



Persbericht

Mama's risicogroep voor discriminatie op het werk

Brussel, 16/11/2017 – In het kader van de lancering van zijn recente campagne 'Mama blijft aan boord', onthult het Instituut de resultaten van zijn nieuwe studie 'Zwangerschap en moederschap op het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België'. De resultaten zijn verontrustend: drie op de vier werknemers werden geconfronteerd met ten minste één vorm van discriminatie, benadeling en spanningen op het werk op basis van hun zwangerschap of moederschap. Deze resultaten bevestigen de bevindingen van het Instituut op basis van de meldingen die zijn juridische dienst ontvangt via het nummer 0800/12 800 en de website, namelijk dat vrouwen in alle stadia van het tewerkstellingsproces het risico lopen op basis van hun (mogelijke) zwangerschap en/of moederschap gediscrimineerd te worden.

Concreet ondervond 12% van de werknemers van de onderzoeksgroep **benadeling op financieel of carrièrevlak** naar aanleiding van haar zwangerschap; 10% werd naar aanleiding van haar zwangerschap **negatiever geëvalueerd** dan voorheen en bij één op de vijf werknemers werd het **recht op moederschapsrust** niet gerespecteerd.

"Deze studie vestigt de aandacht op de discriminaties, vooroordelen en spanningen die vaak samengaan met zwangerschap en moederschap. Het gaat om een groot maatschappelijk probleem, dat nog te vaak wordt genegeerd. Ook vandaag nog hebben zwangerschap en moederschap in België nog te vaak een negatieve impact op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt", zegt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De studie toont aan dat bepaalde factoren een rol spelen bij het ontstaan van discriminatie, benadeling, ongelijke behandeling en spanningen.

Het **arbeidsstatuut** van de werknemer speelt bijvoorbeeld een belangrijke rol. Zo lopen hoger bedienden en kaderleden twee maal vaker een promotie, loonsverhoging of kans op een opleiding of contractverlening mis als anderen. Arbeidsters worden dan weer vier keer vaker ontslagen dan bedienden en meer dan drie keer vaker dan hogere bedienden of kaderleden.

Hoe precairder het **soort arbeidsovereenkomst**, des te meer werknemers het slachtoffer dreigen te worden van discriminatie. Zo werd 40% van de vrouwen die in interim werkten, en 27% van de vrouwen met een tijdelijk contract geconfronteerd met benadeling op financieel en carrièrevlak omwille van de zwangerschap tegenover slechts 9,7% van de werknemers met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

De **nationaliteit** is een andere factor die een belangrijke rol speelt: 21% van de werknemers met een niet-Belgische nationaliteit werd plots geconfronteerd met negatievere evaluaties tijdens hun zwangerschap, tegenover 10% in het algemeen. Hun recht op moederschapsrust wordt ook significant vaker geschonden.

Ook de **gezondheidstoestand of fysieke beperkingen** zijn risicofactoren. Werknemers 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 werknemers. Vrouwen die een moeilijke zwangerschap doormaken en daar veel gezondheidsproblemen van

ondervinden lopen significant meer kans om gediscrimineerd te worden. In vergelijking met vrouwen bij wie de zwangerschap probleemloos verloopt, liggen die cijfers twee tot zes maal hoger.

De bijzonder nadelige positie van zelfstandige zwangere vrouwen en mama's

Eén op de drie zelfstandige vrouwen geeft aan dat haar zwangerschap een ongunstig tot zeer ongunstig effect heeft gehad op haar zaak. Bijna de helft (46%) van de zelfstandigen in het onderzoek werkte minder dan vóór haar zwangerschap. Gemiddeld bedroeg die vermindering meer dan 10 uur per week. Daarenboven voelde één op de zes zich soms uitgesloten en eenzaam. Vier op tien konden hun werk er niet altijd meer goed door doen.

“Uit ons onderzoek blijkt dat het minder gunstige statuut en de beperktere rechten van zelfstandige vrouwen tot een sterk gevoel van onrechtvaardigheid leiden, vooral wanneer men geconfronteerd wordt met collega's in loondienst, zowel wat de duur van het verlof betreft, de uitkeringen, de risico's voor de gezondheid van moeder en kind als het gebrek aan mogelijkheden om ouderschaps- en borstvoedingsverlof op te nemen.” Liesbet Stevens besluit: *“De tewerkstelling van vrouwen is een economische uitdaging. Daarom moet alles in het werk gesteld worden om ervoor te zorgen dat zwangerschap, moederschap en ouderschap als normale fasen in een beroepsloopbaan worden beschouwd, die geen impact zouden mogen hebben op de carrière.”*

Een campagne om het schuldgevoel bij vrouwen weg te nemen

Met de pakkende slogan 'Wij zijn dolblij met de geboorte van Emma. Op het werk zijn ze dat niet.' wil het Instituut zwangere vrouwen, in of na hun moederschapsrust, en ook vrouwen die overwegen om moeder te worden, bewust maken van het feit dat zij niet gediscrimineerd, afgewezen of geïntimideerd mogen worden op grond van hun zwangerschap of moederschap. De campagne moet duidelijk maken dat zwangere vrouwen rechten hebben, dat ze zich niet schuldig hoeven te voelen over de discriminaties waarmee ze geconfronteerd worden, en moet hen aanmoedigen om informatie in te winnen en een melding in te dienen bij het Instituut, gratis en in alle vertrouwelijkheid, via het **gratis nummer 0800/12.800** of zijn website www.mamablijftaanboord.be.

De studie 'Zwangerschap en moederschap op het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België' is gratis te downloaden op de website van het Instituut (<http://igvm-iefh.belgium.be>).