



Persbericht

“De Arbeidsrechtbank van Namen veroordeelt Stad Namen wegens discriminatie op grond van zwangerschap.”

Brussel – 27.07.2011. De arbeidsrechtbank van Namen heeft op 13 juli 2011 een vonnis ten voordele van een slachtoffer, verdedigd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, uitgesproken. De werkgever, het stadsbestuur van Namen, had geweigerd haar arbeidsovereenkomst te verlengen omdat de werkneemster zwanger was, waardoor hier sprake is van discriminatie op basis van geslacht.

De feiten

Het slachtoffer, dat werd bijgestaan door het Instituut, werd in 2007 met een contract van bepaalde duur van 1 jaar aangeworven, krachtens het welke zou worden overwogen om deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te verlengen. Wanneer de werkneemster tijdens haar eerste werkjaar aankondigde dat ze zwanger was bij wijze van afgifte van haar medisch certificaat, werd dit nieuws door haar directe overste slecht onthaald. Deze laatste liet herhaaldelijk zijn ongenoegen en vijandigheid tegenover het nakende moederschap van zijn werkneemster blijken, in zoverre dat hij adviseerde om haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen.

Discriminatie op basis van geslacht

« *Dit vonnis herinnert eraan dat er wetten bestaan om discriminatie op basis van geslacht te bestrijden en om de vrouwen tijdens en na hun zwangerschap te beschermen* » prijst Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zich gelukkig.

Immers, op federaal vlak werd bij **Wet van 10 mei 2007** ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, in artikel 4 §1 vastgelegd « dat een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op basis van geslacht ».

Deze Wet is eveneens van toepassing in geval van het niet verderzetten van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur: « **Het ontslag, de weigering om de indienstneming van een werkne(e)m(st)er te verlengen of om zijn of haar arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te vernieuwen kan discriminerend zijn indien deze weigering gebeurt op basis van het geslacht of de zwangerschap van de werkneemster.** Dit is ook het geval indien de beslissing om het contract niet te verlengen, is genomen als vergelding tegenover de werkneemster die haar zwangerschap heeft aangekondigd op een moment dat het de werkgever 'niet past', bijvoorbeeld net nadat zij werd aangeworven », motiveert de Arbeidsrechtbank van Namen in haar vonnis.

Bovendien, zoals terecht vermeld in het vonnis, voorziet de wet eveneens in een omkering van de bewijslast: concreet betekent dit dat nu het slachtoffer voldoende feiten aanvoerde die de discriminatie kunnen doen vermoeden, het nu in een tweede fase aan de werkgever was om aan te tonen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden. In dit geval heeft de Arbeidsrechtbank van Namen geoordeeld dat de verdediging niet het bewijs heeft geleverd dat er geen sprake was van discriminatie. Bijgevolg veroordeelde de rechtbank de Stad Namen tot het

betalen van een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon zoals voorzien door de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Banalisering van discriminatie in verband met zwangerschap.

Het Instituut constateert elk jaar **een forse stijging van het aantal klachten in verband met zwangerschap via de groene lijn (0800/12 800)**. « *In 2010 vertegenwoordigden zij bijna de helft van de klachten op het gebied van «arbeid» (42%). Dit wijst op een begin van bewustwording bij vrouwen over hun rechten* », concludeert Michel Pasteel, directeur van het Instituut.

In haar studie «Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België »¹ constateert het Instituut dat een groot aantal werkneemsters geconfronteerd wordt met zwangerschapsgerelateerde discriminaties, zowel tijdens hun zwangerschap en hun moederschapsverlof als na hun terugkeer naar het werk:

- In totaal werd 76,6% van de vrouwen geconfronteerd met ten minste één vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie.
- 5,1% zou ontslagen zijn wegens hun zwangerschap of gaven hun ontslag ten gevolge van de wijze waarop ze tijdens de zwangerschap behandeld werden.
- Ongeveer 62% van de werkneemsters verklaart dat geen enkele risicoanalyse werd uitgevoerd. 18% moest in onaangepaste omstandigheden werken.
- 17,8% werd gediscrimineerd op het gebied van loon en carrière (voorbeeld: niet krijgen van een promotie).
- Meer dan één werkneemster op tien kende spanningen met collega's in het kader van hun zwangerschap.

« *Een fenomeen dat jammer genoeg gebanaliseerd wordt, » verklaart Michel Pasteel, Directeur van het Instituut, «met daar bovenop een ernstig gebrek aan informatie van zwangere werkneemsters en werkgevers betreffende de wetgeving en het administratief beleid van de arbeidsverhouding in het geval van zwangerschap. »*

Het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen constateert dagelijks een ongelijke behandeling via haar klachtendienst waarop slachtoffers van gender gerelateerde discriminatie beroep kunnen doen. Deze laatste behandelt gratis en in alle vertrouwelijkheid informatievragen of klachten via haar gratis nummer 0800/12 800, via email of via post.

¹ Studie uitgevoerd door de onderzoeksinstelling SEIN van de Universiteit van Hasselt en gesponsord en gepubliceerd door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen in 2010, gratis beschikbaar op de website van het instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen (<http://igvm-iefh.belgium.be>)