenging, of een omzetting van een tijdelijk contract naar een vast contract, niet doorging omwille van een zwangerschap, is de beschermende wetgeving van toepassing.

Hoewel zwangere werkneemsters en pas bevallen werkneemsters de bescherming tegen ontslag goed kennen, blijken ze zich niet bewust te zijn van de ruimere bescherming die de Welzijnswet hen biedt bij pesterijen omwille van zwangerschap of moederschap en de bescherming van de antidiscriminatiewetgeving wanneer deze pesterijen er uiteindelijk (al dan niet onder druk van de werkgever) toe leiden dat de werkneemsters zelf ontslag nemen.

Het Instituut brengt een brochure uit met tips voor zwangere of pas bevallen werkneemsters waarin hun rechten worden toegelicht. Daarin wordt aanbevolen dat zwangere werkneemsters die worden gepest of geïntimideerd zoveel mogelijk schriftelijk communiceren, zodat er voldoende bewijsmateriaal is. Zij doen er ook altijd goed aan zich te informeren bij de diensten die hen bescherming kunnen bieden, zoals de vakbond, het TWW, of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Ook wanneer zij een klacht indienen zijn zij beschermd tegen ontslag.

Ook in de juridische wereld is de draagwijdte van de beschermende wetgeving van zwangere werkneemsters niet altijd voldoende gekend. Voornamelijk onder impuls van het Europese Hof van Justitie blijkt dat de bescherming van zwangere werkneemsters niet enkel gericht is op ontslagen omwille van zwangerschap, maar ook op weigering tot aanwerving, misgelopen promotiekansen, etc.

Om op nationaal niveau een goede toepassing van de Europese beginselen ter bescherming van zwangere werkneemsters te promoten, beveelt het Instituut aan dat er wordt ingezet op de voortdurende vorming van de verschillende actoren in de juridische wereld.

2. Iedere job moet combineerbaar zijn met een baby

Een zijdelingse vaststelling in het onderzoek is dat zwangere werkneemsters die zelf ontslag nemen zonder druk van de werkgever of pesterijen op het werk, dat heel vaak doen omwille van de combinatieproblematiek. Ze zijn ervan overtuigd dat de job in kwestie onmogelijk te combineren valt met een baby. Vrouwen die ontslag overwogen hebben, twijfelen sterk aan die mogelijkheid, maar willen de praktijk eerst nog even afwachten. In feite is dit een mechanisme dat de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt alleen maar versterkt. Net dat onderscheid tussen sectoren waar overwegend vrouwen werken en sectoren waar overwegend mannen werken, is één van de grootste remmende factoren in de evolutie naar meer gendergelijkheid. In die zin moet ervoor gepleit worden om iedere job combineerbaar te maken met een baby. Een goede genderspreiding op de arbeidsmarkt vereist dat het oplossen van het combinatieconflict tussen enerzijds een job en anderzijds de veeleisende zorg voor een zuigeling of klein kind, niet wordt verbannen naar enkele 'vrouwvriendelijke' sectoren, maar overal ernstig wordt genomen.

3. Een vervanging voorzien voor afwezige personeelsleden

Een derde aanbeveling richt zich tot werkgevers. Zelfs in kleine ondernemingen zou een werkgever zich niet mogen laten verrassen door de tijdelijke afwezigheid van een medewerker in moederschapsrust. En deze aanbeveling kan zonder meer uitgebreid worden tot werknemers in ziekteverlof, of in andere verlofstelsels, zoals ouderschapsverlof of tijdskrediet. Het gaat dan uiteraard zowel om mannen als om vrouwen. Het is voor de arbeidsorganisatie een goede zaak als de tijdelijke vervangingen van de verschillende functies binnen het bedrijf in feite op punt staat, als daar al een aanpak, of een vast systeem voor ontwikkeld is. Een goede arbeidsorganisatie komt het welzijn van de medewerkers alleen maar ten goede, zowel dat van de zwangere medewerkster als dat van haar collega's en hiërarchisch overste. Een groot deel van de spanningen kunnen op die manier vermeden worden. Een dergelijke aanpak vergemakkelijkt bovendien de combinatie tussen arbeid en gezinsleven. Het is een open deur intrappen, maar dit versterkt de band van werknemers met hun werkgever alleen maar.

Werkgeversorganisaties zouden een platform kunnen aanbieden voor zelfstandigen die op zoek zijn naar partners om een samenwerkingsverband mee af te sluiten, om op die manier elkaars beschikbaarheid voor klanten wederzijds te versterken.

4. De bescherming en de rechten van zelfstandigen uitbreiden

Het onderscheid tussen de verschillende statuten, namelijk werknemers, ambtenaren en zelfstandigen, is historisch gegroeid. Dat onderscheid beantwoordde op een bepaald moment in de geschiedenis aan een specifieke maatschappelijke context. Vanuit een optiek van gendergelijkheid, of zelfs van algemene rechtvaardigheid, is dat onderscheid soms nog moeilijk verdedigbaar. Zoals één moeder het stelde: in de praktijk worden de rechten van de kinderen van zelfstandige vrouwen geschonden, wanneer zij niet beschermd worden tegen gevaarlijke stoffen en die van werkneemsters wel. Het statuut van zelfstandige herbergt ook heel wat verschillende ladingen. Een zelfstandige kan niet langer automatisch gelijkgesteld worden met de archetypische bedrijfsleider die er warmpjes inzit. De vraag moet dus gesteld worden of bepaalde wettelijke beschermingen en rechten van zwangere werkneemsters niet moeten worden uitgebreid tot zwangere zelfstandigen. Het gaat dan zeker om de risicoanalyses, maar ook om de inkomensgaranties en zelfs bepaalde verlofstelsels.

Net zoals de verschillen in de kinderbijslag worden weggewerkt, kunnen ook die in de moederschapsrust opnieuw bekeken worden.

5. Een gericht beleid voeren voor laagopgeleide vrouwen

Uit het onderzoek blijkt nog maar eens hoe de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een sterke, gegenderde segregatie tussen hoger en lager opgeleiden. Hoogopgeleide vrouwen kunnen hoogzwanger solliciteren en de job nog binnenhalen. Laagopgeleiden blijken kansloos en hebben bovendien een veel grotere kans om ontslagen te worden. Ze werken ook vaker in preciaire statuten en worden bij een zwangerschap gemakkelijker 'definitief vervangen'. Het feit dat ze dikwijls veel makkelijker 'inwisselbaar' zijn dan gespecialiseerd personeel speelt hierin waarschijnlijk een rol. Dat neemt niet weg dat hun rechten vaker geschonden worden en dat er een gericht beleid nodig is om hen en werkgevers te sensibiliseren over hun rechten. Het Instituut kan in samenwerking met de vakbonden inzetten op sensibilisering bij deze groep en specifiek werken aan de kennis van hun rechten en de bereidheid om daadwerkelijk klacht in te dienen, wanneer zij het slachtoffer worden van discriminatie.

In de onderzoeksgroep zaten inactieve vrouwen die aangaven dat ze ontmoedigd waren door de manier waarop ze behandeld waren door vroegere werkgevers en op sollicitatiegesprekken. De veel lagere werkzaamheidsgraad van laagopgeleide vrouwen is voor een stuk ook hier het resultaat van. Vrouwen krijgen de boodschap mee dat ze niet meer waardevol zijn voor de werkgever, of zelfs de arbeidsmarkt in haar geheel.

6. Risicoanalyses transparanter en gebruiksvriendelijker maken

De risicoanalyses vormen een wat aparte categorie in het onderzoek, omdat die een heel duidelijk wettelijk kader hebben. De noodzaak van een risicoanalyse hangt niet af van wat de vrouw in kwestie wil of nodig heeft, maar hangt samen met de kenmerken van de werkplek en de job.

Risicoanalyses zijn een mooi voorbeeld van beschermende wetgeving. Nochtans brengt het onderzoek een aantal knelpunten aan het licht. Zo wordt de wetgeving niet altijd nageleefd, of consequent toegepast. Zwangere zelfstandigen lopen dezelfde risico's zonder bescherming. Bepaalde risico's lijken ook onvoldoende gedekt, zoals bijvoorbeeld stress, of lang rechtstaan. Verder zijn de risicoanalyses onvoldoende gekend. Vrouwen ervaren het systeem ook regelmatig als onrechtvaardig, omdat het voor lotgenoten in gelijkaardige functies anders wordt toegepast.

Veel kan worden opgelost door de risicoanalyses transparanter en gebruiksvriendelijker te maken.

Wat er dus nodig is, is een levend instrument dat geactualiseerd en uitgebreid is volgens de recentste medische inzichten en dat praktisch bruikbaar is, waar ook kmo's en comités voor preventie en bescherming op het werk concreet mee aan de slag kunnen. Een toegankelijk instrument verhoogt ook de transparantie ervan voor zwangere werkneemsters en zelfstandigen die zich willen informeren. Tenslotte moeten deze vernieuwde instrumenten voldoende bekend gemaakt worden. Duidelijkheid rond rechten en plichten zal een goede en consequente naleving van de wet alleen maar ten goede komen.

7. Sensibiliseren rond borstvoedingspauzes en -verlof

Te weinig vrouwen en werkgevers zijn op de hoogte van de rechten en plichten rond borstvoedingspauzes en -verlof. Heel wat werkgevers blijken geen aangepaste ruimte te voorzien. Het daadwerkelijk nemen van borstvoedingspauzes, als één uur of twee halve uren per dag, blijkt in de praktijk dikwijls niet mogelijk gemaakt te worden. De sensibilisering rond rechten en opnieuw de bereidheid om klacht in te dienen als rechten geschonden worden is op dit vlak een nog grotendeels onontgonnen terrein.

8. Zwangerschapsdiscriminatie monitoren

Het is de tweede maal dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een enquête organiseert bij vrouwen die onlangs een kind kregen. Om het fenomeen over een langere periode te monitoren zou de ontwikkeling van een goede indicator op basis van administratieve gegevens zonder meer een goede zaak zijn.

Bijlage 1:

De vragenlijst

Welkom bij de online-vragenlijst van Vlerick Business School over zwangere vrouwen op het werk. Dit onderzoek gebeurt in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Op basis van dit onderzoek wilt het Instituut zwangere vrouwen, jonge moeders en hun werkgevers beter ondersteunen.

Door in te gaan op onze uitnodiging draagt u bij aan een beter begrip van de ervaringen van zwangere vrouwen of jonge moeders met werken of solliciteren. Ook indien u niet aan het werk bent, kunt u ons nuttige informatie verschaffen.

Op basis van het Rijksregister weten wij dat u een kind kreeg tussen 1 januari en 31 maart 2016, is dat niet correct, of werd u moeder door adoptie van een kind, dan is deze vragenlijst niet op u van toepassing. Wij danken u dan voor uw interesse.

De informatie die u hier verschaft is **anoniem**. De informatie die u verschaft in deze vragenlijst blijft **strikt vertrouwelijk** en wordt voor geen enkel ander doel gebruikt dan voor dit onderzoek. Het invullen van de vragenlijst neemt **maximum 15 minuten** in beslag. Indien u de vragenlijst volledig invult, maakt u kans om één van de drie **iPads** te winnen die wij verloten onder de deelnemers.

Wij danken u alvast voor uw deelname!

BLOK 1. Over de vrouw en haar baby

In dit onderdeel willen we enkele algemene vragen stellen over uw kind en uzelf. Deze algemene gegevens helpen ons om een beeld te krijgen van het profiel van onze steekproef. Deze gegevens worden op zo'n manier verwerkt dat volledige anonimiteit gegarandeerd is.

Q1 Ik heb een kind gekregen tussen 1 januari en 31 maart 2016.

- Ja
- Nee

Als 'Nee', dan einde vragenlijst

Q2 In welk jaar bent u geboren?

Q3 Wat is het hoogste diploma dat u behaalde?

- Geen diploma
- Lager onderwijs
- Lager secundair onderwijs (eerste en tweede graad)
- Hoger secundair onderwijs (derde graad)
- Hogeschool (korte of lange type)
- Universitair onderwijs
- Post-universitair onderwijs
- Andere namelijk _____

Q4 Woonde u samen met een partner toen de baby geboren werd?

- Ja
- Nee

Q5 Wat was uw burgerlijke staat op het ogenblik dat de baby geboren werd?

- Ongehuwd
- Gehuwd
- Weduwe
- Gescheiden
- Wettelijk samenwonend
- Feitelijk samenwonend
- Weet ik niet

Q6 Voor hoeveel kinderen zorgt u in uw gezin?

Q7 Waar woont u? (Postcode)

Q8 Wat is uw nationaliteit?

- Belg
- Andere: _____

Q9 Wat is uw geboorteland?

- België
- Ander land _____

Q10 Wat is het geboorteland van uw vader?

- België
- Ander land _____

Q11 Wat is het geboorteland van uw moeder?

- België
- Ander land _____

Met deze vragenlijst willen we een zicht krijgen op uw gezondheid en die van uw kind, tijdens en na de zwangerschap.

Q12 Duid aan wat op u van toepassing is.

Ik beviel tussen 1 januari en 31 maart 2016 van:

- Een eenling
- Een meerling

Q12a Hoe was uw gezondheidstoestand voor de bevalling?

- Ik had voor mijn bevalling weinig gezondheidsproblemen
- Ik had voor mijn bevalling wel wat gezondheidsproblemen
- Ik had voor mijn bevalling veel gezondheidsproblemen

Q13 Onderging u voorafgaand aan uw zwangerschap een IVF-behandeling (In Vitro Fertilisatie)?

- Ja
- Nee
- Zeg ik liever niet

Als 'Onderging u voorafgaand aan uw zwangerschap een IVF-behandeling (In Vitro Fertilisatie)? Ja' dan

Q13a Informeerde u uw werkgever over uw IVF-behandeling?

- Ja
- Nee
- Zeg ik liever niet

Q14 Welk verloop van een zwangerschap sluit het dichtst aan bij uw ervaring?

- Mijn zwangerschap verliep vlot
- Ik had wel wat gezondheidsproblemen, maar over het algemeen verliep mijn zwangerschap vlot
- Ik had veel gezondheidsproblemen tijdens mijn zwangerschap

Q15 Hoe verliep uw bevalling?

- Mijn bevalling verliep vlot
- Mijn bevalling verliep minder vlot
- Mijn bevalling verliep erg moeilijk

Q16 Hoe was uw gezondheidstoestand na de bevalling?

- Ik had na mijn bevalling weinig gezondheidsproblemen
- Ik had na mijn bevalling wel wat gezondheidsproblemen
- Ik had na mijn bevalling veel gezondheidsproblemen

Q17 Duid aan wat van toepassing is:

	Ja	Nee	Weet ik niet
Mijn baby werd gezond geboren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baby werd meer dan 3 weken te vroeg geboren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baby had een geboortegewicht van minder dan 2500 gram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baby was vaak ziek tijdens de eerste maanden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baby hilde vaak tijdens de eerste maanden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q18 De hoeveelste zwangerschap was dit voor u? (gelieve een cijfer in te vullen)

BLOK 2. Over mogelijke ervaringen met solliciteren tijdens de zwangerschap

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op uw mogelijke ervaringen met solliciteren tijdens uw zwangerschap.

Q19 Heeft u tijdens uw zwangerschap gesolliciteerd voor een nieuwe betrekking?

- Ja
- Nee

Als 'Heeft u tijdens uw zwangerschap gesolliciteerd voor een nieuwe betrekking? Nee' dan

Q19b Waarom heeft u niet gesolliciteerd voor een nieuwe betrekking? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik zocht geen werk
- Ik zocht werk, maar had nog geen opvang voor de baby
- Ik zocht werk, maar wilde niet liegen over mijn zwangerschap
- Ik zocht werk, maar was te vaak ziek
- Ik zocht werk, maar ik denk dat solliciteren tijdens een zwangerschap zinloos is
- Andere, namelijk: _____

Als 'Ik zocht geen werk' wordt geselecteerd, dan einde blok

Q20 Hoe vaak solliciteerde u voor een nieuwe betrekking tijdens uw zwangerschap?

- 1 keer
- 2 à 3 keer
- 4 keer of meer

Q21 Vermelde u uw zwangerschap gewoonlijk in uw brieven of mails?

- Nooit
- Soms
- Altijd
- Ik weet het niet

Q22 Werd u ooit uitgenodigd op gesprek?

- Nooit
- 1 keer
- 2 à 3 keer
- 4 keer of meer

Q23 Werd u ooit aangeworven voor de job?

- Ja
- Nee
- Ik weet het (nog) niet

Q24 Wat waren uw ervaringen bij de laatste sollicitatie tijdens uw zwangerschap? Duid aan welke van de onderstaande omschrijvingen het best met uw ervaringen overeenkomt.

- Ik had de indruk dat de werkgever bij de sollicitatie niet op de hoogte was van mijn zwangerschap
- Ik had de indruk dat de werkgever wel op de hoogte was van mijn zwangerschap, maar dat dat geen rol speelde tijdens de sollicitatie
- Ik voelde me gunstiger behandeld tijdens mijn sollicitatie omwille van mijn zwangerschap
- Ik voelde me minder gunstig behandeld tijdens mijn sollicitatie omwille van mijn zwangerschap
- Ik had de indruk dat ik kansloos was bij de sollicitatie omwille van mijn zwangerschap
- De werkgever polste naar het feit dat ik zwanger was
- De werkgever polste naar het feit of ik een kindervens had
- Andere, namelijk _____

BLOK 3. Over de job en de werkgever

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op uw werksituatie

Q25 Welke situatie is het meest op u van toepassing?

Aan het einde van mijn zwangerschap, vlak voor mijn bevallingsrust...

- Werkte ik als werknemer
- Werkte ik als ambtenaar
- Werkte ik als zelfstandige in hoofdberoep
- Werkte ik als helper van een zelfstandige
- Was ik niet aan het werk

Als 'Welke situatie is het meest op u van toepassing? Aan het einde van mijn zwangerschap, vlak voor... Was ik niet aan het werk' dan

Q26 Welke situatie is het meest op u van toepassing?

Aan het einde van mijn zwangerschap, vlak voor mijn bevallingsrust...

- studeerde ik nog
- was ik ziek, of arbeidsongeschikt
- was ik werkzoekende
- was ik huisvrouw
- andere, namelijk: _____

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op de laatste job en werkgever die u had voor uw bevalling.

Q27 Welke situatie is op u van toepassing?

Tijdens de laatste job die ik uitoefende voor mijn bevalling...

- Werkte ik voor één enkele werkgever
- Werkte ik voor meerdere werkgevers
- Werkte ik voor één of meerdere werkgevers en als zelfstandige in bijberoep

Q28 Werkte u vol- of deeltijds? Indien u voor meerdere werkgevers werkte, gelieve dan uw totale tewerkstelling aan te geven.

- Voltijds
- Deeltijds, (gelieve een percentage aan te geven) _____

Q29 Welke functie paste het beste bij uw job? (Indien u meerdere jobs deed, gelieve de belangrijkste aan te duiden).

- Arbeider
- Bediende
- Hoger bediende of kaderlid
- Directielid
- Andere, namelijk: _____

Q30 Ik werk in de:

- openbare sector
- private sector

Q31 In welk dienstverband werkte u?

- Vast werk (contract van onbepaalde duur/(statutair) ambtenaar)
- Tijdelijk werk (contract van bepaalde duur)
- Interim

Q32 Binnen welke sector situeerde uw job zich?

- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Groot- en kleinhandel
- Horeca
- Banken en financiële sector
- Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid
- Openbaar bestuur
- Media en informatie
- Post en telecommunicatie
- Farmaceutische en chemische industrie
- Vervaardiging van voedingsmiddelen
- Bouw
- Transport
- Landbouw en visserij
- Schoonmaak
- Overige industrie
- Overige diensten
- Ander, namelijk _____

Q33 Waar situeerde uw werkplek zich? (postcode)

(Indien uw job hoofdzakelijk bestond uit onderweg zijn, vul dan "0000" in).

Q34 Duid aan wat voor u van toepassing was. Werkte u...

	Zelden of nooit	Af en toe	Meestal of altijd
's avonds en/of 's nachts?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
op onregelmatige uren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in ploegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
maakte u zakenreizen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
van thuis uit? (telewerk)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q35 Gaf u leiding aan andere personen?

- Ja
- Nee

Als 'Gaf u leiding aan andere personen? Ja' dan

Q35b Aan hoeveel personen gaf/geeft u leiding?

Q36 Hoeveel personen werkten in de vestiging waar u werkte?

- 1 tot en met 19
- 20 tot en met 49
- 50 tot en met 99
- 100 tot en met 199
- 200 tot en met 499
- 500 of meer
- Ik weet het niet

Q37 Was er binnen uw bedrijf een vakbondsafgevaardigde aanwezig?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q38 Was u lid van een vakbond op het ogenblik dat uw kind geboren werd?

- Ja
- Nee

Q39 Welke situatie is op u van toepassing?

- Ik had meer mannelijke dan vrouwelijke collega's
- Ik had meer vrouwelijke dan mannelijke collega's
- Ik had ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's
- Ik weet het niet

Q40 Mijn directe chef was...

- Een man
- Een vrouw

Q41 Werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger werd?

- Ja
- Nee

Als 'Werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger was? Ja' dan

Q41a Hoe lang werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger was (Als u minder dan één jaar bij deze werkgever werkte, vul dan het aantal maanden in).

Jaar

Maand

Als 'Werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger was? Nee' dan

Q41b Wist uw werkgever dat u zwanger was toen u er begon te werken?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q42 Sommige jobs houden een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby.

Heeft uw werkgever u hierover geïnformeerd?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet
- Er zijn geen mogelijke risico's

Als 'Sommige jobs houden een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby. Heeft uw werkgever u hierover geïnformeerd? Nee' dan

Q42b Sommige jobs houden een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby.

Heeft u uzelf hierover geïnformeerd?

- Ja
- Nee

Als 'Sommige jobs houden een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby. Heeft u uzelf hierover geïnformeerd? Ja' dan

Q42c Waar heeft u uzelf geïnformeerd over dergelijke risico's?

- Bij mijn werkgever
- Bij vrienden/kennissen
- Bij een overheidsinstantie, namelijk _____
- Internet
- Andere, namelijk _____

Q42d Denkt u dat er voor uw job een risico bestaat voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q43 Duid aan wat van toepassing is.

Het kind waarvan ik zes tot negen maanden geleden beviel:

- was het eerste kind dat ik kreeg
- was niet mijn eerste kind, maar wel het eerste kind waarvan ik zwanger was terwijl ik voor deze werkgever werkte
- was niet mijn eerste kind, en ik kreeg voorheen één of meerdere kinderen terwijl ik voor deze werkgever werkte.
- Andere, namelijk _____

BLOK 4. Over de aankondiging van de zwangerschap op het werk

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op de manier waarop u uw zwangerschap aankondigde op het werk.

Q44 Informeerde u zelf uw werkgever over uw zwangerschap?

- Ja
- Nee

Als 'Informeerde u zelf uw werkgever over uw zwangerschap? Ja' dan

Q44a Hoe informeerde u uw werkgever? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Mondeling
- Per brief
- Per aangetekende brief
- Per mail
- Op een andere manier, namelijk _____

Als 'Informeerde u zelf uw werkgever over uw zwangerschap? Nee' dan

Q44b Als u uw werkgever niet op de hoogte bracht, kwam deze dit wel te weten?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Q45 Hoe lang was u zwanger toen uw zwangerschap bij uw werkgever bekend raakte?

- Minder dan 12 weken
- Tussen 12 en 15 weken
- Tussen 16 en 20 weken
- Tussen 21 en 25 weken
- Meer dan 25 weken
- Ik weet het niet

Q46 Welke situatie is op u van toepassing?

Toen mijn zwangerschap bij mijn werkgever bekend raakte...

- moest ik onmiddellijk stoppen met werken omdat mijn job veiligheids- en gezondheidsrisico's voor mezelf en/of mijn kind inhield.
- moest ik niet stoppen met werken, maar werden onmiddellijk andere maatregelen genomen om veiligheids- en gezondheidsrisico's voor mezelf en/of mijn kind te vermijden.
- Geen van bovenstaande situaties

Als 'Welke situatie is op u van toepassing? Toen mijn zwangerschap bij mijn werkgever bekend raakte... Geen van bovenstaande' dan

Q47 Heeft uw werkgever een gezondheids- en veiligheidsonderzoek uitgevoerd om na te gaan of uw job risico's inhield voor uzelf en/of uw kind?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Als 'Ja' niet wordt geselecteerd, Then Skip To End of Block

Als 'Heeft uw werkgever een gezondheids- en veiligheidsonderzoek uitgevoerd om na te gaan of uw job ris... Ja' dan

Q48 Bleek uit het onderzoek dat u risico liep?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Als 'Ja' niet wordt geselecteerd, dan einde blok

Als 'Bleek uit het onderzoek dat u risico liep? Ja' dan

Q49 Waren er maatregelen getroffen om deze risico's te vermijden?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Als 'Ja' niet wordt geselecteerd, dan einde blok

Q50 Welke maatregelen werden getroffen om deze risico's te vermijden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Mijn werkuren werden aangepast
- De omstandigheden waarin ik werkte, werden aangepast (bv. ander lokaal, ander meubilair)
- Mijn taken werden aangepast
- Ik werd overgeplaatst naar een andere functie
- Ik moest na verloop van tijd stoppen met werken
- andere, namelijk: _____

Q51 Welke situatie is op u van toepassing?

Mijn werkgever nam deze maatregelen...

- op eigen initiatief
- nadat ik er om vroeg
- nadat ik de hulp inriep van iemand anders, namelijk: _____
- andere, namelijk: _____
- ik weet het niet

BLOK 5. Over de ervaringen met het werk tijdens de zwangerschap en de moederschapsrust

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op de reacties van uw directe chef en collega's op uw zwangerschap en moederschapsrust. Het gaat over uw ervaringen op het werk tijdens die periode.

Zoals steeds gaat het over de laatste job die u uitoefende voor uw bevalling en de laatste werkgever waarvoor u toen werkte.

Q52 Toen mijn zwangerschap bekend raakte, kreeg ik de volgende reacties: (meerdere antwoorden mogelijk)

	Van mijn collega's	Van mijn chef	Klanten/leerlingen/derden	Niet van toepassing
Blij voor me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enthousiast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teleurgesteld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neutraal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onverschillig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ongerust over de werkverdeling/dienstverlening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q53 Tijdens mijn zwangerschap, kreeg ik de volgende reacties: (meerdere antwoorden mogelijk)

	Van mijn collega's	Van mijn chef	Klanten/leerlingen/derden	Niet van toepassing
Waren behulpzaam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toonden veel interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontweken me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaven me steun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toonden me weinig respect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Waren neutraal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q54 Hoe bent u ingelicht over uw rechten als zwangere werknemers?

- Via mijn werkgever
- Via een overheidsinstantie die ik zelf contacteerde
- Via een overheidsinstantie die mi heeft gecontacteerd
- Via vrienden, familie of kennissen
- Via het internet
- Andere namelijk _____
- Ik ben niet ingelicht over mijn rechten

Q55 Geef telkens aan welk antwoord op u van toepassing is.

Tijdens mijn zwangerschap ...

	Ja	Nee	Ik weet het niet	Niet van toepassing
mocht ik vaker thuiswerken dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mocht ik mijn werkuren meer flexibel invullen dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zorgde mijn werkgever voor extra hulp bij het uitvoeren van mijn taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mocht ik mijn vakantiedagen vrijer kiezen dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kreeg ik meer tijd om een taak af te ronden dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q56a Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust meemaakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende uw carrière

- Ik greep naast een promotie die me voorheen beloofd was
- Ik kreeg geen loonsverhoging, terwijl mijn collega's wel een loonsverhoging kregen
- Ik kreeg een beperktere loonsverhoging, terwijl mijn collega's een grotere loonsverhoging kregen

- Ik mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel me voorheen beloofd was dat ik deze wel mocht volgen
- Mijn contract werd niet verlengd of niet omgezet in een contract voor onbepaalde duur of een statutaire benoeming, hoewel me dit beloofd was of dit de gewoonte was in ons bedrijf
- Ik ben goed of zelfs beter behandeld
- Geen van bovenstaande

Q56b Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust meemaakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende uw werkomstandigheden

- Ik moest op een minder aangename werkplaats werken
- Ik moest zwaardere taken vervullen dan voorheen
- Ik kreeg geen toestemming om af en toe een rustpauze in te lassen
- Ik moest ondanks doktersadvies nachtarbeid verrichten
- Ik moest overwerk verrichten
- Ik kreeg geen toestemming om tijdens de werkuren zwangerschapsonderzoeken te laten uitvoeren die niet konden plaatsvinden buiten de werkuren
- De werkomstandigheden verbeterden
- Geen van bovenstaande

Q56c Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust meemaakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende evaluatie

- Mijn prestaties werden nauwlettender dan voorheen opgevolgd
- Mijn prestaties op het werk werden onterecht bekritiseerd
- Mijn fouten werden strenger dan voorheen gesanctioneerd
- Mijn prestaties werden positiever geëvalueerd dan voorheen
- Geen van bovenstaande

Q56d Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust meemaakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende de werksfeer

- Er waren wel eens spanningen met mijn collega's
- Er waren wel eens spanningen met mijn directe chef
- Er waren wel eens spanningen met mijn ondergeschikten
- De werksfeer verbeterde
- Geen van bovenstaande

Q56e Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust meemaakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende uw moederschapsrust

- Mijn werkgever vroeg me om vroeger dan gepland moederschapsrust te nemen
- Tijdens mijn moederschapsrust moest ik van thuis uit een aantal opdrachten afwerken
- Tijdens mijn moederschapsrust moest ik naar mijn werk gaan om een aantal opdrachten af te werken
- Er was discussie over het tijdstip waarop ik zou terugkeren uit moederschapsrust
- Geen van bovenstaande

Q56f Zijn er tijdens uw zwangerschap nog andere aangename of onaangename voorvallen geweest die u in verband brengt met uw zwangerschap of moederschapsrust?

Zo ja, dan kan u die hier noteren.

Q57 In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden tijdens uw zwangerschap en moederschapsrust?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Noch ontevreden, noch tevreden	Tevreden	Ze er tevreden	Ik weet het niet
Collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Directe chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q58 In welke mate voelde u zich correct behandeld door uw werkgever tijdens uw zwangerschap en moederschapsrust?

- Helemaal niet correct
- Niet correct
- Noch niet correct, noch correct
- Correct
- Helemaal correct
- Ik weet het niet

Q59 Gelieve aan te geven hoe vaak het volgende voorviel tijdens uw zwangerschap.

Omwille van negatieve reacties op mijn zwangerschap...

	Nooit	Af en toe	Vaak
bleef ik soms afwezig van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik soms minder zin om te gaan werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik soms te maken met gezondheidsproblemen, zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voelde ik me soms uitgesloten en eenzaam op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kon ik soms mijn werk niet goed doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BLOK 6. Over de ervaringen met het werk bij terugkeer uit moederschapsrust

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op uw werksituatie bij uw terugkeer uit moederschapsrust.

Q60 Werkt u momenteel evenveel uren als voor uw moederschapsrust?

- Ik werk evenveel uren
- Ik ben meer uren gaan werken
- Ik werk minder uren
- Ik werk niet meer

Als 'Werkt u momenteel evenveel uren als voor uw zwangerschapsrust? Ik werk minder uren' dan

Q60b Indien u minder uren bent gaan werken, in welk arbeidsregime werkt u momenteel?

- Ik werk tijdelijk halftijds
- Ik werk tijdelijk 4/5 deeltijds
- Ik werk definitief halftijds
- Ik werk definitief 4/5 deeltijds
- andere, namelijk: _____

Q61 Ging u onmiddellijk na uw moederschapsrust van 15 weken (of wat langer bij een meerling) weer aan het werk bij dezelfde werkgever?

- Ja
- Nee

Als 'Ja' dan einde blok

Q61b Waarom bent u niet meteen na uw bevallingsverlof aan het werk gegaan bij dezelfde werkgever?

- Ik moest langer thuisblijven omdat mijn job risico's inhield voor mezelf of mijn baby bij het geven van borstvoeding.
- Ik moest direct na mijn moederschapsrust thuisblijven wegens ziekte
- Ik nam direct na mijn moederschapsrust voltijds ouderschapsverlof
- ik nam direct na mijn moederschapsrust een andere vorm van voltijds verlof (bv. jaarlijkse vakantie, verlof zonder wedde, tijdskrediet, loopbaanonderbreking)
- ik keerde niet meer terug naar deze werkgever, bv. omdat ik ontslagen werd, ontslag nam of omdat mijn tijdelijk contract niet werd verlengd

Als 'ik keerde niet meer terug n...' dan einde blok

Q62 Bent u na deze onderbreking wel weer aan het werk gegaan bij dezelfde werkgever?

- Ja
- Nee

Als 'Bent u na deze onderbreking wel weer aan het werk gegaan bij dezelfde werkgever? Ja' dan

Q63 Hoeveel weken/maanden na uw bevalling ging u terug aan het werk bij deze werkgever?

Weken

Maanden

Met de volgende vragen willen we een beter zicht krijgen op uw ervaringen bij uw terugkeer uit moederschapsrust.

Zoals steeds gaat het over de laatste job die u uitoefende bij uw bevalling en de laatste werkgever waarvoor u toen werkte.

Q64 Geef telkens aan welk antwoord op u van toepassing is.

Na mijn terugkeer uit moederschapsrust...

	Ja	Nee	Ik weet het niet	Niet van toepassing
mocht ik vaker thuiswerken dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mocht ik mijn werkuren meer flexibel invullen dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zorgde mijn werkgever voor extra hulp bij het uitvoeren van mijn taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mocht ik mijn vakantiedagen vrijer kiezen dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kreeg ik meer tijd om een taak af te ronden dan voorheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q64b Na mijn terugkeer uit moederschapsrust, kreeg ik de volgende reacties: (meerdere antwoorden mogelijk)

	Van mijn collega's	Van mijn chef	Klanten/leerlingen/derden	Niet van toepassing
Waren behulpzaam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toonden veel interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontweken me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaven me steun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toonden me weinig respect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Waren neutraal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q65a Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u na uw moederschapsrust overkwam? (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende uw carrière

- Ik greep naast een promotie die me voorheen beloofd was
- Ik kreeg geen loonsverhoging, terwijl mijn collega's wel een loonsverhoging kregen
- Ik kreeg een beperktere loonsverhoging, terwijl mijn collega's een grotere loonsverhoging kregen
- Ik mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel me voorheen beloofd was dat ik deze wel mocht volgen.
- Mijn contract werd niet verlengd of niet omgezet in een contract voor onbepaalde duur of een vast contract, hoewel me dit beloofd was of dit de gewoonte was in ons bedrijf
- Ik ben goed of zelfs beter behandeld
- Geen van bovenstaande

Q65b Kunt u aangeven welk van onderstaande feiten u na uw moederschapsrust overkwam? (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende werkomstandigheden

- Ik moest op een minder aangename werkplaats werken
- Mijn werkgever deed me vroeger dan gepland terugkeren uit moederschapsrust
- Ik mocht geen verlof nemen om voor mijn zieke baby te zorgen
- De werkomstandigheden verbeterden
- Geen van bovenstaande

Q65c Kunt u aangeven welk van onderstaande voorvallen u na uw moederschapsrust overkwam? (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende Evaluatie

- Mijn prestaties werden nauwlettender opgevolgd dan voorheen
- Mijn prestaties op het werk werden onterecht bekritiseerd
- Mijn fouten werden strenger gesanctioneerd dan voorheen

- Mijn prestaties werden positiever geëvalueerd dan voorheen
- Geen van bovenstaande

Q65d Kunt u aangeven welk van onderstaande feiten u na uw moederschapsrust overkwam? (meerdere antwoorden mogelijk)

Betreffende de werksfeer

- Er waren wel eens spanningen met mijn collega's
- Er waren wel eens spanningen met mijn directe chef
- Er waren wel eens spanningen met mijn ondergeschikten
- De werksfeer verbeterde
- Geen van bovenstaande

Q65e Zijn er na de terugkeer uit moederschapsrust nog andere aangename of onaangename voorvallen geweest die u in verband brengt met uw moederschapsrust? Zo ja, dan kunt u deze hier noteren.

Q66a Duid aan wat er op u van toepassing is: "Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap als..."

- minder betrouwbaar ziet
- even betrouwbaar ziet
- meer betrouwbaar ziet

Q66b Duid aan wat er op u van toepassing is: "Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap als..."

- minder ambitieus ziet
- even ambitieus ziet
- meer ambitieus ziet

Q66c Duid aan wat er op u van toepassing is: "Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap als..."

- minder bekwaam ziet
- even bekwaam ziet
- meer bekwaam ziet

Q67 In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden na uw terugkeer uit moederschapsrust?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Noch ontevreden, noch tevreden	Tevreden	Ze er tevreden	Weet ik niet
Collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Directe chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q68 Gelieve aan te geven hoe vaak u te maken kreeg met het volgende na uw terugkeer uit moederschapsrust...

Omwille van negatieve reacties op mijn moederschap op het werk...

	Nooit	Af en toe	Vaak
bleef ik soms afwezig van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik soms minder zin om te gaan werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik soms te maken met gezondheidsproblemen, zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q69 In welke mate voelde u zich correct behandeld door uw werkgever na uw terugkeer uit moederschapsrust?

- Helemaal niet correct
- Niet correct
- Noch niet correct, noch correct
- Correct
- Helemaal correct
- Ik weet het niet

BLOK 7. Over borstvoeding

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op uw mogelijke ervaringen met borstvoeding op het werk.

Q70 Sommige jobs houden bij het geven van borstvoeding een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van de moeder of die van de baby.

Was dit voor uw job het geval?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q71 Gaf u nog borstvoeding op het moment dat u het werk hervatte?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Als 'Sommige jobs houden bij het geven van borstvoeding een aantal risico's in voor de veiligheid en g... Ja' dan

Q72 Welke maatregelen werden getroffen om deze risico's te vermijden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik mocht maar deeltijds aan het werk gaan
- Mijn werkuren werden aangepast
- De omstandigheden waarin ik werkte, werden aangepast (bv. ander lokaal, ander meubilair)
- Mijn taken werden aangepast
- Ik werd overgeplaatst naar een andere functie
- Er werden geen maatregelen getroffen
- Andere, namelijk _____

Als 'Welke maatregelen werden getroffen om deze risico's te vermijden? (meerdere antwoorden mogelijk) Er werden geen maatregelen getroffen' niet wordt geselecteerd

Q73 Welke situatie is op u van toepassing?

Mijn werkgever nam deze maatregelen...

- op eigen initiatief
- nadat ik er om vroeg
- nadat ik de hulp inriep van iemand anders, namelijk... _____
- omdat ik iemand anders hierom vroeg, namelijk ... _____
- ik weet het niet

Q74 Gaf u borstvoeding tijdens de werkuren of kolfde u melk af tijdens de werkuren?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Q75 Heeft u ooit gevraagd om borstvoedings- of afkolfpauzes?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q76 Stond uw werkgever u toe tijdens de werkuren te pauzeren om borstvoeding te geven of melk af te kolven?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Q77 Maakte u gebruik van deze borstvoedings- of afkolfpauzes?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Q78 Waarom maakte u geen gebruik van deze pauzes? (meerdere redenen mogelijk)

- Mijn directe chef stond me dit niet toe
- Mijn collega's maakte hierover negatieve opmerkingen
- Mijn directe chef maakte hierover negatieve opmerkingen
- Ik kon me hiervoor niet voldoende afzonderen in een aparte ruimte
- Ik was bang voor negatieve reacties van mijn directe chef of collega's
- Er was geen aparte koelkast voorzien om de melk te bewaren
- De aparte ruimte die voorzien was, was niet geschikt
- Andere, namelijk: _____

BLOK 8. Over ontslag tijdens de zwangerschap of de moederschapsrust

Met volgende vragen willen we nagaan of u ontslagen werd, ontslag nam of overwoog om ontslag te nemen tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust.

Let op: onder ontslag verstaan we alleen het vroegtijdig afbreken van een arbeidsovereenkomst. Er is dus geen sprake van ontslag wanneer een arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt.

Q79 Werd u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust ontslagen?

- Ja
- Nee

Als 'Werd u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust ontslagen? Ja' dan

Q79b Wanneer werd u ontslagen?

- Tijdens mijn zwangerschap, voorafgaand aan mijn moederschapsrust
- Tijdens mijn moederschapsrust

Als 'Werd u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust ontslagen? Ja' dan

Q80 In welke mate had dit ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- In zeer kleine mate
- In kleine mate
- In grote mate
- In zeer grote mate
- Ik weet het niet
- Niet van toepassing, mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was

Als 'In welke mate had dit ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap? Niet van toepassing, mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was' niet wordt geselecteerd

Q81 Werd er tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust bedreigd dat u ontslagen zou worden?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan , Then Skip To Nam u zelf ontslag tijdens uw zwanger...

Als 'In welke mate had dit ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap? Niet van toepassing, mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was' niet wordt geselecteerd

Q82 In welke mate hadden deze dreigementen rond ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- In zeer kleine mate
- In kleine mate
- In grote mate
- In zeer grote mate
- Ik weet het niet
- Niet van toepassing, mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was

Als 'In welke mate had dit ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap? Niet van toepassing, mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was' niet wordt geselecteerd

Q83 Nam u zelf ontslag tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust?

- Ja
- Nee

Als 'Nam u zelf ontslag tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust? Ja' dan

Q83b Wanneer nam u ontslag tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust?

- Tijdens mijn zwangerschap, voorafgaand aan mijn moederschapsrust
- Tijdens mijn moederschapsrust

Als 'Nam u zelf ontslag tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust? Nee' dan

Q84 Hebt u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust overwogen om ontslag te nemen?

- Ja
- Nee

Als 'Nee' dan einde blok

Q85 Waarom nam u ontslag of overwoog u ontslag te nemen? Duid de belangrijkste reden aan.

- Ik zocht een nieuwe uitdaging
- Ik zocht een job die beter verdiende
- Ik zocht een job die dichterbij huis was
- Ik zocht een job die beter te combineren was met mijn privéleven
- Ik werd door mijn werkgever (bv. directe chef, personeelsdienst) aangespoord om ontslag te nemen
- Ik wilde me concentreren op mijn zwangerschap en moederschap
- Ik was bang dat mijn werk de gezondheid van mijn kind zou schaden
- De relatie met mijn collega's was tijdens mijn zwangerschap verslechterd
- De relatie met mijn directe chef was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- Ik werkte er niet meer graag
- Ik wilde er liever niet meer werken
- Andere reden, namelijk _____

Q86 In welke mate ben je het eens met de volgende stelling?

"De manier waarop ik tijdens mijn zwangerschap of tijdens mijn moederschapsrust op het werk behandeld werd, was een belangrijke reden om ontslag te nemen."

- Helemaal oneens
- Oneens
- Noch oneens, noch eens
- Eens
- Helemaal eens
- Ik weet het niet

BLOK 9. Over ontslag na terugkeer uit moederschapsrust

Met de volgende vragen willen we nagaan of u ontslagen werd, ontslag nam of overwoog om ontslag te nemen in de eerste maanden na uw moederschapsrust.

Dit ontslag kan voorgevallen zijn:

- terwijl u aan het werk was

- toen u aansluitend op uw moederschapsrust uw werk volledig onderbroken had, bv. tijdens uw ouderschapsverlof of ziekteverlof.

Let op: onder ontslag valt alleen het vroegtijdig afbreken van een arbeidsovereenkomst. Er is dus geen sprake van ontslag wanneer een arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt.

Q87 Werd u na uw moederschapsrust ontslagen?

- Ja
- Nee
- Neen, ik nam al tijdens mijn zwangerschap of moederschapsrust ontslag, of werd gedurende die periode ontslagen

Als 'Werd u na uw moederschapsrust ontslagen? Ja' dan

Q87b Wanneer werd u ontslagen?

- Binnen de maand na mijn moederschapsrust
- Tussen 1 en 3 maand na mijn moederschapsrust
- Tussen 3 en 8 maand na mijn moederschapsrust
- Meer dan 8 maanden na mijn moederschapsrust

Als 'Werd u na uw moederschapsrust ontslagen? Ja' dan

Q88 In welke mate had uw ontslag naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- In zeer kleine mate
- In kleine mate
- In grote mate
- In zeer grote mate
- Ik weet het niet

Als 'Werd u na uw moederschapsrust ontslagen? Nee' dan

Q89 Werd na uw moederschapsrust bedreigd dat u ontslagen zou worden?

- Ja
- Nee

Als 'Werd na uw moederschapsrust bedreigd dat u ontslagen zou worden? Ja' dan

Q90 In welke mate had dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- In zeer kleine mate
- In kleine mate
- In grote mate
- In zeer grote mate
- Ik weet het niet

Als 'Werd u na uw moederschapsrust ontslagen? Nee' dan

Q91 Nam u zelf ontslag na uw moederschapsrust?

- Ja
- Nee

Als 'Nam u zelf ontslag na uw moederschapsrust? Nee' dan

Q92 Hebt u tijdens uw zwangerschap of moederschapsrust overwogen om ontslag te nemen?

- Ja
- Nee

Als 'Nam u zelf ontslag na uw moederschapsrust? Ja' dan

Q93 Waarom nam u ontslag? Duid de belangrijkste reden aan.

- Ik zocht een nieuwe uitdaging
- Ik zocht een job die beter verdiende
- Ik zocht een job die dichterbij huis was
- ik zocht een job die beter te combineren was met mijn privéleven
- Ik werd door mijn werkgever (bv directe chef, personeelsdienst) aangespoord om ontslag te nemen
- Ik wilde me concentreren op mijn moederschap
- Ik was bang dat mijn werk de gezondheid van mijn kind zou schaden
- De relatie met mijn collega's was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- De relatie met mijn directe chef was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- Ik vond geen geschikte kinderopvang
- Ik mocht van mijn werkgever (bv. directe chef personeelsdienst) niet deeltijds werken
- Ik mocht van mijn werkgever (bv. directe chef, personeelsdienst) geen ouderschapsverlof nemen
- Ik kon het geven van borstvoeding moeilijk combineren met mijn werk
- Ik werkte er niet meer graag
- Ik wilde liever niet meer werken
- Andere redenen, namelijk: _____

Als 'Nam u zelf ontslag na uw moederschapsrust? Ja' dan

Q94 In welke mate bent u het eens met de volgende stelling?

De manier waarop ik tijdens mijn zwangerschap, tijdens mijn moederschapsrust en na mijn terugkeer uit moederschapsrust op het werk behandeld werd, was een belangrijke reden om ontslag te nemen.

- Helemaal oneens
- Oneens
- Noch oneens, noch eens
- Eens
- Helemaal eens
- Ik weet het niet

Q95 Welke situatie is momenteel op u van toepassing?

- Ik ben werkloos en op zoek naar nieuw werk
- Ik ben werkloos, maar niet op zoek naar nieuw werk
- Ik werk voor een andere werkgever
- Ik werk opnieuw voor de werkgever waarvoor ik net voor mijn bevalling werkte
- Andere, namelijk _____

Q96 In welke mate bent u tevreden met deze situatie?

- Helemaal niet tevreden
- Niet tevreden
- Noch ontevreden, nog tevreden
- Tevreden
- Helemaal tevreden
- Ik weet het niet

BLOK 10. Over zelfstandige ondernemers

Q97 In welke bedrijfstak werkt u?

- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Groot- en kleinhandel
- Horeca
- Banken en financiële sector
- Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid
- Openbaar bestuur
- Media en informatie
- Post en telecommunicatie
- Farmaceutische en chemische industrie
- Vervaardiging van voedingsmiddelen
- Bouw
- Transport
- Landbouw en visserij
- Schoonmaak
- Overige industrie
- Overige diensten
- Andere, namelijk: _____

Q98 Heeft u personeel in dienst?

- Ja
- Nee

Als 'Heeft u personeel in dienst? Ja' dan

Q98b Hoeveel personeel heeft u in dienst? (cijfer invullen a.u.b.)

Q99 Hoeveel uren per week werkt(e) u gemiddeld (cijfer invullen a.u.b.):

voor de zwangerschap
momenteel

Q100 Hoeveel weken zwangerschapsrust nam u aansluitend bij uw bevalling? (cijfer invullen a.u.b.)

Weken

Q101 Hoeveel weken zwangerschapsrust nam u sindsdien nog op? (cijfer invullen a.u.b.)

Weken

Q102 Zelfstandige vrouwen die terug aan het werk gaan na hun moederschapsrust hebben recht op 105 gratis dienstencheques.

Was u hiervan op de hoogte?

- Ja
- Nee

Als 'Zelfstandige vrouwen die terug aan het werk gaan na hun moederschapsrust hebben recht op 105 gratis dienstencheques. Was u hiervan op de hoogte? Ja' dan

Q103 Hoeveel gratis dienstencheques heeft u aangevraagd?

(cijfer)

Q104 Voor welke taken zou u bij voorkeur extra ondersteuning willen ontvangen?

- Uitbesteden/ondersteunen van mijn professionele activiteiten
- Uitbesteden/ondersteunen van huishoudelijk werk (bv. schoonmaken, koken, inkopen doen)
- Uitbesteden/ondersteunen van de verzorging van de baby, of grotere kinderen (bv. opvang, oppas aan huis)
- Ander, namelijk _____

Q105 Toen mijn zwangerschap bekend raakte, kreeg ik de volgende reacties van mijn klanten/cliënten:
(meerdere antwoorden mogelijk).

- Blij voor me
- Enthousiast
- Teleurgesteld
- Boos
- Onverschillig
- Ongerust over de dienstverlening
- Neutraal
- Niet van toepassing

Q106 Toen mijn zwangerschap bekend raakte, kreeg ik de volgende reacties van mijn leveranciers:
(meerdere antwoorden mogelijk).

- Blij voor me
- Enthousiast
- Teleurgesteld
- Boos
- Onverschillig
- Ongerust over de dienstverlening
- Neutraal
- Niet van toepassing

Q107 Toen mijn zwangerschap bekend raakte, kreeg ik de volgende reacties van mijn werknemers:
(meerdere antwoorden mogelijk).

- Blij voor me
- Enthousiast
- Teleurgesteld
- Boos
- Onverschillig
- Ongerust over de dienstverlening
- Neutraal
- Niet van toepassing

Q108a Tijdens mijn zwangerschap, kreeg ik de volgende reacties van mijn klanten/cliënten: (meerdere antwoorden mogelijk)

- Waren behulpzaam
- Toonden veel interesse voor me
- Ontweken me
- Gaven me steun
- Toonden me weinig respect
- Waren neutraal
- Ik weet het niet/ niet van toepassing

Q108b Tijdens mijn zwangerschap, kreeg ik de volgende reacties van mijn leveranciers (meerdere antwoorden mogelijk)

- Waren behulpzaam
- Toonden veel interesse voor me
- Ontweken me
- Gaven me steun
- Toonden me weinig respect
- Waren neutraal
- Ik weet het niet/ niet van toepassing

Q108c Tijdens mijn zwangerschap, kreeg ik de volgende reacties van mijn werknemers: (meerdere antwoorden mogelijk)

- Waren behulpzaam
- Toonden veel interesse voor me
- Ontweken me
- Gaven me steun
- Toonden me weinig respect
- Waren neutraal
- Ik weet het niet/ niet van toepassing

Q109 Gelieve aan te geven hoe vaak het volgende voorviel tijdens uw zwangerschap. Omwille van negatieve reacties op mijn zwangerschap...

	Nooit	Af en toe	Vaak
bleef ik afwezig van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik minder zin om te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
had ik te maken met gezondheidsproblemen zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voelde ik me uitgesloten en eenzaam op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kon ik mijn werk niet goed doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q110 In welke mate heeft uw zwangerschap naar uw mening een effect gehad op uw zaak? (bv. klanten winnen of verliezen, betere of slechtere relaties, ...)

- Een zeer gunstig effect
- Een gunstig effect
- Noch een gunstig, noch een ongunstig effect
- Een ongunstig effect
- Een zeer ongunstig effect
- Ik weet het niet

BLOK 11. Over de aanpak van eventuele problemen

In deze rubriek willen we nagaan hoe u omging met eventuele problemen waarmee u te maken kreeg tijdens uw zwangerschap bij het solliciteren, of in de context van uw werk.

Q111 Wat deed u wanneer u werd geconfronteerd met problemen bij sollicitaties of op het werk, tijdens uw laatste zwangerschap, moederschapsrust of na uw terugkeer uit moederschapsrust? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik sprak erover met mijn partner, vrienden, familie of kennissen
- Ik sprak erover met mijn collega's
- Ik zocht informatie op via internet, boeken, of tijdschriften
- Ik sprak erover met mijn (huis)arts
- Ik sprak erover met mijn overste
- Ik nam contact op met de personeelsdienst van het bedrijf
- Ik nam contact op met de preventiedienst van het bedrijf en/of de bedrijfsarts
- Ik nam contact op met de vertrouwenspersoon van mijn bedrijf
- Ik nam contact op met mijn vakbond
- Ik nam contact op met een advocaat
- Ik deed niets
- Ik deed iets anders, namelijk: _____
- Niet van toepassing, ik had geen problemen

Als 'Welke stappen ondernam u naar aanleiding van mogelijke problemen waarmee u bij sollicitaties, of op het werk te maken kreeg tijdens uw laatste zwangerschap, uw moederschapsrust of na uw terugkeer... Niet van toepassing, ik had geen problemen' niet wordt geselecteerd

Q112 Werd uw probleem voor de rechtbank gebracht?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q113 Hebt u al eens gehoord van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen?

- Ja
- Nee

Als 'Hebt u al eens gehoord van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen? Ja' dan

Q114 Nam u contact op met dit instituut in het kader van een probleem waarmee u op de werkvloer te maken kreeg naar aanleiding van uw zwangerschap?

- Ja
- Nee, ik had geen problemen
- Neen, hoewel ik problemen op de werkvloer ervaren heb

Als 'Nam u contact op met dit instituut in het kader van een probleem waarmee u op de werkvloer te mak... Neen, hoewel ik problemen op de werkvloer ervaren heb' dan

Q115 Waarom nam u geen contact op met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik deed al beroep op andere diensten of personen.
- Ik wist niet dat ik hiervoor bij het Instituut terecht kon
- Ik wist niet hoe ik mijn klacht aan dit instituut kenbaar kon maken
- Ik was bang dat er een administratieve rompslomp zou volgen
- Ik keek op tegen de eventuele kosten die ermee konden samenhangen
- Ik vond het voorval niet ernstig genoeg om hiermee naar het Instituut te gaan
- Ik wilde mijn kansen bij andere werkgevers niet in gevaar brengen
- Ik wilde mijn werkrelaties niet in gedrang brengen
- Ik was bang om ontslagen te worden
- Ik wilde mijn energie benutten voor mijn zwangerschap of baby
- Ik vond het niet nodig omdat ik toch al op zoek was naar ander werk of ander werk gevonden had
- Ik wilde mijn werkgever niet tot last zijn
- Andere, namelijk _____

Q116 In België zijn er allerlei regels om zwangere werkneemsters te beschermen. Veel mensen kennen die regels echter niet. We willen graag nagaan of u enkele van die regels kent.

Wist u dat in België...

	Ja	Nee
een ongunstige behandeling omwille van zwangerschap of moederschap gelijkgesteld wordt aan discriminatie op basis van geslacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een zwangere werkneemster niet ontslagen mag worden omwille van redenen die te maken hebben met haar zwangerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een werkneemster die moeder geworden is, moet kunnen terugkeren naar haar oude functie of naar een andere gelijkwaardige functie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een zwangere werkneemster evenveel kans moet maken op promotie als haar niet-zwangere collega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de werkgever erover moet waken dat de gezondheid en veiligheid van zwangere werkneemsters en hun baby niet in gevaar komen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een zwangere werkneemster tijdens de werkuren zwangerschapsonderzoeken mag laten uitvoeren die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden, op voorwaarde dat ze haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte heeft gebracht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
om beschermd te zijn tegen ontslag u uw werkgever op de hoogte moet brengen van uw zwangerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een werkgever op een sollicitatiegesprek niet mag vragen of uw zwanger bent of wenst te worden in de toekomst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u mag liegen op een sollicitatiegesprek indien een werkgever toch vraagt of u zwanger bent of wenst te worden in de toekomst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een werkgever een werkneemster die een vruchtbaarheidsbehandeling (IVF) volgt, niet ongunstig mag behandelen, op voorwaarde dat ze haar werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BLOK 12. Demografische gegevens

Ten slotte willen we graag een paar persoonsgegevens van u bevragen. Zoals ook het geval is bij de rest van de enquête, worden deze gegevens worden volstrekt anoniem behandeld.

Q117 Wordt u door een bepaalde ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Q118 Hoeveel bedroeg uw maandelijkse nettoloon bij de laatste werkgever waarvoor u voor uw zwangerschap werkte? Indien u voor meerdere werkgevers werkte, geeft u uw totale maandelijkse nettoloon aan. Indien u als zelfstandige werkte, maak dan een schatting van uw netto maandinkomen. Indien u van een uitkering leefde, geef dan het bedrag van uw uitkering.

- Minder dan 1.000 euro
- Tussen 1.000 en 1.499 euro
- Tussen 1.500 en 1.999 euro
- Tussen 2.000 en 2.499 euro
- Tussen 2.500 en 2.999 euro
- Tussen 3.000 en 3.499 euro
- 3.500 euro of meer
- Ik weet het niet
- Ik geef liever geen antwoord op deze vraag
- Ik heb geen enkele vorm van inkomen

Q119 We zijn aan het einde van onze vragenlijst gekomen. Indien u nog opmerkingen heeft of ervaringen wilt delen, mag u deze hieronder noteren. Alvast hartelijk bedankt!

Bijlage 2:

Technische beschrijving steekproeftrekking

De onderzoekspopulatie werd afgebakend tot moeders die in België wonen die tussen 1 januari en 31 maart 2016 een kind kregen. Voor de steekproeftrekking werd er een beroep gedaan op het Rijksregister. Het Rijksregister selecteerde moeders op basis van de kinderen die er in de vooropgestelde periode geboren werden, verstuurde de brieven en de herinneringsbrieven. Er werden tien iPads verloot onder de deelnemers aan de enquête. Het volledige proces verliep anoniem, zodat de privacy van de deelnemers optimaal gegarandeerd werd.

Er werd een steekproef van 6000 eenheden vooropgesteld. De responsratio lag in het vorige onderzoek op 34,5%. Die werd jammer genoeg niet gerealiseerd. De responsratio in deze studie bedroeg 15,5%. Een mogelijke verklaring is de overgang naar een online-enquête, waarvoor de uitnodigingen per brief werden verstuurd, omdat dat niet anders kon. Mensen moesten dus met de brief de link intikken, of met een QR-code de enquête openen. Slechts twee vrouwen gingen in op het aanbod om een papieren vragenlijst op te sturen.

Tweetrapssteekproef

Er werd geopteerd voor een gestratificeerde aselechte tweetrapssteekproef. Dat wil zeggen dat er binnen de gegevens van het Rijksregister eerst gemeentes werden geselecteerd en binnen die gemeentes moeders die een kind kregen tussen 1 januari en 31 maart 2016.

De primaire eenheden waren de Belgische gemeentes. Op basis van de verdeling van geboortes over de provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werd het aantal te selecteren gemeentes per provincie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest berekend. De secundaire eenheden waren de kinderen die werden geboren tussen 1 januari en 31 maart 2016.

Tabel 74. Verdeling geboortes over de provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2014)

	Totaal	Aandeel	Vooropgesteld aantal geboortes	Vooropgesteld aantal gemeentes
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	18.514	15%	893	8
Antwerpen	20.786	17%	1002	9
Limburg	8.521	7%	411	4
Oost-Vlaanderen	15.460	12%	746	7
Vlaams-Brabant	11.441	9%	552	5
West-Vlaanderen	11.003	9%	531	5

Waals-Brabant	3.896	3%	188	2
Henegouwen	14.437	12%	696	6
Luik	12.028	10%	580	5
Luxemburg	3.160	3%	152	1
Namen	5.169	4%	249	2
Totaal	124.415	100%	6000	54

Bron: Algemene Directie Statistiek, Bevolkingsstatistieken 2014

Respons

Het Rijksregister verstuurde 3124 Nederlandstalige en 2856 Franstalige uitnodigingen tot het invullen van de vragenlijst. Op de webpagina van de vragenlijst konden de respondenten nog een andere taal kiezen.

Tabel 75. Respons per verzendronde

	Nederlandstaligen	Franstaligen	Totaal
Respons na eerste verzending	362	276	638
Respons na verzending herinnering	191	101	292
Totaal	553	377	930

Bij afsluiting van de vragenlijst werden in totaal 930 ingevulde vragenlijsten weerhouden, 553 Nederlandstalige en 377 Franstalige. Dit komt neer op een respons van 15,5% ten opzichte van de 6000 uitgestuurde uitnodigingen, 17,7% langs Nederlandstalige kant en 13,2% langs Franstalige.

In totaal startten 1059 respondenten met het invullen van de vragenlijst, wat betekent dat 12,2% de enquête niet afwerkte of telkens eenzelfde type antwoord invulde zoals 'ik weet het niet', waardoor 930 vragenlijsten werden weerhouden. In de verwerking van de antwoorden werden enkel de vragenlijsten weerhouden die volledig werden ingevuld. Via de online-applicatie was het namelijk niet mogelijk bepaalde vragen over te slaan.

Data-analyse

De ingevulde enquêtes werden via Qualtrics geëxporteerd naar SPSS Statistics 23 en nagekeken op fouten en anomalieën (datacleaning). Vervolgens werden de gegevens geanalyseerd volgens verschillende variabelen. Sommige variabelen werden gehercodeerd in functie van de analyse. Enkele variabelen werden nieuw aangemaakt.

Het opleidingsniveau, de burgerlijke staat, het aantal kinderen, het kind als al dan niet eerstgeborene, de frequentie van avond- of nachtwerk, werken op onregelmatige tijdstippen, telewerk, ploegenarbeid, het maken van zakenreizen en de loonklasse werden tot twee categorieën herleid. De functie werd naar drie categorieën teruggebracht. De anciënniteit en de specifieke tewerkstellingssectoren werden gegroepeerd in vijf categorieën, en de grootte van de

tewerkstellingsplaats in zes categorieën. Het geboortjaar werd omgezet in leeftijd en nadien in leeftijdsklassen. Op basis van de postcode van de woonplaats en van de plaats van tewerkstelling werd een opdeling naar provincie gemaakt. Een respondent van wie minstens één van de ouders buiten België werd geboren of een niet-Belgische nationaliteit had, werd gecodeerd als ‘persoon met migratieachtergrond’.

Representativiteit van de gerealiseerde steekproef

De gerealiseerde steekproef werd op een aantal parameters vergeleken met de groep van vrouwen die in 2016 in België een kind kregen, meer bepaald op het vlak van taal, woonplaats, nationaliteit, opleidingsniveau en leeftijdsklasse. Onderstaande gegevens hebben betrekking op de populatie van vrouwen die in 2016 een kind kregen, ongeacht hun arbeidssituatie.

Over het algemeen is er een vrij goede match tussen de gerealiseerde steekproef en de bevolkingscijfers. De vragenlijst werd enkel aangeboden in het Nederlands en het Frans, zodat anderstaligen niet als dusdanig geregistreerd werden. De steekproeftrekking gebeurde op basis van woonplaats, zodat ze ook niet a priori werden uitgesloten. Wie niet één van beide talen machtig was, kon evenwel moeilijk deelnemen aan het onderzoek. Vrouwen met een niet-Belgische nationaliteit bleken op zich zeker niet ondervertegenwoordigd in de onderzoeksgroep. Wat wel opvalt, is dat de jongeren, de min-25-jarigen, ondervertegenwoordigd zijn. Moeders ouder dan 30 zijn in verhouding vaker ingegaan op de uitnodiging om de enquête in te vullen.

Tabel 76. Vergelijking gerealiseerde steekproef met kenmerken van vrouwen die een kind kregen in 2016 in België (in procenten)

	Vrouwen die een kind kregen	Gerealiseerde steekproef
Taal		
Nederlands	55	59,5
Frans	38	40,5
Anderstalig	7	0
Woonplaats		
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	10,5	9,8
Waals-Brabant	10,0	7,6
Vlaams-Brabant	16,2	12,9
Antwerpen	7,7	11,7
Limburg	10,5	9,8
Luik	13,2	10,2
Namen	3,5	5,8
Henegouwen	4,3	3,5
Luxemburg	9,8	7,8
West-Vlaanderen	2,5	4,6
Oost-Vlaanderen	11,9	16,3
Nationaliteit		
Belg	90,6	87,5
Niet-Belg	9,4	12,5
Opleidingsniveau		
Laag	28,7	22,7

Middel	38,7	38,7
Hoog	32,7	38,6
Leeftijdsklasse		
19-25 jaar	18,4	5,1
26-30 jaar	38,5	27,7
31-35 jaar	30,6	44,9
36-40 jaar	10,7	19,2
41-45 jaar	1,4	3,1

Bron: Algemene Directie Statistiek, Bevolkingsstatistieken 2014

Bijlage 3:

De gerealiseerde steekproef

PERSOONSKENMERKEN

Tabel 77. Persoonskenmerken van de gerealiseerde steekproef (in procenten)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Taal (N=930)			
Nederlandstalig (N=553)	59,5		
Franstalig (N=377)	40,5		
Arbeidsstatuut (N=930)			
Werkneemster (N=710)	76,3	85,2	63,4
Zelfstandige (N=73)	7,8	6,5	9,8
Werkzoekende, inactief, student, andere (N=147)	15,8	8,3	26,8
Woonplaats (N=912)			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (N=89)	9,8	1,1	23,1
Waals-Brabant (N=51)	5,5	0	13,9
Vlaams-Brabant (N=81)	8,9	12,5	3,3
Antwerpen (N=107)	11,7	19,2	0,3
Limburg (N=71)	7,8	12,7	0,3
Luik (N=62)	6,8	0	17,3
Namen (N=53)	5,8	0,2	14,5
Henegouwen (N=75)	8,3	0,5	20,3
Luxemburg (N=20)	2,2	0	5,6
West-Vlaanderen (N=116)	12,7	21,0	0
Oost-Vlaanderen (N=187)	20,5	32,9	1,4
Leeftijdscategorieën (N=930)			
19-25 jaar (N=47)	5,1	3,8	6,9
26-30 jaar (N=258)	27,7	30,6	23,6
31-35 jaar (N=418)	44,9	46,8	42,2
36-40 jaar (N=178)	19,1	16,6	22,8
41-45 jaar (N=29)	3,1	2,2	4,5
Opleiding (N=930)			
Geen diploma (N=11)	1,2	0,5	2,1
Lager onderwijs (N=12)	1,3	0,7	2,1
Eerste en tweede graad of lager secundair onderwijs (N=32)	3,4	2,5	4,8
Derde graad en hoger secundair onderwijs (N=156)	16,8	15,4	18,8
Hogeschool (N=360)	38,7	44,5	30,2
Universitair onderwijs (N=262)	28,2	28	28,4
Post-universitair onderwijs (N=75)	8,1	6,9	9,8

Andere (N=22)	2,4	1,4	3,7
Burgerlijke staat (N=930)			
Ongehuwd (N=118)	12,7	9,2	17,8
Gehuwd (N=412)	44,3	43,9	44,8
Gescheiden (N=13)	1,4	0,9	2,1
Wettelijk samenwonend (N=292)	31,4	33,5	28,4
Feitelijk samenwonend (N=90)	9,7	12,5	5,6
Weet ik niet (N=5)	0,5	0	1,3
Samenwonend met partner bij geboorte van de baby (N=930)			
Ja (N=879)	94,5	95,5	93,1
Nee (N=51)	5,5	4,5	6,9
Aantal kinderen in het gezin (N=930)			
0 (N=10)	1,1	0	2,7
1 (N=457)	49,1	50,3	47,5
2 (N=343)	36,9	36,7	37,1
3 (N=95)	10,2	10,7	9,5
4 (N=22)	2,4	2,2	2,7
5 (N=2)	0,2	0,2	0,3
6 (N=1)	0,1	0	0,3
Nationaliteit (N=930)			
Belg (N=814)	87,5	95,5	75,9
Niet-Belg (N=116)	12,5	4,5	24,1
Geboorteland (N=930)			
België (N=782)	84,1	93,5	70,3
Andere (N=148)	15,9	6,5	29,7
Geboorteland vader (N=930)			
België (N=723)	77,7	89,5	60,5
Andere (N=207)	22,3	10,5	39,5
Geboorteland moeder (N=930)			
België (N=729)	78,4	91,9	58,6
Andere (N=201)	21,6	8,1	41,4
Geboorteland ouders (N=930)			
Beide ouders in België (N=687)	73,9	88,2	52,8
Eén ouder in België, één elders (N=78)	8,4	4,9	13,5
Beide ouders elders (N=164)	17,7	6,9	33,7

KENMERKEN VAN DE ZWANGERSCHAP

Tabel 78. Kenmerken van de zwangerschap van de gerealiseerde steekproef (in procenten)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Een- of meerling (N=930)			
Eenling (N=902)	97	98,2	95,2
Meerling (N=28)	3	1,8	4,8
Zwangerschap via In Vitro			

Fertilisatie (N=930)			
Ja (N=55)	5,9	7,1	4,2
Nee (N=865)	93	92,4	93,9
Verloop van de zwangerschap (N=930)			
Vlot (N=624)	67,1	68	65,8
Enige problemen (N=247)	26,6	26,6	26,5
Veel problemen (N=59)	6,3	5,4	7,7
Baby gezond geboren (N=930)			
Ja (N=895)	96,2	96,6	95,8
Nee (N=35)	3,7	3,3	4,2
Baby eerste maanden vaak ziek (N=930)			
Ja (N=69)	7,4	6,9	8,2
Nee (N=859)	92,4	92,8	91,8
Weet ik niet (N=2)	0,2	0,4	0
Baby hilde eerste maanden vaak (N=930)			
Ja (N=254)	27,3	25,5	30
Nee (N=670)	72	74,1	69
Weet ik niet (N=6)	0,6	0,4	1,1
Baby meer dan drie weken te vroeg geboren (N=930)			
Ja (N=74)	8	6,3	10,3
Nee (N=856)	92	93,7	89,7
Baby minder dan 2.500 gram (N=930)			
Ja (N=65)	7	4,9	10,1
Nee (N=864)	92,9	95,1	89,7
Weet ik niet (N=1)	0,1	0	0,3
Aantal kinderen (N=930)			
Eerste kind (N=443)	47,6	50,6	43,3
Tweede of derde kind (N=430)	46,2	44,9	48
Vierde tot zevende kind (N=57)	6,2	4,6	8,7

KENMERKEN VAN COMMUNICATIE ROND ZWANGERSCHAP

Tabel 79. Kenmerken van de zwangerschap van de gerealiseerde steekproef (in procenten)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Informering van de werkgever (N=710)			
Werkte bij aanvang zwangerschap reeds bij deze werkgever (N=685)	96,5	98,3	92,9
Werkgever was bij aanvang op de hoogte van de zwangerschap (N=511)	72	75	70,6
Werkgever was bij aanvang niet op de hoogte van de	28	25	29,4

zwangerschap (N=199)			
Wijze van informering van de werkgever (N=710)			
Mondeling (N=493)	69,5	79	55,4
Via (aangetekende) brief (N=87)	12,3	14,6	8,8
Per e-mail (N=63)	8,9	10,3	6,9
Andere (N=67)	9,3	3,8	14,8
Tijdstip van informering van de werkgever (N=710)			
Voor 12 weken zwangerschap (N=376)	53	55,4	48,1
12-15 weken (N=298)	42	41,6	42,7
16-20 weken (N=17)	2,4	1,9	3,3
21-25 weken (N=13)	1,8	0,6	4,2
Meer dan 25 weken (N=2)	0,3	0	0,8
Weet het niet (N=4)	0,6	0,4	0,8
Herneming werk na moederschapsrust (N=710)			
Ging onmiddellijk weer aan het werk (N=373)	52,5	52,9	51,9
Verliet haar werkgever (N=61)	8,6	9,0	7,8
Volledige werkverwijdering omwille van gezondheids- en veiligheidsredenen (N=126)	17,8	17,6	18,3
Ziekteverlof (N=57)	8,0	3,2	17,4
Ouderschapsverlof (N=297)	41,8	44,6	36,5
Ander verlof (N=168)	23,7	25,7	23,7
Sollicitatie (N=930)			
Solliciteerde tijdens zwangerschap (N=112)	12	9,6	15,6
Werd nooit uitgenodigd voor gesprek na vermelding zwangerschap (N=32)	3,4	1,6	6,1
Werd nooit aangeworven na vermelding zwangerschap (N=72)	7,7	6,7	9,2

JOBKENMERKEN

Tabel 80. Jobkenmerken van de gerealiseerde steekproef (in procenten)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Functie (N=710)			
Arbeider (N=21)	3	3	2,9
Bediende (N=551)	77,6	79,8	73,2
Hoger bediende of kaderlid (N=94)	13,2	10,4	18,8
Directielid (N=4)	0,6	0,4	0,8

Andere (N=40)	5,6	6,4	4,2
Dienstverband (N=710)			
Vast werk (contract van onbepaalde duur/(statutair) ambtenaar) (N=641)	90,3	91,5	87,9
Tijdelijk werk (contract van bepaalde duur) (N=59)	8,3	7,9	9,2
Interim (N=10)	1,4	0,6	2,9
Netto maandloon (N=920)			
Minder dan 1.000€ (N=47)	5,1	2,9	8,2
Tussen 1.000€ en 1.499€ (N=190)	20,4	18,4	23,3
Tussen 1.500 en 1.999€ (N=396)	42,6	50,3	31,3
Tussen 2.000 en 2.499€ (N=142)	15,3	19,2	9,5
Tussen 2.500 en 2.999€ (N=30)	3,2	2,4	4,5
Tussen 3.000 en 3.500€ (N=8)	0,9	0,5	1,3
3.500€ of meer (N=21)	2,3	1,4	3,4
Liever geen antwoord op deze vraag (N=39)	5,3	4,3	6,6
Ik heb geen enkele vorm van inkomen (N=47)	5,1	0,5	11,7
Aantal werkgevers (N=710)			
Eén werkgever (N=655)	92,3	93,8	89,1
Meerdere werkgevers (N=23)	3,2	3	3,8
Eén of meerdere werkgevers of als zelfstandige in bijberoep (N=32)	4,5	3,2	7,1
Werkt als zelfstandige (N=73)	7,8	6,5	9,8
Voltijds/deeltijds (N=710)			
Voltijds (N=560)	78,9	80,3	76,2
Deeltijds (N=150)	21,1	19,7	23,8
Leidinggevende functie (N=710)			
Ja (N=125)	17,6	16,8	19,2
Nee (N=585)	82,4	83,2	80,8
Collega's (N=710)			
Evenveel mannen als vrouwen (N=111)	15,6	14,4	18
Meer vrouwen (N=462)	65,1	70,1	55,2
Meer mannen (N=114)	16,1	12,7	22,6
Ik weet het niet (N=23)	3,2	2,8	4,2
Directe chef (N=710)			
Man (N=359)	50,6	49,7	52,3
Vrouw (N=351)	49,4	50,3	47,7
Lid van vakbond (N=710)			
Ja (N=247)	34,8	30,8	42,7
Nee (N=463)	65,2	69,2	57,3
Handicap, aandoening of ziekte			

(N=930)			
Ja (N=48)	5,2	4,3	6,4
Nee (N=872)	93,8	95,3	91,5
Weet ik niet (N=10)	1,1	0,4	2,1

Tabel 81. Frequentie van specifieke arbeidsregimes van de gerealiseerde steekproef (in procenten)
(N=710)

	Zelden of nooit			Af en toe			Meestal		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Avond- of nachtarbeid (N=710)	70,6	67,7	76,2	23,7	26,3	18,4	5,8	5,9	5,4
Onregelmatige uren (N=710)	67,3	68,2	65,7	15,8	15,9	15,5	16,9	15,9	18,8
Ploegenarbeid (N=710)	62,3	87,5	12,6	9,9	2,3	24,7	27,9	10,2	62,8
Van thuis uit (telewerk) (N=710)	76,2	76,4	75,7	22,5	22,1	23,4	1,3	1,5	0,8

KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

Tabel 82. Kenmerken van de werkomgeving van de gerealiseerde steekproef (in procenten)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Sector (N=710)			
Openbare (N=332)	46,8	47,6	45,2
Private (N=378)	53,2	52,4	54,8
Tewerkstellingssector (N=710)			
Onderwijs (N=159)	22,4	23,8	19,7
Gezondheids- en welzijnszorg (N=166)	23,4	28,2	13,8
Groot- en kleinhandel (N=34)	4,8	5,5	3,3
Horeca (N=4)	0,6	0,8	0
Banken en financiële sector (N=28)	3,9	4,5	2,9
Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid (N=15)	2,1	1,3	3,8
Openbaar bestuur (N=54)	7,6	5,5	11,7
Media en informatie (N=9)	1,3	1,1	1,7
Post en telecommunicatie (N=9)	1,3	1,3	1,3
Farmaceutische en chemische industrie (N=22)	3,1	3	3,3
Vervaardiging van voedingsmiddelen (N=10)	1,4	1,5	1,3
Bouw (N=13)	1,8	2,3	0,8
Transport (N=8)	1,1	1,5	0,4

Landbouw en visserij (N=4)	0,6	0,6	0,4
Schoonmaak (N=13)	1,8	1,7	2,1
Overige industrie (N=11)	1,5	1,7	1,3
Overige diensten (N=54)	7,6	6,8	9,2
Ander (N=97)	13,7	8,9	23
Anciënniteit binnen bedrijf bij begin zwangerschap (N=683)			
Maximum 1 jaar (N=49)	7,2	8,0	5,4
1-3 jaar (N=110)	16,1	15,6	17,2
3-5 jaar (N=153)	22,3	22,3	22,2
5-7 jaar (N=158)	23,1	21,9	25,8
Meer dan 7 jaar (N=213)	31,3	32,3	29,4
Tewerkstellingsplaats (N=708)			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (N=138)	19,5	9,8	38,7
Waals-Brabant (N=25)	3,5	0,2	10,1
Vlaams-Brabant (N=69)	9,7	13,2	2,9
Antwerpen (N=82)	11,6	17,4	0,0
Limburg (N=45)	6,4	9,1	0,8
Luik (N=31)	4,4	0,2	12,6
Namen (N=17)	2,4	0,0	7,1
Henegouwen (N=43)	6,1	0,4	17,2
Luxemburg (N=7)	1,0	0,0	2,9
West-Vlaanderen (N=93)	13,1	19,6	0,4
Oost-Vlaanderen (N=134)	18,9	27,9	1,3
Vaak onderweg voor het werk (N=24)	3,4	2,1	5,9
Aantal werknemers op de plaats van tewerkstelling (N=710)			
1-19 personen (N=177)	24,9	23,8	27,2
20-49 personen (N=130)	18,3	18	18,8
50-99 personen (N=88)	12,4	13,4	10,5
100-199 personen (N=79)	11,1	13	7,5
200-499 personen (N=64)	9	8,1	10,9
500 personen of meer (N=141)	19,9	20,2	19,2
Weet het niet (N=31)	4,4	3,6	5,9
Vakbondsafvaardiging binnen bedrijf (N=710)			
Aanwezig (N=433)	61	61,8	59,4
Niet aanwezig (N=216)	30,4	28,5	34,3
Weet het niet (N=61)	8,6	9,8	6,3

KENMERKEN VAN DE ZELFSTANDIGE ONDERNEEMSTERS

Tabel 83. Kenmerken van de zelfstandige ondernemers van de gerealiseerde steekproef (in procenten) (N=73)

	Gerealiseerde steekproef		
	Totaal	Nederlandstaligen	Franstaligen
Taal (N=73)			
Nederlandstalig (N=36)	49,3	100,0	0,0
Franstalig (N=37)	50,7	0,0	100,0
Bedrijfstak (N=73)			
Gezondheids- en welzijnszorg (N=36)	49,3	44,4	54,1
Groot- en kleinhandel (N=1)	1,4	0,0	2,7
Horeca (N=4)	5,5	0,0	10,8
Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid (N=6)	8,2	8,3	8,1
Media en informatie (N=2)	2,7	5,6	0,0
Bouw (N=11)	15,1	19,4	10,8
Overige diensten (N=4)	5,5	2,8	8,1
Andere (N=9)	12,3	19,4	5,4
Personeel in dienst? (N=73)			
Ja (N=17)	23,0	29,7	16,2
Nee (N=56)	77,0	70,3	83,8
Indien personeel in dienst, hoeveel? (N=17)			
1 (N=2)	11,8	18,2	0,0
2 (N=4)	23,5	36,4	0,0
3 (N=2)	11,8	18,2	0,0
4 (N=5)	29,4	0,0	83,3
5-9 (N=1)	5,9	0,0	9,1
10-49 (N=2)	11,8	9,1	16,7
50-99 (N=1)	5,9	0,0	9,1
Maandelijkse netto-inkomsten (N=73)			
Minder dan 1.000€ (N=5)	6,8	0,0	13,5
Tussen 1.000€ en 1.499€ (N=17)	23,3	13,9	32,4
Tussen 1.500 en 1.999€ (N=15)	20,5	30,6	10,8
Tussen 2.000 en 2.499€ (N=8)	11,0	16,7	5,4
Tussen 2.500 en 2.999€ (N=6)	8,2	2,8	13,5
Tussen 3.000 en 3.500€ (N=4)	5,5	2,8	8,1
3.500€ of meer (N=21)	13,7	16,7	10,8
Ik weet het niet (N=4)	5,5	5,6	5,4
Liever geen antwoord op deze vraag (N=10)	5,5	11,1	0,0

Colofon

Samenstelling:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Dataverzameling:

Vlerick Business School
Reep 1, 9000 Gent

Samenstelling eerste editie:

SEIN, Universiteit Hasselt
Agoralaan – Gebouw D
3590 Diepenbeek

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Auteur:

Hildegard Van Hove

Depotnummer :

D/2017/10.043/10

Cette publication est également disponible en français.