



# ZWANGER OP HET WERK DE ERVARINGEN VAN WERKNEEMSTERS IN BELGIË

Kwantitatieve en kwalitatieve studie

**Uitgever:**

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  
www.igvm.belgium.be

**Auteurs:**

Lieve Lembrechts  
Dr. Elke Valgaeren

**Promotor:**

Prof. dr. Patrizia Zanoni

Universiteit Hasselt / SEIN  
Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Consortium Universiteit Antwerpen - Universiteit Hasselt)  
Agoralaan - Gebouw D  
3590 Diepenbeek  
www2.uhasselt.be/sein/  
www.steunpuntgelijkekansen.be

**Vormgeving:** Gevaert Graphics

**Verantwoordelijke uitgever:**

Michel Pasteel – Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

**Depotnummer:**

D/2010/10.043/12



# ZWANGER OP HET WERK DE ERVARINGEN VAN WERKNEEMSTERS IN BELGIË

**Kwantitatieve en kwalitatieve studie**

Lieve Lembrechts | Elke Valgaeren

o.l.v. Patrizia Zanoni

**2010**

# INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
<b>Hoofdstuk 1. Begripsomschrijving</b>	<b>10</b>
1. Centrale principes en begrippen	11
1.1. Bescherming van moederschap vanuit de invalshoek van de antidiscriminatiewetgeving	11
1.2. Bescherming van moederschap vanuit de invalshoek van veiligheid en gezondheid op het werk	12
2. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	12
<b>Hoofdstuk 2. Beschrijving van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer: overzicht van de empirische studies</b>	<b>16</b>
1. Omvang en typologie van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	18
1.1. Discriminatie als ongelijke behandeling in de arbeidsbetrekkingen	18
1.2. Pesterijen op de werkvloer bij zwangerschap	19
1.3. Discriminatie als gevolg van het niet respecteren van maatregelen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid bij zwangerschap	20
2. Redenen voor zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	21
2.1. Individuele en groepsaspecten	21
2.2. Organisationele aspecten	22
3. Kenmerken van de betrokken werkneemsters en werkgevers	23
3.1. Kenmerken van de werkneemsters	23
3.2. Kenmerken van de werkgevers	25
4. Gevolgen voor de werkneemster en haar werkgever	26
5. Acties bij zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	28
6. Conclusies	30
<b>Hoofdstuk 3. De ervaringen van zwangere werkneemsters in België: empirisch onderzoek</b>	<b>34</b>
1. Probleemstelling en onderzoeksvragen	35
2. Kwantificerend luik	36
2.1. Operationalisering van de centrale concepten uit de onderzoeksvragen	36
2.2. Opzet	38
2.3. Resultaten	44
2.3.1. Vormen en omvang van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	44
2.3.2. Kenmerken en functies van de werkneemsters die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet	54
2.3.3. Vormen en omvang van bijkomende ondersteuning op de werkvloer	69
2.3.4. Kenmerken en functies van de werkneemsters die bijkomende ondersteuning krijgen – Kenmerken van de werkgevers die bijkomende ondersteuning bieden	70
2.3.5. Gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor werkneemsters	74
2.3.6. Acties ondernomen door werkneemsters om advies in te winnen en ondersteuning te vinden	78
2.3.7. Mate waarin werkneemsters zich geïnformeerd voelen over hun rechten	80
2.3.8. Kenmerken en functies van de werkneemsters die zich onvoldoende geïnformeerd voelen – Kenmerken van de werkgevers bij wie deze werkneemsters zijn tewerkgesteld	81
2.4. Conclusies	82
3. Kwalitatief luik	87
3.1. Doelstelling en methode	87
3.2. Resultaten	89
3.2.1. Vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	89
3.2.2. Oorzaken van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	90
3.2.3. Gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer voor de werkneemster	94
3.2.4. Mannelijke, vrouwelijke en gemengde werkomgevingen	97

3.2.5. Acties (of gebrek eraan) tegen zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer	98
3.2.6. Rol van de vakbond	100
3.2.7. Rechten en plichten	101
3.3. Conclusies	104
4. Conclusies	105
<b>Hoofdstuk 4. Het beleid ten aanzien van zwangerschap in Belgische ondernemingen: bevraging van werkgevers</b>	<b>112</b>
1. Doelstelling en methode	113
2. Resultaten	115
2.1. De verschillende fases van de zwangerschap vanuit het standpunt van de werkgevers	115
2.2. De reacties van collega's vanuit het standpunt van de werkgevers	120
2.3. Informatieverstrekking, rechten en plichten	121
2.4. Perceptie van zwangerschapsgerelateerde discriminatie	125
3. Conclusies	127
<b>Conclusies</b>	<b>130</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>136</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>138</b>
Bijlage 1. Overzicht van juridische bronnen	139
Bijlage 2. Literatuuroverzicht	147
Bijlage 3. Vragenlijst "Zwangere vrouwen op de werkvloer"	151
Bijlage 4. Beschrijving van de steekproef	170
Bijlage 5. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – NATIONALE GEGEVENS	175
Bijlage 6. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP	184
Bijlage 7. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP	193
Bijlage 8. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – NATIONALE GEGEVENS	202
Bijlage 9. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP	206
Bijlage 10. Kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet – GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP	210
Bijlage 11. Gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor werknemers – GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP	214
Bijlage 12. Gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor werknemers – GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP	216
Bijlage 13. Kenmerken van de werknemers die zich onvoldoende geïnformeerd voelen en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie deze werknemers zijn tewerkgesteld – NATIONALE GEGEVENS	218
Bijlage 14. Kenmerken van de werknemers die zich onvoldoende geïnformeerd voelen en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie deze werknemers zijn tewerkgesteld – GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP	221
Bijlage 15. Kenmerken van de werknemers die zich onvoldoende geïnformeerd voelen en van hun jobs – Kenmerken van de werkgevers bij wie deze werknemers zijn tewerkgesteld – GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP	224

## VOORWOORD

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een verschil in behandeling gebaseerd op grond van geslacht. Dit principe wordt hernomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (B.S. van 30 mei 2007).

De wet is duidelijk: elke discriminatie van vrouwen op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen is ontoelaatbaar. Nochtans blijkt deze vorm van discriminatie niet zelden voor te komen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) heeft sinds eind 2004 ongeveer 140 klachten ontvangen over directe dan wel indirecte discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap binnen de arbeidssfeer. Het betreft voornamelijk klachten over vragen met betrekking tot kinderwens, zwangerschap en moederschap bij aanwerving en sollicitatie evenals klachten over niet-aanwerving of ontslag in geval van zwangerschap. In 2009 vertegenwoordigden dergelijke meldingen meer dan 38% van alle arbeidsgerelateerde klachten; 20% van alle klachtendossiers die door het IGVM werden ontvangen betrof zwangerschapsgerelateerde geschillen.

Dit grote aantal klachten met betrekking tot zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer stemt tot nadenken. Te meer daar dit aandeel elk jaar toeneemt. Dit kan enerzijds te maken hebben met een groeiend bewustzijn bij vrouwen, en met een drempelverlaging om dergelijke discriminatie en ongelijke behandeling te melden. Het zou echter ook kunnen wijzen op een daadwerkelijke toename van de discriminatie van zwangere sollicitanten of werkneemsters, bijvoorbeeld als gevolg van de economische crisis.

In 2008 heeft het IGVM een onderzoeksproject opgestart naar de problematiek van zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer. De doelstellingen van het onderzoek zijn meervoudig: de kennis over de omvang en het voorkomen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer vergroten; de problemen identificeren die zwangere vrouwen en zij die terugkeren uit moederschapsverlof op de werkvloer moeten overwinnen; de karakteristieken van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren identificeren; de karakteristieken van werkgevers bij wie zich problemen voordoen identificeren; de mogelijkheden onderzoeken van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren om advies in te winnen en ondersteuning te vinden. We willen, kortom, een beter inzicht krijgen in de situatie van zwangere werkneemsters en in de mechanismen die zwangerschapsdiscriminatie veroorzaken, met het oog op het verminderen en wegwerken van mogelijke discriminaties of ongelijke behandeling en op een betere interne klachtenbehandeling.

Zonder vooruit te willen lopen op de resultaten, kunnen we alvast bevestigen dat de problemen inderdaad urgent zijn: meer dan drie op vier werkneemsters krijgt te maken met zwangerschapsgerelateerde discriminatie en ongelijke behandeling.

De onderzoeksoopdracht werd toegekend aan het onderzoeksinstituut SEIN van de Universiteit Hasselt, en het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Consortium Universiteit Antwerpen - Universiteit Hasselt). Het onderzoek liep van juli 2008 tot december 2009, en werd uitgevoerd door Lieve Lembrechts, onder leiding van Dr. Elke Valgaeren en Prof. dr. Patrizia Zanoni. Dit rapport vormt de neerslag van het uitstekende werk dat zij leverden. Het IGVM dankt hen, en hun collega's van SEIN en het Steunpunt Gelijkekansenbeleid die hen ondersteunden bij de uitvoering van de studie, voor de goede samenwerking in het kader van dit project.

Onze dank, en die van de onderzoekers, gaat tevens uit naar de vrouwen die deelnamen aan de enquête waarop de studie is gebaseerd, en naar zij die deelnamen aan de focusgroepen, evenals naar de werkgevers die in het kader van dit onderzoek werden geïnterviewd. We danken ook Kind en Gezin, in het bijzonder mevrouw Bea Buysse en de medewerkers van de provinciale afdeling Limburg, en de diensten van het Rijksregister voor de steekproeftrekking en de verzending van de enquêtes.

Ten slotte danken we de leden van het externe begeleidingscomité voor hun interesse in het onderzoek: Bea Buysse (Kind en Gezin), Serge Carabin (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg), Cedric Dejonghe (Office de la Naissance et de l'Enfance), Dr. Petra Foubert (Curia), Prof. dr. Thérèse Jacobs (Universiteit Antwerpen), Sara Neiryck (ACLVB studiedienst), Myriam Sommer (Office de la Naissance et de l'Enfance), Gitta Vanpeborgh (ABVV-FGTB) en Alfred Volkckaerts (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg). Ze hebben met hun boeiende en verhelderende inzichten, commentaren en aanvullingen zonder twijfel een belangrijke bijdrage geleverd aan het wetslagen van deze studie.

*Michel Pasteel,  
Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*

*Juni 2010*

## INLEIDING

Zwangere werknemers en werknemers die jonge kinderen hebben worden bij het uitoefenen van hun job vrij vaak geconfronteerd met discriminatie.

In het buitenland werden al verschillende studies uitgevoerd om de omvang van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen.<sup>1</sup> Het uitgangspunt is duidelijk: een aanzienlijk deel van de discriminatieklachten die worden ingediend bij de officiële instanties (die actief zijn inzake gelijke kansen) heeft betrekking op zwangerschap.

Zo toont onderzoek van de Italiaanse Raad voor Gelijke Kansen van de regio Emilia-Romagna aan dat ongeveer 7% van de klachten die in 2004 werden ingediend inzake discriminatie op grond van geslacht, betrekking had op ontslag omwille van zwangerschap.<sup>2</sup> Uit onderzoek van de Franse Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) blijkt dat jaarlijks ongeveer 2% van de ontvangen discriminatieklachten te maken heeft met zwangerschap.<sup>3</sup> Amerikaans onderzoek op basis van gegevens van de Ohio Civil Rights Commission toont aan dat 33% van de klachten die vrouwen indienen inzake discriminatie op grond van geslacht in de arbeidssfeer, gerelateerd is aan zwangerschap.<sup>4</sup> De Amerikaanse Equal Employment Opportunity Commission noteerde in 2007 5.587 klachten inzake zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer, waarvan meer dan de helft gegrond werd verklaard.<sup>5</sup> In Canada had 37% van de klachten die tussen 1990 en 1995 bij de Commission des normes du travail werden neergelegd, te maken met zwangerschap. Tussen 1996 en 2000 had één klacht op vier betrekking op zwangerschap en ongeveer 7% op moederschapsverlof.<sup>6</sup> Ten slotte betreft 15% van de klachten die jaarlijks bij de Australische Human Rights and Equal Opportunity Commission worden ingediend, discriminatie op grond van zwangerschap in de arbeidssfeer, en dan hoofdzakelijk ontslag omwille van de zwangerschap.<sup>7</sup>

Hoewel voor België tot nog toe geen onderzoek over deze problematiek beschikbaar is, doet het toenemende aantal klachten dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) hierover ontvangt, vermoeden dat dit soort discriminatie ook in ons land voorkomt: ruim een vijfde van alle klachtdossiers die het IGVM in 2008 behandelde, had te maken met zwangerschap, bevalling of moederschap, wat een stijging van 44% betekent ten opzichte van 2007.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Zie ondermeer het grootschalige onderzoek van de Equal Opportunities Commission (nu Equality and Human Rights Commission) voor Groot-Brittannië (James, C.G. (2004). *Pregnancy discrimination at work. A review*, Manchester: Equal Opportunities Commission; Adams, L., F. McAndrew en M. Winterbotham (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of women*, Manchester: Equal Opportunities Commission) en van de Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité voor Frankrijk (HALDE (2009). *Grossesse, maternité et discriminations au travail. Sondage de l'Institut CSA*, Parijs: CSA Politique-Opinion).

<sup>2</sup> Serantoni, L. en D. Orioli (2004). *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna: Casi di discriminazione di genere. Dati e Riflessioni*, s.l.: Ufficio Consigliere Regionali di Parità.

<sup>3</sup> HALDE (2008). *Rapport annuel 2008*, Parijs: HALDE.

<sup>4</sup> Slonaker, W.M., A.C. Wendt en B. Baker (2007). "Employment discrimination in the restaurant industry", *Cornell hotel and restaurant administration quarterly*, pp. 46-58.

<sup>5</sup> Roscigno, V.J., L.M. Garcia en D. Bobbitt-Zeher (2007). "Social closure and processes of race/sex employment discrimination", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, pp. 16-48.

<sup>6</sup> De Koninck, M. en R. Malenfant (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*, Québec: Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.

<sup>7</sup> Human Rights and Equal Opportunity Commission (1999). *Pregnant and productive: report of the National Pregnancy and Work Inquiry. It's a right not a privilege to work while pregnant*, Sydney: Human Rights and Equal Opportunity Commission.

<sup>8</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2009). *Activiteitenverslag 2008*, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.



Dit soort discriminatie is in het bijzonder problematisch omdat het aanstaande en jonge moeders ontmoedigt om hun professionele loopbaan verder uit te bouwen, ongeacht hun capaciteiten en ambities. Daarnaast gaat het in tegen de huidige maatschappelijke verwachting dat elk individu in de mate van het mogelijke dient deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Het IGVM heeft dit verkennend onderzoek laten uitvoeren om een overzicht op te stellen van de Belgische situatie op het vlak van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer. Deze studie, die veeleer sociologisch dan juridisch is, vertrekt vanuit de ervaringen van de vrouwen zelf, en heeft tot doel om volgende vragen te beantwoorden:

1. Wat is de omvang van **discriminatie** en ongelijke behandeling met betrekking tot zwangerschap op de werkvloer, en welke vormen neemt het aan?
2. Wat zijn de kenmerken en de functies van de **werkneemsters** die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren? Wat zijn de kenmerken van de **werkgevers** bij wie zwangerschapsgerelateerde discriminatie wordt vastgesteld?
3. Welke vormen van **bijkomende ondersteuning** komen voor op de werkvloer?
4. Wat zijn de kenmerken en de functies van de **werkneemsters** die bijkomende ondersteuning krijgen? Wat zijn de kenmerken van de **werkgevers** die bijkomende ondersteuning bieden?
5. Wat zijn de **gevolgen** van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor de werkneemsters?
6. Welke **acties** ondernemen werkneemsters om advies in te winnen en steun te krijgen?
7. In welke mate voelen werkneemsters zich voldoende **geïnformeerd** over hun rechten?
8. Wat zijn de kenmerken en de functies van de **werkneemsters** die zich onvoldoende geïnformeerd voelen? Wat zijn de kenmerken van de **werkgevers** bij wie deze werkneemsters zijn tewerkgesteld?

De studie bestaat uit twee delen. Het eerste deel, waarin de ervaringen van vrouwen in kaart worden gebracht, is enerzijds gebaseerd op een schriftelijke enquêtebevraging bij 610 jonge moeders en anderzijds op twee focusgroepgesprekken met in totaal 15 vrouwen.

In het tweede deel wordt onderzocht hoe werkgevers omgaan met de zwangerschap van hun werkneemsters. In dat kader werden acht face-to-face-interviews afgenomen met medewerkers van de personeelsdienst van bedrijven en organisaties om een zicht te krijgen op het beleid dat bedrijven voeren inzake zwangerschap, onder meer de toepassing van de regelgeving, de administratieve afhandeling en de informatieverstrekking aan werkneemsters.

Voorliggend rapport heeft als doelstelling om de resultaten hiervan voor te stellen, en om in te gaan op de conclusies die in dit stadium kunnen worden getrokken.

In het eerste hoofdstuk wordt het onderzoeksveld afgebakend, en worden de centrale begrippen beschreven, zijnde discriminatie, zwangerschap en werkvloer. Het tweede hoofdstuk geeft een overzicht van bestaande buitenlandse studies. In het derde hoofdstuk wordt ingegaan op de resultaten van het empirische onderzoek over de ervaringen van werkneemsters met zwangerschapsgerelateerde discriminatie, die zowel via een kwantificerende als kwalitatieve benadering werden bestudeerd. Vervolgens wordt in het vierde hoofdstuk een inleidende analyse gemaakt van het beleid dat organisaties voeren ten aanzien van zwangerschap, een thematiek die verdere uitdieping in een vervolgonderzoek behoeft. Ten slotte wordt op basis van de literatuurstudie en het empirische onderzoek een aantal conclusies geformuleerd.

# HOOFDSTUK 1. BEGRIPSOMSCHRIJVING

---

DIT HOOFDSTUK HEEFT TOT DOEL OM HET ONDERZOEKSVELD VAN DEZE STUDIE AF TE BAKENEN.

TEN EERSTE WORDEN KORT DE CENTRALE PRINCIPES EN BEGRIPPEN TOEGELICHT. OP BASIS DAARVAN ZAL EEN DEFINITIE WORDEN GEFORMULEERD DIE IN HET KADER VAN DEZE STUDIE ZAL WORDEN GEBRUIKT.

WE VERDUIDELIJKEN DAT, AANGEZIEN HET EEN EMPIRISCHE STUDIE BETREFT, HET JURIDISCHE LUIK TOT EEN STRIKT MINIMUM WORDT BEPERKT. IN DE BIJLAGEN IS EVENWEL EEN UITVOERIGE LIJST OPGENOMEN VAN DE WETGEVING TER ZAKE.

---

## 1 CENTRALE PRINCIPES EN BEGRIPPEN

We vermelden ten eerste dat er twee mogelijke invalshoeken zijn om te spreken over discriminatie ten opzichte van zwangere werknemers, werknemers die net bevallen zijn of die borstvoeding geven.

De thematiek kan met name worden benaderd vanuit de invalshoek van gelijke behandeling (discriminatie in strikte zin, waaronder ook pesterijen worden begrepen) of vanuit de invalshoek van veiligheid en gezondheid op het werk.

### 1.1. BESCHERMING VAN MOEDERSCHAP VANUIT DE INVALSHOEK VAN DE ANTIDISCRIMATIEWETGEVING

Juridisch gezien spreken we over discriminatie als iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

De Belgische wetgeving voert een bijkomende subtiliteit in, door de term 'discriminatie' voor te behouden voor de verboden gevallen van verschillende behandeling, terwijl de geoorloofde vormen van verschillende behandeling 'onderscheid' worden genoemd. Concreet betekent dit dat niet elke verschillende behandeling te veroordelen is. Sommige kunnen, middels een specifieke rechtvaardiging, worden aanvaard.

Discriminatie op grond van geslacht is verboden inzake arbeidsbetrekkingen. Het Europees<sup>9</sup> en Belgisch<sup>10</sup> recht verbiedt elke discriminatie op grond van geslacht.

Bovendien wordt voor de toepassing van deze wetten elke discriminatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een discriminatie op grond van geslacht.

Bijvoorbeeld, een zwangere werknemer die bij een sollicitatiegesprek opzij zou worden geschoven omwille van haar zwangerschap zou de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen kunnen inroepen om haar rechten te doen gelden.

We moeten tevens opmerken dat discriminatie zich in verschillende **vormen** kan voordoen. Onderhavige studie heeft niet tot doel om het geheel daarvan uit te werken, maar het is voor een goed begrip van de resultaten niettemin nuttig om bepaalde concepten af te bakenen die zijn gebruikt in de vragenlijst.

Het kan inderdaad gaan om discriminatie in strikte zin, zoals hierboven beschreven. Maar het kan ook gaan om discriminerende pesterijen of intimidatie.

Pesterijen op grond van geslacht wordt gedefinieerd als de situatie waarin een ongewenst gedrag plaatsvindt dat met het geslacht verband houdt, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Deze vorm van pesterijen wordt gelijkgesteld aan discriminatie op basis van geslacht, en is verboden onder dezelfde voorwaarden als discriminatie in strikte zin.

We dienen op te merken dat de wetgeving een objectief begrip geeft van discriminatie. Het gebeurt dus dat bepaalde daden op juridisch vlak worden beschouwd als discriminatie, terwijl het slachtoffer zelf zich daarvan niet bewust is. Anderzijds ervaren sommigen soms een gevoel van onrechtvaardigheid tegenover een verschillende behandeling, maar wordt dat door de wet niet gezien als discriminatorisch.

Omdat voorliggende studie tot doel heeft om de omvang van discriminatie in kaart te brengen, hebben we de objectieve en subjectieve opvattingen moeten vergelijken.

## **1.2. BESCHERMING VAN MOEDERSCHAP VANUIT DE INVALSHOEK VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK**

Verschillende regelingen beogen de gezondheid van de moeder en haar (ongeboren) kind te beschermen. De zwangere werknemster stelt zich op de werkvloer inderdaad bloot aan bepaalde risico's en moet kunnen genieten van een specifieke bescherming inzake gezondheid en veiligheid.

Op Europees niveau dient richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie als referentie ter zake.

Op nationaal vlak verwijzen we naar hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971.<sup>11</sup>

Dit type wetgeving formuleert verschillende regels, zoals het verbod te worden blootgesteld aan activiteiten die een risico kunnen inhouden voor de gezondheid van de moeder of haar kind, het verbod op nachtarbeid, de vrijstelling van werk voor prenatale onderzoeken, het instellen van een moederschapsverlof, en de bescherming tegen ontslag.

Het niet respecteren van deze beschermende maatregelen wordt ook beschouwd als discriminatie.

## **2 ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER**

In deze studie, die als doel heeft om het fenomeen van discriminatie van zwangere werknemers in kaart te brengen, wordt zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer als volgt gedefinieerd: **nadelige behandeling die voortvloeit uit (kenmerken inzake) zwangerschap, die zich ten aanzien van de werknemster voordoet op de werkvloer tijdens bepaalde periodes en die ofwel juridisch verboden ofwel, ruimer, niet te rechtvaardigen is.**

Hieraan dient te worden toegevoegd dat we ons zullen beperken tot discriminatie die zichtbaar is voor de werkneemster, hoewel zij de discriminatie niet noodzakelijk als nadelig dient te percipiëren.

In het kader van dit onderzoeksproject zal de term **discriminatie** vanuit zowel een juridische als een niet-juridische invalshoek worden benaderd. Hoewel de wetgeving beschrijft welke specifieke ongelijke behandeling kan worden beschouwd als discriminerend en kan worden bestraft, ontsnappen bepaalde behandelingen, niettegenstaande hun duidelijk nadelige karakter, aan deze classificatie (bijvoorbeeld, een collega die een ontwijkende houding aanneemt tegenover de zwangere werkneemster). Om die reden wordt in voorliggend onderzoek een definitie van discriminatie gehanteerd die niet exclusief juridisch van aard is. Naast nadelige behandeling die juridisch verboden is, zal dan ook nadelige behandeling op grond van zwangerschap aan bod komen die niet per se juridisch verboden hoeft te zijn.

De discriminatie die in dit onderzoek aan bod komt, zal dus betrekking hebben op nadelige behandelingen op grond van zwangerschap die juridisch verboden is of, ruimer, niet te rechtvaardigen is. Nochtans komt in voorliggend onderzoek niet elke vorm van discriminatie op grond van zwangerschap aan bod.

Zo heeft formele discriminatie betrekking op expliciet gedrag dat bij wet verboden is (inzake aanwerving, promotie, ontslag, omgang met collega's, enzovoort), terwijl interpersoonlijke discriminatie staat voor vormen die minder expliciet, vaker non-verbaal, soms onbewust en subtieler zijn (bijvoorbeeld minder oogcontact, kortere duur van de interacties).<sup>12</sup> Soms wordt ook gesproken van wettelijke en feitelijke discriminatie, waarbij wettelijke discriminatie vormen van discriminatie omvat die in regelgeving staan neergeschreven, in tegenstelling tot feitelijke discriminatie, die staat voor vormen van discriminatie die wettelijk gezien geen discriminatie zijn, maar wel vanuit een andere (bv. maatschappelijke) optiek als discriminatie kunnen worden beschouwd. Verder wordt ook wel eens een onderscheid gemaakt tussen *'societal discrimination'* of *'prelabor market discrimination'* en *'labor market discrimination'*. De eerste vorm van discriminatie is veeleer indirect van aard, in die zin dat ze betrekking heeft op de sociale invloeden die bepaalde groepen keuzes doen maken – zodat het in feite gedwongen keuzes zijn – die hun status op het werkveld negatief beïnvloeden: bijvoorbeeld, de maatschappelijke verwachting dat het aan de moeder is om voor de kinderen te zorgen, doet vrouwen kiezen voor een job die gemakkelijk met een gezin kan worden gecombineerd. *'Labor market discrimination'* verwijst dan weer naar een directere vorm van discriminatie, namelijk naar de situatie waarin twee individuen die gelijke kwalificaties hebben op basis van één of ander kenmerk verschillend worden behandeld.<sup>13</sup>

Ten slotte identificeren sommige auteurs individuele, institutionele en structurele discriminatie. Individuele discriminatie staat voor het gedrag van individuele leden van een bepaalde groep dat een schadelijk effect heeft, bijvoorbeeld wanneer één specifieke medewerker van een bedrijf geen zwangere vrouwen wil aanwerven. Institutionele discriminatie (of directe institutionele discriminatie) verwijst naar acties die door een samenleving of organisatie worden gestuurd en erop zijn gericht om een schadelijk effect te hebben – bijvoorbeeld wanneer in een bedrijf wordt afgesproken om geen zwangere werkneemsters aan te werven. Bij structurele discriminatie (of indirecte institutionele discriminatie) ten slotte is er sprake van neutrale acties die desalniettemin een negatieve impact blijken te hebben.<sup>14</sup>

In deze studie wordt gefocust op discriminerende handelingen die **zwangerschapsgerelateerd** zijn, in die zin dat ze alle te maken hebben met zwangerschap, bevalling, moederschapverlof en/of borstvoeding. Daarnaast impliceert het feit dat de discriminatie zwangerschapsgerelateerd is in dit geval een causaal verband. De problemen die in dit onderzoek worden bestudeerd, moeten immers voorgevallen zijn *omwille van* de zwangerschap of bovenvernoemde aanverwante aspecten. Ten slotte veronderstelt het ook een afbakening in de tijd. Voorliggend onderzoek wordt immers beperkt tot de problemen die

voorvielen tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, in de periode na de terugkeer uit moederschapsverlof en tijdens de periode van borstvoeding, wat niet wegneemt dat sommige zwangerschapsgerelateerde problemen – zoals het mislopen van een promotie omwille van de zwangerschap – pas jaren later kunnen opduiken.

Daarnaast betreft deze studie enkel discriminatie op de **werkvloer**. Werkneemsters komen op het werk in contact met tal van actoren. In voorliggend onderzoek wordt gefocust op discriminatie die uitgaat van de collega's, de directe chef en de werkgever. Discriminatie door klanten en andere personen waarmee de werkneemster in het kader van haar werk wordt geconfronteerd, maakt dus geen voorwerp van dit onderzoek uit. De werkvloer wordt echter niet beperkt tot de plaats van tewerkstelling in de letterlijke betekenis van het woord. We onderzoeken eveneens de problemen die werkneemsters ervaren buiten de werkuren of wanneer ze niet in het bedrijf aan het werk zijn (bijvoorbeeld, tijdens een zakenreis).

Behalve deze definitie, heeft de studie ook, omwille van de duidelijkheid, een eigen typologie in overweging genomen.

Een eerste type is discriminatie in strikte zin, d.i. *elk onderscheid in behandeling dat ingrijpt op de arbeidssituatie van de werkneemster*. In principe overlapt dit met discriminatie in sensu stricto, in die zin dat het steeds ongelijke behandeling betreft die niet te rechtvaardigen is. Concreet komen onder meer volgende vormen aan bod: weigering tot aanwerving, ontslag of aanzetten tot ontslag, het mislopen van een promotie of loonsverhoging, het niet mogen volgen van een opleiding, geen vrije planning van het moederschapsverlof, enzovoort.

Pesterijen worden ook gedefinieerd als een specifieke vorm van discriminatie. In deze studie worden seksuele intimidatie, (morele) intimidatie op grond van geslacht, en geweld zonder onderscheid behandeld. Pesterijen omvatten ook interpersoonlijke, meer subtiele vormen, zoals ontwijkend gedrag van collega's en desinteresse. Uitsluitend pesterijen die omwille van de zwangerschap en op de werkvloer voorvallen, komen aan bod. Zo zal worden ingegaan op de reacties van de collega's en de directe chef, en de manier waarop ze de zwangere werkneemster behandelen.

Ten slotte wordt in de studie eveneens het niet respecteren van veiligheidsmaatregelen als discriminatie geanalyseerd.

## NOTEN

---

- 9** Richtlijn 2006/54/EEG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).
- 10** Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (*B.S.* 30 mei 2007).
- 11** We verwijzen de lezer opnieuw naar de uitvoerige lijst van de wetgeving die is opgenomen in de bijlagen, en naar de gespecialiseerde werken ter zake.
- 12** Dovidio, J.F. en M.R. Hebl (2005). "Discrimination at the level of the individual: cognitive and affective factors", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 11-35; Hebl, M.R. et al. (2007). "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles", *Journal of applied psychology*, pp. 1499-1511.
- 13** Blau, F.D., M.A. Ferber en A.E. Winkler (2006). *The economics of women, men, and work*, New Jersey: Prentice Hall.
- 14** Feagin, J.R. en D.L. Eckberg (1980). "Discrimination: motivation, action, effects, and context", *Annual review of sociology* 6, pp. 1-20; Pincus, F.L. (2000). "Discrimination comes in many forms: individual, institutional and structural", in: M. Adams, W.J. Blumenfeld, H.W. Hackman, M.L. Peters en X. Zuniga (red.), *Readings for diversity and social justice*, Londen: Routledge, pp. 31-34.

## HOOFDSTUK 2. BESCHRIJVING VAN ZWANGERSCHAPS- GERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER: OVERZICHT VAN DE EMPIRISCHE STUDIES

---

IN BELGIË WERD EEN UITGEBREID JURIDISCH ARSENAAL OPGESTELD OM DE BESCHERMING VAN ZWANGERE WERKNEEMSTERS TEGEN ZWANGERSCHAPS-GERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER TE WAARBORGEN. DIT BETEKENT NOCHTANS NIET DAT DEZE JURIDISCHE BEPALINGEN IN DE PRAKTIJK STEEDS WORDEN GERESPECTEERD, NOCH DAT WERKNEEMSTERS STEEDS TEN VOLLE HUN RECHTEN KUNNEN LATEN GELDEN. UIT TAL VAN – VOORNAMELIJK – INTERNATIONALE STUDIES BLIJKT INDERDAAD DAT ZWANGERSCHAP VEELVULDIG DE AANLEIDING VORMT VOOR DISCRIMINATIE OP HET WERK.



---

Ondanks deze vaststelling blijft dit type van discriminatie echter een moeilijk kwantificeerbaar fenomeen, niet het minst omwille van de gevoeligheid en de complexiteit ervan. De wetenschappelijke bevindingen ter zake zijn dan ook sterk afhankelijk van de gehanteerde onderzoeksmethode (een kwantitatief onderzoek bij een grote steekproef leidt tot andere bevindingen dan een kwalitatief onderzoek bij een kleine steekproef dat wordt vertaald in percentages), de bevroegde steekproef (deze varieert van alle vrouwen die ooit aan het werk waren tot vrouwen die tijdens hun zwangerschap werden ontslagen of die juridische stappen ondernamen naar aanleiding van de discriminatie) en de representativiteit ervan (gaande van toevalssteekproeven tot gemakkelijkssteekproeven), de vraagstelling (een opsomming van bepaalde feiten die als discriminatie worden beschouwd leidt tot andere cijfers dan open vragen), de specifieke definities die worden gehanteerd en, hierbij aansluitend, de specifieke vormen die worden bevroegd. Om die reden kunnen de bevindingen die hieronder worden toegelicht, niet zomaar met elkaar worden vergeleken.

Dit hoofdstuk heeft tot doel een overzicht te geven van de empirische studies met betrekking tot het fenomeen van discriminatie van zwangere werkneemsters op de werkvloer. Omdat de kwaliteit van de relevante studies sterk varieert, wordt in dit literatuuroverzicht steeds vertrokken van onderzoek dat methodologisch degelijk is onderbouwd, in die zin dat het een voldoende grote steekproef en een zinvolle operationalisering van (een vorm van) zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer hanteert.

Ter verduidelijking: bijlage 2 geeft een korte methodologische bespreking van de empirische studies die aan bod komen, waarbij wordt gepreciseerd in welk land elke studie werd uitgevoerd, via welke methode en op basis van welk type steekproef.

In de analyse komen volgende aspecten aan bod:

- types van zwangerschapsgerelateerde discriminatie en hun omvang;
- oorzaken van dit type van discriminatie;
- kenmerken van de 'slachtoffers' en van de 'daders';
- gevolgen van dit type van discriminatie;
- acties die door de werkneemsters worden ondernomen.

# 1 OMVANG EN TYPOLOGIE VAN ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

In deze eerste paragraaf worden achtereenvolgens de omvang en de verschillende types van zwangerschapsgerelateerde discriminatie besproken: discriminatie in de zin van ongelijke behandeling in de arbeidsbetrekkingen (worden de arbeidsrelaties van zwangere werkneemsters gewijzigd of onderbroken ten gevolge van hun zwangerschap?) (1.1); discriminatie in de zin van pesterijen (zijn zwangere vrouwen het voorwerp van ongewenste gedragingen die tot doel of als effect hebben om de waardigheid van de persoon aan te tasten of om een intimiderende, vijandige, ontorende, vernederende of kwetsende context te creëren, zoals pesterijen, of opmerkingen van de werkgever of van collega's?) (1.2); en discriminatie als gevolg van het niet respecteren van maatregelen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid bij zwangerschap op de werkvloer (1.3).

Deze typologie is gebaseerd op de drie groepen van juridische bepalingen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer reglementeren.

## 1.1. DISCRIMINATIE ALS ONGELIJKE BEHANDELING IN DE ARBEIDSBETREKKINGEN

Zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer is een discriminatie op basis van geslacht in strikte zin, d.i. de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van geslacht.

Deze discriminatie kan voorkomen bij de **sollicitatie** en op het moment van de **aanwerving**. Zo geeft bijna één vrouw op vier aan dat bij de sollicitatie expliciet werd gevraagd of ze een kinderwens had.<sup>15</sup> Sommige vrouwen krijgen bij de aanvang van hun job te horen dat ze niet zwanger mogen worden, of worden gevraagd om vooraf een ontslagbrief te tekenen die wordt gebruikt indien ze toch zwanger worden.<sup>16</sup> Daarnaast meent 6% van de Franse werkneemsters bij de aanwerving te zijn gediscrimineerd omdat ze zwanger was.<sup>17</sup> Experimenteel onderzoek van Cunnigham en Macan toont aan dat zwangere vrouwen daadwerkelijk minder kans maken om te worden aangeworven, zelfs al hebben ze dezelfde kwalificaties en scoren ze even goed op het sollicitatiegesprek als vrouwen die niet zwanger zijn.<sup>18</sup> Zwangere vrouwen worden ook minder vaak als een geschikte kandidate gezien in vergelijking met vrouwen die niet zwanger zijn, en krijgen een lager startsalaris aangeboden.<sup>19</sup> Onderzoek van Bragger et al. bevestigt dat zwangere vrouwen minder snel in aanmerking komen voor een job, maar stelt daarentegen geen significant verschil vast op het vlak van hun startsalaris.<sup>20</sup>

Andere zwangere werkneemsters ondervinden problemen met betrekking tot hun **arbeidsomstandigheden**. Sommigen worden tegen hun wil overgeplaatst, of krijgen net geen positief antwoord op hun vraag naar overplaatsing wegens hun moederschap, terwijl nog anderen gedurende een beperkter aantal uren worden tewerkgesteld of volgens een uurrooster dat moeilijk te combineren valt met een gezin.<sup>21</sup> Onderzoek van Adams, McAndrew en Winterbotham bevestigt dat jonge moeders soms tegen hun wil een andere shift of job krijgen toegewezen, en stelt dat sommigen ook zwaarder werk dienen te verrichten.<sup>22</sup> Tevens blijkt een vijfde van de werkneemsters geen verlof te krijgen om voor haar zieke baby te zorgen, niet in meer flexibele arbeidsomstandigheden te mogen werken of niet te durven vragen om meer flexibele omstandigheden omwille van de tegenkanting van de werkgever.<sup>23</sup> Het gebrek aan gezinsvriendelijke maatregelen, zoals deeltijds werk, blijkt trouwens voor jonge moeders een belangrijke reden om na de zwangerschap niet meer naar de werkgever terug te keren.<sup>24</sup> Ook diende 37% meer werk te verzetten, vooral in de periode voorafgaand aan het moederschapsverlof.<sup>25</sup>

Daarnaast blijken zwangere vrouwen ook slachtoffer te worden van vormen van discriminatie op het vlak van hun **loopbaan**. Onderzoek toont aan dat 10 tot 15% van de vrouwen die werkten tijdens hun zwangerschap naar eigen zeggen omwille van de zwangerschap een lager salaris ontving, een beperktere loonsverhoging kreeg in vergelijking met collega's of geen loonsverhoging, bepaalde voordelen of premies niet (meer) ontving of een bepaalde vorming niet mocht volgen, een functie met minder verantwoordelijkheid of een volledig andere job kreeg toegewezen bij de terugkeer uit moederschapsverlof of een promotie misliep.<sup>26</sup> Onderzoek van Brown et al. bevestigt dat jonge moeders niet zelden een promotie of andere job worden ontzegd omwille van hun zwangerschap.<sup>27</sup> Verder heeft ongeveer de helft van de vrouwen die in zogenaamd typisch mannelijke sectoren zijn tewerkgesteld de indruk dat haar moederschap en/of zwangerschap in (zeer) grote mate een negatieve impact heeft gehad op hun carrière of verloning in het algemeen.<sup>28</sup>

**Ontslag** is volgens verschillende studies één van de meest radicale types van zwangerschapsgerelateerde discriminatie. 6 tot 10% van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap waren tewerkgesteld, moest afvloeien, voelde zich onder druk gezet om ontslag te nemen of is van mening dat de zwangerschap een rol speelde bij haar ontslag.<sup>29</sup> Zwangere werkneemsters worden ook met ontslag bedreigd of op een al dan niet subtiele manier ertoe aangezet of zelfs gedwongen om zelf ontslag te nemen.<sup>30</sup> Vooral bepaalde negatieve opmerkingen van collega's of de overste en verslechterde werkrelaties kunnen ervoor zorgen dat de werkneemster ontslag neemt.<sup>31</sup> Daarnaast blijken sommige werkneemsters ook ontslag te nemen omwille van de onaangename werksfeer.<sup>32</sup>

Hoewel in de literatuur meestal wordt gefocust op ontslag in strikte zin, zien sommige werkneemsters die in een precair statuut werken ook hun arbeidsovereenkomst niet verlengd omwille van hun zwangerschap.<sup>33</sup>

## 1.2. PESTERIJEN OP DE WERKVLOER BIJ ZWANGERSCHAP

Uit de literatuur blijkt dat werkneemsters tijdens hun zwangerschap en na de bevalling ook te maken krijgen met allerhande pestereien.

Zwangere vrouwen en jonge moeders krijgen nogal eens onterecht kritiek te verwerken. Sommige vrouwen zijn daarbij van mening dat ze strenger worden opgevolgd en strenger worden gesanctioneerd dan hun collega's.<sup>34</sup> Bovendien hebben ze de indruk dat hun prestaties negatiever worden geëvalueerd omwille van de zwangerschap,<sup>35</sup> een indruk die onderzoek van Halpert et al. bevestigt, maar door Gueutal en zijn collega's wordt tegengesproken: volgens hen zouden werkgevers de prestaties van zwangere werkneemsters net positiever evalueren dan die van hun niet-zwangere collega's.<sup>36</sup>

Onderzoek wijst uit dat 4% van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk waren op het werk met minder respect werd behandeld, commentaar kreeg van haar collega's of werkgever, het oneens was met haar werkgever over de terugkeer uit moederschapsverlof (of ze mocht terugkeren, het tijdstip waarop ze diende terug te keren en de job die ze na haar terugkeer diende uit te oefenen) of zich niet gesteund voelde door haar werkgever.<sup>37</sup> Ook Halpert en Hickman Burg stellen vast dat jonge moeders extra druk voelen om zichzelf te bewijzen en zich niet steeds ondersteund voelen.<sup>38</sup>

Dat collega's wel eens bepaalde misplaatste **opmerkingen** durven maken, blijkt verder uit onderzoek van Malenfant.<sup>39</sup> Zo klagen ze soms over de maatschappelijke kost van een zwangerschap, of over de afwezigheid van zwangere medewerksters en de problemen die deze met zich mee zou brengen. Ook de overste blijkt voornamelijk commentaar te geven op de afwezigheid tijdens het moederschapsverlof,

onder meer omdat soms wordt gevreesd dat de werkneemster daarna niet meer zal terugkeren, of omdat ongerustheid bestaat over hoe de werklast tijdens de afwezigheid zal worden beheerd.<sup>40</sup> Brown et al. voegen hieraan toe dat oversten vaak ook bezorgd zijn om de prestaties van zwangere werkneemsters.<sup>41</sup> Daarnaast krijgen aanstaande moeders opmerkingen over hun uiterlijk of gedrag te horen.<sup>42</sup> Wie een leidinggevende functie bekleedt, krijgt daarnaast ook te maken met negatieve of verontwaardigde reacties van haar ondergeschikten.<sup>43</sup>

Uit onderzoek van Bailey en Pain en van McKinlay en Hyde blijkt dat werkneemsters die borstvoeding geven of melk afkolven op het werk eveneens vijandige reacties te horen krijgen.<sup>44</sup> Werkgevers raden soms ook simpelweg af om borstvoeding te geven, bijvoorbeeld omdat het ongepast zou zijn. Globaal genomen hebben werkneemsters dan ook de indruk dat ze beter geen borstvoeding geven op de werkvloer, met als gevolg dat ze het stiekem doen of dat ze de periode van borstvoeding bewust inkorten.<sup>45</sup> Witters-Green stelde vast dat sommige werkneemsters zelfs werden verplicht om niet langer borstvoeding te geven of om de periode in te korten.<sup>46</sup>

Pesterijen kunnen daarnaast ook meer **subtiele vormen** aannemen. Zo is 15% van mening dat haar werkgever haar negatiever percipieert sinds de zwangerschap.<sup>47</sup> Sommige werkneemsters geven aan dat hun chef en collega's hen vermijden of bewust afstand houden.<sup>48</sup> Andere vrouwen voelen zich dan weer opzettelijk geïsoleerd als 'straf' voor hun zwangerschap.<sup>49</sup> Werkneemsters hebben tevens de indruk dat ze na hun moederschapsverlof als minder toegewijd en minder betrouwbaar, of zelfs als profiteurs worden gezien.<sup>50</sup> Ook gebeurt het dat collega's bewust informatie achterhouden of weigeren om een zwangere medewerkster te helpen.<sup>51</sup> Hebl et al. stelden vast dat zwangere vrouwen reeds bij de sollicitatie meer subtiele vormen van discriminatie ondergaan, in vergelijking met kandidates die niet zwanger zijn.<sup>52</sup> Zwangere vrouwen zouden inderdaad vaker geen erkenning krijgen in de arbeidsrelaties met collega's en/of de hiërarchische overste.

### **1.3. DISCRIMINATIE ALS GEVOLG VAN HET NIET RESPECTEREN VAN MAATREGELEN VOOR DE BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID EN DE VEILIGHEID BIJ ZWANGERSCHAP**

Het derde type van discriminatie heeft betrekking op de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de (aanstaande) moeder en haar (ongeboren) kind.

Studies tonen aan dat vooral de **risicoanalyse** (die verplicht is voor de werkgever) een probleem vormt. Zo blijkt dat bij meer dan de helft van de zwangere werkneemsters (55%) hetzij geen risicoanalyse werd uitgevoerd, hetzij geen of slechts gedeeltelijk rekening werd gehouden met de risico's die uit de analyse naar voren kwamen of met de risico's die de werkneemster zelf aangaf.<sup>53</sup> Onderzoek van Devreux bevestigt dat werkgevers al te weinig zorgen voor aangepaste werkomstandigheden.<sup>54</sup> Tal van werkneemsters zouden dan ook in bijzonder risicovolle omstandigheden moeten werken: 29% werkt in een lawaaierige omgeving, 8% met vibrerende machines, 14% in een te warme omgeving en 7,5% in een te koude omgeving.<sup>55</sup> Wanneer de zwangere vrouw toch van bepaalde opdrachten wordt vrijgesteld, dan worden de risicovolle taken soms doorgeschoven naar collega's, wat dan weer een negatieve impact kan hebben op de werksfeer.<sup>56</sup> Collega's laten inderdaad wel vaker hun misnoegen blijken, bijvoorbeeld door op te merken dat ze geen extra werk op zich willen nemen of dat het 'in hun tijd' niet zo was.<sup>57</sup> Daarnaast durven werkneemsters zelf niet steeds risicovol werk te weigeren, ondermeer uit angst om een deel van hun loon of bepaalde premies te mislopen. Werkneemsters hebben trouwens de indruk dat hun chef wel eens opzettelijk vergeet om de nodige maatregelen te nemen.<sup>58</sup>

Verder blijkt 30 tot 40% geen extra **rustpauzes** te mogen nemen, hoewel deze wettelijk verplicht zijn.<sup>59</sup> Vaak is zelfs geen plaats voorzien waar zwangere vrouwen kunnen rusten.<sup>60</sup> Voor werkneemsters die **borstvoeding** geven of melk afkolven, blijken de nodige voorzieningen eveneens vaak te ontbreken: 30% zou niet de nodige pauzes en ruimte krijgen om melk af te kolven.<sup>61</sup>

Ook op het vlak van het **moederschapsverlof**, wat op zich een maatregel is om de veiligheid en gezondheid van moeder en kind te verzekeren, komen wel eens problemen voor. Zo blijken werkneemsters niet zelden te worden verplicht om hun moederschapsverlof te plannen zoals de werkgever het wil.<sup>62</sup> Onderzoek van Gatrell<sup>63</sup> toont aan dat jonge moeders regelmatig worden gedwongen om een deel van hun moederschapsverlof niet op te nemen en sneller terug te keren naar de werkvloer. Sommigen van hen komen op eigen initiatief sneller uit moederschapsverlof, vooral uit angst om hun job te verliezen.<sup>64</sup> Uit Frans onderzoek blijkt dat 60% van de vrouwen tijdens haar moederschapsverlof contact had met haar werkgever en dat ongeveer 10% nog voor het einde van het moederschapsverlof weer een aantal taken opnam.<sup>65</sup>

Ten slotte is het om veiligheids- en gezondheidsredenen verboden om een zwangere werkneemster of een werkneemster die borstvoeding geeft, overwerk te laten verrichten (behalve in een aantal specifieke gevallen). Toch geeft 25% van de vrouwen aan tijdens haar zwangerschap **overwerk** (namelijk meer dan 40 uur per week) te hebben moeten presteren:<sup>66</sup> bij 36% gebeurde dit in het eerste trimester van de zwangerschap, bij 33% in het tweede trimester en bij 26% in het derde trimester.

## 2 REDENEN VOOR ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

De wetenschappelijke literatuur (zie onder meer Cleveland et al.<sup>67</sup>) onderscheidt twee soorten aspecten die een verklaring kunnen vormen voor zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer, namelijk bepaalde individuele of groepsaspecten, zoals stereotypen en ervaringen van werkgevers en collega's (2.1), en organisationele aspecten die betrekking hebben op de structuur, bedrijfscultuur en beoordelingspraktijken van de werkgever (2.2).

### 2.1. INDIVIDUELE EN GROEPSASPECTEN

In de eerste plaats leidt de manier waarop werkgevers hun (zwangere) medewerkster **percipiëren** tot discriminatie. Zo beschouwen sommigen zwangere werkneemsters als minder toegewijd, minder bekwaam, minder gemotiveerd en onbetrouwbaar, of als meer emotioneel, irrationeel, ongehoorzaam en te afhankelijk.<sup>68</sup>

Dergelijke percepties gaan in tegen het beeld dat sommige werkgevers hebben van de **ideale werkneemer**. Een 'goede' werknemer moet immers in de eerste plaats assertief zijn, en veel controle en zelfvertrouwen hebben. Typische eigenschappen die aan moeders worden toegedicht, zoals liefde, zorg en vriendelijkheid, passen dan ook niet in dit profiel. Bijgevolg doorbreken zwangere werkneemsters het ideaal van een organisatie die op een rationele manier en als een '*genderless and bodiless arena*' functioneert, in die zin dat een zwangerschap – maar ook het geven van borstvoeding – de verschillen tussen mannen en vrouwen, die onzichtbaar blijven zolang werkneemsters zich gedragen als hun mannelijke collega's, weer naar boven doen komen.<sup>69</sup> Overigens, reeds bij de aanwerving blijken zwangere vrouwen met bepaalde kenmerken te worden geassocieerd die niet overeenstemmen met het (mannelijke) ideaalbeeld van de werknemers.<sup>70</sup> Zo worden zwangere sollicitantes over het algemeen als 'warmer' beschouwd, wat deels kan verklaren waarom ze minder kans maken om te worden aangeworven.<sup>71</sup>

Bovendien worden zwangerschappen op de werkvloer als ongepast, gênant en zelfs aanstootgevend gezien, omdat ze de grenzen tussen het private en het publieke lijken te overschrijden en ingaan tegen het traditionele man-vrouw rollenpatroon.<sup>72</sup> Een deel van de, vooral mannelijke, werkgevers is dan ook van mening dat vrouwen in de eerste plaats voor hun gezin moeten zorgen, en dat werkgevers geen rekening hoeven te houden met de zwangerschap.<sup>73</sup> Ook het geven van borstvoeding blijkt vaak nog in dergelijke mate gevoelens van afkeer op te roepen of taboe te zijn dat werkgevers weigeren om de nodige voorzieningen te treffen, zelfs al zijn ze hierdoor in strijd met de wettelijke bepalingen.<sup>74</sup>

Verder hebben sommige werkgevers de indruk dat zwangere werkneemsters en werkneemsters die een kind kregen **minder belang hechten aan hun werk**, wat tot allerhande vormen van discriminatie kan leiden. Zo zijn ze van mening dat zwangere werkneemsters slechter presteren dan vóór hun zwangerschap, of hebben ze de indruk dat jonge moeders hun gezinsleven boven hun carrière stellen.<sup>75</sup> Ook bepaalde stereotypen over de fysieke toestand van zwangere werkneemsters kunnen discriminatie in de hand werken; niet zelden worden ze als 'invalide' gezien of wordt ervan uitgegaan dat ze fysiek beperkt zijn.<sup>76</sup>

Daarnaast blijken werkgevers en collega's te worden afgeschrikt door de **veronderstelde gevolgen** van de zwangerschap – gevolgen van een fenomeen dat ze niet zelf in de hand hebben. Zo vrezen sommige werkgevers dat zwangere werkneemsters – buiten de periode van hun moederschapsverlof – vaak afwezig zullen zijn. Cunnigham en Macan<sup>77</sup> stelden inderdaad vast dat, zelfs wanneer ze even bekwaam worden geacht als kandidates die niet zwanger zijn, zwangere sollicitantes minder kans maken om ook effectief te worden aangeworven, en dit omdat ze worden verondersteld meer vrijaf te willen nemen of de werkgever sneller te zullen verlaten. Verder worden werkgevers ook afgeschrikt door de financiële gevolgen van een zwangerschap. Sommigen vrezen bijvoorbeeld dat zwangere werkneemsters minder werk verzetten, of zelfs de functionering van de afdeling in het gedrag kunnen brengen.<sup>78</sup> Collega's, ten slotte, zouden sneller discrimineren wanneer ze zichzelf benadeeld voelen door de zwangerschap, bijvoorbeeld omdat ze meer werk moeten verrichten.<sup>79</sup>

Ten slotte kan discriminatie eveneens resulteren uit een **gebrek aan kennis** bij de werkgever. Niet alleen zijn werkgevers weinig op de hoogte van de voordelen van bepaalde aanpassingen en van het geven van borstvoeding,<sup>80</sup> maar ze blijken ook weinig geïnformeerd te zijn over de bestaande wettelijke bepalingen en de veiligheids- en gezondheidsverplichtingen ten aanzien van zwangere vrouwen. Vooral de directe chefs, die nochtans de eerste aanspreekpunten van werkneemsters zijn, weten weinig af van de huidige regelgeving;<sup>81</sup> 20% van de werkgevers kan trouwens geen enkele wettelijke voorziening op het vlak van moederschap opnoemen.<sup>82</sup> Collega's die van mening zijn dat zwangere vrouwen onterecht worden bevoordeeld door de wettelijke bepalingen, zouden dan weer vaker jaloers zijn, wat eveneens tot discriminatie kan leiden.<sup>83</sup>

## 2.2. ORGANISATIONELE ASPECTEN

Bepaalde organisationele kenmerken blijken discriminatie eveneens in de hand te kunnen werken. Zo speelt de formele **structuur** van een bedrijf een belangrijke rol: een management dat uitsluitend uit mannen bestaat zal bijvoorbeeld sneller discriminerend optreden tegen (zwangere) vrouwen dan een meer gemengde bedrijfstop, omdat vrouwen in het eerste geval als 'buitenstaanders' worden beschouwd. Daarnaast is ook de informele structuur van belang; bedrijven die vooral mannelijke werknemers de kans geven om de nodige netwerken uit te bouwen, net als bedrijven die zwangere werkneemsters niet in hun 'imago' vinden passen, gaan vaker over tot discriminatie van (zwangere) vrouwen.<sup>84</sup>

De **bedrijfscultuur** heeft op verschillende manieren een invloed. In de eerste plaats blijken werknemers toleranter te zijn voor zwangere collega's als de bedrijfstop ook een zekere openheid aan de dag legt. Bedrijven die doelbewust de gelijke behandeling van vrouwen en mannen nastreven en bedrijven met een integratieve werkomgeving – een werkomgeving die geen strikt onderscheid maakt tussen werk en privé –, zien de zwangerschap van een werkneemster soms zelfs als een positieve ervaring.<sup>85</sup> Verder kan een gebrek aan planning en dialoog tot allerlei onduidelijkheden leiden, bijvoorbeeld over de afwezigheid van de zwangere werkneemster, en vervolgens tot discriminatie leiden.<sup>86</sup> Ook in bedrijven waarbinnen een sterke onderlinge competitie heerst, is vaker sprake van discriminatie: in dergelijke werkomgevingen zien kaderleden de zwangerschap van een collega immers wel eens als een kans om de eigen carrière vooruit te helpen, terwijl arbeiders weinig geneigd zijn om hun zwangere collega bij te springen omdat ze op die manier hun eigen productiviteit dreigen te ondermijnen.<sup>87</sup>

Trouwens, ook de **beoordelingspraktijken** die de werkgever hanteert bij de aanwerving, kunnen discriminatie tegengaan dan wel in de hand werken. Zo blijkt uit onderzoek van Bragger et al. dat zwangere vrouwen minder kans maken om te worden aangeworven dan vrouwen die niet zwanger zijn en dezelfde kwalificaties hebben, en dat dit afhangt van de wijze waarop het sollicitatiegesprek wordt afgenomen.<sup>88</sup> In tegenstelling tot open interviews, verplichten gestructureerde interviews de beoordelaar immers om zich te focussen op werkgerelateerde factoren, waardoor de aandacht van de zwangerschap wordt afgeleid.

Ten slotte kunnen de **financiële kosten** die de zwangerschap van een werkneemster met zich meebrengt, tot discriminatie leiden. Zo zijn de kosten die verbonden zijn aan de beschermingsmaatregelen en de voorzieningen op het vlak van borstvoeding vooral voor kleine bedrijven (minder dan tien werknemers) bijzonder zwaar om dragen.<sup>89</sup> Ook bedrijven die op korte tijd te maken krijgen met een relatief groot aantal zwangere werkneemsters zouden geneigd zijn om de bepalingen op het vlak van veiligheid en gezondheid minder strikt na te leven.<sup>90</sup> Onderzoek toont tevens aan dat werkgevers die zwangere vrouwen als een financiële last zien, vaker overgaan tot discriminatie.<sup>91</sup>

### 3 KENMERKEN VAN DE BETROKKEN WERKNEEMSTERS EN WERKGEVERS

Uit de literatuur blijkt dat globaal genomen alle werkneemsters en alle werkgevers met discriminatie kunnen worden geconfronteerd, ongeacht hun kenmerken. Niettemin tekenen zich een aantal tendensen af; zo komen bepaalde types van discriminatie vaker voor bij specifieke groepen van werkneemsters (3.1) en werkgevers (3.2).

#### 3.1. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS

In de eerste plaats blijkt de **leeftijd** van de werkneemster een rol te spelen. Zo worden moeders die 24 jaar of jonger zijn vaker ontslagen omwille van hun zwangerschap dan moeders ouder dan 24 jaar (12% tegenover 6%)<sup>92</sup>, terwijl oudere werkneemsters vaker geen aangepaste job krijgen (69% tegenover 51%).<sup>93</sup> Hoewel geheugeneffecten hier ongetwijfeld een rol zullen spelen, geven vrouwen tussen 30 en 50 jaar vaker dan vrouwen van 50 jaar en ouder aan ooit slachtoffer te zijn geworden van discriminatie op grond van zwangerschap, zowel voor het verkrijgen van een loonsverhoging (18% tegenover 6%) en een verantwoordelijke positie (20% tegenover 11%), als op het vlak van ontslag (7% tegenover 5%) en het volgen van een vorming (11% tegenover 9%). Bij de aanwerving blijken beide leeftijdsgroepen echter even vaak te zijn gediscrimineerd (6%). Vrouwen uit de jongste leeftijdsgroep geven wel meer aan dat bij hun aanwerving

werd gevraagd naar hun kinderwens (34% tegenover 13%), dat ze tijdens hun moederschapsverlof bepaalde premies niet ontvingen (18% tegenover 13%) en dat ze na hun moederschapsverlof minder verantwoordelijke taken kregen (16% tegenover 8%) of zelfs een andere job kregen (15% tegenover 8%).<sup>94</sup>

Vervolgens is ook de **functie** van de werknemster van belang. Zo worden werknemsters met een basis-, commerciële of managementfunctie vaker ontslagen of gedwongen om zelf ontslag te nemen omwille van hun zwangerschap dan werknemsters met een administratieve functie en hulp- en dienstverleners (respectievelijk 10-15% tegenover 6-7%). Daarnaast hebben vrouwen met een management- of commerciële functie meer te maken met vormen van discriminatie die rechtstreekse financiële implicaties hebben (27-33% tegenover 17-24% voor de andere functies), terwijl werknemsters met een basisfunctie vaker onterecht slecht worden geëvalueerd of tegen hun wil een andere shift toegekend krijgen. Vooral vrouwen die in hogere functies of als manager werken, geven aan dat ze geen toestemming krijgen om in meer flexibele omstandigheden te werken (23-26% tegenover 14-19% voor de andere groepen). Problemen op het vlak van de risicoanalyse komen dan weer vooral bij leidinggevendenden (59%) voor en het minst vaak bij arbeidsters (54%).<sup>95</sup> Nochtans betekent dit niet dat risicoanalyses voor die groep steeds effectief worden opgevolgd: arbeidsters krijgen immers vaker te maken met onaangepaste werk-omstandigheden (bv. werken met 'gevaarlijke' machines), en kunnen minder pauzeren. Werknemsters met een lagere of net hoge functie krijgen dan weer minder vaak hulp in vergelijking met werknemsters uit de middengroep.<sup>96</sup> Vrouwen met een hoger beroep (kaderleden, intellectuele beroepen), en in mindere mate vrouwen uit de middengroep, ervaren daarnaast vaker dan arbeidsters en bediendes een hogere werklast vóór hun moederschapsverlof ingaat (respectievelijk 54%, 38% en 23%), hebben vaker contact met hun werkgever tijdens hun moederschapsverlof (respectievelijk 77%, 65% en 49%) en nemen geleidelijk weer taken op voor hun verlof is afgelopen (respectievelijk 12%, 10% en 5%). Arbeidsters en bediendes hebben dan weer meer de indruk dat hun werkgever hen anders percipieert sinds de zwangerschap (20% tegenover 15% voor de hogere en middengroep samen) en worden vaker ontslagen dan de overige twee groepen (14% tegenover 9%).<sup>97</sup> Ten slotte zou reeds op het moment van de aanwerving bij bepaalde functies meer discriminatie voorkomen. Uit experimenteel onderzoek van Hebl et al. blijkt dat zwangere vrouwen die zich kandidaat stellen voor een 'mannelijk' beroep (bv. wiskundeleraar, verkoper van landbouwvoertuigen) vijandiger worden behandeld dan vrouwen die niet zwanger zijn.<sup>98</sup> Voor typisch vrouwelijke beroepen bleek geen significant verschil te bestaan tussen zwangere en niet-zwangere kandidates. Een ander onderzoek toont daarentegen aan dat zwangere sollicitantes niet minder vaak voor mannelijke dan voor vrouwelijke beroepen geschikt worden bevonden en dat ze voor beide jobs een gelijkaardig salaris voorgesteld krijgen.<sup>99</sup>

Vervolgens ervaren vrouwen tijdens hun **eerste zwangerschap** terwijl ze voor hun werkgever werken problemen op het vlak van de risicoanalyse (20% tegenover 13%) en hebben ze vaker te maken met ontslag (8% tegenover 4%), slechte evaluaties en veranderde shifts dan vrouwen die reeds eerder zwanger waren toen ze bij hun werkgever in dienst waren.<sup>100</sup> Daarnaast blijkt 11 tot 15% van de vrouwen die voor de eerste keer zwanger waren tijdens de zwangerschap te zijn moeten afvloeien. Van de vrouwen die voorheen reeds kinderen kregen, zou slechts 2,6% om die reden niet meer aan het werk zijn.<sup>101</sup> Verder geven vrouwen die al twee of meer kinderen kregen, vaker aan dat ze zich door hun werkgever bijzonder negatief behandeld voelen, alsof ze recidivistes zijn. De reacties blijken echter wel sterk te verschillen naargelang de functie van de werknemster: waar kaderleden ronduit negatieve reacties krijgen, lijkt het vanzelfsprekender dat bijvoorbeeld leerkrachten meerdere kinderen krijgen.<sup>102</sup>

Verder blijken werknemsters uit de hoogste én laagste **inkomens**categorieën vaker te worden ontslagen omwille van hun zwangerschap dan werknemsters met een gemiddeld loon (respectievelijk 8% en 10% tegenover 5%). Werknemsters uit de hoogste inkomensklassen krijgen bovendien vooral te maken



met discriminatie met financiële gevolgen (37% tegenover 19%), met problemen op het vlak van de risicoanalyse (64% tegenover 53% voor de laagste inkomenscategorie en 56% voor de middencategorie) en kunnen minder vaak in flexibele werkomstandigheden werken (24% tegenover 14% voor de laagste inkomenscategorie en 20% voor de middencategorie).<sup>103</sup>

Het is opvallend dat vrouwen die één jaar of minder **in dienst** zijn meer te maken krijgen met verschillende vormen van discriminatie in vergelijking met werknemers die tussen één en vier jaar of meer dan vier jaar anciënniteit binnen het bedrijf hebben opgebouwd.<sup>104</sup> Zo werd 16% van de vrouwen met één jaar of minder anciënniteit ontslagen of ertoe gedwongen om ontslag te nemen (tegenover 6% en 5%), had 26% te maken met discriminatie met financiële gevolgen (tegenover 20% en 19%) en ondervond 69% problemen op het vlak van de risicoanalyse (tegenover 55% en 52%).

Ook het **opleidingsniveau** van de werknemers blijkt van belang te zijn. Hooggeschoolden (meer dan twee jaar studie na het secundair onderwijs) hebben vaker de indruk dat ze omwille van hun zwangerschap een verantwoordelijke positie (26% tegenover 11%) of loonsverhoging (26% tegenover 10%) misliepen dan laaggeschoolden (geen diploma of diploma lagere school), terwijl laaggeschoolden vaker geen vorming mochten volgen (12% tegenover 8%), werden ontslagen (8% tegenover 2%) of premies misliepen (20% tegenover 11%). Hooggeschoolden voelen zich bij de aanwerving ook vaker gediscrimineerd omwille van hun zwangerschap (8% tegenover 4%), krijgen bij de aanwerving vaker vragen over hun kindwens (39% tegenover 17%) en dienen bij hun terugkeer uit moederschapsverlof vaker een minder verantwoordelijke functie uit te oefenen (14% tegenover 8%).<sup>105</sup>

Onderzoek toont verder aan dat werknemers die lid zijn van een **vakbond** die binnen het bedrijf wordt vertegenwoordigd, minder problemen hebben met het verkrijgen van moederschapsverlof dan wie geen lid is. De belangrijkste reden hiervoor is dat vakbondsafgevaardigden prioriteit geven aan een aantal maatregelen om arbeid en zwangerschap – of ruimer: gezin – te combineren, waaronder het moederschapsverlof.<sup>106</sup>

Uit Australisch onderzoek blijkt dan weer dat werknemers die geen **private gezondheidsverzekering** hebben, vaker te maken krijgen met allerlei vormen van discriminatie, zoals onaangepaste werkomstandigheden, problemen met het opnemen van moederschapsverlof en discriminatie in de strikte zin, zoals het mislopen van een promotie, dan werknemers die wel een private gezondheidsverzekering afsloten (respectievelijk 78% en 57%).<sup>107</sup>

### 3.2. KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS

In de eerste plaats blijken bepaalde types van discriminatie vaker voor te komen in specifieke **sectoren**. Zo komen in het zakenwezen en de kleinhandel meer problemen voor op het vlak van de risicoanalyse in vergelijking met publieke diensten, de industrie/bouw/transportsector en commerciële sectoren (62% en 59% tegenover 52-55% voor de andere sectoren). Meer in het bijzonder wordt voor werknemers die actief zijn in het zakenwezen minder vaak een risicoanalyse uitgevoerd (38% tegenover 50-56% in de andere sectoren).<sup>108</sup> Onderzoek van van den Bossche et al. bevestigt dat in de financiële en onderwijssector vaker geen risicoanalyse wordt uitgevoerd, in tegenstelling tot de horeca en de gezondheidszorg.<sup>109</sup> Werknemers uit de onderwijssector krijgen trouwens het minst vaak een aangepaste job, terwijl in de horeca het meest voor de nodige aanpassingen wordt gezorgd.<sup>110</sup> Daarnaast worden werknemers in de kleinhandel, maar ook in commerciële sectoren, vaker ontslagen omwille van hun zwangerschap of onder druk gezet om ontslag te nemen (15% en 13% tegenover 4-8% voor publieke diensten, de industrie/bouw/transportsector en commerciële sectoren), hoewel werknemers uit die

sectoren dan weer minder te maken krijgen met een gebrek aan flexibiliteit (14-16% tegenover 20-22%). Bij openbare diensten komt ontslag het minst vaak voor (4% tegenover 6-15%), net als discriminatie met financiële gevolgen (17% tegenover 24-27%).<sup>111</sup> Ook op andere vlakken wordt in de openbare sector minder gediscrimineerd dan in de privésector, namelijk wat betreft de aanwerving (5% tegenover 10%), het ontslag (5% tegenover 8%), loonsverhogingen (11% tegenover 18%), promoties (11% tegenover 22%) en het volgen van vormingen (11% tegenover 13%). Werkgevers uit de openbare sector vragen bij de aanwerving ook minder vaak naar de kindervens van de werkneemster (22% tegenover 34%) en zijn minder geneigd om jonge moeders na hun moederschapsverlof taken met minder verantwoordelijkheid (12% tegenover 17%) of een volledig andere job (7% tegenover 17%) te geven. Werkneemsters uit de privésector worden echter niet vaker premies ontzegd tijdens hun moederschapsverlof dan zij die in de openbare sector werken.<sup>112</sup>

Ook de **grootte** van het bedrijf blijkt een zekere impact te hebben. Zo gaan zeer kleine bedrijven (minder dan tien werknemers) sneller over tot ontslag van zwangere werkneemsters dan grotere bedrijven (11% tegenover 7-8%), terwijl discriminatie met financiële gevolgen vaker in de kleinste en grootste bedrijven voorvalt (24-26% tegenover 18-21% voor de middengroep). Grote bedrijven leggen dan weer minder flexibiliteit aan de dag (22% tegenover 17-18%).<sup>113</sup> Devreux voegt hieraan toe dat grotere bedrijven meer aandacht hebben voor de veiligheid en gezondheid van zwangere werkneemsters, en bijvoorbeeld een aparte rustplaats ter beschikking stellen of aanstaande moeders laten langsgaan bij de bedrijfsarts.<sup>114</sup> Of werkneemsters al dan niet moederschapsverlof kunnen opnemen, hangt evenwel niet samen met de grootte van het bedrijf.<sup>115</sup>

Ten slotte zou het voorkomen van discriminatie variëren in functie van de kenmerken van de **leidinggevenden** en **collega's**. In de eerste plaats blijkt de aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende posities te kunnen garanderen dat de werkomstandigheden worden aangepast, terwijl mannelijke leidinggevenden veel minder begrip zouden hebben voor zwangere vrouwen.<sup>116</sup> Mannelijke chefs geven meer dan vrouwelijke chefs toe dat een zwangerschap hun beslissing in het nadeel van de werkneemster kan beïnvloeden, bijvoorbeeld bij een promotie.<sup>117</sup> Vrouwelijke chefs vinden het dan weer minder noodzakelijk om de werklust van zwangere vrouwen te verlichten.<sup>118</sup> Collega's daarentegen – zowel mannen als vrouwen – stellen zich over het algemeen behulpzaam op, maar op voorwaarde dat ze zelf ook kinderen hebben. Oudere collega's en collega's zonder kinderen blijken inderdaad vaker jaloers te zijn op de faciliteiten die voor zwangere werkneemsters worden voorzien.<sup>119</sup> Gueutal en Taylor constateerden dan weer dat vooral vrouwen en jongeren zich minder discriminerend opstellen ten aanzien van zwangere vrouwen,<sup>120</sup> wat volgens Pattison et al. inderdaad het geval is. Collega's die universitair geschoold zijn lijken ook positiever te staan ten aanzien van zwangere vrouwen dan zij die geen universitaire scholing hebben.<sup>121</sup> Hoewel Cleveland et al. aangeven dat bedrijven met verhoudingsgewijs minder vrouwelijke dan mannelijke werknemers opvallend vaker te maken krijgen met discriminatie dan meer gemengde bedrijven, blijkt specifiek wat het verkrijgen van moederschapsverlof betreft, deze verhouding geen rol te spelen.<sup>122</sup>

## 4 GEVOLGEN VOOR DE WERKNEEMSTER EN HAAR WERKGEVER

Volgens de literatuur heeft discriminatie in de eerste plaats **professionele gevolgen** voor de werkneemster, zowel directe als indirecte.

De professionele gevolgen van discriminatie kunnen direct zijn in die zin dat, bijvoorbeeld ten gevolge van ontslag, het inkomen van werkneemsters wegvalt, ze een bepaalde promotie mislopen of op zoek moeten naar ander, slechter betaald werk of een job die minder voordelen biedt.<sup>123</sup>

Daarnaast kan discriminatie ook een indirecte impact hebben op de loopbaan van de werkneemsters, namelijk doordat hun **positie op de arbeidsmarkt** wijzigt of ze zelf een negatieve **houding** gaan aannemen **ten aanzien van arbeid**. Sommige vrouwen kiezen omwille van hun negatieve ervaringen bijvoorbeeld voor lager gekwalificeerde jobs, willen liever niet meer gaan werken of vinden moeilijk een nieuwe job.<sup>124</sup> Ook uit onderzoek van De Koninck en Malenfant blijkt dat het arbeidstraject van slachtoffers van discriminatie niet zelden een andere wending neemt, bijvoorbeeld omdat ze zelf ontslag nemen en niet meer aan het werk willen gaan, een bepaalde vorming niet mogen volgen of een verantwoordelijke job mislopen.<sup>125</sup> Discriminatie heeft ook een negatieve impact op werkgerelateerde attitudes. Zo zouden gediscrimineerde werkneemsters minder carrièreperspectieven hebben en minder tevreden zijn over hun loopbaan en hun job.<sup>126</sup> Deze tevredenheid blijkt ondermeer af te hangen van de steun die werkneemsters ervaren van hun collega's en werkgever na hun bevalling, maar ook van de duur van het moederschapverlof en de mogelijkheid om thuis te werken.<sup>127</sup> Een beperktere jobtevredenheid kan trouwens op haar beurt resulteren in absentisme, psychologische problemen en slechtere prestaties. Werkneemsters die zich slecht behandeld voelen, weinig worden gesteund of bepaalde voordelen niet krijgen toegekend tijdens hun moederschapverlof, hebben bovendien ook minder zin om terug aan het werk te gaan na hun moederschapverlof.<sup>128</sup> Tevens willen sommige werkneemsters niet meer naar hun werkgever terugkeren omwille van een gebrek aan respect voor hun rechten.<sup>129</sup>

Daarnaast kan discriminatie de fysieke en geestelijke **gezondheid** van de vrouw en haar (ongeboren) kind in het gedrang brengen, en bijvoorbeeld leiden tot slapeloosheid, migraine, depressie, vermoeidheid, hoge bloeddruk, stress, angst, vijandigheid of een verminderd zelfvertrouwen, en, minder vaak, tot een miskraam of vroeggeboorte.<sup>130</sup> Gediscrimineerde werkneemsters zouden verder ook minder toegewijd zijn, meer conflicten ervaren en zich meer uitgesloten voelen of zichzelf extra druk opleggen om tijdens hun zwangerschap even goed – zo niet beter – te presteren, uit angst voor eventuele represailles of naar aanleiding van bepaalde reacties.<sup>131</sup> Onderzoek van Canady et al. bevestigt dat hoe meer zwangere vrouwen zich gediscrimineerd voelen omwille van hun geslacht (op het werk en bij het zoeken naar werk, maar ook thuis, op school, op straat enzovoort), hoe groter de kans is dat ze depressief worden, wat echter niet uitsluit dat depressieve vrouwen mogelijk sneller geneigd zijn om aan te geven dat ze worden gediscrimineerd.<sup>132</sup> Ook vrouwen die zwanger zijn van hun eerste kind en snel stoppen met werken, bijvoorbeeld ten gevolge van ontslag, lopen een groter risico op een depressie.<sup>133</sup>

Baby's van moeders die niet werkten tijdens hun zwangerschap hebben trouwens gemiddeld een lager geboortegewicht.<sup>134</sup> Ook vrouwen die in het tweede en derde trimester van de zwangerschap in bepaalde risicovolle omstandigheden werken, zoals in een extreem koude of warme omgeving, met trillende machines werken, te weinig rustpauzes nemen of zich over het algemeen meer gediscrimineerd voelen, krijgen baby's met een geboortegewicht dat lager is dan gemiddeld en hebben vaker te maken met vroeggeboortes.<sup>135</sup> Ten slotte kan de terughoudendheid of vijandigheid van werkgevers en collega's ten aanzien van borstvoeding ertoe leiden dat vrouwen tegen hun wil geen borstvoeding (meer) geven of deze beperken tot een relatief korte periode.<sup>136</sup>

Verder kan discriminatie ook sociale effecten hebben, en een impact hebben op de **privérelaties** van vrouwen: zo hebben sommige werkneemsters niet alleen minder contacten met familie en vrienden ten gevolge van de discriminatie, maar lijden ook hun partners onder de problemen die ze op het werk ervaren.<sup>137</sup> Vooral bediendes en arbeidsters voelen zich naar aanleiding van de negatieve reacties van hun collega's of overste nerveus, angstig en huilerig. Kaderleden en moeders boven de 35 jaar geven dan weer aan dat ze het gevoel hebben te moeten kiezen tussen hun familie en hun carrière en maken zich zorgen over hoe ze arbeid en gezin kunnen combineren.<sup>138</sup> Negatieve ervaringen kunnen zelfs de toekomstplannen op privévlak sterk sturen, in die mate dat de reacties van collega's soms mee bepalen of er al dan niet een ander kind komt.<sup>139</sup>

Ook voor de **werkgever** zelf kan discriminatie trouwens tal van gevolgen hebben. Zo kunnen niet alleen de kosten van een juridische procedure hoog oplopen, maar ook die van de klachtenafhandeling of het (interne) onderzoek. De kosten die gepaard gaan met de aanwerving en de opleiding van een nieuwe werknemer, ter vervanging van de (bv. ontslagen) werknemer, zijn vaak aanzienlijk, net als die van de gezondheidszorg die (bv. bij stress) dient tussen te komen. Daarnaast kan ook de reputatie van het bedrijf eronder lijden, wat dan weer tot gevolg kan hebben dat geen nieuwe werkrachten kunnen worden aangetrokken of dat het bedrijf klanten verliest. Tevens kan de kwaliteit van de producten of dienstverlening gevolgen ondervinden van de discriminatie, bijvoorbeeld omdat werknemers gedemotiveerd geraken en zich minder inspannen.<sup>140</sup> Onderzoek van Stewart toont trouwens aan dat werknemers die zich gediscrimineerd voelen, vaker afwezig zijn en slechter presteren, wat vanzelfsprekend ook voor de werkgever consequenties heeft.<sup>141</sup>

## 5 ACTIES BIJ ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

Uit de literatuur blijkt dat werknemers die met discriminatie worden geconfronteerd, hiermee op verschillende manieren omgaan, namelijk door formele stappen te ondernemen, informele hulp te zoeken of geen actie te ondernemen.

Werknemers kunnen in de eerste plaats zowel op eigen initiatief als via bepaalde personen of instanties gerechtelijke stappen ondernemen. Brits onderzoek toont aan dat slechts 8% een officiële interne klacht indiende en dat 3% naar de rechtbank stapte.<sup>142</sup> Tevens won 2% juridisch advies in bij een gespecialiseerde dienst, 2% bij een advocaat of andere juridische dienst en 1% bij haar vakbond. Vooral moeders jonger dan 35 jaar en werknemers uit commerciële sectoren, de horeca, het zakenwezen en de industrie doen een beroep op dergelijke vormen van **formele hulp**.<sup>143</sup>

Daarnaast zijn ook andere, meer **informele oplossingen** mogelijk. Zo kan de werknemer het probleem rechtstreeks aanklaarten bij de persoon of instantie die de discriminerende handeling stelt: 42% zou haar manager of werkgever hierover hebben aangesproken. Vooral werknemers boven de 35 jaar en vrouwen die een hogere functie bekleden (bv. een managementfunctie) leggen hun probleem voor aan hun werkgever of manager. Ook vrouwen die tewerkgesteld zijn in het zakenwezen, commerciële sectoren, de horeca en de industrie kiezen vaker voor deze oplossing.<sup>144</sup>

Anderen opteren er dan weer voor om **geen actie te ondernemen** of hun werkgever niet op de hoogte te brengen van de ervaren problemen. Meer dan de helft van de werknemers die met discriminatie te maken kregen, besprak het voorval met vrienden of kennissen. Bijna 40% sprak erover met collega's, en 32% deed uiteindelijk helemaal niets.<sup>145</sup> Onderzoek van Devreux toont verder aan dat vooral arbeidsters vaak een beroep doen op hun collega's om zich te informeren, terwijl het middenkader vooral de personeelsdienst contacteert.<sup>146</sup>

Of werknemers die met discriminatie te maken krijgen al dan niet **actie ondernemen**, is trouwens afhankelijk van tal van factoren. Uit onderzoek van Albiston blijkt dat de opvatting die de werknemer heeft over wat een goede werknemer (m/v) is een belangrijke rol speelt, maar ook haar visie op wat een goede moeder is.<sup>147</sup> Zo zullen sommige vrouwen geen verdere stappen ondernemen omdat ze zichzelf schuldig achten aan de problemen die ze ondervinden (bv. omwille van hun afwezigheid tijdens het moederschap-verlof). Werknemers die in de eerste plaats een goede moeder willen zijn, zullen het dan weer ongepast achten om de discriminatie aan te vechten, omdat ze vooral tijd willen besteden aan hun kind.

Daarnaast willen werknemers conflicten liever uit de weg gaan omdat ze voor represailles vrezen – zoals een aanpassing van hun uurrooster in hun nadeel, ontslag, weigering van deeltijds werk –, omdat ze de relatie met de manager niet negatief willen beïnvloeden, omwille van de stress die hiermee gepaard gaat en om stigmatisering te vermijden.<sup>148</sup> De negatieve ervaringen van collega's die wel actie ondernamen, hebben eveneens een ontradend effect. Sommige werknemers willen bovendien hun rechten niet opeisen omdat ze op die manier een aantal premies dreigen te mislopen (bv. door geen overuren meer te presteren).<sup>149</sup> Onderzoek van Malenfant, De Koninck en Côté toont tevens aan dat de werknemer soms zelf kiest om bepaalde aanpassingen niet te laten doorvoeren (bv. volledige werkverwijdering) omdat ze het vertrouwen van de werkgever niet wil beschamen, of wil bewijzen hoe toegewijd ze is.<sup>150</sup> Andere werknemers beschouwen aanpassingen dan weer als een privilege, dat ze liever niet toegekend zien wanneer ze hun collega's hiermee extra belasten.

Ook het gebrek aan kennis van de bestaande regelgeving kan verklaren waarom werknemers niets ondernemen.<sup>151</sup> Devreux stelde vast dat vooral werknemers in kleine bedrijven uit de privésector, arbeidsters en kaderleden weinig op de hoogte zijn van de reglementering.<sup>152</sup> Arbeidsters vinden immers moeilijker hun weg tot de geschikte informatie, terwijl kaderleden zich pas informeren wanneer ze het nodig vinden. Ten slotte blijken sommige vrouwen geen verdere stappen te ondernemen omdat ze te vermoeid zijn of andere fysieke gevolgen van de zwangerschap ervaren of omdat ze opzien tegen de administratieve rompslomp die hiermee gepaard gaat.<sup>153</sup>

Of werknemers specifiek **juridische stappen ondernemen** wanneer ze met discriminatie te maken krijgen, blijkt eveneens door tal van factoren te worden bepaald. Zo spelen de angst en de stress die met een dergelijke klacht gepaard gaan, de overtuiging dat een klacht weinig zal opleveren of dat ze niet kan worden verdergezet eens het kind is geboren en de vrees om toekomstige jobs te mislopen, een belangrijke rol in de overweging om gerechtelijke stappen te zetten.<sup>154</sup> Ook een gebrek aan kennis en advies, angst voor victimisering, voor stigmatisering en voor stress, slechte timing, de logheid van juridische procedures, de angst om de zaak te verliezen of om te worden ontslagen, de lage compensatie die een rechtszaak kan opleveren en de kosten die zijn verbonden aan een procedure, weerhouden werknemers ervan om juridische stappen te ondernemen.<sup>155</sup>

Er is tevens een aantal gegevens bekend over de kenmerken van de werknemers die gerechtelijke stappen ondernemen. Wat onrechtmatig ontslag ten gevolge van zwangerschap betreft, is vastgesteld dat het merendeel – bijna 60% – van de werknemers die met een dergelijk probleem naar de rechtbank stappen minder dan één jaar en 80% minder dan twee jaar werkervaring heeft. 80% werd ontslagen vóór het moederschapsverlof inging, en meer dan 30% zelfs al enkele dagen nadat ze de zwangerschap bekend maakte.<sup>156</sup> Over alle vormen van discriminatie heen ondernemen vooral werknemers uit de commerciële sector, de immobiële sector, het zakenwezen, de kleinhandel, bediendes, hulp- en dienstverleners en administratief personeel juridische stappen. Vooral laaggeschoolde, voltijds werkende vrouwen, met een arbeidsovereenkomst van min of meer permanente aard, uit de lagere loonklassen en met relatief weinig anciënniteit binnen het bedrijf – bijna de helft werkte er minder dan één jaar; 37% tussen één en vijf jaar – blijken klacht in te dienen. De klachten hebben trouwens bijna steeds betrekking op werkgevers uit de privésector en op kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers).<sup>157</sup> Ook zou vooral na de eerste zwangerschap klacht worden ingediend.<sup>158</sup>

Vanzelfsprekend dienen deze gegevens met de nodige voorzichtigheid te worden bekeken. Niet alleen ondernemen verre van alle werknemers die problemen ervaren verdere stappen, bovendien is het geenszins duidelijk of de werknemers die wel juridische stappen zetten, vaker slachtoffer worden van discriminatie of eenvoudigweg sneller voor een juridische oplossing kiezen.

## 6 CONCLUSIES

In tegenstelling tot de juridische studies, is er tot nog toe nauwelijks empirisch onderzoek gevoerd naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer in België. Voor het buitenland is echter wel een aantal studies beschikbaar, waarin uiteenlopende aspecten van deze vorm van discriminatie aan bod komen.

Deze studies beschrijven in de eerste plaats tal van types van discriminatie, gaande van ontslag en het niet opvolgen van risicoanalyses tot meer subtiele vormen, zoals het opzettelijk isoleren van zwangere werknemers.

Hoewel de oorzaken van discriminatie niet eenduidig zijn, blijkt over het algemeen een aantal individuele en groepsaspecten aan de basis van discriminerend gedrag te liggen, zoals bepaalde percepties over zwangere vrouwen – die niet overeenstemmen met het beeld van de ideale werknemer –, de vrees voor de mogelijke gevolgen en financiële kosten van een zwangerschap en een gebrek aan kennis van de bestaande regelgeving. Ook organisationele aspecten, en meer in het bijzonder de structuur, cultuur en beoordelingspraktijken van het bedrijf, spelen een rol.

Wat de kenmerken van de 'slachtoffers' en 'dadere' van discriminatie betreft, kunnen, ondanks de uiteenlopende bevindingen – uiteindelijk kunnen alle werknemers en alle werkgevers te maken krijgen met discriminatie –, toch een aantal constanten worden onderscheiden, zij het dat de kenmerken sterk verschillen in functie van de specifieke vorm van discriminatie. Zo blijken werknemers met een verantwoordelijke functie over het algemeen vaker discriminatie op financieel vlak te ervaren, terwijl werknemers met een uitvoerende functie veeleer bepaalde aanpassingen van hun werkomgeving dreigen te mislopen. Daarnaast zouden vooral jonge moeders en werknemers die relatief nieuw zijn in het bedrijf slachtoffer worden. Middelgrote bedrijven, werkgevers uit de openbare sector en bedrijven met een 'vrouwvriendelijk' klimaat blijken over het algemeen het minste te discrimineren.

De mogelijke gevolgen van discriminatie zijn trouwens niet verwaarloosbaar. Discriminatie kan immers niet alleen directe (bv. mislopen van promotie) en indirecte (bv. verminderde motivatie) professionele gevolgen hebben, met vaak financiële implicaties, maar kan ook een impact hebben op de (fysieke en geestelijke) gezondheid van zowel de moeder als haar kind. Het kan ook gevolgen op sociaal vlak met zich meebrengen. De werkgever kan eveneens een aantal negatieve effecten ervaren, zoals financiële nadelen of een slechte reputatie.

Hoewel werknemers die het slachtoffer menen te zijn van discriminatie een beroep kunnen doen op de bestaande regelgeving om gerechtelijke stappen te ondernemen, opteert slechts een kleine minderheid van de vrouwen die met dergelijke problemen te maken krijgen voor een juridische oplossing. Werknemers verkiezen namelijk buitengerechtelijke formele (bv. interne klachtenprocedure) en informele (bv. gesprek met de werkgever) interventies. Een aanzienlijk aantal bespreekt het probleem uitsluitend met haar partner, vrienden of kennissen, of doet helemaal niets. Vooral vrouwen die veel belang hechten aan hun carrière laten na om verdere actie te ondernemen, net als werknemers die zich in de arbeidsrelatie in een relatief zwakke positie bevinden of die weinig kennis hebben van hun rechten en plichten.

**NOTEN**

- 15** HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 16** Di Iorio, T. (2006). "Discriminazioni ... in Tribunale. Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 249-256.
- 17** HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 18** Cunningham, J. en T. Macan (2007). "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings", *Sex roles* 57(7/8), pp. 497-508.
- 19** Masser, B., K. Grass en M. Nestic (2007). "'We like you, but we don't want you': the impact of pregnancy in the workplace", *Sex roles* 57(9/10), pp. 703-712.
- 20** Bragger, J.D. et al. (2002). "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants", *Sex roles* 46(7-8), pp. 215-226.
- 21** Albiston, C.R. (2005). "Mobilizing employment rights in the workplace", in: L.B. Nielsen en R.L. Nelson (red.), *Handbook of employment discrimination research*, Houten: Springer, pp. 301-325.
- 22** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 23** Idem.
- 24** Vogliotti, S. (2006). "Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 357-379.
- 25** Pénet, S. (2006). *Le congé de maternité*. Etudes et résultats n° 531, Parijs: Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
- 26** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*; HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 27** Brown, T.J., K. Ferrara en N. Schley (2002). "The relationship of pregnancy status to job satisfaction: an exploratory analysis", *Journal of business and psychology* 17(1), pp. 63-72.
- 28** Eurochambres (2004). *C.H.A.S.E. Chambres against stereotypes in employment*. Project survey report on stereotypes, Brussel: Eurochambres Women Network.
- 29** HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*; Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*; Pénet, *Le congé de maternité*.
- 30** Halpert, J.A. en J. Hickman Burg (1997). "Mixed messages: co-worker responses to the pregnant employee", *Journal of business and psychology* 12(2), pp. 241-253; Glass, J.L. en L. Riley (1998). "Family responsive policies and employee retention following childbirth", *Social forces* 76(4), pp. 1401-1435.
- 31** Glass en Riley, "Family responsive policies and employee retention following childbirth".
- 32** De Koninck en Malenfant, *Travail, grossesse, santé*.
- 33** Idem.
- 34** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*; Roscigno, Garcia en Bobbitt-Zeher, "Social closure and processes of race/sex employment discrimination".
- 35** Halpert en Hickman Burg, "Mixed messages".
- 36** Halpert, J.A., M.L. Wilson en J.L. Hickman (1993). "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals", *Journal of organizational behavior* 14(7), pp. 649-663; Gueutal, H.G., J. Luciano en C.A. Michaels (1995). "Pregnancy in the workplace: does pregnancy affect performance appraisal ratings?", *Journal of business and psychology* 10(2), pp. 155-167.
- 37** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 38** Halpert en Hickman Burg, "Mixed messages".
- 39** Malenfant, R. (1996). "Cachez ce ventre ... La grossesse en milieu de travail", *Lien social et politiques* 36, pp. 103-110.
- 40** Halpert en Hickman Burg, "Mixed messages".
- 41** Brown, Ferra en Schley, "The relationship of pregnancy status to job satisfaction".
- 42** Halpert en Hickman Burg, "Mixed messages".
- 43** Idem.
- 44** Bailey, C. en R. Pain (2001). "Geographies of feeding and access to primary health care", *Health and social care in the community* 9(5), pp. 309-317; McKinlay, N.M. en J.S. Hyde (2004). "Personal attitudes or structural factors? A contextual analysis of breastfeeding duration", *Psychology of women quarterly* 28(4), pp. 388-400.
- 45** Gatrell, C.J. (2007). "Secrets and lies: breastfeeding and professional paid work", *Social science & medicine* 65(2), pp. 393-404; McKinlay en Hyde, "Personal attitudes or structural factors?".
- 46** Witters-Green, R. (2003). "Increasing breastfeeding rates in working mothers", *Families, systems and health* 21(4), pp. 415-434.
- 47** Pénet, *Le congé de maternité*.
- 48** Devreux, A.-M. (1988). *La double protection. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes*, Parijs: CSU.
- 49** Di Iorio, "Discriminazioni ... in Tribunale".
- 50** Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 51** Malenfant, "Cachez ce ventre".
- 52** Hebl et al. "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 53** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 54** Devreux, *La double protection*.
- 55** Baum, C.L. (2005). "The effects of employment while pregnant on health at birth", *Economic inquiry* 43(2), pp. 283-302.
- 56** Devreux, *La double protection*.
- 57** Malenfant, R., M. De Koninck en N. Côte (2004). *Grossesse et travail. La construction sociale du risque. Rapport de recherche*, Québec: Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- 58** Malenfant, De Koninck en Côte, *Grossesse et travail*.
- 59** Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth"; Van den Bossche, S. et al. (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*, Hoofddorp: TNO.
- 60** Devreux, *La double protection*.
- 61** Smulders, P. en S. van den Bossche (2004). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten*, Hoofddorp: TNO.
- 62** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 63** Gatrell, "Secrets and lies".
- 64** Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth".
- 65** Pénet, *Le congé de maternité*.
- 66** Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth".
- 67** Cleveland, Vescio en Barnes-Farrell, "Gender discrimination in organizations".
- 68** Halpert, Wilson en Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"; Pattison, H.M., H. Gross en C. Cast (1997). "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 303-313; Roscigno, Garcia en Bobbitt-Zeher, "Social closure and processes of race/sex employment discrimination"; Cuddy, A.J., S.T. Fiske en P. Glick (2004). "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice", *Journal of social issues* 60(4), pp. 701-718.
- 69** Gatrell, "Secrets and lies"; Hausman, B.L. (2004). "The feminist politics of breastfeeding", *Australian feminist studies* 19(45), pp. 273-285.
- 70** Masser, Grass en Nestic, "'We like you, but we don't want you'"; Cuddy, Fiske en Glick, "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice".
- 71** Idem.

- 72 Hebl et al., "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women"; Pattison, Gross en Cast, "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers"; Wilson, L. (2005). "Pregnancy discrimination in the workplace", in: A. Barnes (red.), *The handbook of women, psychology and the law*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 124-146.
- 73 Halpert, Wilson en Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals".
- 74 Gatrell, "Secrets and lies"; Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 75 Bragger, "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants"; Halpert, Wilson en Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"; Pattison, Gross en Cast, "Pregnancy and employment"; Equal Opportunities Commission (2005). *Greater expectations. Final report of the EOC's investigation into discrimination against new and expectant mothers in the workplace*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- 76 Halpert, Wilson en Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"; Pattison, Gross en Cast, "Pregnancy and employment".
- 77 Cunningham en Macan, "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings".
- 78 Gueutal, H.G. en E.M. Taylor (1991). "Employee pregnancy: the impact on organizations, pregnant employees, and co-workers", *Journal of business and psychology* 5(4), pp. 459-476.
- 79 Idem.
- 80 Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 81 Gatrell, "Secrets and lies".
- 82 Young, V. en J. Morrell (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of employers in Scotland*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- 83 Hebl et al. "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 84 Gelfand, M.J. et al. (2005). "Discrimination in organizations: an organizational-level systems perspective", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 89-116.
- 85 Cleveland, Vescio en Barnes-Farrell, "Gender discrimination in organizations"; Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and work: negotiating boundaries through everyday life*, Chicago: University of Chicago Press.
- 86 Young en Morrell, *Pregnancy discrimination at work*.
- 87 Devreux, *La double protection*.
- 88 Bragger et al. "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants".
- 89 Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 90 Malenfant, De Koninck en Côté, *Grossesse et travail*.
- 91 Young en Morrell, *Pregnancy discrimination at work*.
- 92 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 93 van den Bossche et al., *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*.
- 94 HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 95 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 96 Devreux, *La double protection*.
- 97 Pénet, *Le congé de maternité*.
- 98 Hebl et al., "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 99 Masser, Grass en Nestic, "We like you, but we don't want you"; Bragger et al. "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants".
- 100 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 101 Taylor, H. en D. Baker (1997). "Employment, parity and single parenthood. Their impact on health in pregnancy", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 221-237.
- 102 Devreux, *La double protection*.
- 103 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 104 Idem.
- 105 HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 106 Glass, J. en T. Fujimoto (1995). "Employer characteristics and the provision of family responsive policies", *Work and occupations* 22(4), pp. 380-411.
- 107 Cooklin, A.R., H.J. Rowe en J.R.W. Fisher (2007). "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being", *Australian and New Zealand journal of obstetrics and gynaecology* 47(6), pp. 483-490.
- 108 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 109 van den Bossche et al., *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*.
- 110 Idem.
- 111 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 112 HALDE, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 113 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 114 Devreux, *La double protection*.
- 115 Glass en Fujimoto, "Employer characteristics and the provision of family responsive policies".
- 116 Devreux, *La double protection*.
- 117 Halpert, Wilson en Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals".
- 118 Gueutal en Taylor, "Employee pregnancy".
- 119 Devreux, *La double protection*.
- 120 Gueutal en Taylor, "Employee pregnancy".
- 121 Pattison, Gross en Cast, "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers".
- 122 Cleveland, Vescio en Barnes-Farrell, "Gender discrimination in organizations"; Glass en Fujimoto, "Employer characteristics and the provision of family responsive policies".
- 123 Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 124 Idem.
- 125 De Koninck en Malenfant, *Maternité et précarisation de l'emploi*.
- 126 Riordan, C.M., B.S. Schaffer en M. Stewart (2005). "Relational demography within groups: through the lens of discrimination", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 37-61.
- 127 Holtzman, M. en J. Glass (1999). "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", *Work and occupations* 26(3), pp. 365-404.
- 128 Holtzman en Glass, "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth"; Chester, N. en B. Kleiner (2001). "Pregnancy in the workplace", *International journal of sociology and social policy* 21(8/9/10), pp. 137-148.
- 129 De Koninck en Malenfant, *Maternité et précarisation de l'emploi*.
- 130 Equal Opportunities Commission, *Greater expectations*; Holtzman en Glass, "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth"; Chester en Kleiner "Pregnancy in the workplace"; Cooklin, Rowe en Fisher, "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being".
- 131 Halpert en Hickman Burg, "Mixed messages"; Riordan, Schaffer en Stewart, "Relational demography within groups".
- 132 Canady, R.B. et al. (2008). "Discrimination and symptoms of depression in pregnancy among African American and white women", *Women's health issues* 18(4), pp. 292-300.
- 133 Taylor en Baker, "Employment, parity and single parenthood".
- 134 Baum, C.L. (2005). "The effects of employment while pregnant on health at birth", *Economic inquiry* 43(2), pp. 283-302.
- 135 Collins, N.L. et al. (2004). "Social support in pregnancy: psy-



- chosocial correlates of birth outcomes and postpartum depression", in: H.T. Reis en C.E. Rusbult (red.), *Key readings in social psychology: close relationships*, New York: Psychology Press, pp. 35-56.
- 136** Gatrell, "Secrets and lies".
- 137** Equal Opportunities Commission, *Greater expectations*.
- 138** Devreux, *La double protection*; Viau, P.A, C.A. Padula en B. Eddy (2002). "An exploration of health concerns & health-promotion behaviors in pregnant women over age 35", *The American journal of maternal/child nursing* 27(6), pp. 328-334.
- 139** Devreux, *La double protection*.
- 140** Gelfand et al. "Discrimination in organizations".
- 141** Stewart, D. (2005). "Depression during pregnancy", *Canadian family physician* 51(8), pp. 1061-1067.
- 142** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 143** Idem.
- 144** Idem.
- 145** Idem.
- 146** Devreux, *La double protection*.
- 147** Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 148** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*; Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 149** Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 150** Malenfant, De Koninck en Côté, *Grossesse et travail*.
- 151** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 152** Devreux, *La double protection*.
- 153** Malenfant, De Koninck en Côté, *Grossesse et travail*.
- 154** New South Wales Anti-Discrimination Board (1993). *Why Don't You Ever See a Pregnant Waitress? Report of the Inquiry into Pregnancy Related Discrimination*, Sydney: NSW ADB Sydney.
- 155** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 156** James, C.G. (2007). "Law's response to pregnancy/workplace conflicts: a critique", *Feminist legal studies* 15(2), pp. 167-188.
- 157** Gregory, J. (2004). *A review of employment tribunal decisions from May 2002 to December 2003*, Manchester: Equal Opportunities Commission; Human Rights and Equal Opportunity Commission, *Pregnant and productive: report of the National Pregnancy and Work Inquiry*.
- 158** Serantoni en Orioli, *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna*.

# HOOFDSTUK 3. DE ERVARINGEN VAN ZWANGERE WERKNEEMSTERS IN BELGIË: EMPIRISCH ONDERZOEK

VOORGAAND LITERATUUROVERZICHT WIJST EROP DAT, IN TEGENSTELLING TOT WAT VOOR HET BUITENLAND GELDT, ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE IN BELGIË TOT NOG TOE NIET BESTUDEERD IS GEWEEST VANUIT EEN EMPIRISCHE INVALSHOEK. HET IS DAAROM DAN OOK ONDUIDELIJK HOEVEEL WERKNEEMSTERS MET DEZE VORM VAN DISCRIMINATIE TE MAKEN KRIJGEN, WELKE HUN KENMERKEN ZIJN, WELKE ACTIES ZE ONDERNEMEN, ENZOVOORT.

---

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de resultaten van een empirisch onderzoek naar de ervaringen van werknemers met zwangerschapsgerelateerde discriminatie, die zowel via een kwantificerende als kwalitatieve benadering werden onderzocht. In hoofdstuk 4 zal een eerste analyse worden gemaakt van het beleid dat werkgevers voeren ten aanzien van zwangerschap, een thematiek die verdere uitdieping in een vervolgonderzoek behoeft.

In wat volgt wordt uiteengezet hoe de ervaringen worden geanalyseerd van de werknemers tijdens hun zwangerschap, hun moederschapsverlof en de periode na hun terugkeer, evenals de onderliggende vragen van de empirische studie. Daarna worden beide luiken van het onderzoek voorgesteld: het kwantificerende luik op basis van een enquêtebevraging en het kwalitatieve luik op basis van twee focusgroepgesprekken. Ter afronding van dit deel wordt ten slotte een conclusie geformuleerd.

## 1 PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

Het verbod op discriminatie van zwangere werknemers wordt erkend door verschillende wetgevende bepalingen op internationaal, Europees, nationaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau. Buitenlands onderzoek wijst echter uit dat werknemers, ondanks dit uitgebreide arsenaal aan juridische bepalingen, nog steeds worden geconfronteerd met zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Daarbij komt dat de ongelijke behandelingen niet beperkt blijven tot een juridische vorm van discriminatie, maar ook van interpersoonlijke aard kunnen zijn.

Voorliggend onderzoek beoogt zwangerschapsgerelateerde discriminatie in België in beide facetten in kaart te brengen – als nadelige behandeling die juridisch verboden is of die eenvoudigweg wordt beschouwd als niet te rechtvaardigen in een sociale context. Acht onderzoeksvragen staan hierbij centraal:

1. Wat is de **omvang van discriminatie** van zwangere werknemers, en welke **vormen** neemt het aan?
2. Wat zijn **de kenmerken en de functies** van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren? Wat zijn de kenmerken van de werkgevers bij wie zwangerschapsgerelateerde discriminatie wordt vastgesteld?
3. Welke **vormen van bijkomende ondersteuning** komen voor op de werkvloer en wat is hun **omvang**?
4. Wat zijn **de kenmerken en de functies** van de werknemers die bijkomende ondersteuning krijgen? Wat zijn de kenmerken van de werkgevers die bijkomende ondersteuning bieden?

5. Wat zijn de **gevolgen** van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor de werknemers?
6. Welke **acties** ondernemen werknemers om advies in te winnen en steun te krijgen?
7. In welke mate voelen werknemers zich voldoende **geïnformeerd** over hun rechten?
8. Wat zijn **de kenmerken en de functies** van de werknemers die zich onvoldoende geïnformeerd voelen? Wat zijn de kenmerken van de werkgevers bij wie deze werknemers zijn tewerkgesteld?

Omdat de bevindingen van het onderzoek moeten worden geëxtrapoleerd naar de ganse populatie, vereisen deze onderzoeksvragen in de eerste plaats een kwantificerende benadering. Aanvullend wordt ook een kwalitatief luik geïntegreerd, enerzijds om een aantal aspecten die uit het kwantificerende luik naar voren komen verder uit te diepen en anderzijds om thema's die moeilijk kwantificeerbaar zijn, zoals de oorzaken van discriminatie, te bestuderen.

## 2 KWANTIFICEREND LUIK

Het kwantificerende luik op basis van een enquêtebevraging vormt het zwaartepunt van dit empirische onderzoek naar de ervaringen van zwangere werknemers. In eerste instantie wordt toegelicht hoe de centrale concepten uit de onderzoeksvragen worden geoperationaliseerd (2.1). Daarna wordt ingegaan op de gehanteerde opzet (2.2) en de bevindingen die uit de bevraging naar voren komen (2.3).

### 2.1. OPERATIONALISERING VAN DE CENTRALE CONCEPTEN UIT DE ONDERZOEKSVRAGEN

Zoals eerder gezegd, is het centrale aspect van deze studie de analyse van het fenomeen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer. In die zin hebben we discriminatie gedefinieerd als nadelige behandeling die voortvloeit uit (kenmerken van) de zwangerschap, die zich voordoet op de werkvloer tijdens bepaalde periodes en die ofwel juridisch verboden is ofwel, ruimer, niet te rechtvaardigen is. Deze conceptualisering volstaat echter niet om het fenomeen ook concreet meetbaar te maken; het is dan ook noodzakelijk om de centrale concepten uit dit onderzoek, zowel zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer als de andere concepten uit de onderzoeksvragen, te 'operationaliseren', namelijk zo te formuleren dat ze wel meetbaar worden.

Hieronder volgt een overzicht van de centrale concepten en hun concrete operationalisering:

1. **vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer** worden geoperationaliseerd als:
  - (1) discriminatie in strikte zin/nadelige behandeling die ingrijpt op de arbeidssituatie van de werknemer:
    - a. aanzetten tot ontslag of worden ontslagen omwille van de zwangerschap
    - b. worden bedreigd met ontslag omwille van de zwangerschap
    - c. gediscrimineerd/nadelig worden behandeld op financieel vlak en op het vlak van de carrière
    - d. gediscrimineerd/nadelig worden behandeld op het vlak van evaluatie
    - e. gediscrimineerd/nadelig worden behandeld op het vlak van moederschapsverlof
  - (2) onaangename behandeling door collega's, ondergeschikten en overste (pesterijen)
  - (3) het niet respecteren van bepalingen inzake de veiligheid en gezondheid:
    - a. het niet uitvoeren of opvolgen van risicoanalyses
    - b. het niet aanpassen van de arbeidsomstandigheden
    - c. het niet respecteren van voorzieningen inzake borstvoeding

In functie van de haalbaarheid van het onderzoek is ervoor geopteerd om uitsluitend in te gaan op discriminatie of ongelijke behandeling die voorviel bij de werkgever waarvoor de werkneemster werkte op het moment van haar laatste zwangerschap. Het betreft discriminatie of ongelijke behandeling die plaatsvond zowel tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof als kort na terugkeer uit moederschapsverlof. De periode na terugkeer uit moederschapsverlof bleek moeilijk strikt af te bakenen. Sommige werkneemsters nemen aansluitend op hun moederschapsverlof bijvoorbeeld ouderschapsverlof op, of dienen om veiligheids- en gezondheidsredenen volledig te worden verwijderd. Daardoor waren sommige respondenten op het moment van de bevraging nog niet erg lang teruggekeerd naar het werk, terwijl anderen alweer een hele tijd aan de slag waren.

Discriminatie of ongelijke behandeling door de vorige werkgevers of in het kader van eerdere zwangerschappen komt bijgevolg niet aan bod: deze feiten situeren zich soms verder in de tijd en vergroten daardoor de kans op geheugenfouten. Om pragmatische redenen kan discriminatie of ongelijke behandeling die voorafgaat aan de zwangerschap (zoals bij de aanwerving of in het kader van een in-vitrobehandeling) eveneens niet aan bod komen.

2. **kenmerken van de werkneemster** worden geoperationaliseerd als:
  - (1) persoonskenmerken: geboortjaar/leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke staat (op het moment van de laatste bevalling), samenwonend met partner of niet (op het moment van de laatste bevalling), aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt, nationaliteit van de vrouw en haar ouders, geboorteland van de vrouw en haar ouders, en afkomst
  - (2) kenmerken van de zwangerschap: een- of meerling, verloop van de zwangerschap, gezondheid van de baby en aantal biologische kinderen. Het betreft de kenmerken van de laatste zwangerschap.
3. **kenmerken van de job** worden geoperationaliseerd als:  
type arbeidsbetrekking: functie, inkomen, anciënniteit binnen het bedrijf; arbeidsregime: voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, ploegenarbeid, avondwerk, weekendwerk, werken op onregelmatige tijdstippen, zakenreizen; lidmaatschap van een vakbond; kenmerken van de werkomgeving, geslacht van de directe chef en aan- of afwezigheid van een handicap, van ziekte of van een aandoening. Het betreft de kenmerken van de job die de werkneemster uitoefende bij haar laatste zwangerschap.
4. **kenmerken van de werkgever** worden geoperationaliseerd als:  
sector (openbare of privésector en specifieke tewerkstellingssector), plaats van tewerkstelling, grootte van de vestiging en aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in het bedrijf. Het betreft de kenmerken van de werkgever waarvoor de werkneemster werkte bij haar laatste zwangerschap.
5. **vormen van bijkomende ondersteuning** worden geoperationaliseerd als:  
vaker thuis mogen werken, werkuren meer flexibel mogen invullen, extra hulp krijgen bij het uitvoeren van taken, vakantiedagen vrijer mogen kiezen en meer tijd krijgen om een taak af te ronden in vergelijking met de periode voor de zwangerschap. Het betreft vormen van ondersteuning tijdens de laatste zwangerschap en na terugkeer uit moederschapsverlof.
6. **gevolgen** worden geoperationaliseerd als:  
afwezig blijven van het werk, minder zin hebben om te gaan werken en ervaren van gezondheidsproblemen (zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress). Het betreft de gevolgen van zwangerschapsgelateerde discriminatie die voorviel in het kader van de laatste zwangerschap, tijdens de zwangerschap en na terugkeer uit moederschapsverlof.

7. **acties** worden geoperationaliseerd als:

erover praten met partner, vrienden, familie of kennissen, erover praten met collega's, informatie opzoeken via internet, in boeken of tijdschriften, erover praten met de (huis)arts, erover praten met een overste, contactname met de personeelsdienst van het bedrijf, contactname met de preventie-dienst van het bedrijf en/of de bedrijfsarts, contactname met de ombudspersoon van het bedrijf, contactname met de vakbond, contactname met een advocaat en contactname met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het gaat om de acties die de werkneemster ondernam naar aanleiding van de problemen waarmee ze tijdens haar laatste zwangerschap te maken kreeg.

8. **informatie over rechten** wordt geoperationaliseerd als:

de mate waarin de werkneemster zich voldoende geïnformeerd voelt door haar werkgever over haar rechten als zwangere werkneemster. Het gaat om de informatieverstrekking door de werkgever waarvoor de werkneemster werkte tijdens haar laatste zwangerschap.

## 2.2. OPZET

### *Instrument*

Na de operationalisering van de centrale concepten werd een gestandaardiseerde vragenlijst uitgewerkt, die de onderzoekers in samenspraak met de opdrachtgever ontwikkelden op basis van een grondige literatuurstudie. Het Britse onderzoek in opdracht van de Equal Opportunities Commission (nu Equality and Human Rights Commission) was hierbij een belangrijke inspiratiebron.<sup>159</sup> De onderzoeksvragen en bijhorende operationalisering van de concepten, die hiervoor werden toegelicht, vormden het vertrekpunt voor de uitwerking van de vragenlijst.

De vragenlijst omvat 12 luiken (zie bijlage 3):

1. de baby en het verloop van de zwangerschap (vraag 1-3)
2. de job en de werkgever (vraag 4-20)
3. de aankondiging van de zwangerschap op het werk (vraag 21-28)
4. de ervaringen met arbeid tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof (vraag 29-35)
5. ontslag tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof (vraag 36-43)
6. de werksituatie na terugkeer uit moederschapsverlof (vraag 44-49)
7. borstvoeding op de werkvloer (vraag 50-55)
8. de ervaringen met arbeid bij terugkeer uit moederschapsverlof (vraag 56-62)
9. ontslag na terugkeer uit moederschapsverlof (vraag 63-70)
10. de huidige werksituatie (vraag 71-72)
11. de aanpak van eventuele problemen (vraag 73-78)
12. persoonlijke gegevens (vraag 79-90)

Deze vragenlijst werd vervolgens ter controle aan een aantal experts voorgelegd.

### *Steekproeftrekking en analyse-eenheden*

De populatie werd afgebakend tot moeders uit het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest<sup>160</sup> die tussen 1 maart en 31 mei 2008 een kind kregen én minstens één maand werkten voor een werkgever (private werkgever, de overheid, PWA-agentschap of interimkantoor) tijdens hun zwangerschap.<sup>161</sup> Om vertekening te voorkomen, diende het onderzoek zich inderdaad te richten op

vrouwen die tijdens hun zwangerschap een voldoende lange periode aan het werk waren, maar ook de meest kwetsbare groep van werknemers – namelijk zij die tijdens hun zwangerschap werden ontslagen – dienden we te bereiken. Daarnaast bleek het ook noodzakelijk om een specifieke tijdsperiode af te bakenen: enerzijds mochten de feiten zich niet al te ver in het verleden situeren om geheugenfouten te voorkomen, maar anderzijds dienden zoveel mogelijk vrouwen intussen uit moederschapverlof te zijn teruggekeerd.

De steekproef werd getrokken uit twee verschillende steekproefkaders, één voor elke taalgroep (Nederlandstaligen uit het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest enerzijds en Franstaligen uit het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest anderzijds). De Nederlandstalige moeders werden geselecteerd uit het databestand van Kind en Gezin.<sup>162</sup> Deze databank was echter ruimer dan de onderzoekspopulatie, in die zin dat ze alle moeders – zowel werkenden en niet-werkenden als vrouwen die als zelfstandige werken – omvatten die in de periode van 1 maart tot 31 mei 2008 een kind kregen. De Franstalige moeders werden op basis van het Rijksregister geselecteerd.<sup>163</sup> Gezien het Rijksregister niet beschikt over een overzicht van alle vrouwen die in de vooropgestelde periode een kind kregen, gebeurde de selectie op indirecte wijze, namelijk via de kinderen die in die periode werden geboren. Dit impliceert dat ook voor de Franstalige moeders het steekproefkader de onderzoekspopulatie oversteeg. Bijgevolg werden zowel de Franstalige als de Nederlandstalige vragenlijsten verspreid bij een doelgroep die ruimer was dan de onderzoekspopulatie: ook moeders die niet werkten tijdens hun zwangerschap ontvingen de vragenlijst. De begeleidende brief en inleidende vragen moesten dit ondervangen.

Gezien de resultaten moesten kunnen worden veralgemeend naar de ganse populatie van vrouwen die tijdens hun zwangerschap werkten, werd geopteerd voor een representatieve steekproef.

Om de steekproefomvang te bepalen, werd met een aantal factoren rekening gehouden:

- De nagestreefde gerealiseerde steekproef werd vastgesteld op 300 enquêtes per taalgroep.
- De databestanden van het Rijksregister noch die van Kind en Gezin bleken weer te geven welke vrouwen al dan niet voor een werkgever werkten tijdens hun zwangerschap. Op basis van andere cijfergegevens is echter geweten dat het aandeel loontrekkende vrouwen tussen 25 en 49 jaar in gans België 63,6% van de totale vrouwelijke bevolking van die leeftijd bedraagt. Voor het Vlaams Gewest gaat het om 69,3%, voor het Waals Gewest om 59,4% en voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om 46,7%.<sup>164</sup> Gezien voorliggend onderzoek niet is gericht op de gewesten, maar wel op taalgroepen, werden deze percentages vervolgens omgerekend.<sup>165</sup> Op basis van deze herberekening kan worden gesteld dat 68,7% van de Nederlandstalige vrouwen en 56,5% van de Franstalige vrouwen tussen 25 en 49 jaar loontrekkende is.
- De respons werd op 30 tot 40% geschat (alleen de vrouwen die beantwoorden aan de criteria in acht genomen).

Op basis van deze gegevens werd uiteindelijk voor een steekproefomvang van 1.200 eenheden geopteerd aan Nederlandstalige zijde. Aan Franstalige zijde werd de grootte van de steekproef verhoogd tot 1.500 eenheden, en dit omwille van de lagere werkzaamheidsgraad in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (dat meer Franstalige dan Nederlandstalige inwoners kent).

Kind en Gezin selecteerde *at random* 1.200 van de 15.523 vrouwen die in de vooropgestelde periode moeder werden. Voor de selectie van de Franstalige moeders werd gebruik gemaakt van een gestratificeerde aselechte tweetrapssteekproef. De primaire eenheden waren de verschillende gemeenten uit het Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Om zowel moeders uit landelijke als verstedelijkte gebieden

te bereiken, werd daarbij een stratificatie naar verstedelijkingsgraad doorgevoerd.<sup>166</sup> Er werd eveneens naar provincie gestratificeerd.<sup>167</sup> Concreet verliep deze stratificatie als volgt: in eerste instantie werd op basis van bestaande data nagegaan hoeveel kinderen op populatieniveau in 2007 werden geboren, en dit per provincie en gemeentetype (verstedelijkingsgraad)<sup>168</sup> (zie tabel 1).

**Tabel 1. Aantal geboortes per gemeentetype en per provincie in absolute aantallen (2007)**

	Luik	Namen	Henegouwen	Luxemburg	Waals-Brabant	Brussels Hoofdst. Gewest	Totaal
Agglomeraties	5.206	0	3.579	0	0	16.161	24.946
Primair stedelijk	1.457	1.283	5.908	534	600	0	9.782
Kleine localiteiten	1.557	2.025	2.500	1.325	1.524	0	8.931
Landelijke gemeenten	3.234	1.994	2.895	1.384	1.808	0	11.315
<b>Totaal</b>	<b>11.454</b>	<b>5.302</b>	<b>14.882</b>	<b>3.243</b>	<b>3.932</b>	<b>16.161</b>	<b>54.974</b>

Op basis hiervan werd vervolgens het benodigde aantal steekprofeenheden berekend – vertrekkende vanuit het vooropgestelde aantal van 1.500 – eveneens per provincie en gemeentetype (zie tabel 2).

**Tabel 2. Benodigde aantal geboortes per gemeentetype en per provincie**

	Luik	Namen	Henegouwen	Luxemburg	Waals-Brabant	Brussels Hoofdst. Gewest	Totaal
Agglomeraties	142	0	98	0	0	441	681
Primair stedelijk	40	35	161	15	16	0	267
Kleine localiteiten	42	55	68	36	42	0	244
Landelijke gemeenten	88	54	79	38	49	0	309
<b>Totaal</b>	<b>313</b>	<b>145</b>	<b>406</b>	<b>88</b>	<b>107</b>	<b>441</b>	<b>1.500</b>

Ten slotte werden per provincie en per gemeentetype zoveel gemeenten geselecteerd als op basis van de geboortecijfers van 2007 nodig bleken om het vooropgestelde aantal steekprofeenheden te bekomen. Op die manier werden uiteindelijk 40 gemeenten geselecteerd (zie tabel 3).

**Tabel 3. Benodigde aantal gemeenten per gemeentetype en per provincie**

	Luik	Namen	Henegouwen	Luxemburg	Waals-Brabant	Brussels Hoofdst. Gewest	Totaal
Agglomeraties	2	0	1	0	0	6	9
Primair stedelijk	1	1	2	1	1	0	6
Kleine localiteiten	1	2	2	2	1	0	6
Landelijke gemeenten	4	3	4	3	3	0	12
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>40</b>

De secundaire eenheden waren dan de kinderen die werden geboren tussen 1 maart en 31 mei 2008. Het aantal kinderen dat per provincie en per type (verstedelijkingsgraad) diende te worden geselecteerd, wordt weergegeven in tabel 2. De steekproeftrekking zelf werd uitgevoerd door de diensten van het Rijksregister.



Zowel de Nederlandstalige als de Franstalige steekproef werd volledig geanonimiseerd zodat de onderzoekers geen inzage hadden in de namen en adressen van de geselecteerde vrouwen of kinderen, en Kind en Gezin noch de diensten van het Rijksregister naderhand de individuele antwoorden konden inkijken.

### **Postenquête**

De vragenlijst werd schriftelijk afgenomen. Meer in het bijzonder werd voor een postenquête gekozen, ondermeer omdat een face-to-face- of telefonische bevraging te duur en te tijdrovend zou zijn uitgevallen. Bovendien kan de (schijnbaar) grotere anonimiteit van een postenquête bij de bevraging van dergelijke gevoelige onderwerpen drempelverlagend werken. Nadeel is echter dat een postenquête een relatief grote non-respons kent. Om de respons te verhogen, werd een aantal specifieke acties opgezet, die voor beide taalgroepen licht verschilden. Er werd voorzien om twee weken na de eerste verzending aan dezelfde steekproef een herinneringsbrief te bezorgen. Ingeval de vooropgestelde respons niet zou zijn bereikt, werd een laatste herinnering gepland. Specifiek voor de Nederlandstalige enquêtes voegde Kind en Gezin aan de eerste verzending naar de Nederlandstalige moeders een brief toe om het nut van het onderzoek te benadrukken.

### **Verzending**

Bij de eerste verzending werd elke geselecteerde vrouw een enquête, een toelichtingsbrief van de Universiteit Hasselt en een enveloppe 'port betaald door geadresseerde' toegestuurd. De Nederlandstalige respondentes ontvingen een bijkomende toelichtingsbrief van Kind en Gezin.

Twee weken na de eerste verzending werd een herinneringsbrief verstuurd naar dezelfde steekproef. Moeders die de enquête niet meer in hun bezit hadden, konden telefonisch of via e-mail een nieuw exemplaar aanvragen (tien Nederlandstalige en twee Franstalige moeders maakten hiervan gebruik).

**Tabel 4. Verzendingsschema**

	<b>Nederlandstalig</b>	<b>Franstalig</b>
Datum eerste verzending	25/11/2008	09/09/2009
Datum verzending eerste herinnering	12/12/2008	24/09/2009
Datum verzending tweede herinnering	/	21/10/2009

Omwille van onvoorziene omstandigheden werden de Franstalige enquêtes pas enkele maanden na de Nederlandstalige enquêtes verzonden. De impact hiervan is vermoedelijk verwaarloosbaar, en dit om volgende redenen. In de eerste plaats is de kans op bijkomende geheugenfouten (in casu vergeten) klein, omdat het om een thema gaat dat moeders aanbelangt. Daarnaast is het uitgesloten dat de ervaringen met discriminatie tijdens de zwangerschap zouden worden beïnvloed door de uitgestelde verzending, omdat deze periode hierdoor niet werd ingekort of uitgebreid. De periode na terugkeer uit moederschapsverlof is echter wel langer dan bij de Nederlandstalige moeders het geval was. Er zijn echter aanwijzingen dat de impact van deze bijkomende duur veeleer beperkt is. Ter controle werd immers een bijkomende antwoordmogelijkheid ingelast met betrekking tot de periode waarop de meest ingrijpende vorm van discriminatie, namelijk ontslag, voorviel. Waar de Nederlandstalige vrouwen maximum acht maand na hun terugkeer uit moederschapsverlof konden worden ontslagen of ontslag konden nemen omwille van hun zwangerschap, was dit voor Franstalige vrouwen ook na acht maanden nog mogelijk. Dat dit bij slechts één vrouw het geval bleek te zijn, wijst erop dat de impact van de langere tijdsperiode waarop de bevraging van de Franstalige werknemers betrekking heeft waarschijnlijk minimaal is.

## Respons

Tabel 5. Respons per verzending

	Nederlandstalig	Franstalig
Respons eerste verzending	180	175
Respons verzending eerste herinnering	172	55
Respons verzending tweede herinnering	/	69

Zowel aan Nederlandstalige als aan Franstalige kant werd de vooropgestelde brutorespons van 300 enquêtes bereikt. Voor de Nederlandstalige bevraging volstond een enkele herinnering, terwijl de Franstalige moeders in totaal drie keer werden aangeschreven.<sup>169</sup> Na controle bleek echter dat twee Nederlandstalige enquêtes en 36 Franstalige enquêtes onvoldoende werden ingevuld om te kunnen worden verwerkt. Zes Nederlandstalige en drie Franstalige enquêtes die na de vooropgestelde retourdatum aankwamen, werden eveneens niet verwerkt. Uiteindelijk werd aan Nederlandstalige kant een nettorespons van 29,2% en aan Franstalige kant van 17,6% van het totale aantal vrouwen dat in de vooropgestelde periode moeder werd, bekomen. Wanneer de vrouwen die vermoedelijk niet voor een werkgever aan het werk waren buiten beschouwing worden gelaten (niet-loontrekkenden, zoals werkzoekenden en zelfstandigen), bedraagt de Nederlandstalige respons bij benadering 39% en de Franstalige 30%, wat aan de verwachtingen beantwoordt.<sup>170</sup>

## Data-analyse

De ingevulde enquêtes werden vervolgens ingegeven via het softwareprogramma *Snap 9 Professional* en nagekeken op fouten (datacleaning). Vervolgens werden de gegevens verwerkt via het statistische data-verwerkingsprogramma *SPSS Statistics 17.0 for Windows*.

Een aantal variabelen werd gehercodeerd in functie van de bivariate data-analyses, onder meer omdat bepaalde antwoorden te weinig werden gekozen en dus niet in de bewerkingen konden worden opgenomen. Zo werden het opleidingsniveau, de burgerlijke staat, het aantal kinderen, de frequentie van avondwerk, weekendwerk, ploegenarbeid, werken op onregelmatige tijdstippen, het maken van zakenreizen en de loonklasse naar twee groepen gehercodeerd. De functie en het dienstverband werden naar drie groepen gehercodeerd. Het geboortjaar werd omgezet in leeftijd (en nadien in leeftijdsklassen) en op basis van de postcode van de plaats van tewerkstelling en van de woonplaats werd een opdeling naar provincie gemaakt. Ook werd elke respondente van wie minstens één van de ouders buiten België werd geboren als 'allochtoon' geregistreerd.<sup>171</sup>

## Representativiteit van de gerealiseerde steekproef

In tabel 6 wordt de gerealiseerde steekproef op twee parameters, de woonplaats van de moeder en haar nationaliteit, vergeleken met de populatie. Omdat geen populatiegegevens bekend zijn met betrekking tot de populatie van vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk waren, hebben onderstaande gegevens betrekking op de populatie van vrouwen die in 2007 een kind kregen, ongeacht hun arbeidssituatie.

**Tabel 6. Persoonskenmerken van de totale populatie en de gerealiseerde steekproef (N=610) in %**

	Totale populatie (2007)	Gerealiseerde steekproef
<b>Woonplaats<sup>172</sup></b>		
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13.4	7.5
Vlaams-Brabant	9.2	6.8
Antwerpen	16.0	15.2
Limburg	7.1	7.5
West-Vlaanderen	9.4	11.9
Oost-Vlaanderen	12.7	15.9
Waals-Brabant	3.3	4.5
Namen	4.4	5.1
Luik	9.5	10.8
Luxemburg	2.7	3.5
Henegouwen	12.3	11.4
<b>Nationaliteit<sup>173</sup></b>		
Belg	82.7	93.3
Niet-Belg	17.3	6.7

Uit tabel 6 blijkt dat significant meer vrouwen die in de provincie West-Vlaanderen ( $X^2=4,5$ ;  $df=1$ ;  $p=0.033$ ) of Oost-Vlaanderen ( $X^2=5.55$ ;  $df=1$ ;  $p=0.018$ ) wonen, evenals meer Belgische vrouwen ( $X^2=47.71$ ;  $df=1$ ;  $p=0.000$ ), de enquête invulden. Vrouwen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ( $X^2=18.42$ ;  $df=1$ ;  $p=0.000$ ) of in Vlaams-Brabant ( $X^2=4.2$ ;  $df=1$ ;  $p=0.04$ ) wonen, en niet-Belgische vrouwen, blijken daarentegen significant ondervertegenwoordigd te zijn.

Dat de populatiegegevens betrekking hebben op alle vrouwen die in 2007 een kind kregen – en dus niet alleen op dezen die voor een werkgever aan het werk waren –, kan een mogelijke verklaring vormen voor de over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen. De groepen die in de gerealiseerde steekproef oververtegenwoordigd zijn, blijken op populatieniveau verhoudingsgewijs dan ook meer werkende vrouwen te tellen.<sup>174</sup> Zo bleek dat in 2007<sup>175</sup> binnen de leeftijdsgroep van 15 tot 65 jaar – met een gemiddelde werkzaamheidsgraad voor gans België van 55,3% –, 61,4% van de Oost-Vlaamse vrouwen en 61,3% van de West-Vlaamse vrouwen aan het werk was, tegenover 43,1% van de vrouwen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen. De oververtegenwoordiging van vrouwen met de Belgische nationaliteit in de steekproef kan op dezelfde manier worden verklaard: in 2007 bedroeg de werkzaamheidsgraad binnen de leeftijdsgroep van 15 tot 64 jaar 56,6% bij vrouwen met de Belgische nationaliteit, ten opzichte van 52% bij niet-Belgische vrouwen afkomstig uit landen van de Europese Unie en 24,8% bij niet-Belgische vrouwen afkomstig van buiten de Europese Unie.<sup>176</sup> De significante ondervertegenwoordiging van Vlaams-Brabantse vrouwen in onze steekproef, die nochtans op populatieniveau met 62,1% een hogere werkzaamheidsgraad kennen dan gemiddeld, blijft echter opvallend. Mogelijk speelt het feit dat de Vlaams-Brabantse moeders bij de bevraging als Nederlandstalig werden beschouwd, maar dit verhoudingsgewijs minder vaak zijn dan inwonsters uit andere provincies van het Vlaams Gewest, hier een rol.

Omdat de steekproef voor elk van de taalgebieden apart werd getrokken in functie van het nagestreefde aantal van 300 enquêtes per taalgebied, diende te worden geverifieerd of de steekproef de verhouding tussen beide taalgebieden in de populatie correct weerspiegelde. Gezien geen gegevens beschikbaar zijn over het aantal zwangere vrouwen dat voor een werkgever werkt, werd op basis van bestaande cijfergegevens met betrekking tot het aantal geboortes en het aantal loontrekkende vrouwen tussen 25 en 49 jaar een approximatieve berekening gemaakt. Statistieken wijzen uit dat in 2007 56,5% van de kinderen uit een Neder-

landstalige moeder en 43,5% uit een Franstalige moeder werd geboren.<sup>177</sup> Gecorrigeerd volgens bovenvermelde geschatte graad van tewerkstelling als loontrekkende (68,7% bij Nederlandstalige vrouwen tussen 25 en 49 jaar en 56,5% bij Franstalige vrouwen), doet dit concluderen dat van de loontrekkende zwangere vrouwen bij benadering 61,2% Nederlandstalig en 38,8% Franstalig is. Op basis van een chi-kwadraattest bleek dat de steekproef van 350 Nederlandstaligen en 260 Franstaligen niet significant afwijkt van de populatie, wat het onnodig maakt om de steekproef te wegen naar taal.

## 2.3. RESULTATEN

Vervolgens werden de nodige univariate en bivariate analyses uitgevoerd om de onderzoeksvragen te beantwoorden. De bivariate analyses werden uitgevoerd door middel van chi-kwadraattesten (significatieniveau: 5%). Bijlage 4 bevat de beschrijving van de steekproef met de persoonskenmerken van de werkneemsters, de kenmerken van de zwangerschap, de kenmerken van de laatst uitgeoefende job tijdens de zwangerschap en de kenmerken van de werkgevers.

### 2.3.1. Vormen en omvang van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer

Zoals in het methodologische luik reeds werd gepreciseerd, focust voorliggend onderzoek op een aantal specifieke groepen van zwangerschapsgelateerde problemen. Meer in het bijzonder worden volgende vormen onderzocht:

- a. **discriminatie in strikte zin die ingrijpt op de arbeidssituatie**, namelijk ontslag, dreigen met ontslag, discriminatie/ongelijke behandeling op financieel vlak en op het vlak van de carrière, discriminatie/ongelijke behandeling op het vlak van evaluatie en op het vlak van moederschapsverlof;
- b. **onaangename behandeling** (ondermeer de houding van collega's en de directe chef) (pesterijen);
- c. **het niet respecteren van bepalingen inzake veiligheid en gezondheid**, namelijk het niet uitvoeren of opvolgen van risicoanalyses, het niet aanpassen van de arbeidsomstandigheden en het niet respecteren van bepalingen inzake borstvoeding.

In wat volgt wordt per type toegelicht hoeveel vrouwen naar eigen zeggen met dergelijke problemen te maken kregen in de afgebakende periode. Waar mogelijk wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen problemen die enerzijds tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof voorvielen en anderzijds na de terugkeer uit moederschapsverlof, omdat de ervaringen voor beide periodes niet noodzakelijk gelijklopend zijn. Voor alle vormen van discriminatie of ongelijke behandeling werd eveneens nagegaan of de ervaringen van Nederlandstalige en Franstalige moeders onderling significant verschillen. De verschillen die significant bleken te zijn, worden aangeduid met een \*.<sup>178</sup> De overige resultaten konden niet worden geïnterpreteerd of waren niet significant.

Voorafgaand dient te worden opgemerkt dat de vragen die ingaan op de problemen die tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof voorkwamen, alleen werden beantwoord door de vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk bleven (met uitzondering van de vragen naar ontslag en dreigen met ontslag). Gezien uit onze bevraging blijkt dat 13% (NL: 10,3%, FR: 16,7%) onmiddellijk diende te stoppen met werken van zodra ze wist dat ze zwanger was, hebben volgende resultaten betrekking op de 87% respondentes (NL: 89,7%, FR: 83,3%) die wel werkte tijdens haar zwangerschap.

Een gelijkaardige opmerking geldt voor wat de vragen betreft die ingaan op de periode na terugkeer uit moederschapsverlof. Deze vragen werden immers uitsluitend beantwoord door de 85,4% (NL: 87,7%, FR: 82,4%) die intussen naar haar vroegere werkgever terugkeerde (met uitzondering van de vragen naar ontslag en dreigen met ontslag, die ook dienden te worden beantwoord door de vrouwen die niet waren teruggekeerd). Moeders die bijvoorbeeld werden ontslagen tijdens hun zwangerschap of die op het moment van het beantwoorden van de vragenlijst ouderschapsverlof opnemen, vallen hier dus buiten.

**a. Discriminatie in strikte zin**

**Tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof**

Aan alle respondentes (ook aan zij die onmiddellijk dienden te stoppen met werken van zodra ze zwanger waren) werd gevraagd of ze tijdens hun zwangerschap of moederschapsverlof – en dus binnen de wettelijk voorziene periode van bescherming tegen ontslag omwille van zwangerschap – werden ontslagen. Uit tabel 7 blijkt dat dit het geval is voor 2,3%. Bij 2,1% gebeurde dit voorafgaand aan het moederschapsverlof, en bij 0,2% tijdens het moederschapsverlof. Het ontslag is volgens de respondentes niet altijd gerelateerd aan de zwangerschap: 1,2% (iets meer dan de helft van alle vrouwen die werden ontslagen) stelt dat dit in (zeer) grote mate te maken had met haar zwangerschap.

**Tabel 7. Incidentie van verschillende vormen van ontslag tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof in %<sup>179</sup>**

	België	NL	FR
werd ontslagen (N=610)	2.3	1.4	3.5
werd ontslagen omwille van zwangerschap (N=610)	1.2	0.9	1.5
werd bedreigd met ontslag (N=595)	1.5	1.4	1.6
werd bedreigd met ontslag omwille van zwangerschap (N=595)	1.1	0.9	1.2
nam ontslag (N=595)	3.5	3.2	4.0
nam ontslag omwille van behandeling tijdens zwangerschap (N=595)	0.9	1.2	0.4
overwoog om ontslag te nemen (N=575)	14.1	14.8	13.1

Wanneer de respondentes die werden ontslagen buiten beschouwing worden gelaten, blijkt dat bij 1,5% met ontslag werd gedreigd. 1,1% is van mening dat dit in (zeer) grote mate te maken had met de zwangerschap.

Eveneens de respondentes die werden ontslagen buiten beschouwing gelaten, blijkt 3,5% zelf ontslag te hebben genomen tijdens haar zwangerschap of moederschapsverlof. 1,3% nam ontslag vóór haar moederschapsverlof aanving, en 2,1% deed dit tijdens haar moederschapsverlof. Voor 0,9% was de manier waarop ze tijdens haar zwangerschap en/of moederschapsverlof werd behandeld een belangrijke reden om ontslag te nemen.

Ten slotte geeft 14,1% van de vrouwen die niet werden ontslagen of geen ontslag namen aan in die periode wel te hebben overwogen om ontslag te nemen, maar het is niet duidelijk of deze overweging verband hield met de zwangerschap.

De vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk bleven, blijken daarnaast ook met allerlei andere vormen van discriminatie die ingrijpt op de arbeidssituatie te maken te hebben gehad.<sup>180</sup>

Tabel 8 toont aan dat bijna 6% van de vrouwen een loonsverhoging mistiep omwille van haar zwangerschap. Sommige werkneemsters die in een precair statuut werken (N=513), krijgen met een specifiek probleem te maken: bij 4% van hen blijkt de arbeidsovereenkomst tegen alle verwachtingen in niet te zijn verlengd geworden of te zijn omgezet in een andere arbeidsovereenkomst van langere duur.

**Tabel 8. Incidentie van verschillende vormen van discriminatie op financieel en carrièrevlak tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof in % (N=528)**

	België	NL	FR
miste een promotie die voorheen was beloofd	3.4	3.5	3.3
kreeg geen of een beperktere loonsverhoging in vergelijking met haar collega's	5.9	6.1	5.6
mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel dit voorheen was beloofd	3.6	2.9	4.7
bekwam geen verlenging van haar tijdelijke aanstelling of omzetting in een contract van onbepaalde duur of een vast contract, hoewel dit was beloofd of de gewoonte was binnen het bedrijf	4.0	2.6	6.0

Ook op het vlak van moederschapsverlof blijken wel eens problemen voor te vallen, zoals tabel 9 aangeeft. Bij één werkneemster op tien bleek het tijdstip waarop ze zou terugkeren naar de werkvloer een discussiepunt te zijn. Dit bleek significant vaker het geval te zijn bij Franstalige dan bij Nederlandstalige werkneemsters ( $X^2=8.548$ ;  $df=1$ ;  $p=0.003$ ). Daarnaast diende een aanzienlijk aantal vrouwen ook taken af te werken, hetzij van thuis uit, hetzij in het bedrijf zelf, al weten we niet of dit door de vrouwen als problematisch werd ervaren.

**Tabel 9. Incidentie van verschillende vormen van discriminatie op het vlak van moederschapsverlof in % (N=528)**

	België	NL	FR
werd door haar werkgever gevraagd om vroeger dan gepland moederschapsverlof te nemen	3.2	2.6	4.2
moest tijdens haar moederschapsverlof van thuis uit opdrachten afwerken	7.6	6.1	9.8
moest naar haar werk gaan om daar een aantal opdrachten af te werken	6.0	6.4	5.6
was discussie over het tijdstip waarop ze zou terugkeren uit moederschapsverlof*	10.0	6.7	14.9

Daarnaast vermelden de respondentes, als antwoord op een open vraag, nog andere vormen van discriminatie die ingrijpen op de arbeidssituatie. Zo geven sommige vrouwen aan dat ...

- er discussie ontstond over andere vormen van verlof (bv. ouderschapsverlof);
- de werkgever weigerde om bepaalde documenten in orde te brengen;
- ze het gevoel hadden dat ze zich meer dienden te bewijzen;
- ze werden gevraagd om uit moederschapsverlof terug te komen om een opleiding te volgen.

#### **Na terugkeer uit moederschapsverlof**

Aan de vrouwen die hun werkgever niet verlieten tijdens hun zwangerschap of moederschapsverlof werd gevraagd of ze na hun moederschapsverlof werden ontslagen. Tabel 10 toont aan dat 2% in die periode inderdaad werd ontslagen. Bij 0,5% gebeurde dit binnen de maand na afloop van haar moederschapsverlof, bij 0,3% tussen de maand en de drie maanden na haar moederschapsverlof, bij 0,7% tussen de drie en acht maanden na haar moederschapsverlof en bij 0,3% meer dan acht maanden na afloop van het moederschapsverlof. 1,4% is van mening dat dit ontslag in (zeer) grote mate te maken had met haar zwangerschap: 0,4% werd binnen de maand na afloop van haar moederschapsverlof – en dus binnen de wettelijk voorziene periode van bescherming tegen ontslag omwille van zwangerschap – ontslagen om redenen die met de zwangerschap te maken hadden, 0,2% tussen de maand en de drie maanden na haar

moederschapsverlof, 0,6% tussen drie en acht maanden na haar moederschapsverlof en 0,2% meer dan acht maanden na haar moederschapsverlof.

**Tabel 10. Incidentie van verschillende vormen van ontslag na terugkeer uit moederschapsverlof in %**

	België	NL	FR
werd ontslagen (N=561)	2.0	0.9	3.4
werd ontslagen omwille van zwangerschap (N=561)	1.4	0.6	2.7
werd bedreigd met ontslag (N=550)	1.6	1.5	1.7
werd bedreigd met ontslag omwille van zwangerschap (N=550)	0.8	0.9	0.8
nam ontslag (N=550)*	6.0	3.7	9.3
nam ontslag omwille van behandeling na terugkeer uit moederschapsverlof (N=550)*	2.4	0.6	5.1
overwoog om ontslag te nemen (N=517)	16.2	16.6	15.3

Als de moeders die werden ontslagen buiten beschouwing worden gelaten, dan blijkt bij 1,6% met ontslag te zijn gedreigd. Volgens 0,8% had dit in (zeer) grote mate met haar zwangerschap te maken.

Van dezelfde groep blijkt 6% zelf ontslag te hebben genomen. 2,4% geeft aan dat de manier waarop ze na haar terugkeer uit moederschapsverlof werd behandeld, een belangrijke reden was om ontslag te nemen. Franstaligen (9,3%) nemen na hun moederschapsverlof trouwens significant vaker ontslag dan Nederlandstaligen (3,7%) ( $X^2=6.535$ ;  $df=1$ ;  $p=0.011$ ). Bovendien blijken Franstalige vrouwen (5,1%) ook vaker dan Nederlandstalige (0,6%) na hun terugkeer uit moederschapsverlof zelf ontslag te nemen omwille van de manier waarop ze in het kader van hun zwangerschap werden behandeld ( $X^2=9.031$ ;  $df=1$ ;  $p=0.003$ ).

Daarnaast overwoog 16,2% van de vrouwen die niet daadwerkelijk ontslag namen, wel om ontslag te nemen. Het is ook hier niet duidelijk of dit te maken had met de zwangerschap.

De werknemers die na hun moederschapsverlof naar hun werkgever terugkeerden (85,4%) kregen daarnaast met een aantal specifieke vormen van discriminatie te maken.<sup>181</sup>

Net zoals tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, lopen werknemers ook na terugkeer uit moederschapsverlof wel eens een loonsverhoging mis (zie tabel 11).

**Tabel 11. Incidentie van verschillende vormen van financiële en carrièregerelateerde discriminatie na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=521)**

	België	NL	FR
greep naast een promotie die voorheen was beloofd	1.5	1.3	1.8
kreeg geen of een beperktere loonsverhoging in vergelijking met haar collega's	6.7	6.2	7.8
mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel dit voorheen was beloofd	1.5	0.7	2.7
bekwam geen verlenging van haar tijdelijke aanstelling of omzetting in een contract van onbepaalde duur of een vast contract, hoewel dit was beloofd of de gewoonte was binnen het bedrijf	0.8	0.3	1.9

Tabel 12 geeft aan dat opnieuw een aanzienlijk aantal werknemers onterecht werd bekritiseerd of nauwgezetter werd opgevolgd omwille van haar zwangerschap.

**Tabel 12. Incidentie van verschillende vormen van discriminatie op het vlak van evaluatie na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=521)**

	België	NL	FR
heeft de indruk dat haar prestaties nauwlettender werden opgevolgd in vergelijking met voorheen	6.5	7.5	5.1
kreeg onterechte kritiek op haar prestaties	5.9	4.6	7.9
heeft de indruk dat ze strenger dan voorheen werd gesanctioneerd voor fouten	2.5	2.0	3.2

Ten slotte blijkt 1% van de werknemers vroeger dan gepland uit moederschapsverlof te zijn moeten terugkeren (zie tabel 13).

**Tabel 13. Incidentie van verschillende vormen van discriminatie op het vlak van moederschapsverlof in % (N=521)**

	België	NL	FR
moest vroeger dan gepland uit moederschapsverlof terugkeren	1.9	0.7	1.4

Sommige vrouwen geven daarnaast nog aan dat ...

- ze na hun terugkeer uit moederschapsverlof tegen hun wil een andere functie, een ander takenpakket of een ander uurrooster kregen toegewezen;
- ze naar een andere dienst werden overgeplaatst;
- ze aan een nieuwe leidinggevende werden toegewezen.

#### **b. Onaangename behandeling (pesterijen)**

##### **Bekendmaking van de zwangerschap**

Werknemsters geven aan dat hun collega's hun zwangerschap over het algemeen zeer positief hebben onthaald (zie tabel 14). De overgrote meerderheid, ongeveer negen vrouwen op tien, kreeg positieve en enthousiaste reacties te horen, terwijl een beperkte groep van hoogstens 2% boze en teleurgestelde reacties kreeg. Franstalige vrouwen blijken wel significant minder vaak positieve reacties op de aankondiging van hun zwangerschap te krijgen dan Nederlandstalige ( $X^2=30.264$ ;  $df=3$ ,  $p=0.000$ ).

**Tabel 14. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de collega's bij de bekendmaking van de zwangerschap<sup>182</sup> in %**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Blij (N=515)*	1.7	0.6	3.4	4.9	2.9	7.7	93.4	96.5	88.9
Enthousiast (N=511)	2.6	2.2	3.0	10.6	6.5	16.7	86.9	91.3	80.3
Teleurgesteld (N=505)	92.7	94.7	89.5	5.7	3.9	8.5	1.6	1.2	2.0
Boos (N=504)	94.8	97.1	91.4	3.2	1.3	6.1	2.0	1.6	2.5

Hoewel ook de reacties van de directe chef overwegend positief blijken te zijn, worden in vergelijking met wat voor de collega's geldt toch meer boze en teleurgestelde en minder blije en enthousiaste reacties



opgetekend (zie tabel 15). Nederlandstalige vrouwen blijken vaker dan Franstalige blije ( $X^2=24.413$ ;  $df=4$ ,  $p=0.000$ ) en enthousiaste ( $X^2=22.149$ ;  $df=4$ ,  $p=0.000$ ) reacties te krijgen. Franstalige vrouwen krijgen daarentegen vaker teleurgestelde ( $X^2=9.28$ ;  $df=4$ ,  $p=0.054$ ) en boze ( $X^2=19.026$ ;  $df=4$ ,  $p=0.001$ ) reacties te horen van hun chef.

**Tabel 15. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de directe chef bij de bekendmaking van de zwangerschap<sup>183</sup> in %**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Blij (N=514)*	6.8	6.2	7.7	12.3	8.2	18.2	80.9	85.6	74.1
Enthousiast (N=508)*	12.4	12.3	12.5	22.6	16.9	31.8	64.9	70.8	55.7
Teleurgesteld (N=499)*	82.0	86.2	75.8	11.8	9.1	15.8	6.2	4.7	8.4
Boos (N=503)*	87.7	92.7	80.1	8.5	5.3	13.4	3.8	2.0	6.5

#### *Tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof*

Uit tabel 16 blijkt dat 6,4% van de werknemers omwille van haar zwangerschap onterecht werd bekritiseerd. Franstalige werknemers (9,3%) blijken significant vaker dan Nederlandstalige (4,5%) onterechte kritiek op hun prestaties te krijgen tijdens hun zwangerschap ( $X^2=4.165$ ;  $df=1$ ;  $p=0.041$ ).

**Tabel 16. Incidentie van verschillende vormen van discriminatie op het vlak van evaluatie tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof in % (N=528)**

	België	NL	FR
heeft de indruk dat haar prestaties nauwlettender werden opgevolgd in vergelijking met voorheen	3.2	3.8	2.3
kreeg onterechte kritiek op haar prestaties*	6.4	4.5	9.3
heeft de indruk dat ze strenger dan voorheen werd gesanctioneerd voor fouten	1.9	1.6	2.3

Uit tabel 17 blijkt dat het merendeel van de respondentes zich tijdens haar zwangerschap en moederschapsverlof goed behandeld voelde door haar collega's. Drie vrouwen op vier hebben de collega's als behulpzaam en geïnteresseerd ervaren, terwijl meer dan 66% veel steun van hen kreeg. Een beperkt aantal had de indruk dat haar collega's haar ontweken of voelde zich met weinig respect behandeld. Nederlandstalige vrouwen geven significant vaker dan Franstalige aan dat hun collega's behulpzaam waren ( $X^2=21.246$ ;  $df=5$ ,  $p=0.001$ ), interesse voor hen toonden ( $X^2=44.411$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ) en steun gaven ( $X^2=41.596$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ).

**Tabel 17. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de collega's tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof<sup>184</sup> in % (N=528)**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens			geen antwoord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Behulpzaam*	8.1	5.4	12.1	13.6	13.4	14	75.6	79.6	69.7	2.7	1.6	4.2
Geïnteresseerd*	7.0	4.5	10.7	14.4	9.6	21.4	76.0	84.0	64.1	2.7	1.9	3.7
Ontwijken	90.2	93.0	86.0	4.5	3.5	6.0	1.6	0.6	2.8	3.8	2.9	5.1
Steun*	8.9	5.2	14.4	21.6	17.9	27.0	66.8	75.1	54.9	2.7	1.9	3.7
Weinig respect	88.1	92.3	81.9	5.1	4.2	6.5	3.2	1.3	6.1	3.6	2.2	5.5

Ondanks het relatief grote aantal neutrale antwoorden (tot meer dan 30%) wordt ook de houding van de directe chef overwegend als positief gepercipieerd (zie tabel 18), zij het in mindere mate dan die van de collega's. Nederlandstalige moeders blijken significant vaker dan Franstalige aan te geven dat hun directe chef erg behulpzaam was tijdens de zwangerschap ( $X^2=11.293$ ;  $df=5$ ,  $p=0.046$ ), geïnteresseerd was ( $X^2=14.713$ ;  $df=5$ ,  $p=0.012$ ) en steun verleende ( $X^2=15.115$ ;  $df=5$ ,  $p=0.01$ ). Franstalige vrouwen voelen zich dan weer vaker met weinig respect behandeld door hun directe chef ( $X^2=17.207$ ;  $df=5$ ,  $p=0.004$ ).

**Tabel 18. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de directe chef tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof<sup>185</sup> in % (N=528)**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens			geen antwoord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Behulpzaam*	17.2	14.7	20.9	29.6	28.1	31.6	50.0	55.0	42.9	3.2	2.2	4.7
Geïnteresseerd*	18.9	16.6	22.3	30.5	27.2	35.3	47.3	54	37.7	3.2	2.2	4.7
Ontwijken	83.7	86.9	79.1	8.3	6.7	10.7	4.1	3.5	5.1	3.8	2.9	5.1
Steun*	22.8	20.8	25.6	32.4	30.0	35.8	41.8	46.6	34.8	3.0	2.6	3.7
Weinig respect*	81.8	86.2	75.4	10.0	8.9	11.6	5.5	2.9	9.3	2.7	1.9	3.7

Uit tabel 19 blijkt dat werknemers globaal genomen in grote mate tevreden zijn over de manier waarop ze op het werk werden behandeld tijdens hun zwangerschap en moederschapsverlof. Hoewel vooral de tevredenheid over collega's groot is, zijn Franstalige vrouwen op dat vlak toch significant minder tevreden dan Nederlandstalige vrouwen ( $X^2=15.217$ ;  $df=4$ ,  $p=0.004$ ).

**Tabel 19. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de tevredenheid over de wijze van behandeling tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof<sup>186</sup> in %**

	(zeer) ontevreden			noch ontevreden noch tevreden			(zeer) tevreden		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Collega's (N=519)*	6.4	5.1	8.1	8.1	4.9	12.9	85.5	90.0	78.8
Directe chef (N=521)	15.5	14.4	17.2	16.9	16.0	18.2	67.5	69.6	64.6

Verder voelt 8,5% (NL: 8,8%, FR: 8,2%) van de vrouwen zich (helemaal) niet correct behandeld door haar werkgever, terwijl 77,7% (NL: 80,4%, FR: 73,7%) zich (helemaal) correct behandeld voelt en 13,3% (NL: 10,8%, FR: 18,2%) hierover geen uitgesproken mening heeft (N=515).

Ten slotte geeft 7,6% (NL: 8,3%, FR: 6,5%) aan dat er wel eens spanningen waren met haar collega's omwille van de zwangerschap. Bij 14% (NL: 13,1%, FR: 15,3%) waren er spanningen met de directe chef en bij 0,8% (NL: 0%, FR: 1,9%) met ondergeschikten (N=528).

### **Na terugkeer uit moederschapsverlof**

Net als tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, blijken jonge moeders de houding van collega's na hun terugkeer uit moederschapsverlof overwegend als positief te ervaren, zij het in mindere mate dan in de periode daarvoor. Tabel 20 toont bijvoorbeeld aan dat het aantal vrouwen dat haar collega's behulpzaam vond naar ongeveer 55% zakt. Nog niet de helft geeft aan dat ze veel steun heeft ervaren van haar collega's. Ook hier blijken significante verschillen te bestaan tussen Nederlandstalige en Franstalige respondentes. Nederlandstalige vrouwen vinden hun collega's significant vaker behulpzaam ( $X^2=14.89$ ;  $df=5$ ,  $p=0.011$ ) en geïnteresseerd ( $X^2=50.332$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ) dan Franstalige. Franstalige vrouwen hebben dan weer vaker de indruk dat hun collega's hen na hun moederschapsverlof ontweken

( $X^2=22.472$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ) en kregen minder steun ( $X^2=35.176$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ). Ze voelen zich ook minder gerespecteerd door hun collega's dan Nederlandstalige respondentes ( $X^2=19.601$ ;  $df=5$ ,  $p=0.001$ ).

**Tabel 20. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de collega's na terugkeer uit moederschapsverlof<sup>187</sup> in % (N=514)**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens			geen antwoord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Behulpzaam*	16.1	14	19.2	25.1	22.1	29.4	55.1	61.2	46.3	3.6	2.6	5.1
Geïnteresseerd*	10.7	5.5	18.2	16.9	12.4	23.4	69.5	80.1	54.2	2.9	2.0	4.2
Ontwijken*	81.8	83.1	79.9	8.1	5.5	11.7	6.7	8.8	3.7	3.5	2.6	4.7
Steun*	19.6	14.3	27.1	28.0	24.4	33.2	49.1	58.6	35.5	3.3	2.6	4.2
Weinig respect*	80.2	83.4	75.7	9.8	7.5	13.1	6.6	7.1	5.6	3.5	2.0	5.6

Opnieuw zijn de ervaringen met de directe chef minder positief dan die met de collega's (zie tabel 21). De directe chef blijkt ook minder behulpzaam, geïnteresseerd en ondersteunend te zijn dan vóór de terugkeer het geval was. Opnieuw vinden Nederlandstalige vrouwen hun directe chef significant vaker behulpzaam ( $X^2=16.914$ ;  $df=5$ ,  $p=0.005$ ), geïnteresseerd ( $X^2=35.01$ ;  $df=5$ ,  $p=0.000$ ) en ondersteunend ( $X^2=19.29$ ;  $df=5$ ,  $p=0.002$ ). Franstalige werknemers geven vaker aan dat hun chef hen na hun moederschapsverlof ontweek ( $X^2=18.167$ ;  $df=5$ ,  $p=0.003$ ).

**Tabel 21. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de houding van de directe chef na terugkeer uit moederschapsverlof<sup>188</sup> in % (N=521)**

	(helemaal) niet eens			eens noch oneens			(helemaal) eens			geen antwoord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Behulpzaam*	23.0	20.2	27.1	34.2	32.6	36.4	39.1	45.2	30.4	3.6	2.0	6.1
Geïnteresseerd*	19.8	15.6	25.7	33.6	28.3	41.1	43.0	53.4	28.1	3.6	2.6	5.1
Ontwijken*	78.5	80.2	76.2	11.1	10.1	12.6	6.6	7.8	4.7	3.8	2.0	6.5
Steun*	28.2	24.7	33.2	34.5	32.6	37.4	33.5	40.3	23.8	3.6	2.3	5.6
Weinig respect	77.7	80.1	74.3	14.0	12.7	15.9	5.2	5.5	4.7	3.1	1.6	5.1

Zoals tabel 22 aangeeft, is het merendeel van de vrouwen (zeer) tevreden over de manier waarop ze globaal genomen werd behandeld door haar collega's en chef na de terugkeer naar het werk, zij het dat de ervaringen minder positief zijn dan tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof.

**Tabel 22. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de tevredenheid over de wijze van behandeling na terugkeer uit moederschapsverlof<sup>189</sup> in % (N=508)**

	(zeer) ontevreden			noch ontevreden noch tevreden			(zeer) tevreden		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Collega's	7.7	7.0	8.7	15.0	12.5	18.4	77.3	80.5	73.0
Directe chef	12.6	11.6	14.1	23.4	20.6	27.7	63.9	67.8	58.3

Daarnaast voelt 7,3% (NL: 6,6%, FR: 8,4%) zich (helemaal) niet correct behandeld door haar werkgever, wat minder is in vergelijking met de periode vóór de terugkeer. Ook voelt een verhoudingsgewijs groter aantal werknemers zich (helemaal) correct behandeld, namelijk 80,6% (NL: 82,5%, FR: 77,8%). Ten slotte is 12% (NL: 10,9%, FR: 13,8%) tevreden noch ontevreden.<sup>190</sup>

Op de vraag of hun werkgever hen al dan niet anders lijkt te percipiëren sinds de zwangerschap, gaven de werkneemsters uiteenlopende antwoorden. Zoals tabel 23 aantoont, heeft bijna een kwart van de werkneemsters de indruk dat ze als minder ambitieus wordt gezien sinds haar zwangerschap. Ongeveer één vrouw op tien is van mening dat haar werkgever haar minder betrouwbaar en minder bekwaam acht. Het overgrote deel meent dat haar werkgever haar niet anders percipieert, terwijl een kleine 5% opmerkt dat haar werkgever haar op verschillende vlakken net positiever percipieert.

Franstalige vrouwen zijn significant vaker de mening toegedaan dat hun werkgever hen minder dan wel net meer betrouwbaar vindt dan voorheen, terwijl Nederlandstalige vrouwen vaker de indruk hebben dat er geen verandering is ( $X^2=23.164$ ;  $df=2$ ,  $p=0.000$ ). Hetzelfde geldt voor de inschatting van de bekwaamheid: Franstalige vrouwen hebben vaker de indruk dat ze als minder dan wel meer bekwaam worden gezien dan voorheen, terwijl Nederlandstalige vrouwen geen verandering bemerken ( $X^2=6.834$ ;  $df=2$ ,  $p=0.033$ ).

**Tabel 23. Antwoordverdeling voor de stellingen die betrekking hebben op de perceptie van de werkgever na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=514)**

	minder			even			meer		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Betrouwbaarheid*	10.3	8.1	13.5	85.2	90.6	77.3	4.5	1.3	9.2
Ambitie	24.6	24.4	24.8	72.1	73.0	70.9	3.3	2.6	4.4
Bekwaamheid*	9.1	8.5	10.1	86.0	88.6	82.1	4.9	2.9	7.7

Ten slotte werd gepeild naar spanningen in de intermenselijke relaties op het werk: 7,5% (NL: 8,1%, FR: 6,5%) geeft aan dat er omwille van haar zwangerschap spanningen waren met collega's. 10,2% (NL: 9,1%, FR: 10,7%) heeft spanningen ervaren met haar directe chef, en 1% (NL: 0,3%, FR: 1,9%) met ondergeschikten.

### **c. Het niet respecteren van bepalingen inzake veiligheid en gezondheid**

#### **Tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof**

Indien 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 bij 14,7% (NL: 15,8%, FR: 13,2%) van de werkneemsters de werkgever onmiddellijk voor een aantal aanpassingen zorgde, terwijl 13% (NL: 10,3%, FR: 16,7%) onmiddellijk diende te stoppen met werken toen ze haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte bracht.

Wat de overige 72,3% (NL: 73,9%, FR: 70,1%) betreft, blijkt voor 6,2% van hen (NL: 8,5%, FR: 2,8%) een risicoanalyse te zijn uitgevoerd, terwijl 86,3% (NL: 84,1%, FR: 89,5%) stelt dat deze niet werd uitgevoerd en 7,5% (NL: 7,4%, FR: 7,7%) aangeeft het niet te weten.

Van de 6,2% voor wie een risicoanalyse werd uitgevoerd, blijken bij 0,3% niet de nodige maatregelen te zijn genomen. Voor de overige 5,9% werden wel de nodige maatregelen genomen.

De maatregelen die hetzij onmiddellijk bij aankondiging van de zwangerschap, hetzij pas na het uitvoeren van een risicoanalyse werden genomen<sup>191</sup> (N=97), zijn de volgende:

- bij 39,2% werden de taken aangepast;
- bij 13,4% werden de werkuren aangepast;
- bij 19,6% werden de werkomstandigheden aangepast;
- 27,8% diende na enige tijd te stoppen met werken;
- 9,3% kreeg een andere functie toegewezen.

Daarnaast dienden sommige vrouwen zonder verdere aanpassingen contact met bepaalde stoffen, producten of personen te vermijden.

In 46,4% van de gevallen (N=97) nam de werkgever deze maatregelen op eigen initiatief. 16,5% moest evenwel zelf aan de werkgever vragen om deze maatregelen te nemen, terwijl 22,6% de hulp van andere personen inriep (meestal de arbeidsgeneesheer). 14,4% weet niet meer op wiens initiatief de maatregelen werden genomen.

Daarnaast blijken werkneemsters die niet onmiddellijk dienden thuis te blijven na aankondiging van hun zwangerschap ook te maken te krijgen met specifieke vormen van discriminatie die te maken hebben met de arbeidsomstandigheden. Tabel 24 geeft aan dat bijna één vrouw op tien overwerk moest verrichten.<sup>192</sup> Meer dan 7% mocht niet rusten tijdens haar werkuren en bijna 5% kreeg geen toestemming om prenatale onderzoeken te laten uitvoeren die niet buiten de werkuren konden plaatsvinden.

**Tabel 24. Incidentie van vormen van discriminatie op het vlak van de arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof in % (N=528)**

	België	NL	FR
moest op een minder aangename plek werken	1.7	1.3	2.3
kreeg zwaardere taken te vervullen in vergelijking met voorheen	2.1	1.3	3.3
kreeg geen toestemming om af en toe een rustpauze in te lassen	7.2	8.6	5.1
moest ondanks doktersadvies toch nachtarbeid verrichten	0.4	0.3	0.5
moest overwerk verrichten	9.1	8.9	9.3
mocht tijdens de werkuren niet op zwangerschaps-onderzoek, hoewel dit niet buiten de werkuren kon plaatsvinden	4.7	4.5	5.1

### **Na terugkeer uit moederschapsverlof**

De periode na terugkeer uit moederschapsverlof kwam alleen aan bod bij de 85,4% van de werkneemsters die intussen weer aan het werk gingen bij hun vroegere werkgever (N=521).

3,5% (NL: 0%, FR: 6,8%) van deze vrouwen geeft aan dat haar job (tijdelijk) diende te worden aangepast omwille van eventuele risico's bij het geven van borstvoeding. Zo kregen enkelen van hen aangepaste werkuren of andere taken, mochten ze slechts deeltijds weer aan het werk gaan of dienden ze in aangepaste omstandigheden te werken.

17,1% (NL: 15,6%, FR: 19,2%) gaf borstvoeding of kolfde melk af tijdens de werkuren. Volgende bevindingen hebben uitsluitend op deze groep betrekking. Bij het merendeel, namelijk 69,7% (NL: 66,7%, FR: 73,2%), wist de werkgever dat de vrouw borstvoeding gaf tijdens de werkuren. 11,2% (NL: 12,5%, FR: 9,8%) weet echter niet of de werkgever er al dan niet van op de hoogte was en bij 19,1% (NL: 20,8%, FR:

17,1%) wist de werkgever het niet. Opvallend is dat 42,7% (NL: 31,2%, FR: 57,1%) van zij die borstvoeding gaven niet van het bestaan van borstvoedingspauzes afwist. Borstvoedingspauzes bleken trouwens onbekend te zijn bij alle types van werkneemsters, ongeacht hun persoonlijke kenmerken en de kenmerken van hun job en werkgever. Er konden op dat vlak dan ook geen significante verschillen worden vastgesteld.

Wat alle werkneemsters betreft die weer aan het werk gingen bij hun werkgever, blijkt uit tabel 25 dat sommigen van hen op een minder aangename plek moesten werken of geen verlof mochten nemen om voor hun zieke baby te zorgen.

**Tabel 25. Incidentie van vormen van discriminatie op het vlak van de arbeidsomstandigheden na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=521)**

	België	NL	FR
moest op een minder aangename plek werken	2.1	2.6	1.4
mocht geen verlof nemen om voor haar zieke baby te zorgen	3.5	2.3	5.1

### **2.3.2. Kenmerken en functies van de werkneemsters die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren – Kenmerken van de werkgevers bij wie zich zwangerschapsgerelateerde discriminatie voordoet**

In wat volgt wordt nagegaan of bepaalde werkneemsters vaker slachtoffer worden van zwangerschapsgerelateerde discriminatie dan anderen. Dit gebeurt concreet door te onderzoeken of slachtofferschap van de verschillende vormen van discriminatie samenhangt met enerzijds de persoonskenmerken van de werkneemster (a) en de kenmerken van haar job (b) en anderzijds de kenmerken van haar werkgever (c).

In functie van deze analyses werd een aantal variabelen nieuw aangemaakt. Zo omvat de nieuwe variabele 'ontslag' het ontslagen worden op grond van zwangerschap én het zelf ontslag nemen omwille van problemen gerelateerd aan de zwangerschap, tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof of na de terugkeer uit moederschapsverlof.<sup>193</sup> 'Discriminatie op financieel vlak en op carrièrevlak', 'discriminatie op het vlak van evaluatie', 'discriminatie op het vlak van moederschapsverlof', 'discriminatie op het vlak van arbeidsomstandigheden', 'spanningen met collega's en ondergeschikten' en 'spanningen met overste' omvatten die gevallen waarin de respondente aangaf met minstens één van dergelijke feiten vermeld in de vragenlijst te maken te hebben gehad op grond van haar zwangerschap. De periode tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof en de periode na terugkeer uit moederschapsverlof werden ook hier samengenomen. De variabele 'geen risicoanalyse' ten slotte beschouwt elke respondente 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 als slachtoffer van deze vorm van discriminatie.

Tabel 26 biedt een overzicht van de incidentie van de verschillende vormen van discriminatie die in nieuwe variabelen werden omgezet. De eventuele significante verschillen tussen beide taalgroepen worden in tabel 27 weergegeven.

**Tabel 26. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in %**

	België	NL	FR
Ontslag (N=610)	5.1	2.9	8.1
Financieel en carrière (N=589)	17.8	15.3	21.3
Evaluatie (N=589)	13.8	11.8	16.5
Moederschapsverlof (N=589)	19.5	16.5	23.7
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.9	11.8	9.6
Spanningen met overste (N=589)	16.5	16.2	16.9
Geen risicoanalyse (N=610)	62.2	62.2	62.3
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.3	17.1	20.1
Minstens één vorm van discriminatie	76.6	76.9	76.2

76,6% van de vrouwen werd slachtoffer van minstens één van deze vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Indien we de werkneemsters voor wie geen risicoanalyse werd uitgevoerd buiten beschouwing laten, dan gaat het om 46,2%. Franstalige werkneemsters worden met 51,2% significant vaker slachtoffer van minstens één vorm van discriminatie dan Nederlandstalige (42,6%), indien de risicoanalyse buiten beschouwing wordt gelaten.

Om de leesbaarheid te vergroten, worden hieronder uitsluitend de tabellen weergegeven voor de kenmerken die minstens op één vorm van discriminatie significante verschillen kennen. In bijlage 5 zijn echter alle tabellen opgenomen – ook deze die niet op significante verschillen wijzen of die resultaten bevatten die wegens een te klein aantal gegevens niet mogen worden geïnterpreteerd. Onderstaande tabellen hebben bovendien uitsluitend betrekking op de bevindingen voor gans België. Enkel indien de bevindingen voor de aparte taalgroepen blijken af te wijken van de gegevens op nationaal vlak, zal ook hierop worden ingegaan. De gedetailleerde tabellen van de Nederlandstalige en Franstalige bevraging zijn respectievelijk in bijlage 6 en 7 opgenomen.

De tabellen dienen als volgt te worden gelezen: de vermelde percentages geven weer hoeveel werkneemsters (in relatieve cijfers) van de groep die bovenaan in de kolom wordt weergegeven, te maken kregen met de vorm van discriminatie die links in de rij staat vermeld. Bijvoorbeeld: tabel 27 geeft weer hoeveel werkneemsters die tot de Nederlandstalige en Franstalige groep (kolom) behoren, werden ontslagen of ontslag namen (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 testwaardes en het significantieniveau weergegeven. Ten slotte is het ook mogelijk dat de groepen niet met elkaar kunnen worden vergeleken, meestal omdat onvoldoende gegevens beschikbaar zijn. In dergelijke gevallen, die worden aangeduid met 'niet te interpreteren', kan dus niet worden gesteld dat er een verschil is, maar ook niet dat er geen verschil is.

**a. Verschillende vormen van discriminatie in functie van de persoonskenmerken**

Uit tabel 27 blijkt dat Franstalige werkneemsters significant vaker dan Nederlandstalige ontslag nemen of krijgen omwille van hun zwangerschap (respectievelijk 8,1% en 2,9%). Ook op het vlak van moederschapsverlof ondervinden Franstalige moeders aanzienlijk meer problemen (23,7% tegenover 16,5%). Voor de andere vormen van discriminatie blijken geen significante verschillen tussen beide taalgroepen te bestaan.

**Tabel 27. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van taal in %**

	Nederlands	Frans	
Ontslag (N=610)	2.9	8.1	[X <sup>2</sup> =7.379; df=1; p=0.007]
Financieel en carrière (N=589)	15.3	21.3	niet significant
Evaluatie (N=589)	11.8	16.5	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	16.5	23.7	[X <sup>2</sup> =4.325; df=1; p=0.038]
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	11.8	9.6	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	16.2	16.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	62.2	62.3	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	17.1	20.1	niet significant

Tabel 28 geeft aan dat meer dan één op vier jonge moeders tussen 19 en 25 jaar spanningen met haar overste heeft ervaren naar aanleiding van haar zwangerschap. Ook bijna één vrouw op vijf tussen 26 en 30 jaar en tussen 36 en 40 jaar kreeg met dergelijke spanningen te maken, wat significant vaker is dan de middelste leeftijdsgroep van 31 tot 35 jaar. Voor de andere vormen van discriminatie bestaan geen verschillen naar leeftijdsklasse.

**Tabel 28. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de leeftijdsklasse in %**

	19-25 jaar	26-30 jaar	31-35 jaar	36-40 jaar	41-45 jaar	
Ontslag (N=605)	6.7	3.9	4.8	7.8	0	niet significant
Financieel en carrière (N=584)	16.7	19.0	17.0	18.8	7.1	niet significant
Evaluatie (N=584)	26.7	14.9	10.6	14.9	7.1	niet significant
Moederschapsverlof (N=584)	30.0	16.3	19.3	25.7	14.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=584)	20.0	12.7	9.7	7.9	0	niet significant
Spanningen met overste (N=584)	26.7	18.6	12.4	19.8	0	[X <sup>2</sup> =9.197; df=4; p=0.056]
Geen risicoanalyse (N=605)	53.3	56.7	64.2	69.9	78.6	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=584)	30.0	18.1	19.3	15.8	7.1	niet significant

Zoals uit tabel 29 blijkt, hebben werknemers die hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs behaalden vaker problemen op het vlak van hun evaluatie dan werknemers met een hogeschool- of universitair diploma (18,1% tegenover 11,5%). Bovendien ervaart één vrouw op vier uit deze groep spanningen met haar chef, ten opzichte van ruim 12% van de vrouwen met een hogeschool- of universitair diploma. Dezelfde groep werknemers dient ook significant vaker in onaangepaste arbeidsomstandigheden te werken.



**Tabel 29. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het opleidingsniveau in %**

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
Ontslag (N=601)	6.0	4.5	niet significant
Financieel en carrière (N=581)	20.7	16.5	niet significant
Evaluatie (N=581)	18.1	11.5	( $X^2=4.217$ ; $df=1$ ; $p=0.04$ )
Moederschapsverlof (N=581)	21.8	18.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=581)	13.3	9.7	niet significant
Spanningen met overste (N=581)	25.0	12.2	( $X^2=14.28$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Geen risicoanalyse (N=601)	58.0	64.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=581)	23.4	16.0	( $X^2=4.124$ ; $df=1$ ; $p=0.042$ )

Daarnaast zouden ongehuwde werknemers significant vaker spanningen met hun overste ervaren dan gehuwde. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat de jongste leeftijdscategorie proportioneel meer ongehuwde vrouwen telt,<sup>194</sup> een leeftijdscategorie die zoals hierboven bleek (zie tabel 28) ook het vaakst met dit probleem wordt geconfronteerd. De leeftijdscategorieën van 31 tot 35 jaar en van 41 tot 45 jaar, die het minste spanningen met de chef ervaren, blijken trouwens verhoudingsgewijs de meeste gehuwde vrouwen te kennen.<sup>195</sup> Verder blijken lager geschoolden ook vaker ongehuwd te zijn dan hoger geschoolden, en zoals tabel 29 aangaf, ervaren lager geschoolden vaker spanningen met hun overste.<sup>196</sup> Het is ook zo dat werknemers uit de lagere loonklasse verhoudingsgewijs vaker ongehuwd zijn dan werknemers uit de hogere loonklasse: zoals tabel 35 preciseert, wordt de laagste loonklasse het vaakst geconfronteerd met spanningen met de overste.<sup>197</sup> Ten slotte zijn werknemers met een precair statuut vaker ongehuwd dan ambtenaren en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Zoals tabel 36 verduidelijkt, worden werknemers met een precair statuut ook significant vaker met dit probleem geconfronteerd.<sup>198</sup>

Daarbij aansluitend bracht de bevraging aan het licht dat vrouwen die niet samenwonen met een partner, niet meer of minder te maken krijgen met discriminatie dan vrouwen die wel met een partner samenleven.<sup>199</sup>

**Tabel 30. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de burgerlijke staat in %**

	Gehuwd	Ongehuwd (incl. gescheiden)	
Ontslag (N=610)	4.1	6.4	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	17.4	18.4	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.0	16.1	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	18.9	20.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	8.7	13.7	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	12.6	21.6	( $X^2=7.861$ ; $df=1$ ; $p=0.005$ )
Geen risicoanalyse (N=610)	63.3	60.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	15.6	22.0	niet significant

Tabel 31 leert dat vrouwen die voor minstens twee kinderen zorgen, vaker problemen ervaren op het vlak van hun moederschapsverlof dan vrouwen die voor hoogstens één kind zorgen.

**Tabel 31. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal kinderen waarvoor wordt gezorgd in %**

	Minder dan twee kinderen	Twee kinderen of meer	
Ontslag (N=610)	6.9	3.3	niet significant
Financieel en carrière (N=340)	19.4	16.3	niet significant
Evaluatie (N=340)	14.3	13.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=340)	16.0	23.1	( $X^2=4.238$ ; $df=1$ ; $p=0.04$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	12.9	8.8	niet significant
Spanningen met overste (N=340)	16.0	16.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	62.5	62.0	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=340)	19.7	16.9	niet significant

Voor de andere vormen van discriminatie blijken geen significante verschillen te bestaan. Wanneer de Franstalige werknemers apart worden genomen, dan blijkt echter dat vrouwen die voor hoogstens één kind zorgen significant vaker ontslag nemen of worden ontslagen in het kader van hun zwangerschap dan vrouwen die voor minstens twee kinderen zorgen (respectievelijk 12,3% en 4,3%), een onderscheid dat noch op de Nederlandstaligen apart noch op de totale steekproef van toepassing is.

Hoewel zowel de nationaliteit als het geboorteland geen rol blijken te spelen,<sup>200</sup> bestaat voor één vorm van discriminatie wel een verschil naargelang de afkomst van de werknemer: één allochtone vrouw op vier krijgt met financiële discriminatie of discriminatie op het vlak van haar carrière te maken, tegenover ruim 16% van de autochtone werknemers.

**Tabel 32. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Ontslag (N=610)	4.5	7.5	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	16.1	25.0	( $X^2=4.482$ ; $df=1$ ; $p=0.034$ )
Evaluatie (N=589)	13.5	14.7	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	18.6	23.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.0	14.7	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.6	19.8	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	63.0	59.2	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.0	19.8	niet significant

Vervolgens blijken geen significante verschillen te bestaan tussen werknemers die moeder werden van een eenling of van een meerling.<sup>201</sup> Of het kind waarvan de werknemer beviel al dan niet de eerstgeborene is, zou ook geen impact hebben.<sup>202</sup>

Het verloop van de zwangerschap zou wel een rol spelen (zie tabel 33): zo ervaren werknemers met een vrij tot zeer problematische zwangerschap vaker problemen op financieel vlak en op het vlak van hun carrière dan werknemers bij wie de zwangerschap vlot verlopen is. Beide groepen hebben ook significant vaker problemen met hun moederschapsverlof – één vrouw op vier ten opzichte van ruim 16% van wie een vlotte zwangerschap doormaakte – en ervaren vaker spanningen met hun overste.

**Tabel 33. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot verloop	Enige problemen	Veel problemen	
Ontslag (N=605)	5.0	4.8	8.1	niet significant
Financieel en carrière (N=585)	14.7	23.2	22.2	( $X^2=6.558$ ; $df=2$ ; $p=0.038$ )
Evaluatie (N=585)	12.2	16.0	19.4	niet significant
Moederschapsverlof (N=585)	16.6	24.3	27.8	( $X^2=6.195$ ; $df=2$ ; $p=0.045$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=585)	9.5	11.6	22.2	niet significant
Spanningen met overste (N=585)	12.8	22.1	22.2	( $X^2=8.77$ ; $df=2$ ; $p=0.012$ )
Geen risicoanalyse (N=605)	62.8	60.1	70.3	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=585)	15.8	23.8	19.4	niet significant

**b. Verschillende vormen van discriminatie in functie van de jobkenmerken**

Uit de bevraging blijkt dat werkneemsters die voltijds aan het werk waren niet meer of minder met discriminatie te maken krijgen dan deeltijds werkenden.<sup>203</sup>

Tabel 34 geeft aan dat arbeidsters, en in mindere mate kaderleden, daarentegen wel aanzienlijk vaker dan bediendes en hogere bediendes te maken krijgen met problemen op het vlak van hun evaluatie. Kaderleden ervaren ook het vaakst problemen die met hun moederschapsverlof te maken hebben – meer dan 35% van hen –, en bediendes het minst. Arbeidsters ervaren het minste problemen met de risicoanalyse, terwijl kaderleden met meer dan 80% significant vaker problemen ervaren. Ten slotte krijgt bijna één op vier van de hogere bediendes en meer dan één op vijf van de arbeidsters te maken met onaangepaste arbeidsomstandigheden, terwijl dit bij kaderleden nog geen 7% bedraagt.

**Tabel 34. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens functie in %**

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende	Kaderlid	
Ontslag (N=587)	7.8	3.5	7.1	4.4	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=567)	19.4	16.4	19.2	20.0	niet significant
Evaluatie (N=567)	23.9	11.8	12.8	17.8	( $X^2=7.448$ ; $df=2$ ; $p=0.059$ )
Moederschapsverlof (N=567)	22.4	16.7	21.6	35.6	( $X^2=9.56$ ; $df=3$ ; $p=0.023$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=567)	11.9	11.8	9.7	6.7	niet significant
Spanningen met overste (N=567)	20.9	15.8	17.6	15.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=587)	44.7	61.7	68.3	82.2	( $X^2=19.574$ ; $df=3$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=567)	20.9	17.9	24.8	6.7	( $X^2=7.64$ ; $df=3$ ; $p=0.054$ )

Het voorkomen van discriminatie verschilt, zoals we hiervoor al aangaven, ook naargelang het inkomen van de werkneemster: wie minder dan 1.500 euro netto per maand verdient, ervaart vaker problemen

met haar evaluatie, moet vaker in onaangepaste arbeidsomstandigheden werken en ondervindt meer spanningen met haar overste. Voor vrouwen met een inkomen hoger dan 1.500 euro netto per maand wordt dan weer vaker geen risicoanalyse uitgevoerd.

**Tabel 35. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het loon in %**

	Minder dan 1.500 euro netto per maand	1.500 euro of meer netto per maand	
Ontslag (N=584)	5.4	3.9	niet significant
Financieel en carrière (N=566)	19.2	17.1	niet significant
Evaluatie (N=566)	17.5	9.2	( $X^2=6.962$ ; $df=1$ ; $p=0.008$ )
Moederschapsverlof (N=566)	19.5	20.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=566)	12.7	8.8	niet significant
Spanningen met overste (N=566)	21.3	10.5	( $X^2=10.473$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Geen risicoanalyse (N=584)	58.2	68.6	( $X^2=5.927$ ; $df=1$ ; $p=0.015$ )
Arbeidsomstandigheden (N=566)	21.0	13.6	( $X^2=4.571$ ; $df=1$ ; $p=0.033$ )

Dat werknemers die minder dan 1.500 euro verdienen het vaakst te maken krijgen met problemen op het vlak van evaluatie en in onaangepaste arbeidsomstandigheden moeten werken, kan mogelijk worden verklaard door het feit dat zij vaker tewerkgesteld zijn als arbeidster,<sup>204</sup> een groep die – zoals tabel 34 aangaf – eveneens het vaakst slachtoffer wordt van beide vormen van discriminatie. Op dezelfde manier kan worden verklaard waarom voor de groep die meer dan 1.500 euro verdient, minder vaak een risicoanalyse wordt uitgevoerd: deze groep telt meer kaderleden, een categorie die minder vaak in contact komt met risicofactoren.

Zoals tabel 36 aantoont, worden werknemers die in een precair statuut aan het werk zijn significant vaker slachtoffer van drie vormen van discriminatie ten opzichte van ambtenaren en werknemers die werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Zo blijkt meer dan één werknemer op vijf in een tijdelijk statuut discriminatie van financiële aard te hebben ervaren, terwijl dit voor ambtenaren ongeveer 7% bedraagt. Eveneens bijna één op vijf had problemen op het vlak van haar evaluatie, wat bij vastbenoemde en tijdelijk statutaire ambtenaren in slechts 3,5% van de gevallen voorkwam, en bijna 24% heeft spanningen met haar overste ervaren. Werknemers die volgens een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werken, blijken zich trouwens steeds in de middencategorie – tussen de meest en de minst gediscrimineerde groep – te bevinden.

**Tabel 36. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar (vastbenoemd en tijdelijk statutair)	Andere (tijdelijke) <sup>205</sup>	
Ontslag (N=583)	5.4	1.2	8.2	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=562)	18.5	7.1	22.4	( $\chi^2=7.896$ ; $df=2$ ; $p=0.019$ )
Evaluatie (N=562)	13.9	3.5	19.4	( $\chi^2=9.471$ ; $df=2$ ; $p=0.009$ )
Moederschapsverlof (N=562)	19.8	17.6	19.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=562)	11.5	8.2	9.0	niet significant
Spanningen met overste (N=562)	17.1	7.1	23.9	( $\chi^2=8.292$ ; $df=2$ ; $p=0.016$ )
Geen risicoanalyse (N=583)	64.6	59.3	62.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=562)	19.3	12.9	13.4	niet significant

Tabel 37 toont aan dat werknemers die zelden of nooit nachtwerk verrichten, vaker problemen ervaren met hun moederschapsverlof en op het vlak van de risicoanalyse dan werknemers die wel frequent nachtwerk verrichten. Dat voor deze laatste groep vaker een risicoanalyse wordt uitgevoerd, betekent nog niet dat ze minder risico lopen: wie vaak nachtwerk verricht, blijkt immers wel significant vaker in onaangepaste omstandigheden te moeten werken.

**Tabel 37. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de frequentie van avond- of nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	4.9	5.5	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.9	14.6	niet significant
Evaluatie (N=589)	13.2	15.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	21.5	13.9	( $\chi^2=3.611$ ; $df=1$ ; $p=0.057$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	9.8	14.0	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	16.4	16.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	68.8	44.2	( $\chi^2=29.851$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.6	29.1	( $\chi^2=14.87$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )

Een gelijkaardige vaststelling geldt voor wie frequent op onregelmatige tijdstippen werkt: zoals tabel 38 verduidelijkt, ervaart deze groep minder problemen op het vlak van de risicoanalyse, maar dient ze wel significant vaker in onaangepaste omstandigheden te werken. Opmerkelijk is dat Nederlandstalige werknemers die zelden of nooit op onregelmatige tijdstippen werken significant vaker discriminatie van financiële aard ervaren dan wie frequenter op onregelmatige tijdstippen werkt (respectievelijk 18,5% en 5,9%). Franstalige werknemers ervaren dan weer meer problemen op het vlak van hun evaluatie indien ze af en toe of vaak op onregelmatige tijdstippen werken dan wanneer dit zelden of nooit het geval is (24,1% tegenover 12,7%).

**Tabel 38. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	5.1	4.9	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.5	16.1	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.6	16.7	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	19.0	20.8	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.0	13.1	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.7	18.5	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	68.2	48.1	( $X^2=21.143$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.7	27.4	( $X^2=12.01$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )

Zoals tabel 39 aantoont, heeft ook wie frequent in het weekend werkt significant minder problemen op het vlak van de risicoanalyse dan wie zelden of nooit op dat ogenblik werkt, maar wel meer problemen met de arbeidsomstandigheden. Net als bij het werken op onregelmatige tijdstippen het geval is, geldt voor de Nederlandstalige groep apart genomen dat werkneemsters die zelden of nooit in het weekend werken significant vaker worden gediscrimineerd op financieel vlak of op het vlak van hun carrière dan wie frequent in het weekend werkt (respectievelijk 18,2% en 8,2%).

**Tabel 39. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	4.9	5.4	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.8	15.8	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.5	16.3	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	19.8	18.9	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten (N=589)	10.3	12.1	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.5	18.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	71.3	44.4	( $X^2=40.723$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.8	25.8	( $X^2=9.684$ ; $df=1$ ; $p=0.002$ )

Voor ploegenarbeid gelden voor beide taalgroepen samengenomen dezelfde significante verschillen als hierboven vermeld (zie tabel 40): wie zelden of nooit in ploegen werkt, ervaart meer problemen met de risicoanalyse, terwijl bijna één vrouw op vier die wel in ploegen werkt in onaangepaste omstandigheden moet werken, ten opzichte van ruim 15% in de andere groep. Merk op dat deze resultaten met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. Het zeer hoge aantal Franstalige vrouwen dat aangaf in ploegen te werken, doet vermoeden dat dit begrip in het Frans een bredere lading dekt dan in het Nederlands.

**Tabel 40. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	4.9	5.5	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	17.8	18.0	niet significant
Evaluatie (N=589)	14.4	12.6	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	18.8	20.9	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.7	11.2	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	16.2	17.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	69.5	49.3	( $X^2=23.43$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=589)	15.1	24.3	( $X^2=6.857$ ; $df=1$ ; $p=0.009$ )

Er blijken geen significante verschillen te bestaan tussen werknemers die zelden of nooit en meer frequent zakenreizen maken. Zoals tabel 41 verduidelijkt, ervaart echter meer dan één op vier van de leidinggevendenden problemen met haar moederschapsverlof, wat significant hoger ligt dan het aandeel van 17,4% bij niet-leidinggevendenden.

**Tabel 41. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
Ontslag (N=610)	5.3	5.0	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	23.3	16.3	niet significant
Evaluatie (N=589)	14.0	13.7	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	27.1	17.4	( $X^2=5.479$ ; $df=1$ ; $p=0.019$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	13.3	10.2	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	16.3	16.5	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	62.9	62.1	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	23.3	17.0	niet significant

Verder geeft meer dan één werknemer op vijf die lid is van een vakbond aan spanningen met haar overste te ervaren, ten opzichte van bijna 13% van de werknemers die geen lid zijn. Dit is opmerkelijk, zeker omdat verder blijkt dat werknemers die in een bedrijf werken waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig is, net significant minder vaak spanningen ervaren met hun overste (zie tabel 49). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat verhoudingsgewijs meer lager geschoolden lid zijn van een vakbond.<sup>206</sup> Uit tabel 29 bleek inderdaad dat lager geschoolden vaker spanningen met hun overste ervaren. Ook het verband tussen het inkomen van de werknemer en haar lidmaatschap van een vakbond kan een verklaring bieden: werknemers uit de lagere inkomenscategorie zijn immers vaker lid van een vakbond dan werknemers uit de hogere categorie.<sup>207</sup> Zoals tabel 35 aantoonde, ervaren werknemers uit de laagste inkomensklasse significant vaker spanningen dan wie tot de hogere inkomensklasse behoort. Ten slotte blijken werknemers met een precair statuut vooral lid te zijn van een vakbond, wat kan samenhangen met het feit dat vakbondsleden vaker spanningen met hun chef ervaren: werknemers met een precair statuut blijken immers vaker met dit probleem te worden geconfronteerd dan ambtenaren en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (zie tabel 36).<sup>208</sup>

Voor de Franstalige gegevens apart blijkt bovendien dat 27% van de vrouwen die lid zijn van een vakbond in onaangepaste omstandigheden diende te werken, terwijl dit bij niet-vakbondsleden maar 12,4% be-

draagt. Dit zou kunnen samenhangen met het feit dat zij die werken als arbeidster vaker lid zijn van een vakbond dan wie in een andere functie werkt. Arbeidsters dienen immers het vaakst in onaangepaste omstandigheden te werken (zie bijlage 7, tabel 79).<sup>209</sup>

**Tabel 42. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
Ontslag (N=607)	5.7	4.2	niet significant
Financieel en carrière (N=587)	19.4	16.1	niet significant
Evaluatie (N=587)	15.9	11.5	niet significant
Moederschapsverlof (N=587)	19.4	19.7	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=587)	9.9	11.6	niet significant
Spanningen met overste (N=587)	20.5	12.8	( $X^2=5.7$ ; $df=1$ ; $p=0.017$ )
Geen risicoanalyse (N=607)	58.8	65.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=587)	21.2	15.2	niet significant

Zoals tabel 43 aangeeft, krijgen werkneemsters die met overwegend mannelijke collega's samenwerken significant vaker te maken met vijf vormen van discriminatie dan zij die met meer vrouwelijke collega's of in een gemengde werkomgeving werken. Ruim 26% van deze groep ervaart discriminatie op financieel of carrièrevlak, wat aanzienlijk meer is dan 16,8% voor de werkneemsters die met vrouwelijke collega's werken en 11,8% voor zij die in een gemengde context werken. Eveneens één op vier ervaart problemen op het vlak van haar evaluatie, in verhouding tot nog geen 13% van de andere groepen. Bijna 28% krijgt met problemen op het vlak van haar moederschapsverlof te maken, gevolgd door bijna 22% van de vrouwen die in een gemengde omgeving werken. Vrouwen die vooral met vrouwelijke collega's werken, hebben het minste problemen hiermee (17,1%). Verder blijkt ook bijna één op vier van de werkneemsters die vooral met mannelijke collega's werken spanningen met haar overste te hebben gehad, wat het minst vaak voorvalt bij zij die in een vrouwelijke omgeving werken. Ook dient bijna 29% van de respondentes met vooral mannelijke collega's in onaangepaste omstandigheden te werken, wat aanzienlijk meer is dan bij de overige twee groepen.

Slechts één vorm van discriminatie komt significant vaker voor bij vrouwen die niet vooral met mannelijke collega's werken, hoewel het verschil minimaal is: de risicoanalyse ontbreekt immers het vaakst in gemengde werkomgevingen.

**Tabel 43. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
Ontslag (N=603)	5.2	5.0	4.8	niet significant
Financieel en carrière (N=582)	26.6	16.8	11.8	( $X^2=7.818$ ; $df=2$ ; $p=0.02$ )
Evaluatie (N=582)	23.4	11.1	12.7	( $X^2=9.843$ ; $df=2$ ; $p=0.007$ )
Moederschapsverlof (N=582)	27.7	17.1	21.6	( $X^2=5.661$ ; $df=2$ ; $p=0.059$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=582)	12.8	10.9	9.8	niet significant
Spanningen met overste (N=582)	23.4	13.7	18.6	( $X^2=5.783$ ; $df=2$ ; $p=0.055$ )
Geen risicoanalyse (N=603)	77.1	54.2	77.9	( $X^2=30.7$ ; $df=2$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=582)	28.7	16.8	13.7	( $X^2=8.839$ ; $df=2$ ; $p=0.012$ )



Niet alleen de werkomgeving, maar ook het geslacht van de directe chef blijkt significante verschillen met zich mee te brengen (zie tabel 44): zo worden werkneemsters die voor een vrouwelijke chef werken significant vaker ontslagen of nemen ze vaker zelf ontslag in het kader van hun zwangerschap dan zij die voor een mannelijke overste werken. Deze laatste groep ervaart dan weer vaker problemen met haar moederschapsverlof of op het vlak van de risicoanalyse.

Dat werkneemsters die voor een vrouwelijke chef werken vaker worden ontslagen of ontslag nemen naar aanleiding van problemen inzake hun zwangerschap, is opvallend.

**Tabel 44. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
Ontslag (N=610)	3.3	7.2	( $X^2=4.032$ ; $df=1$ ; $p=0.045$ )
Financieel en carrière (N=589)	18.8	16.6	niet significant
Evaluatie (N=589)	14.5	12.8	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	22.8	15.5	( $X^2=4.578$ ; $df=1$ ; $p=0.032$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	9.0	13.3	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	17.0	15.8	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	68.2	55.1	( $X^2=10.462$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.2	18.5	niet significant

Ook de opgebouwde werkervaring van de werkneemster binnen het bedrijf brengt significante verschillen teweeg (zie tabel 45): ongeveer één vrouw op vijf die hoogstens één jaar of tussen drie en vijf jaar ervaring heeft, ervaart problemen op het vlak van de evaluatie, ten opzichte van hoogstens 12,5% van de andere groepen. Tot een vierde van diezelfde groepen ervaart ook spanningen met haar overste, in vergelijking met hoogstens 16,8% bij de overige. Voor de Franstaligen apart blijkt bovendien dat werkneemsters met hoogstens één jaar ervaring binnen het bedrijf veruit het vaakst slachtoffer worden van discriminatie van financiële aard (38,6% ten opzichte van hoogstens 21,3% van de andere groepen).

**Tabel 45. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1 tot 3 jaar	3 tot 5 jaar	5 tot 7 jaar	Meer dan 7 jaar	
Ontslag (N=583)	8.7	7.3	4.7	4.0	2.6	niet significant
Financieel en carrière (N=563)	27.4	18.7	17.7	15.6	13.8	niet significant
Evaluatie (N=563)	20.2	10.3	19.4	12.5	9.9	( $X^2=9.214$ ; $df=4$ ; $p=0.056$ )
Moederschapsverlof (N=563)	20.2	15	17.7	22.9	23.0	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=563)	10.7	6.6	16.1	10.4	9.9	niet significant
Spanningen met overste (N=563)	25.0	16.8	20.2	15.6	9.2	( $X^2=11.525$ ; $df=4$ ; $p=0.021$ )
Geen risicoanalyse (N=583)	65.9	60.9	60.6	56.0	65.6	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=563)	16.7	15.9	18.5	19.8	18.4	niet significant

**c. Verschillende vormen van discriminatie in functie van de kenmerken van de werkgever**

Een aantal vormen van discriminatie blijkt significant vaker voor te vallen in de privésector dan in de openbare sector. Tabel 46 toont aan dat ruim 22% van de werknemers uit de privésector discriminatie van financiële aard heeft ervaren, ten opzichte van nog geen 12% in de openbare sector. Ook op het vlak van de evaluatie krijgt deze groep significant vaker met problemen te maken: meer dan 16% maakte hiervan melding, ten opzichte van 9,1% van de andere groep. Daarnaast heeft bijna 19% van hen spanningen met haar overste ervaren, wat aanzienlijk hoger is dan de 11,8% van de werknemers uit de openbare sector. Ten slotte geeft bijna 22% van de werknemers uit de privésector aan in onaangepaste arbeidsomstandigheden te hebben moeten werken, ten aanzien van nog geen 14% in de openbare sector.

**Tabel 46. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de sector in %**

	Openbare sector	Privésector	
Ontslag (N=569)	3.1	6.1	niet significant
Financieel en carrière (N=553)	11.4	22.2	( $X^2=9.902$ ; $df=1$ ; $p=0.002$ )
Evaluatie (N=553)	9.1	16.2	( $X^2=5.204$ ; $df=1$ ; $p=0.023$ )
Moederschapsverlof (N=553)	17.7	20.1	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=553)	11.4	11.7	niet significant
Spanningen met overste (N=553)	11.8	18.9	( $X^2=4.435$ ; $df=1$ ; $p=0.035$ )
Geen risicoanalyse (N=569)	60.3	66.1	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=553)	13.6	21.9	( $X^2=5.466$ ; $df=1$ ; $p=0.019$ )

Dat werknemers uit de privésector vaker financieel worden benadeeld, hangt mogelijk samen met het feit dat verhoudingsgewijs meer vrouwen die in de industrie, landbouw of visserij of in de ruime dienstensector zijn tewerkgesteld, in de privésector werken.<sup>210</sup> Zoals tabel 47 preciseert, worden werknemers uit deze sectoren dan ook vaker financieel benadeeld. Dat problemen op het vlak van de evaluatie vaker voorkomen in de privésector, kan eveneens hiermee samenhangen, net als met het feit dat arbeidsters en kaderleden vaker in de privésector tewerkgesteld zijn ten opzichte van (hogere) bediendes: zoals tabel 34 illustreert, worden arbeidsters en kaderleden immers vaker benadeeld op het vlak van hun evaluatie.<sup>211</sup> Ook het feit dat vooral werknemers uit de lagere loonklasse in de privésector aan het werk zijn ten opzichte van werknemers met een hoger loon, kan een verklaring vormen: deze groep blijkt immers significant vaker financiële problemen te ondervinden in vergelijking met werknemers uit de hogere loonklasse (zie tabel 35).<sup>212</sup>

Dat werknemers uit de privésector vaker spanningen ervaren met hun overste, zou net als benadeling op financieel vlak kunnen samenhangen met het feit dat vooral lager geschoolden en werknemers met een lager loon in de privésector werken, twee groepen die vaker met dit probleem worden geconfronteerd (zie tabel 29 en 35). Mogelijk hangt de leeftijd en de loonklasse van werknemers ook samen met het feit dat ze in de privésector vaker in onaangepaste arbeidsomstandigheden dienen te werken. Een bijkomende mogelijke verklaring hiervoor is dat wie weekendwerk verricht vaker in de privésector werkt dan wie geen weekendwerk verricht: zoals tabel 39 aantoont, dienen werknemers die weekendwerk verrichten vaker in onaangepaste omstandigheden te werken dan wie niet volgens dit regime werkt.<sup>213</sup>

Zoals tabel 47 verduidelijkt, bestaan er ook significante verschillen tussen de sectoren van tewerkstelling. Financiële en carrièregerelateerde vormen van discriminatie komen het vaakst voor in de industrie, landbouw en visserij en in andere dienstensectoren (meer dan één op vier) en het minst vaak in het onderwijs (nog geen 8%). Hetzelfde geldt voor problemen op het vlak van evaluatie, die oplopen tot 20% van de werknemers uit allerlei dienstensectoren, en het minst vaak voorkomen bij openbare besturen (minder dan 4%). Volgens de bevroegde vrouwen, ontbreekt de risicoanalyse het vaakst bij openbare besturen, en het minst vaak in de gezondheids- en welzijnssector. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat verhoudingsgewijs meer werknemers die volgens specifieke regimes werken – bijvoorbeeld nachtarbeid en weekendwerk verrichten – in de gezondheids- en welzijnssector tewerkgesteld zijn en minder bij openbare besturen.<sup>214</sup> Zoals tabel 37 en 39 aangeven, ervaart wie nachtarbeid of weekendwerk verricht significant minder problemen op het vlak van de risicoanalyse.

Werknemers uit de onderwijssector en bij openbare besturen dienen dan weer significant minder vaak in onaangepaste omstandigheden te werken. Dit zou kunnen samenhangen met het feit dat deze sectoren weinig arbeidsters en hogere bediendes tellen, twee groepen die vaker in onaangepaste omstandigheden dienen te werken. Tabel 34 verduidelijkt dat arbeidsters en hogere bediendes inderdaad vaker onaangepast werk moeten verrichten.<sup>215</sup> Ook het feit dat deze sectoren verhoudingsgewijs minder laaggeschoolden tewerkstellen, is een mogelijke verklaring: lager geschoolden dienen immers vaker in onaangepaste omstandigheden te werken dan hoger geschoolden (zie tabel 29).<sup>216</sup>

**Tabel 47. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Industrie, landbouw en visserij	Gezondheids- en welzijnssector	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten <sup>217</sup>	
Ontslag (N=601)	5.2	4.6	1.0	5.6	7.2	niet significant
Financieel en carrière (N=580)	26.8	14.7	7.8	11.3	24.3	( $X^2=18.783$ ; $df=4$ ; $p=0.001$ )
Evaluatie (N=580)	16.1	9.8	9.8	3.8	19.9	( $X^2=15.126$ ; $df=4$ ; $p=0.004$ )
Moederschapsverlof (N=580)	16.1	14.7	19.6	17.0	24.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=580)	12.5	11.3	8.8	11.3	11.5	niet significant
Spanningen met overste (N=580)	21.4	17.5	7.8	13.2	19.5	niet significant
Geen risicoanalyse (N=601)	72.4	28.5	63.1	79.6	77.4	( $X^2=105.162$ ; $df=4$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=580)	25.0	23.1	5.9	13.2	20.8	( $X^2=16.135$ ; $df=4$ ; $p=0.003$ )

Verder blijken op plaatsen waar tussen 50 en 199 of waar meer dan 500 werknemers werken, significant vaker problemen van financiële aard voor te vallen. In bedrijven met 50 tot 99 werknemers moeten werknemers het vaakst in onaangepaste omstandigheden werken, gevolgd door de kleine bedrijven (maximum 19 werknemers) en de zeer grote (meer dan 500 werknemers).

**Tabel 48. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
Ontslag (N=580)	5.3	4.8	7.0	4.0	0	4.3	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=565)	15.9	13.7	26.5	20.5	6.1	25.0	( $X^2=14.991$ ; $df=5$ ; $p=0.01$ )
Evaluatie (N=565)	14.0	10.8	20.6	13.7	7.6	15.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=565)	25.0	18.6	16.2	15.1	19.7	19.6	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=565)	12.2	10.9	17.6	4.1	10.6	10.9	niet significant
Spanningen met overste (N=565)	18.3	17.6	20.6	12.3	12.1	15.2	niet significant
Geen risicoanalyse (N=580)	62.9	66.7	66.2	64.0	59.1	62.4	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=565)	20.7	14.7	30.9	12.3	12.1	20.7	( $X^2=12.18$ ; $df=5$ ; $p=0.032$ )

Ten slotte komt een aantal vormen van discriminatie significant vaker voor in bedrijven waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is: 7,3% van de werknemers tewerkgesteld in een bedrijf zonder afgevaardigde werd ontslagen, ten opzichte van slechts 3,4% van de werknemers uit bedrijven die wel een afgevaardigde hebben. Van deze laatste groep kreeg nog geen 16% te maken met problemen inzake haar moederschapsverlof, in vergelijking met 27% van de werknemers uit bedrijven waar geen afgevaardigde aanwezig is. Deze werknemers ervaren trouwens ook vaker spanningen met hun overste en worden minder vaak onderworpen aan een risicoanalyse. Vakbonds aanwezigheid lijkt te beschermen tegen discriminatie – en dat in tegenstelling tot lidmaatschap van een vakbond.

Voor de Nederlandstalige groep apart blijken ook significante verschillen te bestaan op het vlak van carrièregerelateerde en financiële discriminatie: slechts 13% van de werknemers uit bedrijven die over een vakbondsafgevaardigde beschikken, wordt op die manier gediscrimineerd, ten opzichte van 21,1% wanneer geen afgevaardigde aanwezig is.

**Tabel 49. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
Ontslag (N=560)	3.4	7.3	( $X^2=3.573$ ; $df=1$ ; $p=0.059$ )
Financieel en carrière (N=545)	17.1	20.0	niet significant
Evaluatie (N=545)	12.2	16.5	niet significant
Moederschapsverlof (N=545)	15.9	27.0	( $X^2=8.997$ ; $df=1$ ; $p=0.003$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=545)	11.0	10.0	niet significant
Spanningen met overste (N=545)	13.6	22.5	( $X^2=6.491$ ; $df=1$ ; $p=0.011$ )
Geen risicoanalyse (N=560)	56.9	76.1	( $X^2=19.942$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=545)	17.4	21.5	niet significant

### 2.3.3. Vormen en omvang van bijkomende ondersteuning op de werkvloer

Onderzoek toont aan dat de ervaringen van zwangere werkneemsters en jonge moeders niet steeds negatief zijn. Uit de bespreking bij de eerste onderzoeksvraag bleek reeds dat werkneemsters bijvoorbeeld de houding van hun collega's en – in mindere mate – van hun overste over het algemeen positief inschatten. In de enquêtebevraging werd daarnaast nagegaan of werkneemsters van een aantal vormen van bijkomende ondersteuning kunnen genieten. Meer in het bijzonder werd onderzocht of ze vaker mogen thuis werken, hun werkuren meer flexibel mogen invullen, extra hulp krijgen bij de uitvoering van hun taken, hun vakantiedagen vrijer mogen kiezen of meer tijd krijgen om hun taken af te ronden.

Voor elk van deze vormen van bijkomende ondersteuning werd eveneens nagegaan of de ervaringen van Nederlandstalige en Franstalige moeders onderling significant verschillen. De verschillen die significant bleken te zijn, worden aangeduid met een \*. De overige resultaten konden niet worden geïnterpreteerd of waren niet significant.

#### Tijdens de zwangerschap

In totaal werd 35,6% van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk bleven, op minstens één manier extra ondersteund. Tabel 50 verduidelijkt dat meer dan 15% haar werkuren meer flexibel mocht kiezen. Meer dan één werkneemster op tien kreeg extra hulp, mocht haar vakantiedagen vrijer kiezen of kreeg meer tijd om een taak af te ronden. Een kleinere groep van 8,5% mocht ook vaker thuis werken. Franstalige moeders mogen trouwens in vergelijking met Nederlandstalige significant vaker hun vakantiedagen vrijer kiezen ( $X^2=6,718$ ;  $df=2$ ;  $p=0,035$ ). Dit hangt mogelijk samen met de achtergrond van de Franstalige werkneemsters, die vaker van allochtone afkomst zijn dan Nederlandstalige.<sup>218</sup> Uit verdere analyses blijkt dan ook dat allochtone werkneemsters vaker hun vakantiedagen vrijer mogen kiezen tijdens hun zwangerschap dan autochtone vrouwen.<sup>219</sup> Ook het feit dat Franstalige werkneemsters vaker weekendwerk verrichten<sup>220</sup> kan hiermee samenhangen, net als het feit dat ze vaker dan Nederlandstalige werkneemsters tot de lagere loonklasse behoren<sup>221</sup>: wie weekendwerk verricht mag immers significant vaker haar verlofdagen vrijer kiezen tijdens haar zwangerschap,<sup>222</sup> net als wie minder dan 1.500 euro netto per maand verdient.<sup>223</sup> Ten slotte kan ook het feit dat verhoudingsgewijs minder Franstalige dan Nederlandstalige vrouwen in de onderwijssector tewerkgesteld zijn, een rol spelen<sup>224</sup>: in de onderwijssector krijgen werkneemsters immers significant minder de toelating om hun vakantiedagen vrijer te kiezen.<sup>225</sup>

**Tabel 50. Incidentie van de verschillende vormen van bijkomende ondersteuning tijdens de zwangerschap in % (N=528)**

	ja			nee			weet niet		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Vaker thuis werken	8.5	7.3	10.2	81.3	80.8	81.9	10.2	11.8	7.9
Meer flexibele werkuren	15.7	15.7	15.8	77.5	77.6	77.2	6.8	6.7	7.0
Extra hulp bij taakuitvoering	12.7	10.2	16.3	80.7	83.7	76.3	6.6	6.1	7.4
Vakantiedagen vrijer kiezen*	12.3	9.3	16.7	76.5	79.6	72.1	11.2	11.2	11.2
Meer tijd om taak af te ronden	11.0	8.9	14.0	80.7	82.4	78.1	8.3	8.6	7.9

### Na terugkeer uit moederschapsverlof

Na terugkeer uit moederschapsverlof werd in totaal 29,4% op minstens één manier extra ondersteund. Uit tabel 51 blijkt dat werkneemsters het vaakst hun werkuren meer flexibel mogen kiezen (15%) en hun vakantiedagen vrijer mogen kiezen (12,1%), wat de combinatie arbeid-gezin kan vergemakkelijken. Veel-er uitzonderlijk krijgen ze meer tijd om een taak af te ronden (1%) of worden ze extra ondersteund bij de uitvoering van hun taken (2,3%).

Ook na terugkeer uit moederschapsverlof mogen Franstalige moeders hun verlofdagen significant vaker vrijer kiezen in vergelijking met Nederlandstalige ( $X^2=7,873$ ;  $df=2$ ;  $p=0,02$ ). Dit zou opnieuw kunnen samenhangen met het feit dat Franstalige vrouwen vaker van allochtone afkomst zijn en minder vaak in de onderwijssector tewerkgesteld zijn. Allochtone werkneemsters<sup>226</sup> en werkneemsters die niet in de onderwijssector werken,<sup>227</sup> mogen immers significant vaker hun verlofdagen vrijer kiezen na hun moederschapsverlof.

**Tabel 51. Incidentie van de verschillende vormen van bijkomende ondersteuning na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=521)**

	ja			nee			weet niet		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Vaker thuis werken	9.2	9.1	9.3	78.7	78,5	79.0	12.1	12.4	11.7
Meer flexibele werkuren	15.0	13.7	16.8	76.6	78.5	73.8	8.4	7.8	9.3
Extra hulp bij taakuitvoering	2.3	2.6	1.9	89.4	90.2	88.3	8.3	7.2	9.8
Vakantiedagen vrijer kiezen*	12.1	8.8	16.8	78.3	81,8	73.4	9.6	9.4	9.8
Meer tijd om taak af te ronden	1.0	0.3	1.9	90.4	91,9	88.3	8.6	7.8	9.8

#### 2.3.4. Kenmerken en functies van de werkneemsters die bijkomende ondersteuning krijgen – Kenmerken van de werkgevers die bijkomende ondersteuning bieden

In wat volgt wordt nagegaan of sommige werkneemsters vaker bijkomende ondersteuning krijgen dan anderen. Concreet gebeurt dit door te onderzoeken of er een verband bestaat tussen het verkrijgen van bijkomende ondersteuning enerzijds en de kenmerken van de werkneemster (a), haar job (b) en werkgevers (c) anderzijds.

In functie van deze analyses werden twee nieuwe variabelen aangemaakt: de variabele 'bijkomende ondersteuning tijdens de zwangerschap' en de variabele 'bijkomende ondersteuning na het moederschapsverlof', die beide de gevallen groeperen waarin de respondente aangaf met minstens één vorm van bijkomende ondersteuning vermeld in de vragenlijst te maken te hebben gehad.

Net als bij de bespreking van de tweede onderzoeksvraag worden hieronder uitsluitend de tabellen weergegeven van de kenmerken waartussen significante verschillen blijken te bestaan. In bijlage 8 worden echter alle tabellen opgenomen. Daarnaast hebben onderstaande tabellen opnieuw uitsluitend betrekking op de bevindingen voor de Nederlandse en Franse taalgroep samen. Enkel indien de bevindingen voor de aparte taalgroepen blijken af te wijken van de gegevens op nationaal vlak, zal ook hierop worden ingegaan. De gedetailleerde tabellen van de Nederlandstalige en Franstalige steekproef zijn respectievelijk in bijlage 9 en 10 opgenomen.

De tabellen dienen als volgt te worden gelezen: de vermelde percentages geven weer hoeveel werkneemsters (in relatieve cijfers) van de groep die bovenaan in de kolom wordt weergegeven, bijkomende ondersteuning kregen tijdens de periode die links in de rij vermeld staat.

**a. Verschillende vormen van bijkomende ondersteuning in functie van de kenmerken van de werkneemster**

Zowel tijdens de zwangerschap als na de terugkeer uit moederschapsverlof krijgen Nederlandstalige werkneemsters evenveel bijkomende ondersteuning als Franstalige. Ook tussen de verschillende leeftijdscategorieën bestaan geen significante verschillen. Net als het opleidingsniveau, de burgerlijke staat en het aantal kinderen geen rol spelen, blijkt het niet van belang te zijn of een werkneemster al dan niet met haar partner samenwoont.

Zoals tabel 52 aangeeft, blijkt het geboorteland van de werkneemster wel een rol te spelen: werkneemsters die niet in België werden geboren, krijgen zowel tijdens de zwangerschap als na hun moederschapsverlof significant meer bijkomende ondersteuning.

Waar de nationaliteit van de werkneemster voor beide taalgroepen samen geen verschil maakt, is dit wel het geval voor de Franstalige groep apart: tijdens de zwangerschap kan slechts 36% van de Belgische werkneemsters van bijkomende ondersteuning genieten, terwijl dit bij de werkneemsters met de niet-Belgische nationaliteit oploopt tot 61,9%. Ook na terugkeer uit moederschapsverlof krijgt die laatste groep meer bijkomende ondersteuning dan Belgische werkneemsters (57,1% tegenover 31,5%).

**Tabel 52. Incidentie van bijkomende ondersteuning volgens geboorteland in %**

	België	Elders	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.8	53.2	( $X^2=6.154$ ; $df=1$ ; $p=0.013$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	27.9	45.2	( $X^2=4.737$ ; $df=1$ ; $p=0.03$ )

Tabel 53 verduidelijkt dat ook allochtone werkneemsters<sup>228</sup> vaker bijkomend worden ondersteund in vergelijking met autochtone. Deze vaststellingen voor geboorteland, afkomst en – voor Franstalige werkneemsters – nationaliteit, zijn merkwaardig te noemen. We verwachtten immers veeleer het omgekeerde verband, aangezien etnische minderheden met allerlei vormen van discriminatie te maken krijgen op de arbeidsmarkt.

**Tabel 53. Incidentie van bijkomende ondersteuning volgens de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.1	46.4	( $X^2=5.496$ ; $df=1$ ; $p=0.019$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	27.0	40.7	( $X^2=5.75$ ; $df=1$ ; $p=0.016$ )

Waarom allochtone werkneemsters na hun moederschapsverlof en vrouwen die niet in België werden geboren zowel tijdens hun zwangerschap als na hun moederschapsverlof vaker bijkomend worden ondersteund, blijft moeilijk te verklaren, net als de vaststelling dat Franstalige werkneemsters die niet de Belgische nationaliteit hebben meer bijkomend worden ondersteund dan zij die wel de Belgische nationaliteit hebben.

Of de werkneemster van een eenling of meerling beviel, blijkt geen rol te spelen, net als de manier waarop haar zwangerschap verliep. Ten slotte bestaat geen verschil naargelang de werkneemster van haar eerste of volgende kind beviel.

**b. Verschillende vormen van bijkomende ondersteuning in functie van de jobkenmerken**

Deeltijds en voltijds werkenden blijken even vaak van bijkomende ondersteuning te kunnen genieten. Of de werkneemster nu als arbeidster, bediende, hogere bediende of kaderlid werkt, blijkt ook geen rol te spelen, net als de inkomenscategorie waartoe de werkneemster behoort. Het dienstverband van de werkneemster brengt eveneens geen significante verschillen teweeg: ambtenaren krijgen evenveel ondersteuning als werkneemsters met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of met een tijdelijke aanstelling.

Of de werkneemster al dan niet avond- en/of nachtarbeid verricht, blijkt voor beide taalgroepen samen bekeken geen rol te spelen. Voor de Nederlandstalige groep apart blijkt wel dat werkneemsters die zelden of nooit 's avonds of 's nachts werken, vaker worden ondersteund na hun terugkeer uit moederschapsverlof dan werkneemsters die af en toe of vaak zo werken (30,1% tegenover 17,9%), terwijl voor de Franstalige werkneemsters dan weer blijkt dat zij die 's avonds en 's nachts werken tijdens hun zwangerschap net meer ondersteuning krijgen dan de andere groep (54,3% tegenover 35,4%).

Of de werkneemster al dan niet op onregelmatige tijdstippen moet werken, blijkt geen significant verschil teweeg te brengen. Franstalige werkneemsters die op onregelmatige tijdstippen werken, worden echter wel significant vaker ondersteund dan werkneemsters die niet zo werken: tijdens de zwangerschap genoot 54,8% van bijkomende ondersteuning (ten opzichte van 31,8%) en na het moederschapsverlof 44,6% (ten opzichte van 28,1%). Voor de Nederlandstalige werkneemsters blijkt dan weer het omgekeerde: vrouwen die zelden of nooit volgens regelmatige uurroosters werken, worden na hun moederschap meer ondersteund dan wie af en toe of vaak op onregelmatige tijdstippen werkt (31,9% tegenover 14,3%).

Verder worden vrouwen die weekendwerk verrichten tijdens hun zwangerschap vaker bijkomend ondersteund dan werkneemsters die dit zelden of nooit doen (43,3% tegenover 32,3%) (zie tabel 54). Wat de periode na het moederschapsverlof betreft, blijkt dat Nederlandstalige werkneemsters die zelden of nooit weekendwerk verrichten net vaker worden ondersteund dan de andere groep (31,9% tegenover 14%), terwijl voor de Franstalige werkneemsters het omgekeerde wordt vastgesteld: 46,1% van wie weekendwerk verricht krijgt bijkomende ondersteuning, ten opzichte van 27% van de andere groep.

**Tabel 54. Incidentie van bijkomende ondersteuning volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	32.3	43.4	( $X^2=5.273$ ; $df=1$ ; $p=0.022$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	30.0	28.1	niet significant

Of de werkneemster ploegenarbeid verricht of niet, speelt voor beide taalgroepen samen geen rol. Voor de Nederlandstalige groep apart, blijkt echter dat werkneemsters die in ploegverband werken significant minder bijkomende ondersteuning krijgen na hun moederschapsverlof dan wie zelden of nooit in ploegen werkt (8,6% tegenover 29,1%).

Daarnaast maakt tabel 55 duidelijk dat wie wel eens zakenreizen maakt tijdens haar zwangerschap meer bijkomende ondersteuning kreeg dan wie dit zelden of nooit doet.

**Tabel 55. Incidentie van bijkomende ondersteuning volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	28.0	47.2	( $X^2=5.044$ ; $df=1$ ; $p=0.025$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	35.0	37.0	niet significant



Of de werkneemster leiding geeft of niet, blijkt geen impact te hebben, net als het lidmaatschap van een vakbond. Ook de kenmerken van de werkomgeving – in casu het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers en het geslacht van de directe chef – blijken geen significante verschillen teweeg te brengen. Vrouwen die aan een handicap, ziekte of aandoening lijden, blijken eveneens niet vaker bijkomend te worden ondersteund dan werkneemsters die hier niet aan lijden.

Ten slotte blijkt ook de anciënniteit van de werkneemster in het bedrijf geen rol te spelen. Voor de Nederlandstalige groep apart blijkt echter wel een significant verschil naar anciënniteit te bestaan: werkneemsters met drie tot vijf jaar ervaring binnen het bedrijf worden het vaakst bijkomend ondersteund na hun moederschapsverlof (37,9%) en werkneemsters met meer dan zeven jaar anciënniteit het minst (15,8%).

### c. **Verschillende vormen van bijkomende ondersteuning in functie van de kenmerken van de werkgever**

Hoewel voor beide taalgroepen samen geen verschil bestaat tussen de openbare en privésector, blijkt dat Franstalige werkneemsters uit de privésector tijdens hun zwangerschap significant vaker bijkomend worden ondersteund dan werkneemsters uit de openbare sector (42,2% tegenover 27,5%).

Zoals tabel 56 illustreert, bestaan verder ook significante verschillen tussen de sectoren: werkneemsters uit de industrie, landbouw en visserij worden tijdens hun zwangerschap het meest ondersteund (43,6%), en werkneemsters uit het onderwijs het minst (15,9%). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat werkneemsters uit de onderwijssector significant minder vaak weekendwerk verrichten dan werkneemsters uit de andere sectoren.<sup>229</sup> Zoals tabel 54 aangeeft, worden werkneemsters die wel weekendwerk verrichten immers vaker bijkomend ondersteund tijdens hun zwangerschap. Daarnaast zou ook het feit dat de onderzochte vormen van bijkomende ondersteuning niet steeds te verzoenen zijn met de relatief strakke structuur van het onderwijssysteem (zoals de vastliggende verlofperiodes en lessen) kunnen verklaren waarom werkneemsters uit het onderwijs minder vaak bijkomende hulp krijgen.

Voor de Franstalige groep blijkt bovendien dat werkneemsters uit de gezondheids- en welzijnssector (48,2%), de industrie<sup>230</sup> (45,5%) en bepaalde dienstensectoren (35,8%) ook na hun moederschapsverlof significant vaker worden ondersteund dan werkneemsters uit het onderwijs (10%) en bij openbare besturen (19%).

**Tabel 56. Incidentie van bijkomende ondersteuning in functie van de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Industrie, landbouw en visserij	Gezondheids- en welzijnssector	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Tijdens zwangerschap (N=505)	43.6	36.8	15.9	38.0	39.2	( $X^2=17.887$ ; $df=4$ ; $p=0.001$ )
Na moederschapsverlof (=488)	40.4	33.1	21.4	21.7	29.8	niet significant

De grootte van de plaats van tewerkstelling en de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde binnen het bedrijf blijken ten slotte geen significante rol te spelen.

### 2.3.5. Gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor werknemers

Vervolgens werd ook – zij het in veeleer beperkte mate – ingegaan op de mogelijke repercussies van zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor de werknemers. Meer in het bijzonder werd onderzocht of de werknemers ten gevolge van de reacties op hun zwangerschap wel eens afwezig waren, minder zin hadden om te gaan werken of gezondheidsproblemen hebben ervaren (a). Daarnaast werd nagegaan of er een samenhang bestaat tussen deze reacties en de verschillende vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie: in dat kader werd bijvoorbeeld onderzocht of werknemers die wel eens afwezig waren vaker financieel werden benadeeld dan wie zelden of nooit afwezig was, en of werknemers die gezondheidsproblemen hadden vaker werden ontslagen of ontslag namen dan wie geen gezondheidsproblemen had (b).

#### a. Gevolgen van de reacties op de zwangerschap en het moederschap

Er werd zowel voor de periode van de zwangerschap als na terugkeer uit moederschapsverlof onderzocht welke de reacties kunnen zijn op de zwangerschap van werknemers. Opnieuw werd nagegaan of de resultaten voor beide taalgroepen significant van elkaar verschillen. De significante verschillen worden met een \* aangeduid.

#### Tijdens de zwangerschap

Zoals tabel 57 verduidelijkt, had meer dan 40% van de respondentes naar eigen zeggen wel eens minder zin om te gaan werken omwille van de reacties op haar zwangerschap op het werk. Negatieve reacties blijken ook vrij frequent – bij ruim 45% – tot gezondheidsproblemen zoals stress en een hoge bloeddruk te leiden. 25% van de werknemers geeft bovendien aan wel eens afwezig te zijn geweest omwille van de reacties op de werkvloer.

**Tabel 57. Frequentie van voorkomen van bepaalde problemen tijdens de zwangerschap in % (N=528)**

	Nooit			Af en toe			Vaak		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Afwezig*	74.8	85.9	58.6	22.9	12.8	37.7	2.3	1.3	3.7
Minder zin om te gaan werken*	56.4	61.7	48.8	35.2	32.9	38.6	8.3	5.4	12.6
Gezondheidsproblemen*	53.8	61.7	42.3	33.3	30.0	38.1	12.9	8.3	19.5

De bevraging toont ook aan dat Franstalige werknemers vaker afwezig zijn ( $X^2=50.547$ ;  $df=2$ ;  $p=0.000$ ), minder zin hebben om te gaan werken ( $X^2=12.656$ ;  $df=2$ ;  $p=0.002$ ) en gezondheidsproblemen ervaren ( $X^2=23.849$ ;  $df=2$ ;  $p=0.000$ ) ten gevolge van de reacties. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat Fransstalige vrouwen ook significant vaker negatieve reacties krijgen tijdens hun zwangerschap en moederschapsverlof dan Nederlandstalige. Zo toonde tabel 17 aan dat Franstalige werknemers minder vaak hulp en steun krijgen van hun collega's en dat hun collega's minder geïnteresseerd zijn dan bij Nederlandstalige werknemers het geval is. Hetzelfde geldt voor de reacties van de directe chef van Fransstalige werknemers, die daarenboven ook minder respect zou tonen dan Nederlandstalige werknemers ervaren (zie tabel 18).

#### Na terugkeer uit moederschapsverlof

Ook bij de terugkeer op de werkvloer na het moederschapsverlof zijn er relatief veel vrouwen die minder zin hebben om te gaan werken (meer dan 37%) of die gezondheidsproblemen ervaren (bijna 30%) omwille van de reacties op hun moederschap. Bijna 15% bleef wel eens afwezig (zie tabel 58).

**Tabel 58. Frequentie van voorkomen van bepaalde problemen na terugkeer uit moederschapsverlof in % (N=516)**

	Nooit			Af en toe			Vaak		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Afwezig	85.4	92.2	75.4	13.6	7.5	22.7	1.0	0.3	1.9
Minder zin om te gaan werken*	62.7	71.3	50.0	27.8	21.5	37.0	9.5	7.2	13
Gezondheidsproblemen*	7.3	75.9	62.2	23.3	8.9	29.7	6.4	5.2	8.1

Franstalige werkneemsters blijken na hun moederschapsverlof vaker dan Nederlandstalige minder zin te hebben om te gaan werken ( $X^2=24.162$ ;  $df=2$ ;  $p=0.000$ ) en gezondheidsproblemen te ervaren ( $X^2=11.18$ ;  $df=2$ ;  $p=0.004$ ) ten gevolge van de negatieve reacties op de werkvloer. Dit hangt mogelijk opnieuw samen met het feit dat Franstalige werkneemsters significant vaker negatieve reacties krijgen, zowel van hun collega's als van hun directe chef, na de terugkeer uit moederschapsverlof. Zoals tabel 20 illustreerde, krijgen Franstalige werkneemsters minder hulp, respect en steun van hun collega's, en vinden ze dat hun collega's weinig interesse vertonen of hen zelfs leken te ontwijken. Op het tonen van respect na, scoren ook de directe chefs van Franstalige werkneemsters op alle vlakken slechter dan bij Nederlandstalige werkneemsters het geval is (zie tabel 21).

Daarnaast werd ook nagegaan welke gevolgen werkneemsters ondervonden die in het kader van hun zwangerschap ontslag namen of kregen, en meer in het bijzonder in welke arbeidssituatie ze zich momenteel bevinden. 56,7% van hen blijkt aan het werk te zijn voor een andere werkgever, terwijl 13,3% werkzoekende is, 6,6% niet meer werkt en 3,3% terugkeerde naar de werkgever waarbij ze vertrokken was. 16,7% ten slotte is als zelfstandige aan de slag gegaan, volgt een opleiding of bevindt zich in een andere situatie. Een aanzienlijk aantal vrouwen blijkt dus ten gevolge van het ontslag of de ontslagname haar carrière een nieuwe wending te hebben gegeven, terwijl een ander deel – vooral wie werkzoekende is – zich in een kwetsbare positie bevindt.

**b. Verband tussen de gevolgen en slachtofferschap van de verschillende vormen van discriminatie**

In wat volgt wordt nagegaan of werkneemsters die bepaalde repercussies ondervinden ook vaker slachtoffer zijn van de verschillende vormen van discriminatie. Concreet gebeurt dit door te onderzoeken of er een verband bestaat tussen de gevolgen<sup>231</sup> die de werkneemster hetzij tijdens de zwangerschap, hetzij na het moederschapsverlof ondervond enerzijds en het slachtofferschap van specifieke vormen van discriminatie anderzijds. Deze specifieke vormen van discriminatie werden op dezelfde manier geconcretiseerd als in paragraaf 2.3.2.

Opnieuw worden uitsluitend de resultaten voor beide taalgroepen samen weergegeven. De analyses voor de Nederlandstalige en Franstalige groep apart zijn opgenomen in respectievelijk bijlage 11 en 12.

De tabellen dienen als volgt te worden gelezen: de vermelde percentages geven weer hoeveel werkneemsters (in relatieve cijfers) van de groep die bovenaan in de kolom wordt weergegeven, met de specifieke vorm van discriminatie te maken kregen die links in de rij staat vermeld. Tabel 59 geeft bijvoorbeeld weer hoeveel werkneemsters die nooit en af en toe/vaak afwezig waren (kolom), werden ontslagen of ontslag namen (rij). Hierbij valt wel op te merken dat de richting van het verband tussen beide aspecten onbekend blijft: zo kan de werkneemster af en toe/vaak afwezig zijn geweest omwille van de discriminatie, maar het is evenzeer mogelijk dat de discriminatie plaatsvond naar aanleiding van de afwezigheid van de werkneemster.

Tabel 59 toont aan dat wie wel eens afwezig was tijdens haar zwangerschap vaker te maken kreeg met discriminatie op financieel en carrièrevlak en op het vlak van evaluatie dan wie nooit afwezig was (res-

pectievelijk 27,1% en 21,8% tegenover 15,9% en 12,4%). De eerste groep ervaart ook vaker spanningen met haar overste – dit is bij bijna één op vier het geval – en dient vaker in onaangepaste arbeidsomstandigheden te werken.

Voor de Nederlandstalige groep apart blijkt verder ook dat wie wel eens afwezig was significant vaker spanningen ervaart met haar collega's dan wie nooit afwezig was (22,7% tegenover 10,8%).

**Tabel 59. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid tijdens de zwangerschap in % (N=528)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	4.3	6.8	niet significant
Financieel en carrière	15.9	27.1	( $X^2=7.36$ ; $df=1$ ; $p=0.007$ )
Evaluatie	12.4	21.8	( $X^2=6.255$ ; $df=1$ ; $p=0.012$ )
Moederschapsverlof	20.0	27.1	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10.4	13.5	niet significant
Spanningen met overste	15.4	24.1	( $X^2=4.515$ ; $df=1$ ; $p=0.034$ )
Geen risicoanalyse	71.6	72.2	niet significant
Arbeidsomstandigheden	16.7	28.6	( $X^2=8.118$ ; $df=1$ ; $p=0.004$ )

Tabel 60 geeft daarnaast aan dat wie wel eens minder zin had om te gaan werken, significant vaker financiële discriminatie, discriminatie op het vlak van evaluatie en op het vlak van moederschapsverlof heeft ervaren dan wie nooit minder zin had om te gaan werken. Bijna 18% van deze eerste groep kreeg trouwens te maken met spanningen met de collega's en bijna 26% met de directe chef, wat significant hoger is dan de respectievelijk 6% en 11,4% bij de overige groep. Ten slotte diende 27% van de werkneemsters die wel eens minder zin had om te gaan werken in onaangepaste omstandigheden te werken, ten opzichte van slechts 14,1% bij de andere groep.

**Tabel 60. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de zin om te werken tijdens de zwangerschap in % (N=528)**

	Nooit zin om minder te werken	Af en toe/Vaak zin om minder te werken	
Ontslag	4.0	6.1	niet significant
Financieel en carrière	15.1	23.5	( $X^2=5.443$ ; $df=1$ ; $p=0.02$ )
Evaluatie	10.1	20.9	( $X^2=11.189$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Moederschapsverlof	15.8	29.6	( $X^2=13.698$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten	6.0	17.8	( $X^2=16.999$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Spanningen met overste	11.4	25.7	( $X^2=17.178$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Geen risicoanalyse	72.5	70.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden	14.1	27.0	( $X^2=12.777$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )

Ook werkneemsters die gezondheidsproblemen ervaren, blijken vaker te maken te krijgen met een aantal vormen van discriminatie dan werkneemsters die geen gezondheidsproblemen hadden: meer dan één op vier ondervond discriminatie van financiële aard en diende in onaangepaste omstandigheden te werken, terwijl bijna een derde problemen had op het vlak van haar moederschapsverlof en een vijfde op het vlak van haar evaluatie. Dezelfde groep ervaart ook vaker spanningen met haar collega's en met haar directe chef (zie tabel 61).

**Tabel 61. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van voorkomen van gezondheidsproblemen tijdens de zwangerschap in % (N=528)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	3.2	7.0	niet significant
Financieel en carrière	13.0	25.4	( $X^2=12.407$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Evaluatie	10.9	19.3	( $X^2=6.614$ ; $df=1$ ; $p=0.01$ )
Moederschapsverlof	13.4	31.6	( $X^2=24.397$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten	6.7	16.4	( $X^2=11.491$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Spanningen met overste	10.2	26.2	( $X^2=22.115$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Geen risicoanalyse	71.5	72.1	niet significant
Arbeidsomstandigheden	14.1	26.2	( $X^2=11.483$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )

Ook de gevolgen die na de terugkeer uit moederschapsverlof voorvallen, blijken in bepaalde gevallen significant verband te houden met het slachtofferschap van specifieke vormen van discriminatie. Zo preciseerd tabel 62 dat wie na haar moederschapsverlof wel eens afwezig was, significant vaker spanningen ervaart met haar overste dan wie nooit afwezig was (24% tegenover 13,7%).

**Tabel 62. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid na het moederschapsverlof in % (N=514)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	2.5	4.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière	16.2	21.3	niet significant
Evaluatie	12.5	18.7	niet significant
Moederschapsverlof	18.9	28.0	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	11.2	13.3	niet significant
Spanningen met overste	13.7	24.0	( $X^2=4.54$ ; $df=1$ ; $p=0.033$ )
Geen risicoanalyse	61.3	69.3	niet significant
Arbeidsomstandigheden	17.1	24.0	niet significant

Verder blijkt ook wie wel eens minder zin had om te gaan werken, vaker te worden ontslagen of ontslag te nemen in het kader van haar zwangerschap (5,7%) en meer te maken te krijgen met discriminatie op financieel vlak (22,9%), op het vlak van de evaluatie (21,9%) en op het vlak van moederschapsverlof (27,1%) (tabel 63). Deze groep dient ook vaker in onaangepaste omstandigheden te werken (28,6%) en ervaart meer spanningen met haar collega's (20,3%) en overste (27,1%) dan wie nooit minder zin had om te gaan werken.

**Tabel 63. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de zin om te werken na het moederschapsverlof in % (N=515)**

	Nooit zin om minder te werken	Af en toe/Vaak zin om minder te werken	
Ontslag	1.2	5.7	( $X^2=7.073$ ; $df=1$ ; $p=0.008$ )
Financieel en carrière	13.3	22.9	( $X^2=7.242$ ; $df=1$ ; $p=0.007$ )
Evaluatie	8.4	21.9	( $X^2=17.812$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Moederschapsverlof	16.1	27.1	( $X^2=8.347$ ; $df=1$ ; $p=0.004$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten	6.2	20.3	( $X^2=22.171$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Spanningen met overste	8.0	27.1	( $X^2=32.481$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Geen risicoanalyse	62.2	63.0	niet significant
Arbeidsomstandigheden	11.8	28.6	( $X^2=22.064$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )

Ten slotte blijken werkneemsters die wel eens gezondheidsproblemen hebben ervaren, significant vaker te maken te krijgen met een aantal vormen van discriminatie ten opzichte van wie nooit gezondheidsproblemen ervaart (zie tabel 64): ruim 28% van deze eerste groep kreeg te maken met financiële discriminatie (ten opzichte van 12,1%), bijna één op vier had problemen met haar evaluatie (ten opzichte van 8,8%) en bijna 30% stelt dat er problemen rezen op het vlak van haar moederschapsverlof (ten opzichte van 16,3%). Bijna 20% heeft spanningen ervaren met haar collega's (ten opzichte van 8%) en meer dan 30% met haar overste (ten opzichte van 8,8%). Ten slotte diende bijna 30% van hen in onaangepaste omstandigheden te werken, wat significant meer is dan de 13,2% van de andere groep.

**Tabel 64. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van voorkomen van gezondheidsproblemen na het moederschapsverlof in % (N=516)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	1.9	5.2	niet te interpreteren
Financieel en carrière	12.1	28.2	( $X^2=18.492$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Evaluatie	8.8	24.2	( $X^2=20.637$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Moederschapsverlof	16.3	29.4	( $X^2=10.777$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten	8.0	19.6	( $X^2=13.138$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Spanningen met overste	8.8	30.1	( $X^2=36.241$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Geen risicoanalyse	62.0	63.4	niet significant
Arbeidsomstandigheden	13.2	29.4	( $X^2=18.012$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )

### 2.3.6. Acties ondernomen door werkneemsters om advies in te winnen en ondersteuning te vinden

Zoals eerder aangetoond, kreeg tot 76,6% van de werkneemsters te maken met minstens één specifieke vorm van discriminatie en ongelijke behandeling, en tot 46,2% indien we de werkneemsters voor wie geen risicoanalyse werd uitgevoerd buiten beschouwing laten. Daarentegen geeft slechts 30% (NL: 27,7%, FR: 33,2%) van de respondentes aan tijdens hun zwangerschap, tijdens hun moederschapsverlof of na terugkeer uit moederschapsverlof problemen op het werk te hebben ondervonden. Dit percentage ligt dus aanzienlijk lager dan wanneer wordt gevraagd naar het al dan niet voorkomen van de afzonderlijke vormen van discriminatie en ongelijke behandeling.

Uit verdere analyses blijkt dat slechts 52,8% van de respondentes die aangaf met minstens één van de vormen van discriminatie (het ontbreken van een risicoanalyse niet meegerekend) te maken te hebben gehad, ook aangeeft dit als een probleem te beschouwen. Met andere woorden: ongeveer de helft van wie

volgens ons onderzoek werd gediscrimineerd of ongelijk werd behandeld, voelde dit ook aan als problematisch. Indien we de werknemers voor wie geen risicoanalyse werd uitgevoerd mee in beschouwing nemen, dan ligt het aantal nog lager: slechts 36,2% van wie volgens ons onderzoek werd gediscrimineerd of ongelijk werd behandeld, of niet aan een risicoanalyse werd onderworpen, ervaart dit als een probleem. Dit kan erop wijzen dat werknemers bepaalde vormen van discriminatie en ongelijke behandeling niet steeds als dusdanig ervaren, of zich er niet van bewust zijn dat ze worden gediscrimineerd of ongelijk worden behandeld, of dat geen risicoanalyse werd uitgevoerd.

Tabel 65 geeft een overzicht van de acties die de werknemers die zelf aangaven problemen te hebben ondervonden, ondernamen.<sup>232</sup>

**Tabel 65. Incidentie van de ondernomen acties in % (N=183)**

	België	NL	FR
sprak erover met vrienden, kennissen, familie, partner	80.9	76.3	86.0
sprak erover met collega's	42.1	42.3	41.9
sprak erover met haar (huis)arts	30.6	26.8	34.9
sprak erover met een overste*	29.0	36.1	20.9
nam contact op met de vakbond	19.1	22.7	15.1
zocht zelf informatie op het internet, in boeken of tijdschriften	18.0	19.6	16.3
nam contact op met de personeelsdienst	14.2	16.5	11.6
nam contact op met de preventiedienst van het bedrijf	10.9	12.4	9.3
raadpleegde een advocaat	3.3	1.0	5.8
deed niets	2.7	3.1	2.3
nam contact op met de ombudsdienst	0	0	0

Ruim vier op vijf werknemers bespraken hun problemen met vrienden en familieleden of hun partner. Een aanzienlijk aantal, 42,1%, raadpleegde haar collega's en ruim 30% haar huisarts. 29% kaartte het probleem aan bij haar overste en bijna 20% ging langs bij de vakbond. Daarnaast zochten heel wat werknemers zelf de nodige informatie op en gingen ze langs bij de personeelsdienst of preventiedienst van het bedrijf. Slechts een beperkt aantal werknemers raadpleegde een advocaat of deed helemaal niets. Bij geen enkele werknemer werd het probleem voor de rechtbank gebracht.

Wanneer we de ondernomen acties vergelijken tussen de beide taalgroepen, dan blijkt het enige significante verschil erin te bestaan dat Nederlandstalige werknemers vaker hun problemen aankaarten bij hun overste dan Franstalige (36,1% tegenover 20,9%) ( $X^2=4.377$ ;  $df=1$ ;  $p=0.036$ ).

Van de vrouwen die met problemen te kampen kregen, kende 36,1% (NL: 42,3%, FR: 29,1%) het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Geen enkele vrouw die het Instituut kende, nam hiermee contact op naar aanleiding van haar probleem, en dit om de redenen die in tabel 66 worden samengevat.<sup>233</sup>

**Tabel 66. Redenen om geen contact op te nemen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen naar aanleiding van problemen in % (N=66)**

	België	NL	FR
vond het voorval niet ernstig genoeg	36.4	31.7	44.0
wist niet dat ze hiervoor bij het Instituut terecht kon	18.2	22.0	12.0
deed al een beroep op andere personen of diensten	15.2	17.1	12.0
wilde haar energie benutten voor haar zwangerschap of baby	15.2	14.6	16.0
vond het niet meer nodig om het probleem aan te pakken omdat ze toch op zoek was naar ander werk of intussen ander werk vond	13.6	9.8	20.0
wilde haar kansen bij een andere werkgever niet in gevaar brengen	6.1	7.3	4.0
wilde haar werkgever niet tot last zijn	4.5	4.9	4.0
was bang om te worden ontslagen	3.0	4.9	0
wist niet hoe haar klacht aan het Instituut kenbaar te maken	3.0	4.9	0
was bang voor de administratieve rompslomp	1.5	2.4	0
werd afgeschrikt door eventuele kosten	1.5	2.4	0

De meest aangehaalde reden is dat het voorval niet ernstig genoeg was om contact op te nemen met het Instituut. Daarnaast geeft ruim 18% aan niet op de hoogte te zijn dat het Instituut zich met dergelijke problemen bezighoudt. Slechts een beperkt aantal, telkens 1,5%, was bang voor de administratieve rompslomp of eventuele kosten die een afhandeling via het Instituut met zich mee zou brengen

### 2.3.7. *Mate waarin werknemers zich geïnformeerd voelen over hun rechten*

Zoals tabel 67 verduidelijkt, is bijna 52% van de vrouwen die werkten tijdens de zwangerschap van mening dat haar werkgever haar onvoldoende informeerde over haar rechten als zwangere werknemers. 27,6% is van mening dat ze wel goed werd geïnformeerd, terwijl 20,5% hierover geen uitgesproken mening heeft. Franstalige werknemers voelen zich trouwens significant slechter geïnformeerd dan Nederlandstalige ( $X^2=11.738$ ;  $df=4$ ;  $p=0.019$ ).

**Tabel 67. Antwoordverdeling voor de stelling 'mijn werkgever lichtte me voldoende in over mijn rechten als zwangere werknemers' in % (N=518)**

	België	NL	FR
helemaal/eerder niet eens	51.9	50.3	54.2
eens noch oneens	20.5	17.9	24.3
helemaal/eerder eens	27.6	31.8	21.4

Verder werd nagaan of jonge moeders op de hoogte zijn van een aantal relevante wettelijke bepalingen. Van de quasi totale steekproef (N=600) wist ...

- 95,5% (NL: 97,7%, FR: 92,5%)\* dat een zwangere werknemers in België niet mag worden ontslagen om redenen die te maken hebben met haar zwangerschap.
- 80,6% (NL: 81%, FR: 80,1%) dat een werknemers die moeder is geworden, moet kunnen terugkeren naar haar oude functie of een andere gelijkwaardige functie.
- 70,8% (NL: 72,1%, FR: 68,9%) dat een zwangere werknemers evenveel kans moet maken op promotie als haar niet-zwangere collega.
- 85% (NL: 83,9%, FR: 86,5%) dat de werkgever erover moet waken dat de gezondheid en veiligheid van de zwangere werknemers en haar baby niet in gevaar komen.
- 69,7% (NL: 70,1%, FR: 69,2%) dat een zwangere werknemers tijdens de werkuren zwangerschaps-onderzoeken mag laten uitvoeren die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden, op voorwaarde dat ze haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte heeft gebracht.



Nederlandstalige werkneemsters blijken significant vaker dan Franstalige op de hoogte te zijn dat ontslag omwille van redenen die met de zwangerschap te maken hebben, is verboden ( $X^2=8.162$ ;  $df=1$ ;  $p=0.004$ ).

### **2.3.8. Kenmerken en functies van de werkneemsters die zich onvoldoende geïnformeerd voelen – Kenmerken van de werkgevers bij wie deze werkneemsters zijn tewerkgesteld**

Aansluitend bij tabel 67 wordt in wat volgt besproken welke werkneemsters zich minder goed geïnformeerd voelen dan anderen, namelijk welke hun kenmerken, die van hun job en die van hun werkgever zijn.

Hieronder (zie tabel 68) worden opnieuw uitsluitend de significante verschillen weergegeven; bijlage 13 biedt een volledig overzicht van alle resultaten. De bespreking wordt trouwens beperkt tot beide taalgroepen samen. Enkel indien de bevindingen voor de aparte taalgroepen blijken af te wijken van de Belgische gegevens, zal ook hierop worden ingegaan. De gedetailleerde tabellen van de Nederlandstalige en Franstalige steekproef zijn respectievelijk in bijlage 14 en 15 opgenomen.

De analyses tonen aan dat binnen de verschillende leeftijdscategorieën geen verschillen bestaan. Tussen de Nederlandstalige werkneemsters onderling blijken echter wel significante verschillen naar leeftijd te bestaan: zo geeft 80% van de werkneemsters boven de 40 jaar aan zich slecht geïnformeerd te voelen door haar werkgever, ten opzichte van ruim 56% tot bijna 59% in de twee jongste leeftijdsgroepen, en 42,1% en 43,6% bij werkneemsters van respectievelijk 31 tot 35 jaar en 36 tot 40 jaar.

Voor beide taalgroepen samen is verder geen verschil naar opleidingsniveau, burgerlijke staat, het samenwonen met een partner, het aantal kinderen waarvoor de werkneemster zorgt, haar nationaliteit, geboorteland en afkomst, het aantal kinderen dat ze kreeg of het verloop van haar zwangerschap.

Ook in functie van de kenmerken van de job van de werkneemster, blijken weinig verschillen te bestaan: het arbeidsregime, de aard van het dienstverband, of de werkneemster al dan niet een leidinggevende functie bekleedt, het lidmaatschap van een vakbond, de kenmerken van de werkomgeving en het geslacht van de directe chef bleken geen significante verschillen teweeg te brengen. Wel stellen vrouwen die lijden aan een handicap, aandoening of ziekte significant vaker dat ze niet voldoende geïnformeerd waren (77,8% tegenover 50,9%). Werkneemsters uit de lagere loonklasse, namelijk zij die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen, achten zich ook minder goed op de hoogte dan werkneemsters uit de hogere loonklasse (55,7% tegenover 46,6%).

De anciënniteit binnen het bedrijf en de grootte van het bedrijf zouden dan weer geen rol spelen, net als de sector. Nochtans blijken voor de Nederlandstalige gegevens apart wel significante verschillen naar sector te bestaan: bijna 68% van de werkneemsters uit de industrie, landbouw en visserij voelt zich onvoldoende geïnformeerd, gevolgd door werkneemsters uit allerlei dienstensectoren (55,8%), het onderwijs (51,7%), de gezondheids- en verzorgingszorg (40,3%) en openbare besturen (23,1%).

Ten slotte valt op dat werkneemsters uit bedrijven waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, zich significant minder op de hoogte voelen dan wanneer er wel een afgevaardigde is (62% tegenover 45,8%).

**Tabel 68. Aantal vrouwen dat zich onvoldoende geïnformeerd voelt over haar rechten in functie van de kenmerken in %**

	Vrouwen die zich onvoldoende geïnformeerd voelen	
<b>Handicap, aandoening of ziekte (N=513)</b>		( $\chi^2=4.004$ ; $df=1$ ; $p=0.045$ )
Ja	77.8	
Nee	50.9	
<b>Loon (N=497)</b>		( $\chi^2=3.635$ ; $df=1$ ; $p=0.057$ )
Minder dan 1.500 euro	55.7	
1.500 euro of meer	46.6	
<b>Aanwezigheid vakbondsafgevaardigde (N=479)</b>		( $\chi^2=11.266$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
Ja	45.8	
Nee	62.0	

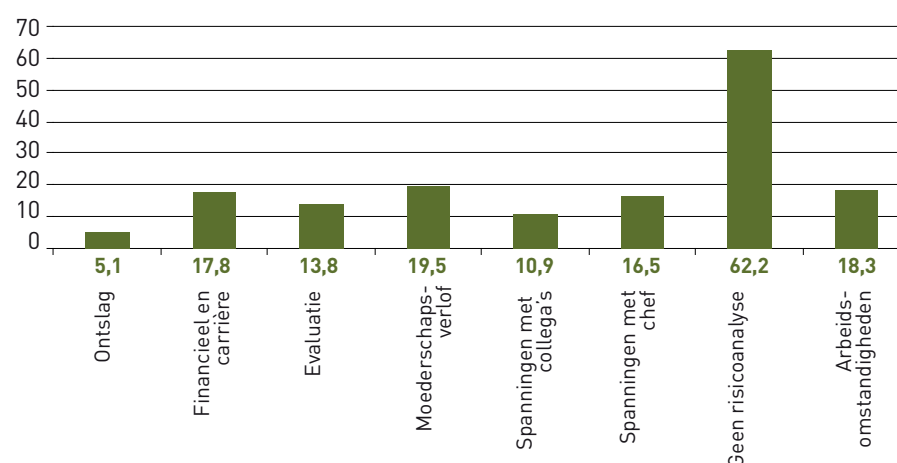
## 2.4. CONCLUSIES

Uit de analyses blijkt dat een aanzienlijk aantal werkneemsters te maken krijgt met zwangerschapsgelateerde discriminatie, zowel tijdens haar zwangerschap en moederschapsverlof als na haar terugkeer op de werkvloer.

Het meest voorkomende probleem blijkt het ontbreken of – veeleer zelden – niet correct opvolgen van de risicoanalyse te zijn, wat door ruim 62% van de werkneemsters werd aangegeven. Bij bijna één werkneemster op vijf ontstonden problemen die met het moederschapsverlof te maken hadden (zoals taken moeten afronden van thuis uit). 18% diende in onaangepaste arbeidsomstandigheden te werken en 17,8% kreeg te maken met discriminatie op financieel en carrièrereguleerd vlak (zoals het mislopen van een promotie). Verder ondervond 13,8% problemen in het kader van haar evaluatie (zoals strengere sanctionering). Bijna 11% heeft naar aanleiding van haar zwangerschap spanningen met haar collega's ervaren, terwijl spanningen met de directe chef oplopen tot 16,5%. Ten slotte zou ook 5,1% ontslag hebben gekregen omwille van haar zwangerschap of zelf ontslag hebben genomen naar aanleiding van de manier waarop ze tijdens haar zwangerschap werd behandeld. Ook al gaat het hier om een relatief klein percentage, toch willen we het belang ervan sterk benadrukken, aangezien het om een zeer ernstige vorm van discriminatie gaat.

Grafiek 1 geeft een overzicht van de omvang van elk type van discriminatie, voor beide periodes samen.<sup>234</sup>

**Grafiek 1. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in %**



De analyses wijzen uit dat de kenmerken van de werknemers die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren, van hun jobs en van hun werkgevers uiteenlopend van aard zijn. Daarnaast kan ook worden geconcludeerd dat deze kenmerken variëren naargelang het specifieke type van discriminatie.

Zo zou ontslag(name) in het kader van de zwangerschap vooral bij Franstalige moeders voorvallen, zeker indien ze voor hoogstens één kind zorgen. Ook werknemers die voor een vrouwelijke overste werken en in een bedrijf waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, worden opvallend vaker ontslagen of nemen ontslag naar aanleiding van hun zwangerschap.

Discriminatie op financieel en carrièrevlak komt dan weer vaker voor bij allochtone werknemers, vrouwen die een moeilijke zwangerschap doormaken en werknemers die met een arbeidsovereenkomst van tijdelijke aard zijn aangeworven. Werknemers uit de privésector ervaren significant vaker problemen dan werknemers uit de openbare sector, en wie in de industrie, landbouw, visserij of ruimere dienstensector is tewerkgesteld, loopt eveneens meer risico. Ook vrouwen die op een werkplaats met 50 tot 199 of met meer dan 500 werknemers werken, en werknemers met vooral mannelijke collega's, worden vaker slachtoffer. Verder konden voor deze vorm van discriminatie verschillen worden vastgesteld die niet op het niveau van de populatie, maar wel voor de taalgroepen apart gelden. Franstalige werknemers die maximum één jaar voor hun werkgever werkten op het moment van hun zwangerschap, worden immers vaker financieel gediscrimineerd dan zij met meer ervaring. Wat de Nederlandse taalgroep betreft, blijkt dat werknemers die nooit op onregelmatige tijdstippen of tijdens het weekend werken, vaker te maken krijgen met financiële discriminatie dan werknemers die wel volgens dergelijke arbeidsregimes werken. Ook worden Nederlandstalige vrouwen die in een bedrijf werken waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, vaker op financieel vlak gediscrimineerd.

Problemen op het vlak van evaluatie rijzen het vaakst bij werknemers die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen, hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs behaalden en met een preciaire arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld. Vooral arbeidsters krijgen hiermee te maken, net als een aanzienlijk aantal kaderleden. Deze vorm van discriminatie komt vaker voor in de privésector en bij wie in de industrie, landbouw en visserij of ruimere dienstensector werkt. Werknemers met hoogstens één jaar of drie tot vijf jaar anciënniteit in het bedrijf en werknemers met vooral mannelijke collega's, ervaren ook significant vaker problemen op dat vlak. Binnen de Franstalige groep ten slotte bleek dat werknemers die wel eens op onregelmatige tijdstippen werken vaker worden gediscrimineerd op het vlak van hun evaluatie dan werknemers die volgens een vast uurrooster werken.

Het moederschapsverlof blijkt vooral tot discussie te leiden bij Franstalige werknemers, werknemers die een moeilijke zwangerschap doormaken en die voor meerdere kinderen zorgen. Ook kaderleden en leidinggevenden krijgen significant vaker met problemen op het vlak van hun moederschapsverlof te maken, net als vrouwen die voor een vrouwelijke chef werken. Tevens worden vrouwen die in een bedrijf werken waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is, hier vaker mee geconfronteerd.

Zeer opvallend is dat spanningen met de collega's of ondergeschikten bij elk type werknemer, ongeacht haar achtergrond, job of werkgever, voorvallen. Spanningen met de overste daarentegen zouden vooral voorvallen bij jonge werknemers tussen 19 en 25 jaar, die ongehuwd zijn en hoogstens een diploma van het hoger secundair onderwijs behaalden, en die meestal ook een moeilijke zwangerschap doormaakten. Werknemers die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen, in een precair statuut aan het werk zijn, in een bedrijf waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is en in de privésector werken, ervaren eveneens vaker spanningen. Ten slotte wordt wie vooral met mannelijke collega's werkt en hoogstens één jaar of drie tot vijf jaar in een bedrijf werkt, frequenter slachtoffer.

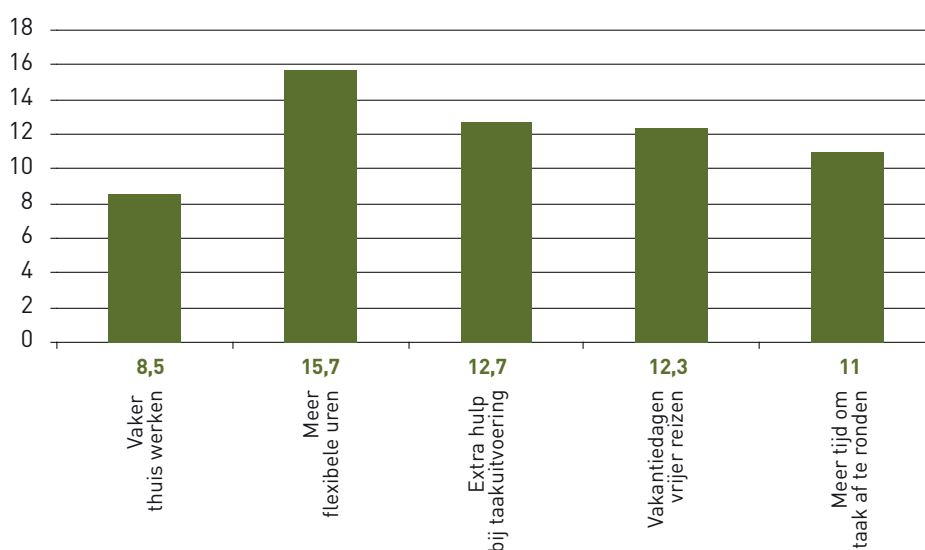
Werkneemsters die in onaangepaste arbeidsomstandigheden moeten werken, blijken dan weer hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs te hebben behaald, minder dan 1.500 euro netto per maand te verdienen, regelmatig nachtwerk, weekendwerk en ploegenarbeid te verrichten en op onregelmatige tijdstippen te werken. Zowel (hogere) bediendes als arbeidsters dienen significant vaker in onaangepaste omstandigheden te werken dan kaderleden. Verder blijken in de privésector en voornamelijk in de industrie, landbouw, visserij en in de gezondheids- en welzijnszorg de arbeidsomstandigheden het minste te worden aangepast. Vrouwen die op een werkplaats met een zeer klein aantal (minder dan 20), tussen 50 en 99 en met meer dan 500 werkneemsters werken en vooral mannelijke collega's hebben, worden hier eveneens vaker mee geconfronteerd. Specifiek voor de Franse taalgroep blijkt ook dat wie lid is van een vakbond, significant vaker in onaangepaste omstandigheden dient te werken dan wie geen lid is.

Risicoanalyses blijken ten slotte vooral te ontbreken bij kaderleden en bij werkneemsters die nooit nachtwerk, weekendwerk of ploegenarbeid verrichten en nooit op onregelmatige tijdstippen werken. Risicoanalyses worden ook minder uitgevoerd bij vrouwen die meer dan 1.500 euro netto per maand verdienen, en die bij een openbaar bestuur of in de ruimere dienstensector werken. Daarnaast wordt dit probleem vaker gesignaleerd door werkneemsters met een mannelijke chef en die zijn tewerkgesteld in bedrijven waar geen vakbondsafgevaardigde aanwezig is.

Factoren als het geboorteland, de nationaliteit, het hebben van een partner, het aantal kinderen (eenling of meerling; eerste of volgende kind), het lijden aan een ziekte, aandoening of handicap, het regime van de tewerkstelling (deeltijds of voltijds) en het maken van zakenreizen bleken voor geen enkele vorm van discriminatie significante verschillen teweeg te brengen.

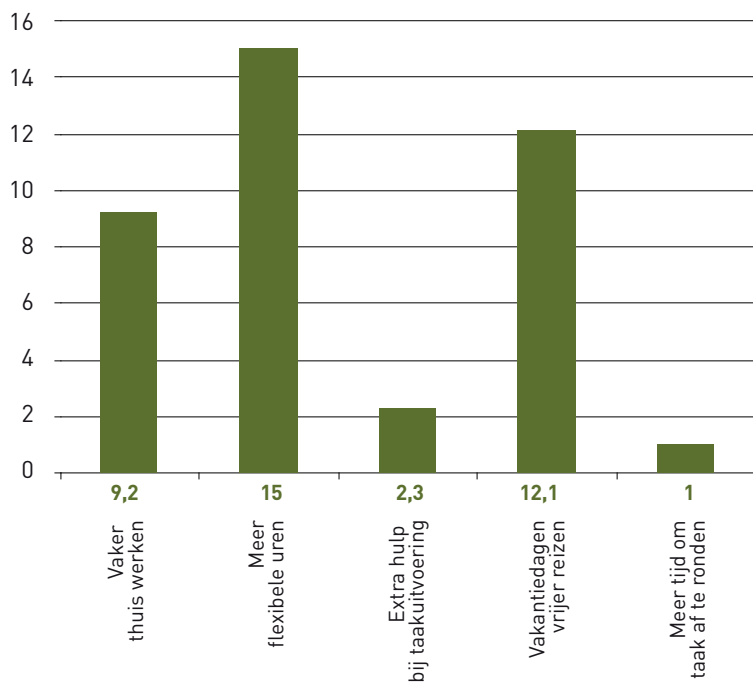
Ondanks de vaststelling dat tal van werkneemsters in het kader van hun zwangerschap problemen ervaren, toonde de bevraging aan dat werkgevers ook wel eens voor bijkomende vormen van ondersteuning zorgen. 35,6% van de werkneemsters mag tijdens haar zwangerschap wel eens thuis werken of haar werkuren meer flexibel invullen, krijgt bijkomende ondersteuning of extra tijd om haar taken uit te voeren of mag haar vakantiedagen vrijer kiezen. Grafiek 2 geeft een overzicht van de incidentie van de verschillende vormen van bijkomende ondersteuning tijdens de zwangerschap.

**Grafiek 2. Incidentie van de vormen van bijkomende ondersteuning tijdens de zwangerschap in %**



Na het moederschapsverlof kan 29,4% van de moeders nog op deze bijkomende ondersteuning rekenen. Grafiek 3 precificeert van welke vormen van bijkomende ondersteuning werkneemsters na hun moederschapsverlof konden genieten.

**Grafiek 3. Incidentie van de vormen van bijkomende ondersteuning na het moederschapsverlof in %**

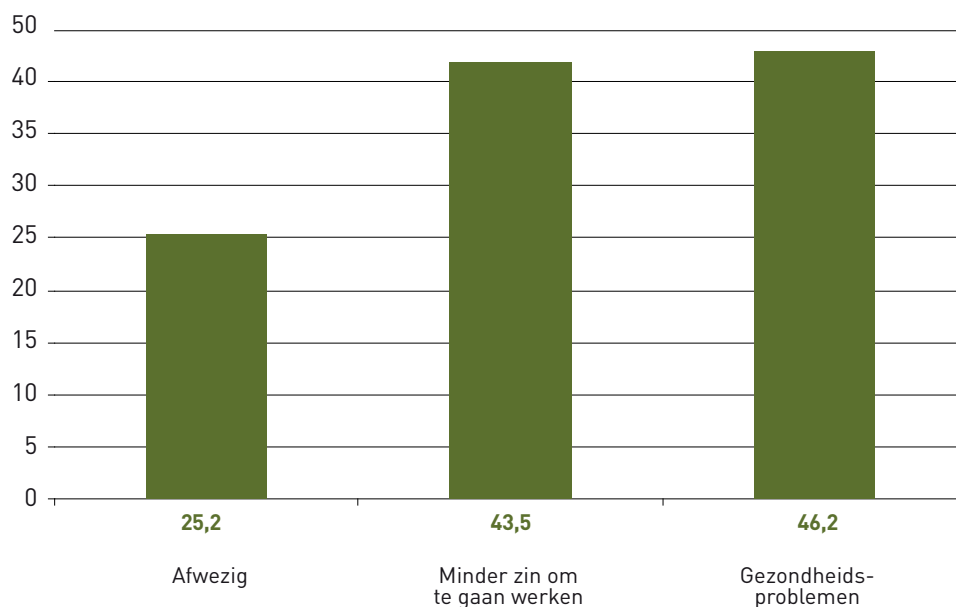


De werkneemsters die van bijkomende ondersteuning kunnen genieten, blijken bepaalde kenmerken te hebben, al zijn deze minder uitgesproken dan bij slachtofferschap van discriminatie het geval was. Zo blijken allochtonen en vrouwen die niet in België werden geboren, meer bijkomende ondersteuning te krijgen, zowel tijdens de zwangerschap als na het moederschapsverlof. Hetzelfde geldt voor werkneemsters die frequent zakenreizen maken. Tijdens de zwangerschap krijgen vooral werkneemsters uit de industrie, landbouw en visserij en werkneemsters die weekendwerk verrichten bijkomende ondersteuning. Verder bleken vooral binnen de twee taalgroepen verschillen te bestaan. Franstalige werkneemsters die niet de Belgische nationaliteit hebben, die nachtarbeid verrichten, op onregelmatige tijdstippen werken of tijdens het weekend werken, worden vaker bijkomend ondersteund. Ook werkneemsters uit de privésector en uit de gezondheids- en welzijnzorg kunnen op bijkomende hulp rekenen. Het is opvallend dat voor de Nederlandse taalgroep een aantal vaststellingen naar voren komen die tegengesteld zijn aan de bevindingen voor de Franstalige groep. Zo blijken Nederlandstalige werkneemsters die geen nachtarbeid verrichten, niet op onregelmatige tijdstippen werken en geen weekendwerk verrichten, vaker bijkomend te worden ondersteund, net als werkneemsters die geen ploegenarbeid verrichten. Ten slotte blijken Nederlandstalige werkneemsters die drie tot vijf jaar ervaring hebben binnen het bedrijf meer bijkomende hulp te krijgen dan werkneemsters met minder of meer anciënniteit.

De respondentes werd ook gevraagd of ze ten gevolge van de reacties op hun zwangerschap bepaalde negatieve repercussies hebben ervaren. Meer in het bijzonder werd onderzocht of de werkneemsters wel eens afwezig waren, minder zin hadden om te gaan werken of gezondheidsproblemen hadden. Tijdens

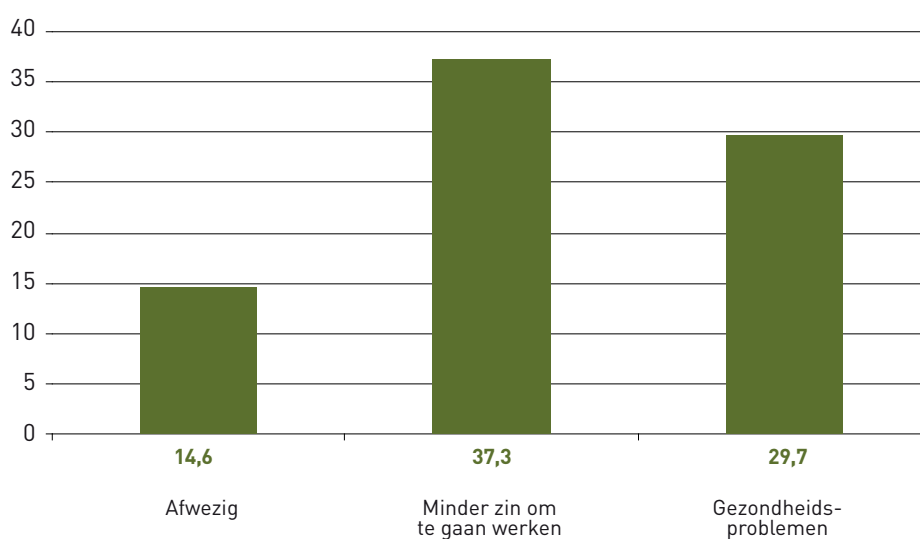
de zwangerschap blijkt ongeveer 45% van de werknemers wel eens gezondheidsproblemen te ervaren en minder zin te hebben om te gaan werken, maar een aanzienlijk deel – 25% – blijft ook daadwerkelijk afwezig omwille van negatieve reacties op de werkvloer (zie grafiek 4).

**Grafiek 4. Incidentie van de gevolgen van de reacties tijdens de zwangerschap in %**



De percentages liggen wat lager voor de periode na terugkeer uit moederschapsverlof, maar toch geeft nog 37% aan dat ze minder zin had om te gaan werken, terwijl 30% gezondheidsproblemen had en 15% wel eens afwezig bleef (zie grafiek 5).

**Grafiek 5. Incidentie van de gevolgen van de reacties na het moederschapsverlof in %**



Verder toonde de bevraging aan dat er een significant verband bestaat tussen elk van deze gevolgen en het slachtofferschap van bepaalde vormen van discriminatie.<sup>235</sup> Op het ontbreken van de risicoanalyse en ontslag na – dat alleen significant vaker voorkwam bij werkneemsters die na hun moederschapsverlof wel eens minder zin hadden om te gaan werken – bleek dat werkneemsters die de hiervoor vermelde repercussies hebben ervaren, significant vaker slachtoffer werden van quasi elke vorm van discriminatie dan werkneemsters die deze gevolgen niet hebben ervaren. Werkneemsters die na hun moederschapsverlof wel eens afwezig waren, vormen hierop de uitzondering: deze vrouwen kregen alleen maar vaker te maken met spanningen met hun overste dan wie niet afwezig was, en niet met de andere vormen van discriminatie.

Werkneemsters die zelf stellen problemen te hebben ervaren – 30% van het totaal –, trachten via verschillende wegen tot een oplossing te komen. Het vaakste wordt het probleem op een informele manier aangekaart (bv. bij vrienden, kennissen, familie, de partner of collega's). Een aanzienlijk aantal werkneemsters zoekt een interne oplossing, door het probleem aan de overste voor te leggen of bij de personeelsdienst of preventiedienst langs te gaan. Ten slotte roept een relatief grote groep externe hulp in: zo gaat 20% te rade bij haar vakbond en 30% bij haar huisarts. Slechts een klein deel neemt contact op met een advocaat, en geen enkel probleem werd voor de rechtbank gebracht.

Niemand deed een beroep op het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hoewel 36% het wel kent. De werkneemsters geven aan dat ze geen beroep deden op het Instituut omdat ze het voorval niet ernstig genoeg vonden of omdat ze niet wisten dat ze met dergelijke problemen bij het Instituut terecht konden.

Meer dan de helft van de bevroagde vrouwen is trouwens van mening dat haar werkgever haar onvoldoende informeerde over haar rechten als zwangere vrouw. Franstalige werkneemsters zijn vaker van mening dan Nederlandstalige dat hun werkgever hen onvoldoende informeerde. Verder voelen vrouwen die in een bedrijf werken waar geen vakbondsafgevaardigde is zich vaker onvoldoende geïnformeerd (meer dan 62%), net zoals werkneemsters die lijden aan een ziekte, aandoening of handicap (77,8%) en vrouwen die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen (bijna 56%). Van de Nederlandstalige groep voelen moeders boven de 40 jaar en vrouwen die in de industrie, landbouw of visserij werken, zich vaker onvoldoende geïnformeerd.

### 3 KWALITATIEF LUIK

Om een zo volledig mogelijk zicht te krijgen op de ervaringen van werkneemsters, werd naast een enquêtebevraging ook een kwalitatief luik ingebouwd. In wat volgt worden de doelstellingen en methode daarvan besproken, gevolgd door een bespreking van de bevindingen en een conclusie.

#### 3.1. DOELSTELLING EN METHODE

De ervaringen van werkneemsters onderzochten we niet alleen via een enquêtebevraging, maar ook aan de hand van focusgroepgesprekken. Deze gesprekken dienen in voorliggend onderzoek als aanvulling op het kwantitatieve luik, en meer in het bijzonder om aspecten die in de vragenlijst niet aan bod konden komen – voornamelijk omdat ze zich niet lenen tot een schriftelijke bevraging – te onderzoeken en een aantal opvallende bevindingen die uit de enquête naar voren kwamen verder uit te diepen. Zo gingen we in op de oorzaken en gevolgen van discriminatie, maar bijvoorbeeld ook op de rol van de vakbond en de beperkingen van de huidige regelgeving.

Er werden twee focusgroepgesprekken georganiseerd, één in het Nederlands en één in het Frans. De deelnemers recruteerden we via verschillende kanalen: we lanceerden een oproep aan het einde van de schriftelijke vragenlijst, op een aantal internetfora<sup>236</sup> en via de geschreven pers.<sup>237</sup> In deze oproep werd duidelijk gemaakt dat tijdens de gesprekken zowel de positieve als negatieve ervaringen aan bod zouden komen. Aan de Nederlandstalige focusgroep namen tien vrouwen deel en aan de Franstalige vijf.

De achtergrond van de deelnemers was zeer uiteenlopend, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. Er namen vrouwen van Belgische en niet-Belgische origine deel, moeders met één kind of meerdere kinderen, tewerkgesteld in overwegend mannelijke (bv. bouw), vrouwelijke (bv. gezondheidszorg) of gemengde sectoren, bij private of openbare werkgevers, in allerlei functies. Ook de wijze waarop ze hun zwangerschap op de werkvloer hadden ervaren, varieerde sterk. Elk van de deelnemers was wel minstens een deel van haar zwangerschap aan het werk geweest en werd maximum twee jaar geleden voor de laatste keer moeder.

Hieronder volgt een korte omschrijving van elke deelnemer. Om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen, worden fictieve namen gebruikt. De vermelde functie is steeds deze die de deelnemer uitoefende op het ogenblik dat de focusgroep plaatsvond.

Nederlandstalige focusgroep:

- Annelies, 30 jaar, een kind, begeleidster in de sociale sector
- Liesbeth, 29 jaar, een kind, adviseur bij een overheidsdienst
- Saskia, 29 jaar, geen informatie over het aantal kinderen, administratief bediende in de bouwsector
- Ann, 29 jaar, een kind, administratief bediende in de toeristische sector
- Karolien, 33 jaar, geen informatie over het aantal kinderen, hulpboekhoudster bij een overheidsdienst
- Eva, 31 jaar, twee kinderen, administratief bediende bij een overheidsdienst
- Ellen, 34 jaar, geen informatie over het aantal kinderen, verpleegkundige in de ouderenzorg
- Nathalie, 32 jaar, een kind, commercieel medewerkster in de land- en tuinbouwsector
- Tine, 30 jaar, twee kinderen, leerkracht en uitzendconsulente
- Thuy, 33 jaar, twee kinderen, begeleidster in een kinderdagverblijf

Franstalige focusgroep:

- Isabelle, 28 jaar, een kind, opvoedster in de gehandicaptenzorg
- Sara, 28 jaar, een kind, administratief bediende in de informaticasector
- Saida, 37 jaar, vier kinderen, boekhoudster in de commerciële sector
- Marie, 28 jaar, een kind, kleuterleidster
- Aisha, 32 jaar, twee kinderen, secretaresse bij een gemeentedienst

Beide focusgroepen vonden plaats op een zaterdagvoormiddag en duurden telkens ruim twee uur. Na een korte toelichting bij de doelstellingen van het onderzoek en een samenvatting van de eerste resultaten van de enquêtebevraging, kregen de deelnemers een aantal topics voorgelegd. De gesprekken werden geregistreerd en vervolgens woordelijk uitgetypt. Ten slotte werden de transcripts gecodeerd en verwerkt tot onderstaande bespreking. Omdat zowel de kwantitatieve bevraging als de focusgroepgesprekken geen grote verschillen tussen beide taalgroepen aan het licht brachten, opteerden we ervoor om de bevindingen van de Nederlandstalige en Franstalige focusgroep samen te bespreken.



## 3.2. RESULTATEN

In wat volgt worden de resultaten van beide focusgroepgesprekken thematisch besproken.<sup>238</sup> Concreet gaan we in op een aantal vormen van zwangerschapsgelateerde discriminatie, de oorzaken en de gevolgen ervan en onderzoeken we waarom werkneemsters die in een mannelijke omgeving werken meer discriminatie ervaren dan werkneemsters in een gemengde of overwegend vrouwelijke omgeving. Daarnaast bevragen we welke acties werkneemsters ondernemen en in het bijzonder waarom ze wel of geen actie ondernemen. Gezien onze enquête aan toont dat bedrijven met een vakbondsafgevaardigde minder discrimineren, onderzoeken we ook wat de rol van de vakbond precies is. Ten slotte gaan we dieper in op de rechten en plichten van zwangere werkneemsters, en meer in het bijzonder op een aantal problemen die werkneemsters op dat vlak ervaren.

### 3.2.1. Vormen van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer

De focusgesprekken boden de ruimte aan de deelnemers om een meer concrete invulling te geven aan de vormen van zwangerschapsgelateerde discriminatie die in onze enquête noodzakelijkerwijs in algemene termen aan bod kwamen.

In eerste instantie zijn tal van vormen aan bod gekomen die we kunnen beschouwen als discriminatie die ingrijpt op de arbeidssituatie van de werkneemster (hoofdstuk 1). De deelnemers gaven herhaaldelijk aan dat hun functie na hun terugkeer in verschillende opzichten niet meer dezelfde was als voorheen: sommigen kregen een volledig nieuwe functie, die niet steeds aansloot bij hun competenties of moeilijk te combineren bleek met een gezin, terwijl anderen aan een nieuw team werden toegewezen of hun zwangerschap dienden te 'compenseren' door extra werk te verzetten. Ook problemen op het vlak van moederschapsbescherming werden aangehaald: zo moesten sommige werkneemsters in verre van ideale omstandigheden borstvoeding geven en werd voor anderen geen risicoanalyse uitgevoerd. Wat zeer vaak aan bod kwam doorheen de gesprekken was het derde type van discriminatie, dat we als 'pesterijen' omschreven. Het is opvallend met welk onbegrip zwangere werkneemsters af te rekenen krijgen, zowel bij hun werkgever of directe chef als bij collega's. Zwangere werkneemsters worden snel als een last gezien, als een 'obstakel' dat op verschillende manieren niet meer op de werkvloer past of er zelfs niet meer thuishoort.

Daarnaast werden ook vormen van discriminatie besproken die buiten de periode vallen waarop we ons onderzoek toespitsen (namelijk de periode tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, de periode onmiddellijk na de terugkeer uit moederschapsverlof en tijdens de periode van borstvoeding, zie hoofdstuk 1), maar die niettemin zwangerschapsgelateerd – zo niet moederschapsgerelateerd – zijn. Enerzijds blijkt discriminatie ook voor te vallen nog vóór van een effectieve zwangerschap sprake is: “*Op je CV staat vermeld hoe oud je bent. Er staat ook op – al dan niet naar keuze – of je al kinderen hebt of niet. Ze mogen je niet vragen of je van plan bent om [kinderen te krijgen], maar het is één van de redenen waarom ze [je niet aanwerven]*” (Tine). Anderzijds komt uit onze focusgroepen ook naar voren dat ruim na afloop van het moederschapsverlof – tot zelfs jaren later –, problemen kunnen opduiken. Zo blijken werkgevers er niet mee opgezet te zijn dat een werkneemster verlof neemt om voor haar ziek kind te zorgen of ouderschapsverlof aanvraagt. Daarnaast werden ook vormen van discriminatie aangehaald die niet ressorteren onder de werkvloer zoals we deze in voorliggend onderzoek afbakenden (namelijk collega's, directe chef en werkgever). Eén van de deelnemers, een opvoedster in de gehandicaptenzorg, gaf bijvoorbeeld aan dat haar patiënten uit jaloezie geweld tegen haar ongeboren kind durfden gebruiken. Ook klanten blijken niet steeds even begripvol te zijn: zo getuigt één van de deelnemers dat ze haar fysiek belastende taken lieten verrichten, zoals dozen dragen.

Hoewel de focus tijdens de gesprekken op de negatieve ervaringen lag, betekent dit vanzelfsprekend niet dat werkneemsters uitsluitend slechte herinneringen bewaren aan hun zwangerschap op de werkvloer. Vooral collega's blijken een grote steun te betekenen: niet alleen nemen ze graag een aantal (vaak fysiek belastende) taken uit handen, maar ze vervullen ook een belangrijke psychologische functie door advies en ondersteuning te bieden. De steun van de werkgever situeert zich dan weer niet zozeer op psychologisch vlak, maar heeft wel concreet betrekking op de arbeidssituatie: sommige werkgevers zorgen voor aangepaste shifts tijdens de zwangerschap of geven de werkneemster de toestemming om aansluitend op haar moederschapsverlof overuren of jaarlijks verlof op te nemen.

### 3.2.2. Oorzaken van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer

Een eerste aspect dat aan bod kwam in de focusgroepen, zijn de oorzaken van zwangerschapsgelateerde discriminatie. Uit de gesprekken blijkt duidelijk dat deze oorzaken variëren naargelang de rol van de persoon die discrimineert. In wat volgt maken we dan ook een onderscheid tussen discriminatie die uitgaat van de werkgever of een overste enerzijds en van collega's anderzijds. Gezien de oorzaak soms eveneens verschilt in functie van de specifieke vorm van discriminatie, zullen we in voorkomend geval een bijkomend onderscheid tussen deze vormen maken.

#### **Discriminatie door de werkgever of overste**

Zwangerschapsgelateerde discriminatie uitgaand van de werkgever of overste blijkt over het algemeen gerelateerd te zijn aan het feit dat een zwangerschap niet past in een professionele context: *"De woorden van mijn directe chef waren: 'En hoe ga je dat probleem oplossen?'"* (Eva).

Één van de redenen waarom zwangerschap slecht wordt gepercipieerd op de werkvloer is omdat ze volgens de werkgever **bepaalde (veronderstelde) gevolgen** hebben: een zwangerschap komt ongelegen en verstoort de dagelijkse werking: *"De eerste reactie was eigenlijk: 'Waarom nu?' – in de zin van: 'Kon je dat niet beter plannen?'. Ik ging bevallen, net op het allerdrukste moment van het jaar"* (Nathalie). Hetzelfde geldt voor het moederschapsverlof: *"Wanneer je die weken neemt, het is toch altijd op een verkeerd moment. Of het nu twee weken vroeger of twee weken later is, dat maakt niet veel uit"* (Nathalie).

Ook de kosten die een zwangere werkneemster met zich zou meebrengen, worden door de werkgever als een belemmering gezien: *"'Je kan beter thuis blijven', zei de verantwoordelijke toen. Dat was beter voor het werk, want anders kost ik te veel. Dat is ook wat ik nu voortdurend te horen krijg van mijn baas: 'Je bent een kost en je kan beter gaan'"* (Ellen). Deze kosten blijken in het bijzonder een rol te spelen wanneer de werkneemster dient te worden vervangen. Zo verkeren sommige werkgevers in de onmogelijkheid om een vervangende kracht te betalen: *"Ik denk dat het grootste probleem van de werkgever is dat ze eigenlijk niet kunnen instaan voor vervanging. [...] Ze hebben geen budgettaire marge om vervanging te zoeken, dus ze zitten echt met een probleem"* (Eva). Nochtans is deze kost volgens sommige deelnemers geen valabel argument, in die zin dat het voor de werkgever geenszins om een bijkomende kost gaat: *"Want het is niet de werkgever die betaalt, dus hij wint zelfs een maand. Hij wint zelfs een maand, want hij betaalt mij een maand niet en evenmin een andere persoon"* (Aisha); *"Wat kost je eigenlijk aan je bedrijf? Het is het ziekenfonds, de gemeenschap die ervoor betaalt; niet je bedrijf"* (Tine).

De zoektocht naar een geschikte vervanger verloopt trouwens vaak ook moeilijk: *"Het is soms ook een probleem, zelfs al is er geld, om de juiste persoon te vinden voor drie maanden ... Je kan niet zeggen: iemand is weg, nu gaan we iemand nieuw op haar plaats zetten, zonder dezelfde ervaring, om haar werk drie maanden over te nemen"* (Eva); *"Dan moet je altijd één of andere 'onnozelaar' vinden die dat wil*

doen” (Tine), hoewel dit probleem volgens sommige deelnemers opnieuw te nuanceren valt. Ze zien het bijvoorbeeld als een kans om de deeltijdse tewerkstelling van een personeelslid dat reeds in dienst was tijdelijk uit te breiden of om jongeren werkervaring te laten opdoen. Anderen menen dat ‘dankzij’ de economische crisis korte vervangende opdrachten sneller ingevuld zullen geraken, maar ook een groter verloop zullen kennen omdat vervangers intussen blijven zoeken naar een tewerkstelling op langere termijn.

Ook de ‘lange’ **afwezigheid** van werkneemsters tijdens hun zwangerschap en moederschapsverlof, een afwezigheid die het arbeidsritme verstoort, zou een verklaring kunnen vormen voor de negatieve reactie van de werkgever. Sommige werkgevers trachten deze afwezigheid zo lang mogelijk uit te stellen, met als gevolg dat ze de regelgeving inzake het profylactisch verlof<sup>239</sup> niet naleven: *“Wij worden onmiddellijk verwijderd [...] Je moet het melden vóór je twaalf weken zwanger bent, maar ze hebben het wel achtergehouden tot aan de elfde week, en dan pas doorgegeven aan de arbeidsgeneesheer”* (Annelies). In diezelfde optiek werd bij andere vrouwen de werklust verhoogd, omdat de werkgever een hoop werk wilde laten afhandelen voor de werkneemster met moederschapsverlof zou gaan.

Hierbij aansluitend is ook de onzekerheid over het exacte tijdstip waarop de werkneemster zal terugkeren een belangrijke factor: werkgevers vrezen er blijkbaar voor dat de werkneemster haar moederschapsverlof zal verlengen met andere verloven (jaarlijks verlof, ouderschapsverlof of ziekteverlof), en zijn er niet mee gediend indien dit daadwerkelijk gebeurt. In diezelfde zin zijn werkgevers bang dat de werkneemster na haar moederschapsverlof deeltijds aan het werk zal gaan, en dus minder inzetbaar zal zijn, of om andere redenen afwezig zal zijn: *“Ik denk dat de werkgever niet alleen met de zwangerschap en het ouderschapsverlof [rekening houdt] ... maar [ook met het feit dat] het een vrouw [is]: ze heeft kindjes ... gaat ze niet thuis blijven telkens als de kindjes ziek zijn?”* (Eva).

De afwezigheid van een werkneemster blijkt in het bijzonder moeilijk te ondervangen indien ze een functie vervult die enige continuïteit vereist: *“In het algemeen vrezen de werkgevers een gebrek aan continuïteit. Zoals een groep met gehandicapten bijvoorbeeld. Dat is algemeen genomen het probleem”* (Isabelle). Één van de deelnemers, een verpleegster in de ouderenzorg, vermeldt in dat kader dat haar werkgever tegen doktersadvies in geen pauzes inlaste, omdat de specifieke doelgroep waarmee ze werkte geen onderbrekingen in haar uurrooster toeliet. Zo dienen sommige vrouwen ook een aantal taken op te nemen tijdens hun moederschapsverlof, bijvoorbeeld indien ze als enigen op de hoogte zijn van een bepaald dossier of project.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de afwezigheid van een werkneemster mogelijk zo sterk doorweegt omdat de werkgever zich hiervoor niet gecompenseerd ziet: het grote verloop in sommige bedrijven, vooral in de privésector, zorgt er immers voor dat de werkgever een zwangerschap als een éénrichtingsinvestering gaat zien: *“Natuurlijk, wie blijft er dertig jaar bij hetzelfde bedrijf? De overheid is iets anders, maar als je enkel naar de privésector kijkt, wie blijft er dan dertig jaar bij zijn werkgever? [...] Vanuit het standpunt van de werkgever snap ik wel dat het grote problemen oplevert als iemand twee of drie keer zwanger is op vijf jaar tijd [...] Als je na zes of zeven jaar vertrekt – wat al heel lang is in de privé –, dan ben je vijf jaar na elkaar zwanger geweest. Dan heeft je werkgever volledig in de problemen gezeten ...”* (Nathalie).

Sommige vrouwen hadden de indruk dat de discriminatie waarmee ze te maken kregen te wijten is aan het feit dat werkgevers een zwangerschap als een **bijkomende belasting** zien, waarin ze geen tijd, geld en energie willen investeren: *“We hebben nu al twee jaar geduld met jou gehad, we hebben twee zwangerschappen doorstaan met jou, en ... nu is het genoeg geweest met jou, nu moet je geld opbrengen”*.

*Daarop kwam het eigenlijk neer: 'Je hebt ons geld gekost'. En nu was het van: 'Kijk, nu moet je je ook bewijzen'" (Ann). Dit geldt in het bijzonder voor werknemers die een aangepaste job krijgen, volledig worden verwijderd of om een andere reden thuis dienen te blijven: "Omdat het een risicoperiode was, zei mijn gynaecoloog: thuisblijven [...] Ja, dan was je het buitenbeentje. 'Ze is weer zwanger en daar zijn weer complimenten bij: ze mag niet meer dit doen en ze mag niet meer dat doen'" (Ann).*

Een andere reden waarom zwangerschappen niet op de werkvloer passen, is omdat ze indruisen tegen wat van een **goede werknemer/werkneemster** wordt verwacht, namelijk constante productiviteit: *"Het probleem is volgens mij: er moeten kinderen zijn om ons pensioen te betalen, maar in andere bedrijven, niet bij u, niet bij mijn favoriete werknemer. En die kinderen, als ze dan komen, dan krijg je die gewoon – en de volgende dag of de volgende week moet je gewoon terug aan het werk zijn"* (Tine). Een goede werknemer is ook iemand op wie de werkgever kan rekenen en is vlot inzetbaar, wat niet steeds het geval is tijdens de zwangerschap en het moederschapverlof – of wanneer de werknemer na haar bevalling overschakelt op deeltijds werk. Wat in dat kader ook herhaaldelijk werd aangehaald, is dat de vervanger wel eens de plaats van de werknemer durft 'in te pikken', in het bijzonder indien deze wel het ideaal van de goede werknemer benadert: *"Toen ik in augustus vorig jaar terugkwam op mijn werk was mijn vervanger blijkbaar zo goed meegevallen dat ze hadden gezegd [dat ik] te moeilijk deed. En de mannelijke vervanger was beter meegevallen, dus ik mocht op een andere afdeling [aan het werk], met totaal nieuw werk"* (Tine).

Ook zouden werkgevers slechts in beperkte mate tolereren dat werknemers hun **privéleven** in de **professionele sfeer** laten doordringen. Zo hebben werkgevers ook een bepaalde opvatting over wat een 'aanvaardbaar' aantal kinderen is en achten ze een 'abnormaal hoog' aantal zwangerschappen niet gepast in een professionele context: *"Een of twee gaat nog, maar vanaf drie of vier stoort het"* (Isabelle). Daarbij komt dat werknemers een andere visie hebben op de mate waarin een zwangerschap tot het privé- of professionele leven behoort. Werkgevers beschouwen een zwangerschap als een gebeurtenis die een dergelijke impact heeft op arbeidsvlak dat ze ook hen aanbelangt. Sommige werknemers zien een zwangerschap dan weer als een louter private aangelegenheid: *"Het stoort, hoewel het tot de privé-sfeer behoort. Ik bedoel dat het de werkgever noch iemand anders aanbelangt"* (Saida). Anderen willen de consequenties op professioneel vlak niet ontkennen en voelen zich zelfs schuldig over de wijze waarop hun privéleven een impact heeft op hun professionele leven.

Discriminatie blijkt ook voort te vloeien uit het feit dat werkgevers het er moeilijk mee hebben om **zwangerschap** te bekijken **als een specifieke toestand**. Sommige werkgevers beschouwen zwangerschap als een ziekte en zijn van mening dat zwangere werknemers, net als zieke, beter niet meer op de werkvloer verschijnen. Voor sommigen kan er dan ook geen sprake van zijn om zwangere werknemers een aangepaste functie te laten uitvoeren, omdat dit in geval van ziekte meestal ook niet gebeurt: *"Ik heb dan een documentje binnengebracht van de specialist, dat ze me aangepast werk moesten geven. En toen kreeg ik als reactie: 'ofwel zijt ge ziek, ofwel zijt ge niet ziek'"* (Ann). Dat zwangere werknemers soms profylactisch verlof toegekend krijgen, lijkt werkgevers te bevestigen in hun opvatting dat zwangerschap als een ziekte dient te worden behandeld.

De opvatting dat zwangerschap een ziekte is, blijkt vooral samen te hangen met de fysieke veranderingen – en eventuele consequenties hiervan, zoals vermoeidheid – die een zwangere werknemer doormaakt. Indien de fysieke tekenen van de zwangerschap daarentegen weinig zichtbaar zijn, dan kan het andere uiterste voorvallen, namelijk dat de werkgever er helemaal geen rekening mee houdt: *"Eigenlijk is bij mij het probleem dat ik geen buik ontwikkel als ik zwanger ben. Daarmee bedoel ik dat ik zeven maanden zwanger kan zijn, en dat de mensen niet merken dat ik zwanger ben. Dat is in feite het probleem, want de mensen weten niet of vergeten dat ik zwanger ben [...] Het is waar, als men de buik een beetje meer ziet, vergeet men het niet. Dan past men op, men zegt 'opgepast', zelfs als de vrouw slechts zes maanden zwanger is"* (Saida).

Werkneemsters blijken trouwens zelf ook te worstelen met de specifieke toestand die de zwangerschap vormt. Enerzijds voelen ze zich niet ziek, zodat ze wel eens vergeten dat ze zwanger zijn en taken aannemen die ze eigenlijk zouden moeten weigeren: *“Het is waar dat ik de neiging had om te vergeten dat ik zwanger was [...] En ik klom soms zelfs op dozen om een doos boven mij te zoeken”* (Saida). Anderzijds beseffen ze dat ze fysiek ‘anders’ zijn, vooral wanneer ze verplichte rust krijgen voorgeschreven. Allen vinden het evenwel eigenaardig om een ziekte-uitkering te ontvangen wanneer er geen sprake is van ziekte, bijvoorbeeld wanneer ze profylactisch verlof krijgen toegekend of op doktersbevel dienen te rusten in de weken voor de bevalling.

Anderen stellen dat bepaalde problemen aan **onwetendheid** of **nonchalance** te wijten zijn. Zo gaven sommige deelneemsters aan dat hun werkgever simpelweg niet op de hoogte was van het bestaan van een risicoanalyse voor zwangere werkneemsters. Een andere deelneemster, een begeleidster in een kinderdagverblijf, haalde aan dat haar overste erg lang aarzelde om haar door te verwijzen naar de arbeidsgeneeskundige dienst omdat hij de hoogdringendheid van een geneeskundig onderzoek niet inzag. Hierbij aansluitend merkte één van de deelneemsters op dat de discriminatie waarmee zij te maken kreeg deels te wijten was aan het feit dat haar overste zo gedemotiveerd was geraakt dat ze zich niet meer bekommerde om haar werknemers: *“Ik denk dat de verantwoordelijke zich alleen voelde nadat zoveel personen zijn vertrokken op één jaar tijd. Alle mensen die zijn vertrokken, waren sterke mensen rond de verantwoordelijke. In het begin waren we allemaal vrienden. En dus denk ik dat het haar nu niet meer kan schelen. Ze werft mensen aan, ze heeft andere verantwoordelijkheden in de instelling, en ik denk dat het haar nu niet meer kan schelen”* (Isabelle).

Volgens de werkneemsters gebruikt de werkgever soms ook **andere argumenten**, om op die manier de link tussen zwangerschap en discriminatie te verhullen. Zo werd één van de deelneemsters na haar zwangerschap overgeplaatst naar een andere functie, volgens haar werkgever omwille van een gebrek aan teamgeest dat zich tijdens haar zwangerschap nog scherper aftekende. Een tweede deelneemster wees erop dat haar overste haar dreigde te ontslaan omdat ze sinds haar terugkeer uit moederschapsverlof niet meer goed presteerde: *“Uw rendement was goed, maar de laatste twee jaar ...’ – met mijn twee zwangerschappen – ‘ja, dat was toch niet wat het moest zijn [...] als je je niet kan inzetten voor het bedrijf, en niet positief wilt zijn, dan zullen we toch eens moeten praten over weggaan”* (Ann). Een andere deelneemster, een kleuterleidster, werd daadwerkelijk ontslagen, zagezegd omdat ze haar persoonlijke problemen mee naar het werk bracht en niet in de groep paste.

Ten slotte blijken werkneemsters soms in zekere zin **zelf aan de basis van de discriminatie** te liggen, voornamelijk omdat ze ‘vrijwillig’ afstand doen van hun rechten. Zo gaf één van de deelneemsters aan dat ze tot op de dag van haar bevalling – de dag waarop haar bevalling ook was gepland – aan het werk bleef om haar werkgever zo lang mogelijk tot dienst te zijn. Vooral op het vlak van moederschapsverlof doen werkneemsters heel wat toegevingen. Één van de deelneemsters plande haar moederschapsverlof in samenspraak met haar collega’s, terwijl anderen tijdens hun moederschapsverlof een aantal taken opnamen, soms om hun werkgever te helpen, maar vaak ook om het zichzelf bij hun terugkeer gemakkelijker te maken: *“Eigenlijk om mijn werkzaamheden achteraf gemakkelijker te maken, want als er problemen ontstonden bij mijn klanten, moest ik die problemen oplossen als ik terugkwam. Want dan moest ik het waarmaken dat die klanten weer gelukkig waren, dus eigenlijk voor mijn eigen gemak”* (Nathalie). Sommigen nemen tijdens hun moederschapsverlof ook taken op uit liefde voor hun werk en omdat ze zich verantwoordelijk blijven voelen, zelfs tijdens hun verlof: *“Ik hou van mijn werk, dus ik voelde me zeer verantwoordelijk, ik moet het op een of andere manier doen. En het is waar dat ze daarvan profiteren, natuurlijk. Dat is duidelijk”* (Saida).

Opvallend is dat sommige vrouwen aangeven dat ze ervan genoten om in contact te blijven met de werk-

vloer tijdens hun moederschapsverlof, omdat ze zich op die manier naast moeder ook nog in een andere rol konden zien: *“Dat liet me toe om in contact te blijven. Want het is waar, wanneer men thuis blijft, vooral na de bevalling, is men enkel met de baby bezig, men ziet enkel de baby. Maar men stelt zich toch vragen [...] ik had behoefte om iets anders te zien dan het huis en de baby enzovoort. En ergens stelde me dat in staat om een beetje vertrouwen in mezelf te behouden, om te weten dat ik nog nuttig ben”* (Saida).

### **Discriminatie door de collega's**

Collega's blijken vooral te discrimineren omwille van de ongewenste implicaties die de zwangerschap voor hen heeft en omdat ze uitgaan van bepaalde vooronderstellingen.

In de eerste plaats reageren collega's bijzonder negatief op de zwangerschap van een werknemster wanneer deze voor hen een **extra belasting** betekent (bv. taken overnemen, overuren presteren) of hun verlofplannen in de war stuurt, wat vooral het geval is bij profylactische verloven of indien de zwangere collega wegens ziekte of een moeilijke zwangerschap vroegtijdig de werkvloer moet verlaten: *“De toeristische sector is een sector die nogal op en af gaat; de laatste drie jaar is het heel veel komen en gaan. De collega's worden dan extra belast ... veel verantwoordelijkheden, en die werden dan doorgeschoven. Zij konden daar natuurlijk niet mee lachen, en dan kreeg je soms venijnige opmerkingen”* (Ann).

Daarnaast zouden collega's zich **benadeeld** voelen door het feit dat zwangere werknemsters van bepaalde 'voordelen' kunnen genieten: *“Bij ons [een overheidsdienst] is het zo: als je zwanger bent mag je kiezen om medisch halftijds te werken, zonder verlies van loon, en dat werd – omdat ik allemaal mannelijke collega's heb – heel slecht onthaald. Bovendien mag je als zwangere ook nog kiezen. In een normaal statuut van medisch halftijds moet je elke dag een halve dag komen. Maar als zwangere mag je kiezen om volledige dagen te komen, en dan de ene week drie dagen, de andere week twee dagen. [...] En dat is heel slecht onthaald bij de collega's”* (Liesbeth). Hetzelfde geldt indien de werknemster een aangepaste functie krijgt of volledig wordt verwijderd, maatregelen die collega's trouwens vaak overdreven vinden.

Ten slotte kan ook een aantal **misvattingen** de reacties van collega's verklaren, bijvoorbeeld de verkeerde veronderstelling dat de zwangerschap strategisch was gepland en zelfs opzettelijk werd verzwegen om een aantal kansen niet te mislopen: *“Ik had net promotie gekregen. Nu werd dat als profiteren gezien. Nochtans had ik vóór ik die promotie kreeg – daaraan waren testen vooraf gegaan, er waren meerdere kandidaten enzovoort – open kaart gespeeld bij die selectie: ik heb gezegd dat ik zwanger was; ik heb niet gewacht tot na de promotie, omdat ik dacht: 'Ze gaan mij sowieso het verwijt maken, dan kan ik het beter vooraf zeggen. Als het in mijn nadeel uitspeelt, dan is het zo ...'. En dat hebben ze mij heel kwalijk genomen”* (Liesbeth).

### **3.2.3. Gevolgen van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer voor de werknemster**

Discriminatie heeft aanzienlijke gevolgen die steeds de werknemster zelf, maar soms ook de werkgever, overste en collega's treffen.

In de eerste plaats beïnvloedt discriminatie de **relaties** van de werknemster op de werkvloer, zowel met de overste als met collega's. Sommige werknemsters voelen zich immers ongewenst en miskend omdat met hun zwangerschap geen rekening wordt gehouden: *“Ja, ik had echt het gevoel dat ze me liever kwijt dan rijk waren. Het was niet wat ik er eigenlijk van had verwacht”* (Ann); *“Behalve één collega die*

op bezoek is gekomen [...] ik bedoel dat niemand is binnengesprongen ... dus dat heeft mij gekwetst. Men is uiteindelijk echt een nummer [...] Het is een gebaar, het is erkenning, dat men blij is dat je een baby hebt. Ik interpreteer dat op die manier” (Saida). Anderen voelen zich geschonden in hun vertrouwen en onrechtvaardig behandeld, omdat ze zelf alles voor hun werkgever en collega’s overhadden maar hiervoor uiteindelijk niet worden gecompenseerd.

Één van de deelneemsters gaf aan dat ze deze negatieve ervaringen als een goede leerschool beschouwt en haar houding ten aanzien van haar collega’s in functie hiervan heeft aangepast: “Ik geef eerlijk toe: ik geef niets meer. Want er zijn voortdurend geldinzamelingen, voor verjaardagen, voor huwelijken [...] ik heb altijd ietsgegeven. En ik was heel gul. En dus nu geef ik niet meer en ik zeg dat heel duidelijk, want toen ik ben bevallen, heb ik geen kaartjes gekregen, heb ik geen bloemen gekregen, heb ik niets gekregen” (Saida). Nochtans kunnen negatieve ervaringen ook een positief effect hebben en het vertrouwen van de werkneemster in bepaalde collega’s versterken: “Het is in de moeilijkste momenten dat men zijn omgeving duidelijk kan inschatten. Welke collega een vriend is, op dat moment kan je die schifting maken” (Isabelle).

Daarnaast heeft de – al dan niet terecht – angst voor de reactie van de werkgever een negatieve invloed op de openheid van de werkneemster naar de werkgever toe. We kregen herhaaldelijk te horen dat de werkneemster bang was om de zwangerschap aan haar werkgever bekend te maken: “Ik voelde me heel slecht, want ik dacht dat hij dat als verraad zou beschouwen: ‘Ze heeft net haar contract getekend’, en ze zouden zeggen: ‘Dat is berekend’” (Saida). Sommige vrouwen twijfelden over het tijdstip waarop ze de zwangerschap aan hun werkgever zouden melden: “In april wist ik dat ik zwanger was. Het was niet gepland, dus het was ook voor mij een verrassing, en dan heb ik bedacht: ‘Wat moet ik doen?’. Ik moet het nu zeggen, of ik moet wachten want mijn proefperiode eindigt in juni” (Sara). Anderen hielden hun zwangerschap zelfs enige tijd opzettelijk verborgen, bijvoorbeeld tot ze meer werkzekerheid hadden: “Ik heb ook gerekend toen ik het hem heb gezegd. Ik heb gewacht tot ik mijn contract had getekend. Ik heb de eerste getekend, en de tweede heb ik het hem gezegd” (Isabelle).

Een gevolg dat hierbij aansluit, is dat de werkneemster zich schuldig gaat voelen naar haar werkgever en collega’s toe. Om ‘het goed te maken’ spannen sommige vrouwen zich extra in: “Dat zal mijn persoonlijke karakter ook wel zijn, maar ik dacht echt: nu ga ik eens bewijzen dat ik het inderdaad waard was die job te krijgen, los van het feit of ik zwanger was of niet, of een vrouw of een man ben” (Tine). Anderen laten daarentegen bewust kansen aan zich voorbijgaan: “Eigenlijk werkte ik als interim. In juli hebben ze mij een contract van onbepaalde duur laten tekenen en dan, in september, heb ik aangekondigd dat ik zwanger was. Als ik had geweten dat ik zwanger was, dan had ik niet getekend. Om eerlijk te zijn [...] ik zou het spontaan hebben gezegd: ‘Ik blijf interim.’ Omdat ik de indruk heb dat ik die verantwoordelijkheid heb” (Saida). Hieruit blijkt ook dat vrouwen negatieve percepties over zwangerschap op de werkvloer als normaal zijn gaan beschouwen, en afwijkingen hierop als een verrassing onthalen: “Ik was al in sollicitatieprocedure toen ik zwanger bleek. Ik heb dat toen ook eerlijk gezegd: ‘Kijk, ik ben zwanger’. Ze wisten het allemaal. Als ze mij wilden aanwerven ... ik vond dat geweldig, omdat ik dan wist dat het daadwerkelijk om mezelf ging, en ik niet werd geweigerd omwille van de zwangerschap of zo. Ik had het dan liever eerlijk gespeeld, maar op dat moment was ik ... dankbaar, [...] zal ik maar zeggen. Ik was dankbaar, en ik heb me dus niet willen laten kennen” (Tine).

Vervolgens heeft zwangerschapsgerelateerde discriminatie ook gevolgen voor de **arbeidsvreugde** en de **inzet** van de werkneemster. Zo stellen sommige vrouwen dat het gebrek aan interesse voor hun zwangerschap, de ondankbaarheid en opmerkingen die ze te verduren kregen hen demotiveerden. Een vaak gehoorde opmerking is dan ook dat ze zich in de toekomst niet meer zo flexibel zullen opstellen: “Als je

dan al een moeilijke zwangerschap hebt, dat brengt je echt naar beneden en dan heb je echt geen zin meer om nog terug te komen. Ik ben nu drie weken terug aan het werk en ik kan u verzekeren: het kriebelt bij mij om terug thuis te blijven. Gewoon door de werkgever [...] Met al wat er op het werk is gebeurd en zo, en het onbegrip ... ik doe niet meer dan mijn 7u36 die ik verplicht ben te doen, en geen minuut langer" (Liesbeth); "Daarvoor deed ik veel overuren, maar nu probeer ik op tijd te vertrekken. Ik doe mijn uren en daarmee genoeg ... ik doe mijn uren" (Saida). Sommige werkneemsters beginnen ook aan hun capaciteiten te twifelen of voelen zich in het geheel niet goed meer op de werkvloer. Een deelneemster vertelde in dat kader dat de functie waarnaar ze om veiligheids- en gezondheidsredenen werd overgeplaatst zo sterk verschilde van haar oorspronkelijke opdracht dat ze gedemotiveerd geraakte.

Daarentegen, wanneer een werkgever zijn werkneemster goed behandelt tijdens haar zwangerschap, dan kan hij hiervan ook de vruchten plukken: "Ik vind dat, als je goed wordt behandeld, je wel een loyale werknemer zal zijn. Hoe dan ook, je zal trouwer zijn, je zal loyaler zijn. En niet uit schuldgevoel, ik heb het zelf ook wel meegemaakt: uit dankbaarheid" (Tine).

De zwangerschapsgerelateerde discriminatie die de werkneemsters meemaakten, betekende voor enkelen van hen een **keerpunt in hun carrière**. Sommige respondenten gaven aan dat hun carrière niet langer op de eerste plaats komt en ze het belang van een goedbetaalde job zijn gaan relativiseren. Vooral wanneer de werkgever weinig appreciatie toonde voor de toegevingen van zijn werkneemster, geeft zij niet langer voorrang aan haar werk op haar privéleven: "Nu zeg ik: eerst mijn kinderen. Want dat is heel belangrijk. Uiteindelijk [...] na mijn bevalling heb ik geen erkenning gekregen. Dus heb ik tegen mezelf gezegd dat het allemaal tot niets heeft gediend" (Saida); "We denken aan hen op het werk, maar zij denken niet aan ons, zie je. We verwaarlozen daarvoor ons privéleven. En zij, dat kan hen niets schelen" (Aisha).

De gevolgen voor de carrière van de werkneemster kunnen ook meer direct zijn. Één van de deelneemsters haalt aan dat ze na haar verplichte overplaatsing zelf ontslag nam. Een andere deelneemster bleef bij haar werkgever aan het werk, maar liet zich wel overplaatsen naar een andere dienst. Bij anderen blijft het voorlopig bij plannen: sommigen overwegen om een overplaatsing aan te vragen, zodat ze dichterbij huis werken en weer gemotiveerd geraken, of zijn van plan om op termijn ander werk te zoeken: "Ik heb voor mezelf uitgemaakt dat ik loopbaancoaching ga doen. Zeker naar aanleiding van mijn miskramen en hoe het werk daarop reageert. Voor mij is het genoeg geweest" (Ellen).

Sommige werkneemsters trekken uit hun ervaringen lessen voor een volgende zwangerschap. Ze zijn bijvoorbeeld van plan om bij een volgende zwangerschap deeltijds te werken om zoveel mogelijk stress te vermijden, of alle mogelijke rechten (bv. zwangerschapsonderzoeken tijdens de werkuren, ziekteverlof) uit te putten. Anderen zijn dan weer bekommerd om de mogelijke gevolgen van een volgende zwangerschap: "Nu heb ik het gevoel dat, als ik nog eens zwanger zou worden, het niet mijn beste dag zou zijn, dat ik na negen maanden of na zoveel maanden verlof me wel eens aan iets anders kan verwachten. Dat gevoel heb ik wel. Wat betreft werkzekerheid: ja, tot nu, zolang ik niet zwanger ben. Maar wat zal er gebeuren als ik nog eens zwanger ben, wat zullen de gevolgen zijn? Ik vind niet dat een werknemer zich zo mag voelen: 'Oei ... de voor- en nadelen afwegen, want het zou wel eens mijn ontslag kunnen betekenen'" (Ann).

Sommige vrouwen lijden ook onder de **fysieke** en/of **psychische gevolgen** van de discriminatie die ze hebben meegemaakt. Een deelneemster die tijdens haar zwangerschap een aantal gezondheids- en veiligheidsrisico's liep op de werkvloer, vertelt dat de pesterijen van collega's en het feit dat haar chef te lang wachtte om haar naar een arbeidsgeneesheer te sturen, haar enorme stress bezorgden met als gevolg een miskraam. Een andere deelneemster getuigt dat ze tegen doktersadvies in lange, stresserende werkdagen diende te presteren, wat eveneens tot een miskraam leidde. Isabelle, die na haar te-



rugkeer uit moederschapsverlof een andere functie kreeg toegewezen, geeft aan dat ze ten gevolge van deze verandering oververmoeid is geraakt en relatieproblemen ervaart: *“En dus ben ik uitgeput [...] vorige week had ik blauwe kringen onder mijn ogen tot daar. Ik zou het niet hebben aangekund als mijn zoontje ziek zou zijn geweest. [...] Dat is het dus, ik kom thuis. Mijn echtgenoot heeft een crisis, hij antwoordt niets. Het is heel moeilijk. [...] Je bent moe, eender wat zal je irriteren want je werk bevalt je niet meer”* (Isabelle).

Wanneer dergelijke gevolgen duidelijk worden, beseft de werkgever wel eens dat hij mogelijk heeft bijgedragen tot de problemen van de werkneemster: *“Ik heb wel onmiddellijk van mijn afdelingshoofd een sms-je gehad met zijn persoonlijke excuses. Die voelde zich verantwoordelijk voor de vroeggeboorte. Die heeft ook heel lang ... – je voelt dat – die heeft heel veel rond mij gehangen ... die is daar uiteindelijk ook weggegaan, die kon het niet aan. Die kreeg dat niet van zich afgezet, die voelde zich hoogstpersoonlijk verantwoordelijk”* (Ann).

### **3.2.4. Mannelijke, vrouwelijke en gemengde werkomgevingen**

Uit de enquêtebevraging blijkt dat werkneemsters die vooral mannelijke collega's hebben op vele vlakken (met uitzondering van problemen met collega's/ondergeschikten en ontslag) meer worden gediscrimineerd dan werkneemsters die in een overwegend vrouwelijke of eerder gemengde werkomgeving werken. Hoewel het vooral discriminatie betreft die grotendeels uitgaat van de overste of werkgever, discriminatie die collega's op zich dus niet in de hand hebben, kwamen in onze focusgroepen toch een aantal aspecten aan bod die meer duiding geven bij de positie van mannelijke collega's.

In eerste instantie wordt aangehaald dat vrouwelijke collega's **meer begrip** voor de situatie van een zwangere collega opbrengen: *“In mijn vorig werk – dat was werk op het terrein, met graafwerken en vervuilde grond en zo – was een collega hoogzwanger. Daar is de risicoanalyse nooit gebeurd. We zaten in een team met vier vrouwelijke collega's die echt wel opkwamen voor mekaar, en wij hebben dan gewoon haar werk overgenomen zonder inmenging van de baas. Maar daar was ook geen risicoanalyse”* (Eva). Eén van de redenen hiervoor is dat vrouwelijke collega's zich beter kunnen inleven in de situatie, bijvoorbeeld omdat ze met dezelfde problemen werden geconfronteerd. Ook vrouwelijke chefs zouden volgens de deelnemers om die reden meer begrip aan de dag leggen: *“Ten slotte begrijpen vrouwen het beter, een vrouw kan zelf zwanger worden. [...] dus ze begrijpen het beter omdat zij zich in onze plaats kunnen stellen, want ze beseffen dat ze ook zwanger kunnen worden, dus dat het kan gebeuren”* (Saida). Anderen voegen toe dat vrouwelijke chefs wel begrip hebben voor hun zwangere werkneemster zolang het om een 'sociaal aanvaardbaar' aantal kinderen gaat: *“Mijn overste, die een vrouw is, begrijpt het wanneer het om een of twee kinderen gaat, en ik heb een collega die haar vijfde verwacht. Dat heeft zij zeer slecht opgevat”* (Aisha). Mannen zouden zich dan weer minder kunnen inleven in wat de zwangere werkneemster meemaakt, en hebben vaker de neiging om (verkeerdelijk) te denken dat een zwangerschap helemaal niet zo zwaar is als de werkneemster pretendeert.

Anderen stellen dat mannen minder begaan zijn met een zwangerschap. Zo haalt één van de deelnemers aan dat haar mannelijke leidinggevende wel vermeldde dat ze naar de arbeidsgeneeskundige dienst diende te gaan, maar treuzelde om contact op te nemen omdat hij het onmiddellijke belang ervan niet inzag.

Mannelijke collega's blijken ook wel eens negatief op de zwangerschap te reageren omdat ze zich zelf **achtergesteld** voelen. Vrouwelijke collega's kunnen immers in bepaalde bedrijven van een aantal 'voordelen' genieten die voor mannen niet gelden, zoals aangepaste arbeidsregimes: *“Ik heb enkele beden-*

kingen gehad [...] bedenkingen in de zin van: 'Maar ja, al die vrouwen die altijd verplicht zijn om afwezig te zijn, dat is gemakkelijk' (Aisha). Ook indien mannelijke collega's omwille van een zwangerschap uren dienen te presteren, extra taken moeten opnemen of worden verplicht om hun verlof uit te stellen, voelen ze zich benadeeld.

Wat ook naar voren komt uit de gesprekken, is dat sommige mannelijke collega's – maar ook chefs – negatief reageren vanuit een veeleer **stereotiepe opvatting**: ze veronderstellen immers dat hun vrouwelijke collega's automatisch het moederschap op de eerste plaats zullen laten komen: "Dat was de eerste reactie van mijn mannelijke collega's: drie maanden zwangerschapsverlof, daarna zal ze waarschijnlijk drie maanden ouderschapsverlof nemen, daarna zal ze waarschijnlijk haar borstvoedingsverlof opnemen, en daarna wordt ze terug zwanger" (Liesbeth).

Mannelijke chefs zouden bovendien vooral de **praktische nadelen** van een zwangerschap zien: "Ik heb twee oversten. Dus een vrouw en een man. Ik heb het [dat ik zwanger was] aan de vrouw gezegd, die het op zich heeft genomen om het tegen de man te zeggen, want de man stond er niet erg voor open. Dus, kijk, het is goed verlopen met de vrouw, en met de man ... minder goed. Hij heeft tegen mij gezegd: 'Nog eens?!'; ik heb tegen hem gezegd: 'Ja, nog eens'. [...] Ja, hij was de eerste keer ook niet tevreden, dus ... Hij heeft al uitgerekend wanneer ik vertrek, wanneer ik terugkom, op welke datum ik terugkom [...] ja, dat zijn mannen, nietwaar" (Aisha).

Anderen menen dan weer dat vooral vrouwelijke collega's en leidinggevendenden negatief reageerden op de zwangerschap. In het bijzonder collega's die zelf zwanger waren tonen veel onbegrip, bijvoorbeeld wanneer een zwangere werkneemster thuis moet blijven: "Wat ik heel frappant vond – dat was niet bij mijn zwangerschap, maar bij die van één van mijn collega's –, was dat net een aantal vrouwen negatief was, omdat ze [die zwangere collega] zich in de situatie bevond dat ze vroeger moest gaan. Zij moest echt platliggen en mocht niet meer komen werken, waardoor andere collega's werk moesten overnemen. En daar was ook een aantal vrouwen bij die zwanger waren geweest en die dat blijkbaar zelfs niet konden begrijpen, dat iemand anders niet tot de laatste dag kon blijven werken. Ik vond dat eigenlijk heel frappant. Ik had zo iets veeleer verwacht van mannelijke collega's dan van vrouwelijke collega's die ook zwanger waren geweest" (Eva). In diezelfde optiek **vergelijken** vrouwelijke collega's niet alleen **met zichzelf**, maar ook wel eens **met andere zwangere collega's**: "Dan bleek nog een zwanger te zijn, en die is dan wel blijven werken tot één week voor de bevalling. Tegen haar hebben ze heel anders gedaan dan tegen mij. Zij bleef ook gewoon 's avonds en in het weekend werken. Ik mocht dat niet meer doen. Je voelt dat dan wel, vrouwen ondereen. Ik heb bijna geen mannelijke collega's. Onder vrouwen zijn zo'n situaties toch wel zwaarder" (Ann).

Mannelijke collega's zouden ook **zorgzamer** en **beschermender** zijn, in vergelijking met vrouwelijke collega's: "De twee mannen waren, vind ik, attenter dan de vrouwen. Want zij gingen naar het magazijn, gingen dingen zoeken voor ons ... 's Morgens vond ik snoepjes op mijn bureau, en zo'n zaken" (Saida).

### **3.2.5. Acties (of gebrek eraan) tegen zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer**

Uit onze enquête blijkt dat werkneemsters die problemen ondervinden het vaakst een beroep doen op informele kanalen om hun problemen op te lossen, en minder vaak op formele kanalen. Een klein deel van de werkneemsters zoekt helemaal geen oplossing bij problemen. Tijdens de gesprekken kwam aan bod in welke gevallen werkneemsters een beroep doen op informele dan wel op formele kanalen enerzijds en waarom ze (n)iets ondernemen anderzijds.

### **Informele versus formele hulp**

Uit de gesprekken blijkt dat werkneemsters vooral **informele kanalen** gebruiken wanneer de problemen naar hun mening gemakkelijk kunnen worden opgelost. Werkneemsters trachten in dergelijke gevallen dan ook eerst een interne oplossing te zoeken. Ingeval de regelgeving inzake moederschapsbescherming niet of foutief wordt toegepast, wijzen ze de werkgever op zijn verplichtingen en dringen ze aan op een correcte toepassing. Sommige vrouwen wachten niet op de toestemming van hun werkgever en nemen zelf het initiatief om bijvoorbeeld tijdens hun werkuren zwangerschapsonderzoeken te laten uitvoeren.

De partner vervult eveneens een belangrijke rol. Soms grijpt die in, bijvoorbeeld door druk uit te oefenen op de werkgever, maar vaker nog biedt de partner steun en moedigt hij/zij aan om verdere stappen te ondernemen. Daarnaast blijken ook collega's vaak hulp te bieden, bijvoorbeeld wanneer een zwangere werkneemster in omstandigheden dient te werken die een gezondheids- of veiligheidsrisico inhouden. Zo geeft één van de deelneemsters aan dat ze een aantal taken van een zwangere collega overnam, zodat zij niet langer in risicovolle omstandigheden diende te werken.

**Formele kanalen**, zoals de tussenkomst van een vakbond of een advocaat, zijn pas aan de orde indien een oplossing uitblijft; deze vorm van hulp wordt dan ook enkel ingeroepen als de informele kanalen niet baten. Zo stapte één van de deelneemsters, een kleuterleidster, naar een advocaat omdat ze onterecht werd ontslagen, en dit na een vruchteloos overleg met haar werkgever. Een andere deelneemster, tewerkgesteld als administratief bediende in de toeristische sector, vroeg na een gebrekkige toepassing van de regelgeving op het vlak van moederschapsbescherming om een officieel medisch advies: *"Ik wist, door het zelf op te zoeken, dat ik niet meer dan negen uur per dag mocht werken, dat het strafbaar is, en als dan de arbeidsinspectie binnenvalt, en ze kijken naar de prikklok, dan hang je, natuurlijk. En ik deed soms drie dagen per week gemakkelijk meer dan negen uur, met een risicovolle zwangerschap. Op een bepaald moment heb ik dan ook mijn specialist aangesproken en heb ik gezegd: 'Zet iets op papier voor mij, dat de mensen weten dat het menens is. Want ze snappen het blijkbaar niet'"* (Ann).

### **Redenen waarom (geen) actie wordt ondernomen**

Uit de gesprekken blijkt dat werkneemsters in de eerste plaats **actie ondernemen** wanneer ze vrezen voor hun eigen gezondheid en veiligheid of die van hun kind. Soms is deze angst gebaseerd op eigen ervaringen uit het verleden (bv. een miskraam), soms op ervaringen van collega's. Ook wanneer ze zich onrechtvaardig behandeld voelen, bijvoorbeeld omdat ze zelf steeds toegewijd zijn geweest aan hun werk, ondernemen ze actie. Anderen zoeken pas hulp wanneer ze de problemen zelf niet meer aankunnen en geen uitweg zien. Één van de deelneemsters geeft aan dat ze pas actie ondernam tegen de pesterijen van haar collega's toen ze besepte dat ze haar job nodig had. De bevestiging van anderen blijkt trouwens ook een belangrijke factor te zijn: werkneemsters gaan sneller over tot actie indien hun collega's, vrienden of partner hen hiertoe aanmoedigen.

Daarnaast verklaarde een aantal deelneemsters waarom ze **niets ondernamen**. Zo vermeldde één van hen dat ze ondanks doktersadvies niet stopte met werken omdat ze haar leidinggevende niet ongehoorzaam wilde zijn. Dezelfde deelneemster wees er ook op dat ze niets kon ondernemen omdat ze geen lid was van een vakbond. Haar man raadde haar trouwens ook af om zich hierbij aan te sluiten: niet alleen zou de kostprijs van een lidmaatschap naar zijn mening te hoog zijn, maar hij vreesde ook dat de vakbond niet zou ingrijpen omdat zijn vrouw niet de Belgische nationaliteit had.

Ook een gebrek aan kennis van de – als intransparant ervaren – regelgeving kan verklaren waarom niets werd ondernomen: *“Maar ja, als je dat niet weet ... ik moet zeggen: je kent niet alle statuten. Er zijn zoveel kleine regeltjes en zo, je moet erop uitkomen; het is niet eenvoudig”* (Liesbeth). Sommigen ondernamen dan ook geen actie omdat ze op het moment zelf niet beseften dat er sprake was van een inbreuk op de regelgeving.

Anderen gaven aan dat ze niets ondernamen om verdere problemen te vermijden, omdat ze het probleem niet ernstig genoeg vonden of omdat ze simpelweg niet de energie hadden om hun problemen aan te pakken. Daarnaast voelen werkneemsters zich ook machteloos en vrezen ze dat hun stappen toch niets zullen opleveren: *“Als je het zelf meemaakt, schrik je toch hoe hard en hoe slim ze het aanpakken. Want het is altijd – als er geen getuigen zijn – uw woord tegen hen. En ze weten het zo te spelen [...] ze zijn zo goed in het toedekken van hun fouten”* (Ellen).

### **3.2.6. Rol van de vakbond**

Uit onze enquêtebevraging blijkt dat een groot aantal vormen van discriminatie minder voorkomt in bedrijven waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig is. In de gesprekken gingen we dieper in op de rol die de vakbond speelt ingeval van zwangerschap.

De vakbond wordt door veel vrouwen gezien als een **bondgenoot**, als een instantie die bepaalde rechten ten behoeve van werknemers doordrukt, maar ook als een instantie die punctueel tussenkomt in het kader van specifieke problemen, in het bijzonder wanneer de werkgever verplichtingen (al dan niet bewust) niet nakomt: *“Er was een poetsvrouw die zwanger was in dezelfde periode als ik. Maar zij is niet statutair, en zij had zagezegd geen recht op medisch halftijds werken, en zij kreeg ook geen aangepast werk [...] Uiteindelijk hebben we zitten zoeken: ‘Daar moet toch een mogelijkheid zijn’. En inderdaad, in de wetgeving stond dat het ook van toepassing was op contractuelen. Maar de personeelsdienst was daarvan niet op de hoogte; ze wilden dat niet aannemen [...] Via de vakbondsafvaardiging hebben we dat erdoor gekregen en zij heeft uiteindelijk toch haar rechten gekregen en is medisch halftijds kunnen thuisblijven”* (Liesbeth). Werkneemsters die geen lid waren van een vakbond voelden zich nagenoeg volledig machteloos ten aanzien van hun problemen: alleen de vakbond werd in staat geacht om hun problemen op te lossen. In dat kader merken de deelnemers ook op dat werkgevers vooral werkneemsters viseren die geen lid zijn van een vakbond, omdat ze van hen minder weerstand verwachten. Één van de deelnemers stelde echter wel vast dat haar vakbond ook werkneemsters die geen lid waren te hulp schoot.

Daarnaast beschouwen werkneemsters de vakbond ook als een **bron van informatie** bij wie ze steeds terecht kunnen, vooral om meer duidelijkheid te krijgen over de complexe regelgeving: *“Ik denk dat het een verschil maakt als je een vakbond hebt of geen. Zonder vakbond sta je echt met je rug tegen de muur en moet je alles zelf doen. Bij mij is dat toch zo: als ik niet zelf achter alles was gaan horen ... Bij de vakbond heb je toch een uitlaatklep; je weet dat je altijd met je verhaal ergens terecht kunt en dat die mensen toch aan dezelfde kant als u staan”* (Ann).

Nochtans dient de rol van de vakbond volgens sommigen te worden **genuanceerd**: *“Het hangt er ook van af, vakbond tot vakbond, en op wie je valt. [...] Sommigen zitten daar enkel om hun eigen problemen op te lossen, en trekken zich eigenlijk niets aan van andere werknemers”* (Liesbeth). Ook blijken ze soms weinig coherent te zijn in hun advies: *“Ik heb een vriendin die is ontslagen tijdens haar moederschapverlof, en toen ze naar de vakbond stapte, was het de ene keer zus en de andere keer zo. Uiteindelijk heeft ze het laten vallen”* (Aisha).

Ten slotte geven de deelnemers aan dat werkgevers **bang** zijn voor de vakbond: *“En dan heb ik [...] tegen hem gezegd: ‘Kijk, ze heeft dat recht, en als je dat recht betwist, dat zal ik mij eens informeren bij de vakbond.’ En toen was het helemaal in orde”* (Eva). Werkgevers zouden immers maar al te goed beseffen dat de vakbond een aanzienlijke impact kan hebben op de arbeidsrelatie: *“Ze zijn altijd zo slim. We hebben een hoofdbedrijf, maar ze zijn altijd nog zo slim dat ze – eens ze aan een bepaald aantal werknemers zitten – dochterfirma’s oprichten, zodat ze nooit aan het aantal verplichte [werknemers komen]. Want ik denk, als er bij ons een vakbond komt, dat dat hun beste dag niet zal zijn, en ze proberen dat te vermijden”* (Ann).

### 3.2.7. Rechten en plichten

In de gesprekken werd herhaaldelijk ingegaan op de regelgeving op het vlak van zwangerschap. Naast de kennis en informatie over rechten en plichten en het gebruik van rechten, werden ook de leemtes en problematische bepalingen in de bestaande regelgeving besproken.

#### **Kennis en informatie over rechten en plichten en gebruik van rechten**

Uit onze enquête bleek dat opvallend veel werkgevers hun werknemers niet op de hoogte stellen van hun rechten en plichten. Dit **gebrek aan informatie** blijkt duidelijk uit het feit dat werknemers niet goed weten of, wanneer en hoe ze hun zwangerschap aan hun werkgever dienen te melden. Zeer opvallend in dat kader is dat ze zich zelden bij hun werkgever zelf informeren uit angst voor eventuele consequenties die op hun aankondiging kunnen volgen (geen verlenging na proefperiode, geen verlenging van tijdelijke aanstelling of negatieve reacties in het algemeen) en afgaan op wat hun collega’s, vrienden en kennissen hierover zeggen.

Behalve op het moment van de aankondiging van de zwangerschap rijzen ook tijdens de zwangerschap zelf tal van vragen. Zo bestaat nogal wat onduidelijkheid over het recht om zwangerschapsonderzoeken tijdens de werkuren te laten uitvoeren: sommige werknemers zijn niet op de hoogte van het bestaan van dit recht – één van de deelnemers ging op zoek naar een ziekenhuis vlakbij haar werk zodat ze snel tijdens de middagpauze langs kon gaan –, terwijl anderen vergeten dat dit recht alleen geldt indien de onderzoeken niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden. Ook rond het profylactisch verlof bestaan nogal wat misverstanden: vaak vergelijken werknemers zich met collega’s of vriendinnen, die soms in andere functies of sectoren zijn tewerkgesteld, en leiden ze hier onterecht uit af dat volledige werkverwijdering een absoluut recht is. De ontslagbescherming bij zwangerschap vormt een ander knelpunt: zo wordt verondersteld dat een werkgever een zwangere werknemer steeds mag ontslaan voor ze drie maanden zwanger is, ook als hij van haar zwangerschap op de hoogte is. Andere werkgevers blijken uitsluitend de informatie mee te geven die noodzakelijk is om hen conform de regelgeving te doen handelen (bv. informatie inzake het onderzoek door de arbeidsgeneeskundige dienst).

Het voornaamste gevaar bestaat er dan in dat bij gebrek aan informatieverstrekking door de werkgever een beroep wordt gedaan op bronnen die niet steeds over de juiste informatie beschikken. De informatie van collega’s, vrienden, kennissen en partner wordt vaak voor waar aangenomen en in het beste geval afgetoetst bij de vakbond of personeelsdienst. Al te vaak wordt echter louter op praktijkvoorbeelden (bv. de ervaringen van een collega die voorheen ook zwanger was) afgegaan. Naast een gebrek aan correcte informatie blijkt er dus ook een **gebrek aan kennis** te zijn **van instanties** die over deze informatie beschikken.

Één van de **redenen** voor de gebrekkige informatieverstrekking door de werkgever kan zijn dat hij zelf niet op de hoogte is van de bestaande bepalingen: *“Mijn baas is eigenlijk aan mij komen vragen hoe hij*

*dat precies moest doen, om dat in orde te brengen” (Liesbeth); “Mijn baas heeft nog gevraagd: ‘En hoe zit dat dan, en hoeveel weken hebben jullie dan precies zwangerschapsverlof, wanneer moet jij dan daarvoor stoppen en hoe zit dat?’” (Nathalie). Daarnaast gebeurt het dat de werkgever wel degelijk op de hoogte is van de wettelijke verplichtingen waaraan hij tegemoet moet komen, maar ze zo lang mogelijk verzwijgt of tracht te omzeilen, bijvoorbeeld om de werkneemster zoveel mogelijk aan het werk te houden: “Mijn overste heeft me niet gezegd [dat men het recht heeft om op consultatie te gaan tijdens de werkuren], maar de personeelsdienst heeft me dat gezegd. Mijn overste wist het, maar ze heeft het niet gezegd” (Aisha). Om diezelfde reden willen werkgevers vermijden dat hun werkneemster contact opneemt met instanties die wel over de nodige informatie beschikken: “Je kan daar wel terecht met je vragen, maar het wordt je afgeraden om dat te doen. Want hoe minder je weet, hoe beter. Je krijgt de boodschap van uw overste van: ‘Ik heb liever dat je daarmee geen contact opneemt, vraag het maar aan mij.’ Maar als je het aan hen vraagt, dan krijg je geen antwoord. Dus het is wel heel moeilijk om die informatie vast te krijgen” (Liesbeth).*

Echter, ook indien de werkneemster wel correct werd geïnformeerd over haar rechten, kunnen problemen opduiken. Doorheen de gesprekken wijzen de deelnemers er immers opvallend vaak op dat ze **geen gebruik maakten** van hun rechten of alleszins aarzelden om dit te doen, omdat ze het gevoel hadden te profiteren. Zo twijfelde één van de deelnemers erover om haar jaarlijks verlof na haar moederschapsverlof op te nemen: “Eind augustus wou ik op vakantie gaan en toen vond ik ... Voor ik met zwangerschapsverlof ging, had ik nog geen verlof genomen; ik had al mijn verlofdagen opgespaard. En daarna vond ik: ik ben drie maanden thuis geweest, en dan in één keer nog al die verlofdagen. Hoe ga ik die opnemen? Niet dat ze daarover moeilijk hebben gedaan, maar je voelt wel dat ze denken: ‘Moet jij weer ...’. Ze hebben niets gezegd, hoor, maar ik had zo’n gevoel ...” (Nathalie).

Nochtans vinden sommigen dat werkneemsters **niet** mogen worden **verplicht** om hun rechten te gebruiken. Naar hun mening moet een vrouw bijvoorbeeld ervoor kunnen kiezen om haar moederschapsverlof in te korten, zodat ze haar carrière sneller weer kan opnemen. In dat kader werd ook opgemerkt dat het moederschapsverlof niet als een verlof op zich moet worden gezien, maar wel als een periode voor fysiek herstel. Eens dit herstel achter de rug is, moet het dan ook mogelijk zijn om weer aan het werk te gaan.

### **Problematische bepalingen en leemtes in de regelgeving**

Uit de focusgroepgesprekken kwam ook naar voren dat werkneemsters zich **ongelijk behandeld** voelen door de bestaande regelgeving. Vooral het feit dat dergelijke rechten afhangen van het type van arbeidsovereenkomst of de tewerkstellingssector kan op veel onbegrip rekenen, zoals de mogelijkheid om conventioneel borstvoedingsverlof aan te vragen: “Eigenlijk zijn er geen gelijke kansen. Het hangt ervan af of je van vreemde oorsprong bent of niet, of je man bent of vrouw, statutair of contractueel, of voor de overheid of voor een privébedrijf werkt of als zelfstandige [...] de ironie in het hele borstvoedingsverhaal is: het wordt gepromoot [...] het is gezond, het is goed, maar de regelgeving volgt niet. Er is echt een minderheid aan sectoren die dat kunnen doen zonder loonsverlies” (Tine). Ook het (schijnbaar) arbitraire karakter van het profylactisch verlof wekt wroeging op: werkneemsters met gelijkaardige functies krijgen de ene keer wel, de andere keer geen verlof toegekend, zelfs indien ze voor eenzelfde werkgever aan het werk zijn.

Anderen nuanceren dan weer deze ongelijkheid en stellen dat elke werkneemster in het kader van haar zwangerschap wel over dezelfde basisrechten moet kunnen beschikken, maar verder in grote mate zelf voor een job en de daaraan vasthangende voordelen inzake zwangerschap kan kiezen, indien dergelijke voordelen tot haar prioriteiten behoren. Naar hun mening wordt een minder gunstige behandeling op het

vlak van zwangerschap ook uitgevlakt door de andere voordelen die een job biedt, zoals een groot aantal verlofdagen. Met andere woorden wordt deze ongelijkheid niet als een probleem gezien zolang de werkneemster enigszins de keuze wordt gelaten. In dat kader wordt het recht op borstvoedingspauzes of borstvoedingsverlof dan ook als een uitzondering aangehaald. Vrouwen die om medische redenen geen borstvoeding kunnen geven, voelen zich namelijk benadeeld omdat ze hier buiten hun wil om geen aanspraak op kunnen maken.

Daarnaast roept een aantal juridische bepalingen vragen op bij de deelnemers. Zo wordt sommige regelgeving als **onrealistisch** en **niet haalbaar** ervaren. Dit geldt in het bijzonder voor de bepalingen inzake borstvoedingspauzes: *“Het is op zich ook slecht geregeld; die hele borstvoedingspauze is slecht geregeld: een half uur per halve dag, je moet dat eens proberen. Dat is volgens mij door een man opgesteld; een man heeft dat geregeld. Iedereen die borstvoeding heeft gegeven, weet dat dit niet haalbaar is, dat dit veel te weinig is om te beginnen”* (Liesbeth). Niet alleen wordt de duurtijd te kort bevonden, maar ook de termijn gedurende dewelke werkneemsters van borstvoedingspauzes kunnen genieten, zou niet volstaan. Anderen zijn dan weer van mening dat borstvoedingspauzes op zich weinig zin hebben, omdat ze veel stress teweegbrengen en ‘echte’ borstvoeding nooit volledig kunnen vervangen, of omdat dergelijke pauzes niet te combineren zijn met hun werk: *“Omdat het nooit te organiseren is. Ik zit op de baan [...] daar is gewoon niets tussen te plannen, dat is heel simpel. Ik kan moeilijk in mijn auto, ergens in een bosje ... en dan mijn flesje melk in mijn frigobox steken, en dan tegen 's avonds met mijn frigobox vol melk thuiskomen”* (Nathalie). Naar hun mening zou het dan ook beter zijn om borstvoedingspauzes gedeeltelijk af te schaffen en door borstvoedingsverlof te vervangen; ook een eventuele uitbreiding van het moederschapsverlof lijkt de deelnemers een geschikte manier om de periode van borstvoeding te verlengen. Sommige deelnemers die geen recht op borstvoedingsverlof hadden, geven trouwens aan dat ze zelf aansluitend op hun moederschapsverlof een andere vorm van verlof opnamen (ouderschapsverlof, jaarlijks verlof) om de periode van borstvoeding te verlengen. Anderen wijzen dan weer op de mogelijke misbruiken van borstvoedingsverlof: zo zou niet steeds daadwerkelijk worden gecontroleerd of de werkneemster wel degelijk borstvoeding geeft en bijgevolg kan wel eens onterecht borstvoedingsverlof worden toegekend.

Ook op de duurtijd van het vaderschapsverlof wordt kritiek geuit. Omdat dit verlof tot slechts enkele dagen is beperkt, zou het enerzijds zijn doel voorbij schieten: vaders krijgen immers onvoldoende tijd om samen te zijn met hun kind en partner, of om een aantal zorgtaken op zich te nemen. Anderzijds wekt de korte duurtijd tevens de indruk dat vaders slechts een marginale rol dienen te spelen, en bestendigt het de visie (bij werkgever, collega's, maar ook bij de vader zelf) dat het ouderschap vooral een zaak van de moeder is.

Opvallend is dat de deelnemers het belangrijk vinden dat de regelgeving ook voor de werkgever haalbaar moet zijn. In dat kader wijzen ze erop dat bij een uitbreiding van de rechten van zwangere vrouwen en jonge moeders (bv. door een verlenging van het moederschapsverlof) ook rekening dient te worden gehouden met de verzuchtingen van de werkgever, hoewel ze over het algemeen wel vinden dat de belangen van de werkgever steeds ondergeschikt dienen te zijn aan die van de werkneemster.

De huidige regelgeving blijkt trouwens een aantal **perverse effecten** te hebben. Zo geven sommige vrouwen aan dat ze bewust bepaalde rechten niet gebruiken om andere rechten te vrijwaren. Ze doen er bijvoorbeeld alles aan om in de laatste weken voor de geplande bevallingsdatum zelfs bij ziekte toch aan het werk te blijven, zodat ze hun moederschapsverlof zoveel mogelijk kunnen opsparen tot na de bevalling (de periode van afwezigheid wegens ziekte, zonder werkhervatting, tijdens de zes weken voor de geplande bevallingsdatum wordt immers afgehouden van het moederschapsverlof). Indien ze toch thuis

moeten blijven – bijvoorbeeld omdat hun gynaecoloog hen hiertoe verplicht –, verliezen ze in hun ogen onterecht een deel van hun moederschapsverlof, wat ze naar hun mening zouden moeten kunnen recupereren. In dezelfde optiek vinden de deelnemers het onrechtvaardig dat werkneemsters die onmiddellijk profylactisch verlof toegekend krijgen – wat voor hen geen keuze maar een verplichting is – hun moederschapsverlof met zes weken ingekort zien.

Een gelijkaardig probleem heeft betrekking op het jaarlijks verlof. Werkneemsters hebben soms niet de kans om hun jaarlijks verlof op te nemen, bijvoorbeeld wanneer ze onmiddellijk profylactisch verlof krijgen en daardoor de rest van het jaar afwezig zullen zijn. Sommige werkgevers trachten hier een mouw aan te passen door het verlof uit te betalen, wat echter niet steeds in het voordeel van de werkneemster uitvalt. Werkneemsters uit de onderwijssector worden met eenzelfde probleem geconfronteerd indien hun moederschapsverlof met een schoolvakantie overlapt.

Daarnaast blijkt de regelgeving ten behoeve van werkneemsters ook concrete financiële nadelen voor de werkneemster met zich te kunnen meebrengen. Zo valt de werkneemster tijdens haar moederschapsverlof meestal terug op een moederschapsuitkering, die slechts een gedeelte van het normale loon bedraagt – hetzelfde geldt trouwens bij profylactische verloven. Ook om deze reden zou een verlenging van het moederschapsverlof niet steeds een goede zaak zijn.

Misschien wel het belangrijkste perverse effect dat uit de focusgroepen naar voren komt, is dat de omstandige regelgeving om aanstaande en jonge moeders te beschermen ervoor kan zorgen dat vrouwen reeds bij aanvang minder kans maken om te worden aangeworven. Werkgevers zouden immers wel eens kunnen worden afgeschrikt door de talrijke bepalingen ten behoeve van werkneemsters. Ook van een eventuele verlenging van het moederschapsverlof wordt gevreesd dat het de tewerkstelling van vrouwen veeleer negatief zal beïnvloeden dan ten goede zal komen: *“Ik denk dat het voor sommige bedrijven ook niet haalbaar is. Want als je al twintig weken zwangerschapsverlof hebt ... dan plakken ze daar misschien nog borstvoedingsverlof en ouderschapsverlof aan, of wat dan ook. Op de duur zal het voor een bedrijf niet meer houdbaar zijn en zal het nog moeilijker zijn als vrouw om een job te vinden”* (Nathalie). De deelnemers menen dat dit afschrikkende effect kan worden ingedijkt door het bestaande onevenwicht tussen werkende moeders en vaders te verkleinen, bijvoorbeeld door jonge vaders een langere periode van vaderschapsverlof toe te kennen.

### **3.3. CONCLUSIES**

De gesprekken bevestigen dat de drie vormen van zwangerschapsgelateerde discriminatie in alle fases van de zwangerschap voorkomen – vanaf de aankondiging tot na de terugkeer uit moederschapsverlof – en bovendien het louter zwangerschapsgelateerde overstijgen, wat erop kan wijzen dat werkgevers niet alleen op basis van zwangerschap, maar ook op grond van moederschap discrimineren. Vooral op moeilijke momenten in de zwangerschap – bijvoorbeeld bij ziekte – komt discriminatie duidelijk tot uiting. Er zijn aanwijzingen dat problemen soms voorkomen, of sneller worden opgelost, door een open en duidelijke communicatie tussen werkneemster en werkgever. Ook ‘proactieve’ werkneemsters – die bijvoorbeeld zelf de nodige informatie opzoeken rond hun rechten en plichten – en werkneemsters die zo lang mogelijk ‘normaal’ aan het werk blijven, worden volgens de deelnemers minder met discriminatie geconfronteerd.

De mogelijke oorzaken van zwangerschapsgelateerde discriminatie op de werkvloer zijn divers. Werkgevers zouden volgens de deelnemers discrimineren, enerzijds omdat ze een zwangerschap op de werkvloer als niet gepast beschouwen, bijvoorbeeld omwille van de financiële en organisatorische gevol-



gen, de 'lange' afwezigheid van de werknemster, de bijkomende belasting, het contrast met het idee van de 'goede werknemster', de vervaging van de grens tussen professioneel en privéleven, de onmogelijkheid om zwangerschap als een specifieke toestand te zien of onwetendheid en nonchalance, anderzijds om redenen die de zwangerschap overstijgen of die aan de werknemster zelf te wijten zijn. Collega's zouden dan weer discrimineren omdat ze focussen op de (al dan niet veronderstelde) implicaties die een zwangerschap voor hen heeft, zoals extra werklast en 'nadelige' behandeling, en omdat ze uitgaan van foutieve vooronderstellingen.

De gevolgen van discriminatie op de werknemsters zijn niet de minste: de respondenten stellen dat de relaties met hun collega's, chef en werkgever zijn veranderd, dat ze minder arbeidsvreugde ervaren en zich minder inzetten. Sommigen geven aan dat ze hun carrièreplannen fundamenteel wijzigden en hun conclusies trokken voor een eventuele volgende zwangerschap. Ook blijkt discriminatie aanzienlijke fysieke en psychische gevolgen met zich mee te brengen.

Dat vrouwelijke leidinggevenden en collega's vaker positief reageren op de zwangerschap van een werknemster menen de deelneemsters te kunnen verklaren door het feit dat vrouwen meer begrip hebben, hoewel ze vaker vergelijken met hun eigen zwangerschap of de zwangerschap van een andere werknemster. Mannen zouden zich dan weer sneller achtergesteld voelen, stereotiepe opvattingen hanteren en vooral op de praktische nadelen van een zwangerschap focussen, maar langs de andere kant zouden ze ook zorgzamer en meer beschermend zijn voor hun zwangere collega.

Uit de gesprekken blijkt dat werknemsters in eerste instantie proberen om problemen op een informele manier op te lossen, en pas in tweede instantie via formele kanalen. De vakbond wordt in dat kader als een ware bondgenoot beschouwd, maar ook als een onmisbare bron van informatie. Voor deze informatie blijkt een werknemster inderdaad niet bij haar werkgever terecht te kunnen: soms is deze zelf niet op de hoogte van de bestaande bepalingen, maar het gebeurt eveneens dat de werknemster opzettelijk niet wordt ingelicht over haar rechten en plichten. Daarnaast vinden aanstaande en jonge moeders ook niet steeds de weg naar een instantie die wel over de nodige informatie beschikt. Opmerkelijk is dat zelfs indien ze voldoende geïnformeerd zijn, ze nog niet altijd al hun rechten laten gelden. De huidige regelgeving zou bovendien op een aantal punten tekortschieten: aan de ene kant hebben werknemsters het gevoel ongelijk te worden behandeld in functie van hun statuut, bijvoorbeeld op het vlak van borstvoedingsverlof, en aan de andere kant lijken sommige bepalingen ronduit onrealistisch, zoals deze inzake borstvoedingspauzes, of brengen ze perverse effecten teweeg, bijvoorbeeld doordat ze een onevenwicht tussen werkende moeders en vaders creëren.

## 4 CONCLUSIES

Om een zicht te krijgen op de ervaringen van werknemsters met zwangerschapsgelateerde discriminatie in België, wordt in voorliggend onderzoek uitgegaan van acht centrale onderzoeksvragen. Ter beantwoording van deze onderzoeksvragen werd in eerste instantie een schriftelijke enquête afgenomen bij 610 vrouwen die tijdens hun zwangerschap minstens een maand voor een werkgever werkten. Vervolgens werd een aantal opvallende bevindingen die hieruit naar voren kwamen verder uitgediept in twee focusgroepgesprekken met 15 moeders die tijdens hun zwangerschap aan het werk waren. In deze gesprekken kwam ook een aantal nieuwe thema's aan bod, zoals de oorzaken en gevolgen van discriminatie. In onderstaande conclusie worden de bevindingen van de enquête en de focusgroepgesprekken met elkaar geconfronteerd.

Uit de enquête blijkt dat 5% tot 20% van de werknemers te maken krijgt met discriminatie die ingrijpt op de arbeidssituatie of in onveilige omstandigheden dient te werken, hetzij tijdens de zwangerschap en het moederschapsverlof, hetzij na terugkeer uit moederschapsverlof. De grote uitschieter is het gebrek aan risicoanalyses: ruim 62% van de werknemers geeft aan dat er geen risicoanalyse werd uitgevoerd.<sup>240</sup> Hoewel ook uit buitenlands onderzoek<sup>241</sup> blijkt dat tot 55% van de werknemers op dat vlak problemen ervaart, kan dit hoge cijfer mogelijk worden verklaard door het feit dat aanstaande moeders hierover onvoldoende zijn geïnformeerd. De enquête toont bijvoorbeeld aan dat meer dan de helft van mening is dat haar werkgever onvoldoende informatie verstrekke over haar rechten als zwangere werknemer, en mogelijk dus ook over de uitvoering van de risicoanalyse. Dat werknemers die in de gezondheids- en welzijnssector werken, waarop specifieke arbeidsregimes van toepassing zijn (ploegenarbeid, weekendwerk, ...), vaker aan een risicoanalyse worden onderworpen, kan in die optiek op twee manieren worden geïnterpreteerd: mogelijk wordt voor deze groep vaker een risicoanalyse uitgevoerd – bijvoorbeeld omdat de ervaring leert dat ze in bepaalde gevallen profylactisch verlof krijgen –, maar het is ook mogelijk dat deze werknemers door de aard van hun werk beter zijn geïnformeerd. Ook het feit dat meer dan 40% van de werknemers die borstvoeding gaven of melk afkoldden op de werkvloer niet van het bestaan van borstvoedingspauzes afwist – een recht waar ze onbewust zelf gebruik van maakten –, vormt een indicatie dat werknemers niet steeds op de hoogte zijn dat hun werkgever de bestaande regelgeving wel degelijk correct toepast. Uit de focusgroepen blijkt dat dit gebrek aan informatie ook tot een aantal misverstanden kan leiden: werknemers gaan vaak af op praktijkvoorbeelden, op verhalen van collega's of kennissen, waardoor ze het dan bijvoorbeeld onterecht vinden dat ze profylactisch verlof kregen of geen borstvoedingsverlof kunnen opnemen.

Zowel de enquête als de focusgroepen brachten verder aan het licht dat werknemers niet alleen slachtoffer worden van discriminatie die expliciet in regelgeving is opgenomen, maar ook van ongelijke behandeling die niet noodzakelijk juridisch is omschreven en veeleer interpersoonlijk van aard is. Zo heeft meer dan één werknemer op tien naar aanleiding van haar zwangerschap spanningen ervaren met haar collega's of ondergeschikten en 17,5% met haar overste. Hoewel werknemers de houding van hun collega's en – in mindere mate – van hun overste over het algemeen wel positief inschatten, kreeg een aantal van hen niettemin boze en teleurgestelde reacties te verwerken. Zoals de focusgroepen aantoonde, waren sommige reacties ook ronduit kwetsend.

Uit de enquêtebevraging bleek trouwens dat de reacties die werknemers te horen krijgen, ervoor zorgen dat een aanzienlijk aantal van hen – tussen 15% en 45% – met minder zin gaat werken of zelfs afwezig blijft en gezondheidsproblemen ondervindt. In de focusgroepen werd vastgesteld dat onder meer de sfeer op de werkvloer, de relaties met collega's en de directe chef, de inzet en motivatie, maar ook de carrière van de werknemer kunnen lijden onder discriminatie.

Elke werknemer kan slachtoffer worden van discriminatie. Toch blijken sommige werknemers bijzonder kwetsbaar te zijn, al varieert de specifieke vorm van discriminatie waarvan ze slachtoffer worden in functie van een aantal kenmerken. Uit de bevraging blijkt dat in de eerste plaats bepaalde persoonlijke factoren een rol kunnen spelen: zo worden allochtone werknemers vaker financieel gediscrimineerd, terwijl vrouwen die voor meerdere kinderen zorgen meer problemen ervaren met hun moederschapsverlof. Jonge en ongehuwde moeders ervaren dan weer vaker spanningen met hun overste. Werknemers van wie de zwangerschap moeilijk verliep, krijgen vaker met deze drie vormen van ongelijke behandeling te maken: ze worden meer financieel gediscrimineerd, ervaren meer problemen op het vlak van hun moederschapsverlof en hebben meer spanningen met hun overste.

Dergelijke persoonlijke factoren blijken bij discriminatie op het vlak van de evaluatie en de arbeidsomstandigheden helemaal geen rol te spelen. Bij deze vormen van discriminatie zijn echter wel factoren van belang die veeleer met de functie van de werkneemster te maken hebben: vrouwen met een uitvoerende job – arbeidsters en bediendes –, vaak in de gezondheids- en welzijnssector of industrie, landbouw en visserij, die volgens specifieke arbeidsregimes werken (ploegenarbeid, nachtwerk, onregelmatige uren, weekendwerk), vaak lager opgeleid zijn en minder verdienen, moeten het meest in onaangepaste omstandigheden werken. De slachtoffers van discriminatie op het vlak van evaluatie hebben grosso modo hetzelfde profiel (behalve de specifieke arbeidsregimes). Werkneemsters met een hogere functie (kaderleden, leidinggevend) blijken eveneens vaak problemen met hun evaluatie te ervaren, maar ook op het vlak van hun moederschapsverlof. Daarnaast bevinden ook werkneemsters met een precair contract zich in een bijzonder kwetsbare positie: ten opzichte van ambtenaren en werkneemsters met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgen ze immers meer te maken met financiële discriminatie en met problemen op het vlak van hun evaluatie, en ervaren ze vaker spanningen met hun overste.

Naast persoonlijke factoren en factoren gerelateerd aan de functie van de werkneemster, spelen ook de kenmerken van het bedrijf een rol. In dat kader blijkt de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in het bedrijf een bijzondere impact te hebben: niet alleen voelen werkneemsters van dergelijke bedrijven zich beter geïnformeerd over hun rechten, maar ze worden ook minder vaak met ontslag geconfronteerd, ervaren minder spanningen met hun overste, hebben minder problemen met hun moederschapsverlof en worden vaker onderworpen aan een risicoanalyse. De focusgroepen illustreerden dat de vakbond inderdaad niet alleen als informatieverstrekker, maar ook als een waakhond van de rechten van werkneemsters fungeert. Ook valt op dat werkneemsters uit de privésector vaker worden gediscrimineerd op financieel vlak en op het vlak van de evaluatie, vaker spanningen met hun overste ervaren en vaker in onaangepaste arbeidsomstandigheden moeten werken. Werkneemsters uit de industrie, landbouw en visserij moeten het vaakst in onaangepaste omstandigheden werken en ervaren het meest financiële discriminatie. Werkneemsters uit de ruimere dienstensector worden het vaakst geconfronteerd met problemen op het vlak van hun evaluatie, terwijl risicoanalyses vooral ontbreken bij openbare besturen.

Daarnaast is de werkomgeving van belang: wie vooral met mannelijke collega's werkt, krijgt – op problemen met collega's of ondergeschikten en ontslag na – vaker te maken met zowat elke vorm van discriminatie. Uit de focusgroepen blijkt dat dit mogelijk kan worden verklaard door het feit dat bedrijven of diensten die hoofdzakelijk mannen tewerkstellen minder betrokken zijn bij de zwangerschap van werkneemsters – onder meer omdat ze er ook minder mee te maken krijgen –, en dus mogelijk ook minder vertrouwd zijn met de bestaande regelgeving. Dit kan bijvoorbeeld ook verklaren waarom mannelijke oversten vaker discrimineren op het vlak van moederschapsverlof en minder vaak risicoanalyses laten uitvoeren, zoals uit de enquête blijkt. Het is in dat kader dan ook opvallend dat zwangere werkneemsters die een vrouwelijke chef hebben vaker worden ontslagen.

Er kon tevens een aantal verschillen tussen de twee taalgroepen worden vastgesteld: Franstalige werkneemsters blijken vaker te worden ontslagen of ontslag te nemen en vaker problemen te ervaren met hun moederschapsverlof dan Nederlandstalige. Verder zijn ook binnen de taalgroepen zelf verschillen merkbaar, die niet voor de volledige populatie konden worden vastgesteld: zo worden Franstalige werkneemsters met weinig ervaring vaker financieel gediscrimineerd dan Franstalige werkneemsters met meer ervaring.

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat de ervaringen met collega's en ondergeschikten een grote uitzondering op dit alles vormen, in die zin dat volgens de enquête alle werknemers in dezelfde mate spanningen hadden met hun collega's en ondergeschikten, ongeacht hun kenmerken. Eenzelfde vaststelling kwam uit de focusgroepen naar voren, hoewel de deelnemers benadrukten dat collega's bovenal een grote steun betekenen.

Ondanks het feit dat discriminatie een aanzienlijke omvang aanneemt en ingrijpende gevolgen kan hebben op fysiek, psychologisch of financieel vlak, ondernemen de werknemers die hiermee te maken krijgen niet steeds actie. De focusgroepen illustreren dat sommigen zich machteloos voelden, niet 'moeilijk' wilden doen of bij gebrek aan kennis van de regelgeving simpelweg niet beseften dat ze werden gediscrimineerd. De werknemers die wel actie ondernamen, trachtten de problemen in eerste instantie via informele weg of binnen de arbeidsrelatie op te lossen.

## NOTEN

- 159** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 160** Hoewel dit niet steeds zal overeenstemmen met de realiteit, worden in het vervolg van dit rapport de moeders uit het Vlaams Gewest als Nederlandstalig beschouwd en de moeders uit het Waals Gewest als Franstalig. De moeders uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden als Nederlandstalig beschouwd indien ze gebruik maakten van de diensten van Kind en Gezin.
- 161** Hierbij werden ook werkneemsters gerekend die onmiddellijk volledig dienden te worden verwijderd omwille van eventuele gezondheids- en veiligheidsrisico's.
- 162** Het gebruik van de databestanden van de Franstalige tegenhanger van Kind en Gezin, Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), was omwille van allerlei praktische problemen niet mogelijk. Deze praktische bezwaren kwamen pas aan het licht nadat de Nederlandstalige vragenlijsten via Kind en Gezin werden verstuurd.
- 163** Hiertoe dienden de onderzoekers in overleg met de opdrachtgever een aanvraag in bij het Sectoraal Comité van het Rijksregister (Beraadslaging RR nr. 34/2009 van 17 juni 2009).
- 164** Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, en cijfergegevens van het Steunpunt WSE.
- 165** Deze herberekening werd uitgevoerd door de gegevens voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te herverdelen in functie van de verhouding tussen Nederlandstaligen en Franstaligen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die respectievelijk 13,5% en 86,5% zou bedragen (de niet-Nederlandstaligen en niet-Franstaligen werden hierbij evenredig over beide taalgroepen verdeeld). De verhouding tussen Nederlandstaligen en Franstaligen werd berekend op basis van de gegevens uit volgend onderzoek: Janssens, R. (2007). *Van Brussel gesproken. Taalgebruik, taalverschuivingen en taalidentiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Brussel: VUBPress.
- 166** Er werd een onderscheid gemaakt tussen 1) agglomeraties, 2) primair stedelijke gebieden, 3) kleine localiteiten en 4) landelijke gemeenten. Deze indeling is gebaseerd op die van het Centrum voor Informatie over de Media.
- 167** De provincies zijn Waals-Brabant, Luik, Namen, Henegouwen en Luxemburg. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd bij de stratificatie ook als een provincie beschouwd, in die zin dat het werd gerekend als een apart gebied naast de vijf vermelde provincies.
- 168** Zie: [statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten\\_vruchtbaarheid/bron/gewestgeslacht/index.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/bron/gewestgeslacht/index.jsp). Het meest recente jaar waarvoor de gedetailleerde geboortecijfers beschikbaar waren, was 2007.
- 169** Bij de tweede herinnering werd echter slechts de helft van de 1.500 geselecteerde moeders aangeschreven omdat de vooropgestelde respons bijna werd bereikt. Deze 750 moeders werden *at random* geselecteerd over alle gemeentes heen.
- 170** Berekend op basis van bovenvermelde cijfergegevens met betrekking tot het aandeel loontrekkende vrouwen in de leeftijdsgroep 25-49 jaar.
- 171** Voor meer informatie, zie: tabel 1 van bijlage 4.
- 172** Zie: [http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten\\_vruchtbaarheid/bron/gewestgeslacht/index.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/bron/gewestgeslacht/index.jsp).
- 173** Zie: [http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten\\_vruchtbaarheid/leeftijd/nationaliteit/index.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/leeftijd/nationaliteit/index.jsp).
- 174** Bron: Arbeidskrachtenenquête, cijfergegevens bewerkt door Steunpunt WSE.
- 175** Bron: Vlaamse Arbeidsrekening, cijfergegevens bewerkt door Steunpunt WSE.
- 176** Bron: Arbeidskrachtenenquête, cijfergegevens bewerkt door Steunpunt WSE.
- 177** Opnieuw werden de kinderen die werden geboren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest proportioneel verdeeld over de twee taalgroepen.
- 178** Van verschillen die significant zijn, kan worden gesteld dat ze niet toevallig zijn. Wanneer ze niet significant zijn, dan betekent dit dat de vastgestelde verschillen tussen de percentages louter aan het toeval te wijten zijn.
- 179** Merk op dat N in een aantal gevallen niet gelijk is aan 610 (de totale steekproef), omdat de respondentes niet steeds alle vragen beantwoordden en omdat een aantal vragen slechts op een beperkte groep van toepassing was.
- 180** De respondentes dienden alleen de feiten aan te duiden die naar hun mening voorvielen omwille van hun zwangerschap.
- 181** De respondentes dienden alleen de feiten aan te duiden die naar hun mening voorvielen omwille van hun zwangerschap.
- 182** Toen mijn zwangerschap bekend raakte ... waren mijn collega's blij voor me; waren mijn collega's enthousiast; waren mijn collega's teleurgesteld; waren mijn collega's boos.
- 183** Toen mijn zwangerschap bekend raakte ... was mijn directe chef blij voor me; was mijn directe chef enthousiast; was mijn directe chef teleurgesteld; was mijn directe chef boos.
- 184** Tijdens mijn zwangerschap ... waren mijn collega's erg behulpzaam; toonden mijn collega's veel interesse voor me; leken mijn collega's me te ontwijken; gaven mijn collega's me veel steun; behandelden mijn collega's me met weinig respect.
- 185** Tijdens mijn zwangerschap ... was mijn directe chef erg behulpzaam; toonde mijn directe chef veel interesse voor me; leek mijn directe chef me te ontwijken; gaf mijn directe chef me veel steun; behandelde mijn directe chef me met weinig respect.
- 186** In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden tijdens uw zwangerschap en moederschapsverlof?
- 187** Na mijn terugkeer uit moederschapsverlof .... waren mijn collega's erg behulpzaam; toonden mijn collega's veel interesse voor me; leken mijn collega's me te ontwijken; gaven mijn collega's me veel steun; behandelden mijn collega's me met weinig respect.
- 188** Na mijn terugkeer uit moederschapsverlof .... was mijn directe chef erg behulpzaam; ... toonde mijn directe chef veel interesse voor me; ... leek mijn directe chef me te ontwijken; ... gaf mijn directe chef me veel steun; ... behandelde mijn directe chef me met weinig respect.
- 189** In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden na uw terugkeer uit moederschapsverlof?
- 190** In welke mate voelde u zich correct behandeld door uw werkgever na uw terugkeer uit moederschapsverlof?
- 191** Bij deze vraag konden meerdere antwoorden worden aangeduid.
- 192** Het verrichten van overwerk is trouwens niet steeds wettelijk verboden, bijvoorbeeld voor bepaalde groepen van werkneemsters. Bovendien weten we niet in welke mate de respondentes het verrichten van overuren zelf als problematisch hebben ervaren. Omwille van pragmatische redenen was het echter onmogelijk om de wettelijk toegelaten gevallen van overwerk te onderscheiden van de verboden gevallen.
- 193** Of het ontslag of de ontslagname te maken had met de zwangerschap, werd nagegaan door de antwoorden op een aantal vragen te controleren: alleen indien de respondente aangaf dat het ontslag in grote of zeer grote mate te maken had met haar zwangerschap, werd dit als ontslag(name) op grond van zwangerschap beschouwd.

- 194** Dit geldt zowel voor onze steekproef als voor de ganse populatie, zie: [http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/geboorten\\_vruchtbaarheid/leeftijd/burgerlijke\\_staat/index.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/leeftijd/burgerlijke_staat/index.jsp).
- 195** Van de 19 tot 25-jarigen blijkt slechts 33,3% te zijn gehuwd, ten opzichte van 61,7% van de 31 tot 35-jarigen en 57,1% van de 41 tot 45-jarigen. Het verband tussen leeftijd en burgerlijke staat is trouwens significant ( $X^2=9.795$ ;  $df=4$ ;  $p=0.044$ ).
- 196** Van de lager geschoolden is 47,8% gehuwd, ten opzichte van 61,5% van de hoger geschoolden. Het verband tussen burgerlijke staat en opleidingsniveau is trouwens significant ( $X^2=9.744$ ;  $df=1$ ;  $p=0.002$ ).
- 197** Van de laagste loonklasse is 51,1% gehuwd, ten opzichte van 63% van de hoogste loonklasse. Het verband tussen burgerlijke staat en loonklasse is trouwens significant ( $X^2=7.548$ ;  $df=1$ ;  $p=0.006$ ).
- 198** Van de werknemers met een tijdelijk statuut is 47,9% gehuwd, ten opzichte van 70,9% van de ambtenaren en 55,4% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het verband tussen burgerlijke staat en dienstverband is trouwens significant ( $X^2=9.656$ ;  $df=2$ ;  $p=0.008$ ).
- 199** Merk op dat voor sommige vormen van discriminatie niet kon worden getest of er een verschil bestaat, en dit omwille van de beperkte grootte van de steekproef.
- 200** Merk op dat voor sommige vormen van discriminatie niet kon worden getest of er een verschil bestaat, en dit omwille van de beperkte grootte van de steekproef.
- 201** Merk op dat voor sommige vormen van discriminatie niet kon worden getest of er een verschil bestaat, en dit omwille van de beperkte grootte van de steekproef.
- 202** Merk op dat voor sommige vormen van discriminatie niet kon worden getest of er een verschil bestaat, en dit omwille van de beperkte grootte van de steekproef.
- 203** Merk op dat voor sommige vormen van discriminatie niet kon worden getest of er een verschil bestaat, en dit omwille van de beperkte grootte van de steekproef.
- 204** 94,9% van de arbeiders uit de steekproef verdient minder dan 1.500 euro netto per maand, ten opzichte van 6,9% van de kaderleden.
- 205** Hieronder wordt verstaan: werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, met een arbeidsovereenkomst in het kader van dienstcheques of een startbaanovereenkomst of werknemers die interimwerk verrichten of in een PWA-statuut werken.
- 206** Van de hoger geschoolden blijkt slechts 39,9% lid te zijn van een vakbond, ten opzichte van 66% van de lager geschoolden. Het verband tussen het lidmaatschap van een vakbond en het opleidingsniveau is trouwens significant ( $X^2=35.123$ ;  $df=1$ ;  $p=0.000$ ).
- 207** Van de laagste loonklasse is 55,2% lid van een vakbond, ten opzichte van slechts 38,2% van de hogere loonklasse. Het verband tussen lidmaatschap van een vakbond en loonklasse is trouwens significant ( $X^2=15.507$ ;  $df=1$ ;  $p=0.000$ ).
- 208** Van de werknemers met een tijdelijk statuut is 65,8% lid van een vakbond, ten opzichte van 52,3% van de ambtenaren en 44,8% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het verband tussen lidmaatschap van een vakbond en dienstverband is trouwens significant ( $X^2=11.533$ ;  $df=2$ ;  $p=0.003$ ).
- 209** Van de arbeiders is 69% lid van een vakbond, ten opzichte van slechts 24,1% van de kaderleden. Het verband tussen lidmaatschap van een vakbond en functie is trouwens significant ( $X^2=15.257$ ;  $df=3$ ;  $p=0.002$ ).
- 210** 94,6% van de werknemers uit de industrie, landbouw en visserij en 80,8% van de werknemers uit de ruimere dienstensector is tewerkgesteld in de privésector, ten opzichte van bijvoorbeeld 7,2% uit de onderwijssector. Het verband tussen openbare/privésector en de specifieke tewerkstellingssector is trouwens significant ( $X^2=268.922$ ;  $df=4$ ;  $p=0.000$ ).
- 211** Van de arbeiders is 75,8% en van de kaderleden 77,3% in de privésector aan het werk, ten opzichte van 57,2% van de bediendes en 62,4% van de hogere bediendes. Het verband tussen openbare/privésector en functie is trouwens significant ( $X^2=12.534$ ;  $df=3$ ;  $p=0.006$ ).
- 212** 64,3% van de werknemers die minder dan 1.500 euro netto per maand verdienen, werkt in de privésector, ten opzichte van 53,8% van de werknemers die meer verdienen. Het verband tussen openbare/privésector en loonklasse is trouwens significant ( $X^2=5.594$ ;  $df=1$ ;  $p=0.018$ ).
- 213** 68,8% van wie weekendwerk verricht, werkt in de privésector, in vergelijking met 56,7% van wie geen weekendwerk verricht. Het verband tussen openbare/privésector en het al dan niet verrichten van weekendwerk is trouwens significant ( $X^2=7.254$ ;  $df=1$ ;  $p=0.007$ ).
- 214** Van wie nacht arbeid verricht is 50% aan het werk in de gezondheids- en welzijnssector en slechts 3,8% bij een openbaar bestuur. 45,3% van wie weekendwerk verricht, is in de gezondheids- en welzijnssector tewerkgesteld, ten opzichte van slechts 4,9% bij openbare besturen. Het verband tussen de specifieke tewerkstellingssector en het al dan niet verrichten van nacht arbeid en weekendwerk is trouwens significant (respectievelijk  $X^2=75.355$ ;  $p=4$ ;  $p=0.000$ ;  $X^2=83.117$ ;  $df=4$ ;  $p=0.000$ ).
- 215** 3,9% van de arbeiders en 12,2% van de hogere bediendes is tewerkgesteld in het onderwijs; voor openbare besturen gaat het om respectievelijk 1,3% en 13,8%. Ter vergelijking: 48,7% van de arbeiders en 39% van de hogere bediendes werkt in de gezondheids- en welzijnssector. Het verband tussen de specifieke tewerkstellingssector en de functie is trouwens significant ( $X^2=51.609$ ;  $df=12$ ;  $p=0.000$ ).
- 216** Van de laaggeschoolden werkt 4,1% in het onderwijs en 8,1% bij een openbaar bestuur. 48,8% van de lager geschoolden werkt in de ruimere dienstensector. Het verband tussen de specifieke tewerkstellingssector en het opleidingsniveau is trouwens significant ( $X^2=40.363$ ;  $df=4$ ;  $p=0.000$ ).
- 217** Hieronder wordt verstaan: groot- en kleinhandel, horeca, post- en telecommunicatie, banken en financiële diensten, recreatie, cultuur, sport, diensten aan ondernemingen en justitie, defensie, politie en openbare veiligheid.
- 218** Het verband tussen taal en afkomst is significant ( $X^2=27.265$ ;  $df=1$ ;  $p=0.000$ ).
- 219** Van de allochtone vrouwen mocht 20,4% haar vakantiedagen vrijer kiezen tijdens haar zwangerschap, ten opzichte van slechts 10,4% van de autochtone. Dit verschil is significant ( $X^2=11.546$ ;  $df=2$ ;  $p=0.003$ ).
- 220** Het verband tussen taal en het al dan niet verrichten van weekendwerk is significant ( $X^2=3.717$ ;  $df=1$ ;  $p=0.054$ ).
- 221** Het verband tussen taal en loonklasse is significant ( $X^2=6.086$ ;  $df=p$ ;  $p=0.048$ ).
- 222** Van de vrouwen die weekendwerk verrichtten, mocht 19,2% haar vakantiedagen vrijer kiezen, ten opzichte van 9,4% van zij die geen weekendwerk verrichtten. Dit verschil is significant ( $X^2=10.631$ ;  $df=2$ ;  $p=0.005$ ).
- 223** Van wie minder dan 1.500 euro netto per maand verdient, mag 14,6% haar vakantiedagen vrijer kiezen tijdens haar zwangerschap, ten opzichte van 8,5% van zij die meer dan 1.500 euro verdienen. Dit verschil is significant ( $X^2=6.086$ ;  $df=2$ ;  $p=0.048$ ).
- 224** Het verband tussen taal en tewerkstellingssector is significant ( $X^2=13.104$ ;  $df=4$ ;  $p=0.011$ ).
- 225** Slechts 1,1% van de werknemers uit het onderwijs mocht haar vakantiedagen vrijer kiezen, ten opzichte van bijvoorbeeld 15,5% van de werknemers uit de gezondheids- en welzijnssector. Dit verschil is significant ( $X^2=21.032$ ;  $df=8$ ;  $p=0.007$ ).
- 226** Van de allochtone werknemers mag 15,6% haar verlofdagen vrijer kiezen, ten opzichte van 11,3% van de autochtone vrouwen. Dit verschil is significant ( $X^2=13.907$ ;  $df=2$ ;  $p=0.001$ ).
- 227** Van de werknemers uit de onderwijssector mag 2,1% haar vakantiedagen vrijer kiezen na haar moederschapsverlof, ten opzichte van bijvoorbeeld 16,2% van wie in de gezondheids-

- en welzijnssector werkt. Dit verschil is significant ( $X^2=20.363$ ;  $df=8$ ;  $p=0.009$ ).
- 228** Elke respondente van wie minstens één van de ouders buiten België werd geboren werd als 'allochtoon' geregistreerd.
- 229** Het verband tussen tewerkstellingssector en het al dan niet verrichten van weekendwerk is significant ( $X^2=83.117$ ;  $df=4$ ;  $p=0.000$ ).
- 230** Geen van de Franstalige werknemers was in de landbouw of visserij tewerkgesteld.
- 231** Bij de analyses werd de groep die 'af en toe' een bepaald gevolg heeft ervaren, samen genomen met de groep die 'vaak' een bepaald gevolg heeft ervaren.
- 232** Aan de respondentes werd gevraagd om alle acties aan te duiden die ze hadden ondernomen.
- 233** De respondentes werden gevraagd om alle redenen hiervoor aan te geven.
- 234** Voor meer toelichting bij de groepering van de verschillende vormen van discriminatie, zie onderzoeksvraag 2.
- 235** Deze vaststelling geeft nochtans geen uitsluitel over de causale relatie tussen beide factoren.
- 236** Onder meer: [www.zappybaby.com](http://www.zappybaby.com), [www.babyforum.be](http://www.babyforum.be), [www.baby.be](http://www.baby.be), [www.babyplaza.be](http://www.babyplaza.be), [www.9maand.com](http://www.9maand.com), [www.vrouwenforum.be](http://www.vrouwenforum.be), [www.libelle.be](http://www.libelle.be), [www.flair.be](http://www.flair.be), [www.aufeminin.be](http://www.aufeminin.be), [www.bebe-passion.be](http://www.bebe-passion.be) en [www.femmesdajourdhui.be](http://www.femmesdajourdhui.be).
- 237** In het Nederlandstalige tijdschrift *De Bond* van de Gezinsbond en in het Franstalige weekblad *Femmes d'Aujourd'hui*.
- 238** De vermelde citaten werden geherformuleerd met het oog op de duidelijkheid ervan; de Franstalige citaten werden om dezelfde reden vertaald naar het Nederlands.
- 239** Tijdelijke onderbreking van de arbeid, of volledige werkverwijdering.
- 240** In deze 62% is de 0,3% voor wie wel een risicoanalyse werd uitgevoerd, maar die niet de nodige aanpassingen kreeg, inbegrepen.
- 241** Adams, McAndrew en Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.

# HOOFDSTUK 4. HET BELEID TEN AANZIEN VAN ZWANGERSCHAP IN BELGISCHE ONDERNEMINGEN: BEVRAGING VAN WERKGEVERS

---

IN DIT HOOFDSTUK WORDT EEN EERSTE ANALYSE GEMAAKT VAN HET BELEID DAT ORGANISATIES VOEREN TEN AANZIEN VAN ZWANGERSCHAP. NA EEN BESPREKING VAN DE DOELSTELLING EN METHODE VAN DEZE ANALYSE, WORDT INGEGAAN OP DE RESULTATEN. TOT SLOT WORDT EEN CONCLUSIE GEFORMULEERD.



## 1 DOELSTELLING EN METHODE

Naast de manier waarop werknemers hun zwangerschap op de werkvloer hebben ervaren, wordt in dit onderzoek ook nagegaan hoe werkgevers omgaan met de zwangerschap van hun werknemers. In dat kader werden acht face-to-face-interviews afgenomen met werkgevers, en meer in het bijzonder met medewerkers van de personeelsdienst (administratief diensthoofd, loonbeheerder/-ster, human resources manager, office manager, enzovoort) en in één klein bedrijf, dat over geen aparte personeelsdienst beschikte, met de bedrijfsleider. De specifieke positie die dergelijke medewerkers in een bedrijf innemen, heeft vanzelfsprekend een invloed op de resultaten, in die zin dat de directe interacties op de werkvloer voor hen over het algemeen minder zichtbaar zijn. De belangrijkste doelstelling van deze interviews is dan ook om een zicht te krijgen op het beleid dat bedrijven voeren inzake zwangerschap, onder meer de toepassing van de wetgevende bepalingen, de administratieve afhandeling en informatieverstrekking aan werknemers.

De interviews zijn in de eerste plaats verkennend en beogen een zo ruim mogelijk scala aan ervaringen van organisaties met zwangere werknemers in kaart te brengen. Om die reden selecteerden we een heterogene<sup>242</sup> groep werkgevers op basis van het aantal werknemers, de sector waartoe de werkgever behoort (privé- of openbare sector, gezondheids- en welzijnssector, onderwijs, enzovoort), de aard van de functies die werknemers vervullen (arbeidsters, uitvoerend bediendes, zorgfuncties, onderwijsfuncties, staffuncties, enzovoort), de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en de taal (Nederlandstalig, Franstalig en tweetalig, namelijk werkgevers die in beide talen actief zijn). Deze criteria hebben betrekking op factoren die mogelijk de ervaringen van de werkgevers beïnvloeden: grote bedrijven, en dan vooral bedrijven met een groot aantal vrouwelijke werknemers, krijgen bijvoorbeeld vaker te maken met zwangerschap op de werkvloer, terwijl bedrijven die werknemers in verzorgende functies tewerkstellen, worden geconfronteerd met specifieke juridische bepalingen (bv. inzake het proflactisch verlof). Gezien de specificiteit van de regelgeving op het vlak van veiligheid en gezondheid kozen we trouwens voor een groter aantal bedrijven uit de gezondheids- en welzijnssector.

Hieronder wordt een korte omschrijving gegeven van elke werkgever. Om de anonimiteit van de werkgevers te garanderen, worden enkel de organisatiekenmerken vermeld die relevant zijn om de getuigenissen te plaatsen en te interpreteren.

- Werkgever A
  - aantal werknemers: 900
  - privésector, non-profit
  - gezondheids- en welzijnssector
  - functies: onderhoudspersoneel, bediendes, zorgfuncties, staffuncties
  - 50% vrouwen, 50% mannen
  - taal: tweetalig

- Werkgever B
  - aantal werknemers: 38
  - privésector
  - gezondheids- en welzijnszorg: kinderdagverblijf
  - functies: zorgfuncties en staffuncties
  - op één werknemer na allen vrouwen
  - taal: Nederlandstalig
  
- Werkgever C
  - aantal werknemers: 100
  - privésector
  - productie en verkoop van voedingsmiddelen
  - functies: arbeidsters, onderhoudspersoneel, verkoopsters, bediendes
  - 80% vrouwen en 20% mannen
  - taal: Nederlandstalig
  
- Werkgever D
  - aantal werknemers: 360
  - openbare sector
  - onderwijs
  - functies: onderhoudspersoneel, bediendes, onderwijsfuncties
  - 50% vrouwen en 50% mannen
  - taal: Nederlandstalig
  
- Werkgever E
  - aantal werknemers: meer dan 1.000
  - openbare sector
  - verschillende vormen van dienstverlening
  - functies: arbeidsters, onderhoudspersoneel, bediendes, staffuncties
  - 40% vrouwen, 60% mannen
  - taal: tweetalig
  
- Werkgever F
  - aantal werknemers: 250
  - openbare sector
  - openbaar bestuur: gemeentelijke administratie
  - functies: bediendes, staffuncties, onderhoudspersoneel, onderwijzend personeel
  - 35% vrouwen en 65% mannen
  - taal: Franstalig
  
- Werkgever G
  - aantal werknemers: 54
  - privésector: non-profit
  - gezondheids- en welzijnszorg: rust- en verzorgingstehuis
  - functies: zorgfuncties, staffuncties, onderhoudspersoneel
  - 90% vrouwen, 10% mannen
  - taal: Franstalig

- Werkgever H
  - aantal werknemers: 45
  - privésector
  - dienstverlening aan ondernemingen: vertaalbureau
  - functies: bediendes, staffuncties
  - 70% vrouwen, 30% mannen
  - taal: Franstalig

De interviews verliepen aan de hand van een topiclijst, op basis waarvan hoofdzakelijk werd gepeild naar de stappen die worden ondernomen bij de zwangerschap van werkneemsters, de visie op de huidige regelgeving, de gevolgen van een zwangerschap voor het bedrijf en de manier waarop werkneemsters hun zwangerschap op de werkvloer lijken te ervaren. Deze thema's werden geselecteerd op basis van de bestaande literatuur, de enquêtebevraging en de focusgroepgesprekken.

Elk interview duurde gemiddeld 45 minuten en werd met toestemming van de geïnterviewde op band geregistreerd en vervolgens woordelijk uitgetypt. Bij de twee respondenten die niet toestonden dat het gesprek werd opgenomen, namen we nota's. Vervolgens werden de interviews gecodeerd en verwerkt.

In wat volgt worden de bevindingen die uit deze gesprekken naar voren kwamen, voorgesteld. In eerste instantie gaan we na hoe de respondenten omgaan met de verschillende 'fases' die een zwangere werkneemster doorloopt – gaande van de aankondiging van de zwangerschap tot de terugkeer uit moederschapsverlof: welke specifieke acties worden ondernomen en welke knelpunten blijken zich in deze fases aan te dienen? We gaan ook dieper in op de reacties van de collega's van deze werkneemsters. Daarnaast bekijken we hoe de bevroegden de bestaande regelgeving percipiëren en toepassen. Aansluitend bij onze vaststelling dat een groot deel van de werkneemsters zich onvoldoende geïnformeerd voelt door haar werkgever, onderzoeken we of en hoe de geïnterviewden zwangere werkneemsters informeren, in welke mate ze werkneemsters geïnformeerd achten over hun rechten en plichten en hoe de respondenten zichzelf informeren en op de hoogte blijven van eventuele wijzigingen in de regelgeving. Ten slotte bekijken we hoe ze zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer percipiëren. Zijn ze van mening dat werkneemsters omwille van hun zwangerschap worden gediscrimineerd? En indien ja, om welke reden en hoe kan dit worden voorkomen? In dat kader gaan we eveneens in op discriminatie bij de aanwerving, een thema dat in onze enquêtebevraging bij werkneemsters buiten beschouwing werd gelaten.

## 2 RESULTATEN

### 2.1. DE VERSCHILLENDE FASES VAN DE ZWANGERSCHAP VANUIT HET STANDPUNT VAN DE WERKGEVERS

#### *Aankondiging van de zwangerschap*

De zwangerschap van een werkneemster kan volgens de respondenten op veel **sympathie** rekenen en lokt in eerste instantie reacties van enthousiasme uit: *"We zeggen meestal ... altijd proficiat"* (D). Ook indien een werkneemster reeds enkele maanden na haar indiensttreding zwanger wordt, blijkt dit geen probleem te zijn. Indien ze echter op kortere termijn zwanger wordt, dan wordt dit niet steeds op prijs gesteld. Één van de geïnterviewden haalt in dat kader aan hoe een pas aangeworven werkneemster op haar tweede werkdag haar zwangerschap bekend maakte: *"Ze is in functie getreden op 1 oktober. En op*

*2 oktober heeft ze ons een medisch certificaat gegeven waarin werd vermeld dat ze in april zou bevallen. Dus ... het was een nieuwe dienst die we net hadden gecreëerd, en zij zou alleen werken, dus dat heeft ons nogal wat organisatieproblemen bezorgd” (F).*

Werkneemsters brengen meestal eerst hun leidinggevende of diensthoofd op de hoogte van de zwangerschap en vervolgens de personeelsdienst of directie. Uitzonderlijk wordt eerst de personeelsdienst ingelicht, die in dat kader eveneens een vertrouwensfunctie lijkt te vervullen: *“Ook heb ik al geweten dat ze rechtstreeks naar de personeelsdienst gaan. Ze gaan soms vroeger naar de personeelsdienst en zeggen: ‘Zwijg nog even, tot ik echt drie maanden zwanger ben, maar ik kom het nu al zeggen, dan weet je het al, en dan ben ik nu ook beschermd, en dan ... Wees nog discreet naar de rest toe, want het zou nog kunnen fout lopen” (C).*

Behalve voor werkneemsters die onmiddellijk profylactisch verlof toegekend krijgen, blijken verder nauwelijks concrete afspraken te bestaan over de **stappen** die vervolgens moeten worden ondernomen, of zoals een respondent zei: *“Er is niet echt een specifieke manier” (F).* Meestal worden in eerste instantie de administratieve formaliteiten afgehandeld: de zwangere werkneemster wordt gevraagd om een officieel attest van de gynaecoloog of huisarts te bezorgen waarop de vermoedelijke bevallingsdatum vermeld staat. Één respondent gaf aan dat enige verwarring bestaat rond bepaalde officiële documenten (bv. kaartjes van Kind en Gezin), die sommige werkneemsters ten onrechte als officiële kennisgeving van hun zwangerschap beschouwen. In bedrijven waar profylactische verloven quasi de regel zijn, dient de zwangere werkneemster onmiddellijk – bij voorkeur de dag van de aankondiging van de zwangerschap zelf – langs de arbeidsgeneeskundige dienst te gaan, terwijl dit in andere bedrijven, waar zwangere werkneemsters doorgaans geen profylactisch verlof krijgen, niet het geval is.

### **Profylactisch verlof (volledige werkverwijdering)**

Zoals reeds werd aangehaald, krijgen in bepaalde bedrijven – in drie van de acht gevallen – sommige tot quasi alle werkneemsters onmiddellijk profylactisch verlof toegekend na controle door de arbeidsgeneeskundige dienst, terwijl in de overige vijf bedrijven hiervan nooit sprake is. In dat kader valt op dat werkneemsters met sterk gelijkende functies de ene keer wel en de andere keer geen verlof krijgen, wat in het bijzonder het geval is bij werkneemsters die een verzorgende of medische functie vervullen. Ook tijdens onze focusgroepgesprekken haalden de deelnemers deze **ongelijke behandeling** van werkneemsters met gelijkaardige functies aan – een ongelijke behandeling die ze niet goed begrijpen of als onrechtvaardig ervaren. Één van de respondenten gaf eveneens aan met deze ongelijkheid te worden geconfronteerd, in die zin dat niet steeds op voorhand is geweten – zelfs niet op basis van vroegere ervaringen – of een werkneemster al dan profylactisch verlof zal krijgen, onder meer omdat werkneemsters de beoordeling door de arbeidsgeneeskundige dienst wel eens in hun voordeel trachten te beïnvloeden. Overigens hebben ook werkgevers wel eens een bepaalde voorkeur. Zo haalde één van de geïnterviewden, een medewerker uit een bedrijf waar zwangere werkneemsters geen profylactisch verlof krijgen, aan dat een dergelijk profylactisch verlof om praktische redenen te verkiezen is boven de aanwezigheid van een zwangere werkneemster.

Het profylactisch verlof van zwangere werkneemsters brengt volgens alle bevroegden die hiermee worden geconfronteerd vooral **praktische problemen** met zich mee; er moet immers zo snel mogelijk op zoek worden gegaan naar vervanging. Verder zijn ze het erover eens dat deze maatregel meestal wel terecht is, vooral indien het een werkneemster betreft die duidelijk risico loopt: *“Als het kinderverzorgsters en zo zijn, dan weet men dat er in functie van hun contact met jonge kinderen een verwijdering is, en daar bestaan risico’s. Dat is heel klassiek. Daar is niets op aan te merken” (F).* Wat ze vooral positief

vinden, is dat de maatregel voor hen duidelijkheid biedt, in die zin dat ze precies weten hoe lang de werknemster afwezig zal zijn.

Eén van de respondenten voegt hier wel aan toe dat de maatregel van profylactisch verlof soms te **verregaand** is – namelijk wanneer er volgens hen geen sprake is van een werkelijk risico – en door de werknemster kan worden **misbruikt**: *“Ik denk dat het voor bepaalde functies een beetje overbodig is. Het is al voorgevallen dat vrouwen de arbeidsgeneesheer een beetje hebben beïnvloed, denk ik, door hun functie te beschrijven als risicovol of als een functie waar ze in contact komen met een publiek dat bepaalde besmettingsrisico’s, van bepaalde ziektes enzovoort, kan vertegenwoordigen, terwijl dat niet altijd het geval is”* (F).

Volgens de drie bevroegden uit bedrijven waar werknemers profylactisch verlof krijgen toegekend, blijkt dan weer dat niet alle zwangere werknemers gediend zijn met deze verloven, omdat maandenlang thuisblijven snel tot verveling gaat leiden: *“Moet dat echt, moeten we echt stoppen?’. Vooral bij een eerste kindje: wat zit je daar thuis te doen, een hele dag?”* (B). Ze zien er bovendien het nut niet van in, bijvoorbeeld omdat ze thuis evenzeer gezondheidsrisico’s lopen: *“Ze maken de bemerking: ‘Ja, ik mag niet komen werken omwille van een mogelijke infectie, maar ik heb thuis zelf twee kinderen of één kind, wat een even grote bron van infectie kan zijn’”* (B). Verder wordt ook opgemerkt dat dit verlof financieel nadelig kan uitvallen voor de werknemers, onder meer omdat ze tijdelijk een deel van hun loon of andere voordelen moeten inleveren<sup>243</sup>: *“Ik denk dat de belangrijkste rem vooral financieel is [...] Vrouwen die al een bepaalde ervaring hebben bij ons [...] hebben toch soms een hoog loon, plus bepaalde premies als ze bijkomende diploma’s hebben enzovoort, die ze kunnen verliezen. Maaltijdcheques, toelagen, worden uiteraard ook verminderd in functie van hun arbeidstijd. En dat alles wordt niet noodzakelijk gecompenseerd door de vergoeding die ze kunnen krijgen via de RVA”* (F). Eén van de bevroegden wijst er in dat kader op dat werknemers soms zelf erop aandringen om tijdelijk van functie te veranderen binnen het bedrijf, om zo deze volledige werkverwijdering en het bijhorende loonsverlies te vermijden.

### **Werken tijdens de zwangerschap**

De respondenten respecteren naar eigen zeggen de wettelijk voorziene maatregelen, maar nemen geen **bijkomende initiatieven**, alleszins niet op structureel niveau: *“We zijn allemaal heel flexibel in alle mogelijke wettelijke toepassingen die worden voorzien, daarover wordt niet moeilijk gedaan, dat is allemaal geen probleem, maar zelf nog eens [bijkomende voorzieningen treffen], dat gebeurt niet”* (A). Eén van de geïnterviewden, een bedrijfsleider, geeft trouwens aan de wettelijke bepalingen op zich al te verregaand te vinden: zwangere werknemers en jonge moeders zouden dergelijke faciliteiten niet ‘verdienen’ omdat ze zich nog niet voldoende bewezen hebben, in tegenstelling tot oudere werknemers.

De extra voorzieningen die worden getroffen voor zwangere werknemers worden volgens alle respondenten ad hoc en vaak pas op vraag van de werknemster doorgevoerd. Zo wordt de werkdruk wel eens aangepast: *“Ja, als je gaat zeggen: ‘Het wordt mij eigenlijk allemaal te zwaar’, daarmee wordt zeker rekening gehouden”* (D), terwijl andere geïnterviewden toestaan dat de werknemster haar uurrooster meer flexibel invult. Ook thuiswerk wordt occasioneel aangevraagd en toegelaten, vooral bij leidinggevenden; het blijkt echter geen veralgemeende praktijk te zijn, vooral omdat het voor bepaalde groepen, zoals uitvoerend personeel, moeilijk realiseerbaar is. Ten slotte kunnen zwangere werknemers volgens één van de respondenten terecht bij de arbeidsgeneeskundige dienst – die in grote bedrijven ter plaatse aanwezig is – om allerlei medische controles te laten uitvoeren.

### **Het moederschapsverlof**

Alle bevrageden geven aan dat de contacten tussen de werkgever en werkneemster tijdens het moederschapsverlof in eerste instantie **informeel** van aard zijn. Zo brengt de werkneemster of haar partner de werkgever en haar collega's telefonisch of per e-mail op de hoogte van de geboorte. Soms komt ze even langs met haar baby of gaan de directe collega's op babybezoek.

Daarnaast zijn er ook veeleer **formele** contacten, voornamelijk om een aantal administratieve en praktische zaken te regelen. De precieze duur van het moederschapsverlof wordt bijvoorbeeld vaak opnieuw besproken, vooral wanneer er een aantal wijzigingen is opgetreden, zoals bij vroeggeboorte, ziekte tijdens het moederschapsverlof of hospitalisatie van de baby. Ook de eventuele opname van het ouderschapsverlof komt aan bod, zeker indien dit zou aansluiten op het moederschapsverlof. Eén respondent geeft aan dat in het bijzonder wanneer onduidelijkheid bestaat over de terugkeer van de werkneemster, contact wordt opgenomen: *"De algemene regel is dat we de vrouwen met rust laten, dat we ze laten genieten van hun verlof ... maar het is waar dat het al is voorgevallen dat men in bepaalde diensten weinig informatie heeft over de terugkeer van de vrouwen [...] Soms horen we echo's dat de vrouwen niet zullen terugkeren enzovoort. Dan nemen we toch contact op met de vrouw om haar terugkeer een beetje voor te bereiden"* (F). Ook wordt enkele dagen voor de werkneemster haar taken hervat het dienstrooster meegedeeld, de planning van de eerste werkdag toegelicht of informatie uitgewisseld met de vervanger.

Elk van de respondenten wijst erop dat het merendeel van de werkneemsters haar moederschapsverlof zoveel mogelijk na de bevalling wil opnemen. Hoewel het moederschapsverlof volgens alle bevrageden steeds vrij mag worden **gepland**, trachten sommigen wel overleg te plegen om tot een regeling te komen die voor beide partijen gunstig is. Werkneemsters stemmen hun moederschapsverlof trouwens ook zelf af op hun taken (bv. het einde van een lesblok of specifieke opdracht).

Of werkneemsters ook tijdens hun moederschapsverlof **taken opnemen**, is voor de respondenten zelf niet steeds duidelijk. Ze geven aan dat dit alleszins niet wordt verwacht, maar dat sommige werkneemsters waarschijnlijk wel op eigen initiatief thuis een aantal kleine taken opnemen, zoals de opvolging van hun e-mails. Anderen verwachten wel dat werkneemsters een aantal taken op zich nemen en in nauw contact blijven staan met, bijvoorbeeld, hun vervanger. Uit onze gesprekken blijkt dat meer in het bijzonder werkneemsters met een 'verantwoordelijke' functie, een functie die moeilijk volledig door anderen kan worden overgenomen en/of waarvan anderen (bv. leerlingen, ondergeschikten) in zekere mate afhankelijk zijn, tijdens hun moederschapsverlof taken opnemen of op meer regelmatige basis contact onderhouden met hun werkgever: *"We hebben recent inderdaad het geval gehad van twee personen die echt zeer geïsoleerd werkten en waar er geen andere teamleden waren die het konden overnemen, en in die gevallen hebben we onvermijdelijk af en toe contact moeten opnemen om de opvolging te organiseren"* (F).

Alle bevrageden vinden de **duur** van het moederschapsverlof trouwens over het algemeen aanvaardbaar. Het voorstel om het moederschapsverlof met enkele weken te verlengen, kan op uiteenlopende reacties rekenen: vooral de lange afwezigheid wordt als breekpunt aangehaald, en dat terwijl werkneemsters na hun moederschapsverlof vaak ook dadelijk ouderschapsverlof opnemen. Voor kleine bedrijven is het in het bijzonder moeilijk om deze lange afwezigheid op te vangen: niet alleen worden de collega's extra belast, maar ook de taakuitvoering zelf zou eronder lijden, omdat vervangende krachten niet steeds even gemotiveerd zijn. De helft van de respondenten geeft dan weer prioriteit aan het belang van moeder en kind, en moedigt vanuit die optiek een verlenging alleen maar aan, te meer omdat zij wel op dergelijke

vervangers kunnen rekenen: *“Ik zie dat [een verlenging van het moederschapsverlof] zeker zitten voor deze werkplaats omdat voor bijna iedereen die op bevallingsverlof gaat een vervanger wordt gezocht. Of dat nu voor die persoon twee weken langer is of niet ... ik denk dat dit alleen maar voordelen geeft, voor de moeder zelf, en voor de baby”* (D). Een andere geïnterviewde voegt hieraan toe dat een verlenging ook de werkgever ten goede komt, omdat deze sneller geschikte vervangers kan aantrekken voor een langere periode van tewerkstelling en de werkneemster bovendien gemotiveerder zal zijn na een langere periode van rust: *“Wanneer bepaalde moeders terugkeren na hun verlof voelen ze zich niet noodzakelijkerwijs goed daarbij. Als sommigen hebben moeten verzaken aan het ouderschapsverlof of aan de loopbaanonderbreking omwille van financiële redenen, voelen ze zich gefrustreerd. Ze zijn evenmin noodzakelijkerwijs uitgerust [...] het zou bepaalde moeders inderdaad toelaten om meer van hun verlof te genieten en om op een meer serene manier terug te keren naar hun werk”* (F).

Ook bij de recent ingevoerde mogelijkheid om een deel van het moederschapsverlof **flexibel** en gespreid op te nemen,<sup>244</sup> heeft één van de respondenten een aantal bedenkingen. In eerste instantie zou het systeem voor frustratie kunnen zorgen bij de collega's van de werkneemster, omdat deze laatste niet onmiddellijk weer volledig inzetbaar is. Hoewel de geïnterviewde wel de voordelen van een geleidelijke terugkeer ziet, vindt deze het voor de werkneemster zelf ook beter om van meet af aan weer in de werksfeer te komen, zodat ze zich zowel op werk- als privévlak aan de nieuwe situatie kan aanpassen: *“Misschien is het voor de werkneemster rustiger om terug te beginnen, twee dagen per week, een keer drie dagen per week, maar ik denk dat dit niet opweegt tegen de nadelen ervan”* (A). Daarnaast wordt ook gevreesd dat sommige werkgevers het systeem zullen misbruiken: door de werkneemster een deel van haar verlof gespreid te laten opnemen, kan immers quasi permanent een beroep op haar worden gedaan, terwijl een werkneemster die haar moederschapsverlof voltijds opneemt gedurende die periode simpelweg niet kan worden ingezet: *“Als je thuis bent, ben je thuis en daarmee is de kous af”* (A).

### **Terugkeer uit moederschapsverlof**

Uit de interviews blijkt dat nagenoeg alle werkneemsters (al dan niet onmiddellijk) na hun moederschapsverlof ouderschapsverlof opnemen. Het gebeurt dat werkneemsters hun **carrière** ook op een andere manier **onderbreken**, bijvoorbeeld door tijdskrediet aan te vragen. Vooral werkneemsters met veel- of uitvoerende functies blijken de verschillende verlofmogelijkheden volledig uit te putten, omdat – aldus één van de respondenten – deze werkneemsters zich nu eenmaal een langere afwezigheid kunnen veroorloven: *“Weet je, zij hebben een functie, een job die jaar in jaar uit dezelfde blijft. Er zijn in deze functies ook geen doorgroeimogelijkheden of zo”* (B).

Sommige werkneemsters willen na hun moederschapsverlof **deeltijds aan het werk**, wat vooral in kleinere bedrijven die niet over de nodige vervangers beschikken voor problemen kan zorgen. Daarnaast gebeurt het volgens elk van de geïnterviewden uitzonderlijk dat werkneemsters na hun bevalling **ontslag nemen**, bijvoorbeeld omdat ze een job dichterbij huis zoeken, in de zaak van hun echtgenoot gaan werken of voor de kinderen willen zorgen – wat vooral zou voorkomen bij werkneemsters met twee of meer kinderen.

Wanneer het moederschapsverlof – eventueel gevolgd door een andere onderbreking – is afgelopen, willen werkgevers er logischerwijs in eerste instantie voor zorgen dat de werkneemster haar **vroegere werkzaamheden** zo snel mogelijk weer opneemt. Zoals we hierboven preciseerden, worden sommige werkneemsters gevraagd om tijdens hun moederschapsverlof kort langs te komen om hun terugkeer voor te bereiden, hoewel de respondenten aangeven dat dit geenszins een verplichting is. Andere bedrijven voorzien een langere inlooperperiode, die pas aanvangt wanneer de werkneemster weer aan het werk gaat.

Hoewel ze het belangrijk vinden dat werkneemsters snel weer de draad opnemen, beweren de bevroegden zich ook **flexibel** op te stellen: ze houden dan ook rekening met eventuele problemen waarmee jonge moeders te maken krijgen. Een probleem waarop twee respondenten wezen, is het gebrek aan kinderopvang, wat ze trachten te verhelpen door onbetaald verlof toe te kennen of het uurrooster aan te passen aan de tijdstippen waarop al dan niet opvang is voorzien.

### **Borstvoedingspauzes en borstvoedingsverlof**

Het merendeel van de geïnterviewden geeft aan de **wettelijk bepaalde voorzieningen** op het vlak van borstvoedingspauzes te respecteren, al geven twee van hen toe dat het voorziene lokaal – dat vaak ook dienst doet als EHBO-lokaal – niet zo geschikt is. Eén respondent zegt dat zijn organisatie nog nooit borstvoedingspauzes toekende, omdat hiernaar geen vraag was. Bovendien meent hij dat het omwille van plaatsgebrek ook niet haalbaar zou zijn.

Hoewel volgens de bevroegden slechts een beperkt aantal werkneemsters afkolft op de werkvloer, hebben ze de indruk dat het afkolven op zich geen negatieve **reacties** meer uitlokt, al vrezen ze dat dit niet in alle bedrijven zo is: *“Hier is het ook al meer ingeburgerd, hier lacht niemand er meer mee. Maar op een ander bedrijf, kan ik mij inbeelden [dat ze denken] van: ‘Oei, wat gaat die [doen]’”* (A). Dat afkolven intussen wel meer wordt aanvaard, maar niettemin verre van alledaags is, blijkt ook uit volgende reactie: *“Ik kan me inbeelden dat mensen zouden schrikken als ze dat in de koelkast [zouden zien staan]. Maar ik denk dat daar niet zo ... raar over zou worden gedaan. Het eerste moment denken ze waarschijnlijk: ‘Oei, wat ligt hier nu’, maar eigenlijk kan over alles heel openlijk worden gepraat”* (D).

Daarnaast kunnen werkneemsters volgens drie van de bevroegden ook lactatieverlof (profylactisch borstvoedingsverlof, nl. borstvoedingsverlof indien de arbeid bepaalde risico's inhoudt) opnemen. Conventioneel borstvoedingsverlof wordt door geen van de respondenten toegekend, al geven ze wel aan dat werkneemsters hier geregeld naar vragen.

## **2.2. DE REACTIES VAN COLLEGA'S VANUIT HET STANDPUNT VAN DE WERKGEVERS**

Uit de interviews blijkt dat een zwangerschap meestal **positief** wordt **onthaald** door de collega's van de werkneemster. Waar nodig wordt spontaan hulp geboden: *“Algemeen genomen letten we erop dat een zwangere vrouw wat beter wordt omkaderd, beschermd in zekere zin. En dus, uiteraard zijn dat dingen die een beetje vanzelf gaan, zonder dat er een echte invloed is van de werkgever. Dat zijn gedragingen die vanzelf gebeuren”* (F). Collega's blijken meestal weinig problemen te maken van een zwangerschap, zelfs bij moeilijke zwangerschappen: *“Over het algemeen zijn mensen zeer begrijpend. We hebben hier al verschillende gevallen gehad van zwangerschappen die zeer moeilijk waren voor de betrokken moeders ... men is toch begrijpend in die gevallen”* (F).

Echter, zoals ook uit onze enquêtebevraging bleek, reageren collega's soms ook **negatief**. De geïnterviewden uit grote bedrijven konden ons meestal weinig vertellen over dergelijke negatieve reacties, vooral omdat ze verder van de werkvloer afstaan: *“Ik heb nog nooit geweten dat er mensen negatief tegenover staan [tegenover een zwangerschap], dat er negatieve commentaar op komt. Natuurlijk, intern weet je dat nooit, dat er op bepaalde diensten, bij collega's [negatief wordt gereageerd], maar vanuit de hiërarchie zeker niet [...] maar daarop kan ik niet gemakkelijk antwoorden want dat zien wij niet”* (A); *“dat [problemen met collega's] zal wel gebeuren, in een bedrijf met zo'n massa volk. Ja, dat zal wel”* (E). Respondenten uit kleinere bedrijven hebben wel weet van concrete problemen tussen zwangere werkneemsters en hun collega's: vooral het feit dat sommige werkneemsters niet worden vervangen en de overige



werknemers hun taken erbij moeten nemen, zorgt wel eens voor reacties. Soms wordt hier veeleer grappend op gewezen: *“Niet te snel meer zwanger worden!”* (A), maar andere collega's hebben het er duidelijk moeilijker mee dat een deel van de taken op hun schouders terecht komt. Trouwens, ook wanneer wel vervanging wordt voorzien, voelen sommige collega's zich bijkomend belast, onder meer omdat ze de vervangende kracht wegwijs dienen te maken: *“De moeilijkheid voor de collega's ingeval van een vervanging is uiteraard de persoon op de hoogte brengen en de persoon integreren in het team voor een periode waarvan men weet dat ze beperkt is in de tijd”* (F). Daarnaast geeft één van de respondenten aan dat werknemers die als minder loyaal worden gepercipieerd, bijvoorbeeld omdat ze voor hun zwangerschap vaak afwezig waren wegens ziekte, op minder begrip van hun collega's kunnen rekenen.

Volgens twee respondenten blijken **oudere werknemers** wel eens jaloers te zijn op de 'voordelen' waarvan werkende moeders kunnen genieten, hoewel ze beseffen dat jonge werknemers het momenteel op een aantal vlakken (bv. tewerkstelling op langere termijn) net moeilijker hebben dan vroeger het geval was en ze ook zelf van heel wat faciliteiten, zoals deeltijds werk, kunnen genieten. **Mannelijke collega's** – vooral in leidinggevende functies – blijken volgens één geïnterviewde ook negatief te reageren, vooral omdat ze focussen op de organisationele gevolgen van de zwangerschap: *“Het is waar dat zij veeleer de organisationele kant zien: de vervanging, de komst, wellicht, van loopbaanonderbrekingen en het feit dat ... het is zonder twijfel een reeks stappen, men moet het geschikte personeel vinden voor de vervanging, enzovoort”* (F).

Ook **vrouwelijke collega's die zelf kinderen hebben** zouden volgens één bevroegde nogal eens kritiek uiten, vooral wanneer de zwangerschap niet zo vlot verloopt: *“Ik merk dat vrouwen die zelf zwanger zijn geweest daar veel sceptischer tegenover staan dan vrouwen die nog nooit kinderen hebben gehad. En dat zorgt voor haat en nijd. En zeker als er iemand zwanger is geweest en een hele tijd heeft doorgewerkt tot de laatste dag – bij wijze van spreken – dat ze moesten stoppen, en dat er dan iemand anders is die zwanger is, twee maanden, en die de hele tijd loopt te klagen over zere benen en 'het gaat niet' en zo, dan zorgt dat wel voor haat en nijd, ja”* (C). Een andere respondent daarentegen stelt dat collega's die voorheen zelf zwanger waren net minder problemen maken en het eventuele extra takenpakket zien als een compensatie voor de hulp die ze tijdens hun eigen zwangerschap kregen.

Daarnaast geven drie respondenten aan dat **collega's zonder kinderen** nogal eens misnoegd zijn, niet over de zwangerschap op zich, maar wel over het feit dat werknemers met kinderen voorrang krijgen bij het kiezen van verlofdagen (B): *“Dat kan soms wel voor wat wrevel zorgen, binnen het personeelsbestand. Je hebt dames die nooit zwanger worden, en die hebben al die voordelen niet. Vakantie bijvoorbeeld: meestal krijgen de mensen met kinderen voorrang”* (C). In sommige bedrijven wordt ervoor gezorgd *“dat de collega, die geen kinderen heeft ook niet altijd de dupe is”*, door werknemers met kinderen slechts bij de keuze van een aantal verlofperiodes voorrang te geven (E).

### 2.3. INFORMATIEVERSTREKKING, RECHTEN EN PLICHTEN

Alle respondenten geven aan dat werknemers opvallend weinig afweten van hun rechten en plichten als zwangere werknemer en/of jonge moeder: *“Het enige wat mij eigenlijk altijd opvalt als er mensen komen zeggen dat ze zwanger zijn, is hoe weinig ze zelf weten waarop ze recht hebben”* (D). Dit geldt trouwens voor alle werknemers, ongeacht hun achtergrond of functie: *“Ik heb niet het gevoel dat er groepen zijn die de weg niet vinden, of die minder op de hoogte zijn van hun rechten”* (A).

Werknemers hebben dan ook heel wat vragen, waarover ze wel eens bij hun **vakbondsafgevaardigde** te rade gaan, wat de respondenten naar eigen zeggen zelf aanmoedigen: *“Wel, de mensen gebruiken het, waarom niet? Beter een bedrijf waar er een vakbond is dan waar er geen is. Kijk maar naar die kleine*

*ondernemingen, waar ze geen vakbondsafgevaardigde mogen hebben, dan heb je vaak andere zaken”* (E). De geïnterviewden delen de vakbond trouwens vooral een informerende (voor werkneemsters én voor werkgevers), maar ook een bemiddelende rol toe, bijvoorbeeld bij eventuele problemen op het vlak van profylactische verloven. Verder komen werkneemsters ook vaak met hun vragen bij de werkgever langs, in eerste instantie bij hun **leidinggevende** en dan pas bij de **personeelsdienst** of een andere gespecialiseerde dienst binnen het bedrijf: *“De informatie begint in het algemeen steeds bij de dienstchef, vervolgens bij de personeelsdienst”* (F).

Werkneemsters kunnen hun vragen op verschillende **manieren** aan de personeelsdienst of een andere dienst voorleggen. Naast de mogelijkheid om per e-mail of telefonisch vragen te stellen, voorziet het merendeel van de bedrijven ook spreekuren of raadplegingen op afspraak. In een aantal gevallen nodigt de personeelsdienst zwangere werkneemsters standaard zelf uit voor een gesprek, vooral om administratieve aspecten zoals de aanvraag van kraamgeld of ouderschapsverlof en de regeling van het moederschapsverlof te bespreken. Één geïnterviewde geeft aan dat occasioneel informatiesessies worden georganiseerd rond zwangerschapsgerelateerde thema's en belangrijke wetswijzigingen, terwijl een andere respondent aangeeft dat binnen zijn bedrijf op regelmatige basis dienstnota's worden rondgestuurd.

Bij de aanvang van de tewerkstelling wordt zelden specifiek ingegaan op een mogelijke zwangerschap. Één bevragee die bij de aanwerving een risicoanalyse laat uitvoeren, informeert vrouwelijke werkneemsters via die weg wel dat ze ingeval van zwangerschap onmiddellijk profylactisch verlof toegekend krijgen. Een andere respondent bezorgt bij de aanwerving een informatiebundel waarin een aantal algemene thema's, zoals ziekteregeling en verloven, en in de marge ook zwangerschap wordt behandeld. In het overgrote deel van de gevallen echter wordt pas wanneer de werkneemster effectief zwanger is de nodige informatie verstrekt.

De vragen die de respondenten voorgelegd krijgen, zijn zeer uiteenlopend van aard; toch komen sommige vragen steeds terug: *“Ik moet eigenlijk altijd hetzelfde verhaal doen. De meesten komen u dan verwittigen dat ze zwanger zijn: ‘Wat moet ik nu eigenlijk allemaal doen om in orde te zijn?’. Dat is een vraag die altijd terugkomt”* (D). Opmerkelijk is dat zelfs veronderstelde 'basiskennis', zoals de duur van het moederschapsverlof, ontbreekt. Werkneemsters veronderstellen soms ook dat alle maatregelen op het vlak van zwangerschap op elke werkneemster van toepassing zijn: *“Borstvoedingsverlof, daarnaar wordt gevraagd, omdat de mensen horen: ‘Dat bestaat daar’”* (E). Het merendeel van de respondenten merkte op dat werkneemsters het moeilijk hebben om deze ongelijkheid te begrijpen: *“De mensen kiezen de sector waarin ze werken niet in functie van: ‘Ik ga misschien eens ooit zwanger worden.’ Vanaf het moment dat het zover is, ervaren ze soms wel: ‘Dat is hier helemaal niet eerlijk.’ Jij, met je KMO, mag soms veel minder dan wat in een groot bedrijf kan”* (C). Daarnaast krijgen alle respondenten zeer vaak vragen van administratieve aard: onder meer inzake termijnen (wanneer welk formulier indienen?), aansluitende verloven (bv. jaarlijks verlof, ouderschapsverlof) en andere faciliteiten (bv. zwangerschapsonderzoeken tijdens de werkuren) blijkt nogal eens onduidelijkheid te bestaan.

Deze onwetendheid zorgt er af en toe voor dat werkneemsters ongewild informatie achterhouden die niet alleen voor zichzelf, maar ook voor hun werkgever of andere instanties, zoals de ziekenfondsen, belangrijk is: zo vergat een werkneemster te preciseren dat ze niet van een eenling, maar van een meerling beviel, waarvoor bijvoorbeeld andere termijnen gelden. Eveneens bij gebrek aan correcte informatie gebeurt het volgens één respondent dat werkneemsters hun zwangerschap tijdelijk verborgen houden: *“Er is nog steeds de overtuiging, het gevoel dat, als men aan de werkgever de zwangerschap aangeeft vóór de derde maand, men de kans loopt om te worden ontslagen, en dus doen ze het daarna [...] Men constateert dat sommigen wachten tot de vierde maand, dat komt vaak voor, en dat ze het niet zeggen”* (F).

De geïnterviewden geven aan graag te luisteren naar de vragen van hun zwangere werknemers, vooral omdat ze begrijpen dat het voor de werknemers niet eenvoudig is om de juiste informatie te vinden. De bevrageden vinden het zelf ook moeilijk om zich snel correct te informeren. De van toepassing zijnde regelgeving verschilt immers soms van werknemer tot werknemer, zelfs binnen het bedrijf en bij dezelfde functie. Daarnaast wordt de nodige informatie vaak niet op één plaats gegroepeerd. Vooral de juridische dienst van het bedrijf fungeert voor het merendeel van de geïnterviewden als aanspreekpunt, naast het sociaal secretariaat, de RSZ, de RVA, de vakbonden, werkgeversorganisaties, de arbeidsgeneeskundige dienst en de ziekenfondsen. Over deze laatste was één van de bevrageden trouwens bijzonder lovend: *“Eender welk ziekenfonds heeft een juridische dienst. En als je daarnaar belt, zullen ze je helpen, dat is geen probleem [...] Daarmee hebben we goede relaties”* (E). Een enkele respondent doet ook een beroep op de media om op de hoogte te blijven van eventuele wetswijzigingen of nieuwe regelgeving.

Ondanks de inspanningen van de bevrageden om op de hoogte te blijven, vormt de complexiteit van de regelgeving rond zwangerschap en moederschap voor elk van hen nog steeds een struikelblok, met aanzienlijke vertragingen in de administratieve afhandeling tot gevolg: *“Ik ervaar dat ze moeten wachten op hun papieren. En die blijven dan zo lang bij mij liggen omdat onze wetgeving een vreselijk onontwaaibaar kluwen is”* (C). Sommige bedrijven worden deels ontlast door de arbeidsgeneeskundige dienst, maar andere, vooral kleinere bedrijven vinden moeilijker hun weg. De thema's die vaak vragen oproepen zijn het moederschapsverlof en de volledige werkverwijdering: het merendeel van de bevrageden geeft toe veel moeite te hebben om de precieze duur van het moederschapsverlof te berekenen, vooral bij uitzonderlijke gevallen zoals hospitalisatie van het kind of een meerlingzwangerschap, terwijl het bij volledige verwijdering soms onduidelijk is of de werknemer al dan niet in aanmerking komt en op welke vergoeding ze precies aanspraak maakt.

Naast het gebrek aan transparantie, wijzen bijna alle respondenten er ook op dat de wettelijke verplichtingen op het vlak van zwangerschap **veel van hen vragen**, zowel financieel als organisatorisch. Zo is de inrichting van een apart lokaal voor borstvoeding vooral voor kleine bedrijven een aanzienlijke investering, terwijl het ook niet steeds evident is om zwangere werknemers aangepaste taken te geven. Daarnaast blijkt ook de afwezigheid tijdens het moederschapsverlof en eventuele aansluitende periodes moeilijk te ondervangen: *“Dat is natuurlijk iets waarmee je te maken krijgt. Je kan het niet weigeren, en hoe moet je de dienst dan organiseren?”* (E).

Het merendeel van de bevrageden is vooral bezorgd dat de afwezigheid van de werknemer de continuïteit van haar taken in het gedrang brengt, maar tracht dit wel te voorzien: *“Het lastigste is dat die mensen zo lang weg zijn. Maar dat is plannen, he”* (C). In sommige bedrijven wordt intern een oplossing gezocht, namelijk door medewerkers van een andere dienst tijdelijk over te plaatsen of door de opdracht van werknemers die normaliter deeltijds werken uit te breiden. Andere keren wordt externe hulp ingeroepen: indien mogelijk worden de taken van de zwangere werknemer uitbesteed of wordt een vervangende kracht aangeworven. Het blijkt wel niet steeds eenvoudig om geschikte vervanging te vinden, bijvoorbeeld bij knelpuntberoepen of wanneer de werknemer onmiddellijk profylactisch verlof toegekend krijgt: *“Dat [vervanging vinden] lukt meestal wel binnen een vrij aanvaardbare termijn, maar als iemand vandaag wordt verwijderd, of vandaag komt zeggen: ‘Ik ben zwanger’, dan mag die morgen niet meer beginnen. Dus het is een utopie dat ik tegen morgen iemand vind”* (B). Vaak wordt dan in afwachting naar een voorlopige oplossing gezocht: het gebeurt dat werknemers met een (soms volledig) andere functie invallen – bijvoorbeeld stafmedewerkers die een verzorgende functie overnemen – of dat de shifts van de collega's worden aangepast. Een andere respondent daarentegen geeft aan zelfs voor moeilijk invulbare functies snel een vervanger te kunnen vinden: *“We krijgen toch veel spontane kandi-*

daatstellingen [...] Dus als men weet dat er in een dienst een moederschapsverlof zal zijn, dan probeert men dat te plannen” (F). Meer gegeerde functies – zoals administratieve jobs – blijken over het algemeen relatief snel ingevuld te geraken: “We hebben ook veel stageaanvragen in de administratieve diensten, want bij administraties wordt vaak gesolliciteerd. En vaak genoeg houden stagiaires die stage hebben gelopen in een dienst contact, en als er een vervangingscontract vrijkomt, wel, aangezien het meestal mensen zijn die aan het begin staan van een carrière die stage lopen, werven we ze aan met een vervangingscontract” (F). Echter, niet voor elke werkneemster wordt hetzij intern, hetzij extern vervanging gezocht: vooral in kleinere bedrijven blijkt de afwezigheid van een zwangere werkneemster erg belastend te zijn voor haar collega’s, omdat de taken onderling herverdeeld en dus worden uitgebreid, zonder bijkomende vergoeding.

Één van de geïnterviewden, een bedrijfsleider, merkte trouwens op dat wettelijke voorzieningen voor zwangere werkneemsters niet alleen het bedrijf op zich, maar ook de maatschappij in het algemeen zwaar belasten: “Het is veeleer zo’n maatschappelijke vraag: ‘Is dat allemaal wel oké voor de maatschappij?’ [...] Als dat allemaal op de kap van de belastingsbetaler [moet], want uiteindelijk zijn het de werkende mensen die dat moeten betalen” (B). Andere respondenten hebben dan weer niet als dusdanig bezwaar tegen de voorzieningen voor zwangere werkneemsters of jonge moeders – het is nu eenmaal hun recht –, maar vinden het vooral moeilijk om alle faciliteiten, samen met de faciliteiten voor andere werknemers (bv. deeltijds werk, extra verlof voor oudere werknemers), te respecteren.

Wat het merendeel van de bevroegden ook problematisch vindt, is dat zwangere werkneemsters of jonge moeders wel eens trachten de **wet te omzeilen**, bijvoorbeeld – zoals we hierboven reeds aanhaalden – door het advies van de arbeidsgeneeskundige dienst inzake profylactisch verlof te beïnvloeden of zich ziek te melden. Één van de respondenten geeft wel aan dat de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen het aantal vermoedelijk ‘valse’ ziekmeldingen na het moederschapsverlof sterk heeft teruggedrongen. Uit de gesprekken blijkt trouwens dat werkneemsters die dergelijke vormen van misbruik stellen andere zwangere werkneemsters onterecht een slecht imago bezorgen: “Op zich staat dit eigenlijk los van het feit dat die mensen zwanger zijn. Die worden dan gewoon aanzien als profiteurs, en dat ze zwanger zijn, dat is dan toevallig ook zo. Meestal is dat niet alleen tijdens hun zwangerschap, maar lopen ze er voor de rest ook de kantjes af. Wat heel vervelend is, want als er dan toevallig twee zwanger zijn, waarbij de ene de beste bedoelingen heeft en de andere loopt er de kantjes af, [dan is dat] heel frustrerend voor diegene die het zo goed wil doen” (C). De geïnterviewden voelen zich over het algemeen machteloos ten aanzien van dergelijk misbruik omdat werknemers uitgebreid beschermd zijn: “Je hebt er als werkgever heel weinig verweer tegen. Want inderdaad, de mensen zijn erg beschermd”, maar ook omdat ze worden afgeschrikt door eventuele klachten: “Het wordt je door iedereen afgeraden om daartegen in te gaan. Ze dreigen dan echt: ‘Ik ga klagen bij de vakbond, want ...’” (C). Daartegenover staat dat één van de respondenten ook zelf de ziektewetgeving nogal eens omzeilt, bijvoorbeeld door een zwangere werkneemster die af en toe ziek is permanent te laten thuisblijven – op kosten van de ziekteverzekering – zodat de werkplanning niet in het gedrang komt.

De bevroegden hebben dus naar eigen zeggen alle respect voor de regelgeving inzake zwangerschap op de werkvloer, hoewel ze van hun werkneemsters wel de nodige eerlijkheid verwachten. Ze blijken het eveneens op prijs te stellen indien de werkneemster duidelijk communiceert van welke rechten ze al dan niet gebruik wil maken (bv. ouderschapsverlof onmiddellijk na moederschapsverlof). Daarnaast vinden ze het ook belangrijk dat werkneemsters zelf een inspanning leveren en bijvoorbeeld voor de nodige documenten zorgen. Hoewel dit meestal geen problemen stelt, gebeurt het toch dat bepaalde officieuze documenten als officieel attest worden ingediend. Vooral in grote bedrijven waar de administratie sterk geautomatiseerd is, kan het ontbreken van de nodige documenten voor praktische problemen zorgen: zo

geeft één van de respondenten aan dat wanneer de werknemster onterecht wordt doorbetaald tijdens haar moederschapsverlof, de werkgever dit bedrag met de nodige moeite dient terug te vorderen.

Uit de gesprekken kwam daarnaast naar voren dat één van de respondenten zich bij eventuele wetswijzigingen voor een voldongen feit gesteld voelt: *“Er iets aan doen, kunnen we toch niet, als dat wettelijk is”* (E). Ook zou de wetgeving op een aantal vlakken tekort schieten: zo vindt één van de geïnterviewden het jammer dat lesbische koppels wettelijk gezien niet op alle faciliteiten, zoals vaderschapsverlof voor de partner, aanspraak kunnen maken en dat het *“puur de goodwill”* van de werkgever is om hiervoor toch verlof toe te kennen (A).

## 2.4. PERCEPTIE VAN ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE

Geen van de respondenten twijfelt aan het bestaan van zwangerschapsgerelateerde **discriminatie**. Vrouwen maken naar hun mening reeds bij de aanwerving minder kans op een job omwille van een mogelijke kinderwens, die werkgevers automatisch veronderstellen: *“Ik denk wel dat dit in sommige bedrijven van toepassing is. Dat ze redeneren: ‘Als we hier twintig jonge vrouwen hebben, of we nemen twintig jonge mannen ... die jonge vrouwen zijn allemaal 20 tot 25 jaar, ze gaan kinderen krijgen en dan zijn ze zoveel dagen afwezig’”* (E). Ze hebben verder de indruk dat ook vrouwen die reeds aan het werk zijn te maken kunnen krijgen met discriminatie naar aanleiding van hun zwangerschap, meer in het bijzonder in de vorm van ontslag. Een drietal respondenten meent ook te kunnen stellen dat vaker in de privésector dan in de openbare sector rekening wordt gehouden met de (toekomstige) zwangerschap van een kandidate of werknemster.

Twee bevroegden hebben echter wel de indruk dat discriminatie op grond van zwangerschap minder en minder voorvalt, onder meer omdat werknemsters zelf gemakkelijker uitkomen voor hun kinderwens. Ook op de werkvloer zou stilaan meer begrip groeien voor zwangere werknemsters en jonge moeders: *“In het algemeen, en aangezien er in de administratieve diensten toch veel vrouwen zijn, zijn het verloven [moederschapsverlof, ouderschapsverlof] die veeleer goed worden aanvaard”* (F).

De **oorzaken** van dergelijke vormen van discriminatie zijn volgens de bevroegden divers. De pogingen tot rechtvaardiging zijn soms verbazingwekkend. Twee van de respondenten zijn van mening dat discriminatie typisch menselijk is: *“De goedheid van de mens kennende, twijfel ik er niet aan dat dit bestaat, jammer genoeg”* (E), of zelfs eigen is aan de cultuur die in sommige bedrijven heerst: *“Als een firma op die dingen discrimineert, dan zullen ze op andere zaken ook discrimineren”* (C). Volgens een andere bevroegde is het net de aparte behandeling die zwangere werknemsters krijgen die wrevel opwekt, in die zin dat werkgevers voor zwangerschappen geen uitzondering zouden willen maken: *“Dat is eigenlijk hetzelfde als positieve discriminatie, dat wordt ook niet aanvaard. En zo zien mensen dat dan: ‘Je bent niet ziek, je bent alleen maar zwanger, doe gewoon!’”* (C). Een andere respondent lijkt de verantwoordelijkheid bij de vrouw zelf te leggen: kandidates of werknemsters met veel kinderen moeten zich naar zijn mening ervan bewust zijn dat ze de indruk wekken minder carrièregericht te zijn en dat ze dus voor bepaalde jobs uit de boot zullen vallen. Volgens het merendeel van de bevroegden zouden werkgevers liever geen vrouwen aanwerven uit angst voor een toekomstige zwangerschap wanneer ze al lang op zoek zijn naar een geschikte kandidaat, of wanneer de job een grote mate van continuïteit vereist. Vooral bij de aanwerving van leidinggevenden en werknemsters die instaan voor de zorg voor bepaalde groepen, zoals kleine kinderen, menen de respondenten dat het enigszins begrijpelijk is dat met een (mogelijke) zwangerschap rekening wordt gehouden. Één van de geïnterviewden, een bedrijfsleider, durft toe te geven bij bepaalde sollicitaties, en voornamelijk bij de aanwerving van een vervangende kracht, zelf expliciet te vragen of de kandidate in de nabije toekomst kinderen wil: *“Dat is dan een vraag die ik ook*

letterlijk stel. Want als die vervanger ook nog eens zwanger wordt, dan ben je aan het vervangen van vervangen [...] Maar zwangerschap is geen reden tot ontslag. Je kan dat enkel vragen in een aanwervingsgesprek en hopen dat er een correct antwoord komt". Hij nuanceert enigszins onhandig dat het niet om iets systematisch zou gaan: "Het hangt ervan af of de continuïteit heel erg belangrijk is op het moment van de aanwerving. En als dat zo is, dan hou ik daarmee rekening. Dus als er iemand antwoordt tijdens het gesprek: 'Ja, ik heb gepland om binnen twee maanden zwanger te worden', dan zal ik – als ik kan – die CV opzij leggen" (B). Een andere bevragee voegt hieraan toe dat wel rekening wordt gehouden met de mogelijke kinderwens van een candidate, maar dat dit geen doorslaggevend argument is om haar kandidatuur af te wijzen: "Zelfs als men dat officieel niet in beschouwing neemt, is het een vraag die men zich onvermijdelijk stelt tijdens een aanwerving. Nu ... ik denk dat het ... uiteindelijk onze keuze niet beïnvloedt, maar het is iets dat men in rekening brengt" (F).

Uit de interviews blijkt dat vooral de periode van afwezigheid die met een zwangerschap gepaard gaat – en eventuele afwezigheden nadien zoals ouderschapsverlof of tijdskrediet – de werkgevers afschrikt: "Heel vaak [...] is er de mogelijkheid van loopbaanonderbrekingen die, bij ons, een recht zijn, dus men kan het niet weigeren. Het ouderschapsverlof is een recht voor alle werkneemsters, maar bovendien is loopbaanonderbreking, tijdskrediet, bij ons ... ook een recht. Dus men weet dat heel vaak, wanneer een vrouw bevallen is, de afwezigheden gaan voortduren, hetzij voltijds, hetzij deeltijds" (F). Eén van de respondenten merkt wel op dat die relatief korte periode van afwezigheid niet zou mogen opwegen tegen de capaciteiten van een werkneemster of candidate: "Om een werkregeling goed te kunnen [opmaken] vind ik het begrijpelijk dat er wel rekening mee wordt gehouden, maar ik vind niet dat het een argument zou mogen zijn om iemand niet aan te werven" (D).

Om zwangerschapsgelateerde discriminatie te **voorkomen**, volstaan volgens één van de respondenten de wettelijk voorziene sancties – vooral de beschermingsvergoeding – niet: "De financiële middelen, type sanctie bij ontslag enzovoort, zijn volgens mij niet erg efficiënt, want ik denk dat, als men het contract van een werkneemster wil beëindigen om zich in zekere zin te bevrijden van de verplichtingen en administratieve lasten die het met zich zal meebrengen, de werkgever zal betalen [...] Men zal de boete die wettelijk is voorzien betalen" (F). Volgens een aantal respondenten dient dan ook eerst en vooral de algemene opvatting van werkgevers over de positie van de vrouw als werkneemster te wijzigen: "Ik denk dat er vooral nog steeds een cultuurbarrière is. Zoals dikwijls toch nog wordt aangenomen: als je een jonge moeder bent – ik zal het zo zeggen – moet je ook geen carrière maken, of moet je ook geen hogere [functie ambiëren], want je hebt daar dan toch geen tijd voor" (D). Ze beseffen echter wel dat dergelijke opvattingen niet gemakkelijk te verhelpen zijn: "Ik vrees dat dit er toch niet zal uitgaan" (D), terwijl anderen optimistischer zijn: "Men begrijpt, denk ik, steeds meer en meer dat moeders ook willen blijven genieten van hun familiale leven, en privéleven en professioneel leven willen in evenwicht brengen door middel van onderbrekingen, tijdskrediet, ouderschapsverloven" (F). Een bijkomend probleem dat in dat kader door één bevragee wordt aangehaald, is dat discriminatie moeilijk kan worden bestreden omdat het nu eenmaal moeilijk te bewijzen valt: "Hoe bewijs je dat ze zich daarop [op de zwangerschap] baseren? Zoiets gaat nooit worden uitgesproken door geen enkel bedrijf" (E). Een andere respondent ziet vanuit zijn eigen ervaring wel concrete oplossingen en meent dat een bredere gezinsvriendelijke bedrijfscultuur, waarin bijvoorbeeld ook deeltijds werk en ouderschapsverlof voor vaders wordt gepromoot, veel problemen kan voorkomen. Een dergelijke cultuur zou via de bedrijfstop ingang moeten vinden en zo naar de diensthoofden en hun personeelsleden doervloeien. Daarnaast wordt gesteld dat een grotere vertegenwoordiging van vrouwen – en dan voornamelijk jonge vrouwen – op de werkvloer een aantal concrete vormen van discriminatie, zoals negatieve reacties op afkolven, kan afremmen. Ook wordt door één van de geïnterviewden aangegeven dat een financiële ruggensteun om werkneemsters met moederschapsverlof of ouderschapsverlof te vervangen zeer welkom zou zijn.

### 3 CONCLUSIES

De gesprekken met medewerkers van de personeelsdienst en één bedrijfsleider brachten een aantal opvallende bevindingen aan het licht.

In eerste instantie gingen we na hoe de respondenten de verschillende fases van de zwangerschap van een werknemster ervaren. Reeds bij de aankondiging van de zwangerschap wordt duidelijk dat bedrijven geen standaardprocedure hanteren om hun zwangere werknemster te informeren. De focus ligt immers op de afhandeling van allerlei administratieve taken, zodat werknemsters vaak pas in een latere fase van de zwangerschap hun concrete vragen voorleggen.

Ingeval de werknemster volledig dient te worden verwijderd, wordt wel een meer gestandaardiseerde procedure gevolgd, maar dit neemt niet weg dat ook in dat kader zowel voor de werkgever als de werknemster een aantal problemen rijzen. Voor de werkgever is het bijvoorbeeld niet steeds op voorhand duidelijk of de werknemster al dan niet volledig moet worden verwijderd – vooral in bedrijven waar werknemsters uiteenlopende functies vervullen – en is het soms moeilijk om geschikte vervanging te vinden. Werknemsters blijken ook niet steeds gebaat te zijn bij profylactisch verlof, onder meer omwille van het financiële verlies dat ze hierdoor lijden. Werknemsters die tijdens hun zwangerschap aan het werk blijven, blijken te kunnen genieten van een aantal positieve acties, zoals thuiswerk en flexibele werkuren, hoewel dergelijke acties niet structureel zijn ingebed in het beleid van de werkgever.

Tijdens het moederschapsverlof worden de contacten met de werknemster tot een minimum beperkt: er wordt een aantal administratieve zaken afgehandeld en de terugkeer van de werknemster wordt in een aantal gevallen voorbereid. Werknemsters met een meer verantwoordelijke of gespecialiseerde functie blijken wel op meer regelmatige basis in contact te blijven met hun werkgever. De respondenten zijn tevreden over de huidige duur van het moederschapsverlof en zien een eventuele verlenging met gemengde gevoelens tegemoet: sommigen vinden dit bijzonder nadelig voor de werkgever, terwijl anderen er ook voordelen in zien.

Na afloop van het moederschapsverlof blijken werknemsters hun carrière vaak tijdelijk te onderbreken: ouderschapsverlof wordt door quasi elke werknemster opgenomen en ook tijdskrediet en deeltijds werk zijn populair, vooral bij werknemsters met veeleer uitvoerende functies. Conventioneel borstvoedingsverlof werd door geen van de bevroegden toegekend, in tegenstelling tot het wettelijk verplichte lactatieverlof en borstvoedingspauzes.

Vervolgens onderzochten we hoe collega's op de zwangerschap van een werknemster reageren. De respondenten hebben de indruk dat collega's over het algemeen begripvol en behulpzaam zijn; af en toe steken problemen de kop op, voornamelijk wanneer collega's zich extra belast voelen door de afwezigheid van de zwangere werknemster. Daarnaast blijken bepaalde 'categorieën' van collega's minder begrip te tonen (bv. mannelijke collega's, oudere collega's), al zijn de meningen hierover verdeeld.

Werknemsters spreken in eerste instantie hun leidinggevende aan wanneer ze vragen hebben over hun zwangerschap of moederschap. Aanstaaende moeders blijken echter bijzonder slecht op de hoogte te zijn van hun rechten en plichten, wat wel eens tot misverstanden leidt. Vaak moeten de respondenten dezelfde, steeds weerkerende vragen beantwoorden. Ze vinden het trouwens moeilijk om hun werknemster correct te informeren, voornamelijk omdat de regelgeving zo complex is. Daarnaast

geven de geïnterviewden aan dat het voor werkgevers soms bijzonder zwaar is om de wetgeving correct te implementeren, zowel op financieel als op organisatorisch vlak. Vooral de afwezigheid van de werkneemster en het gebrek aan continuïteit komen in dat kader als knelpunt naar voren.

Ten slotte vroegen we hoe werkgevers zwangerschappen op de werkvloer percipiëren. De respondenten geven aan dat een (toekomstige) zwangerschap wel degelijk een factor vormt waarmee werkgevers bij de aanwerving of in de loop van de tewerkstelling rekening houden, vooral in de privésector. Er zouden tal van redenen zijn waarom werkgevers discrimineren op grond van zwangerschap: de bedrijfscultuur, de omslachtige regelgeving, de veronderstelling dat vrouwen met kinderen minder carrièregericht zijn, de moeilijk te ondervangen afwezigheid tijdens het moederschapsverlof en de verwachte verlenging met ouderschapsverlof, de bezorgdheid om continuïteit, enzovoort. Om dergelijke vormen van discriminatie te voorkomen, zou in eerste instantie een mentaliteitswijziging nodig zijn, die eventueel kracht wordt bijgezet door financiële incentives.

Uit bovenstaande bespreking moet blijken dat de bevroegde personen hoofdzakelijk een zicht hebben op de juridische en administratieve kant van zwangerschap op de werkvloer, veeleer dan op de impact die het heeft op de specifieke interacties die op de werkvloer plaatsvinden. Dit kan worden verklaard doordat de respondenten, gezien hun functie, meestal niet zelf bij de zwangere werkneemsters op de werkvloer staan enerzijds en door het feit dat bepaalde van deze problemen sowieso minder zichtbaar zijn voor buitenstaanders anderzijds. Uit deze vaststelling kunnen we alleszins concluderen dat in een eventueel vervolgonderzoek niet alleen de medewerkers van administratieve diensten en de human resourcesafdeling dienen te worden bevroegd, maar ook medewerkers die dagelijks op de werkvloer in contact staan met zwangere werkneemsters, zoals lijnmanagers, ploegbazen en teamverantwoordelijken. Daarnaast bestaat er nog een bijkomende reden om deze groep in een vervolgonderzoek te betrekken: uit onze focusgroepgesprekken en de enquêtebevraging blijkt immers dat zwangere werkneemsters en jonge moeders niet alleen problemen ervaren met de werkgever in het algemeen, maar ook met hun leidinggevende in het bijzonder. Het zou ook zeer relevant zijn om de collega's van zwangere werkneemsters in een vervolgonderzoek te bevragen, vooral omdat hun ervaringen niet noodzakelijkerwijs dezelfde zijn als die van werkgevers of leidinggevenden.

Ten slotte dienen we ook op te merken dat een aantal aspecten, zoals de nauwgezette toepassing van de bestaande regelgeving op het vlak van zwangerschap en borstvoeding, door de respondenten zeker rooskleuriger wordt voorgesteld dan in werkelijkheid het geval is. Niettegenstaande de goede wil van sommigen, blijft de discriminatie van zwangere werkneemsters voortduren.



## NOTEN

---

- 242** De heterogeniteit van de geselecteerde werkgevers heeft echter als nadeel dat weerkerende patronen, zoals oorzaak-gevolgrelaties, moeilijk kunnen worden achterhaald.
- 243** Vanaf 1 januari 2010 ontvangen deze werknemers een vergoeding a rato van 90% van hun begrensd brutoloon (zie: Economische herstelwet van 27 maart 2009). Op het moment van de bevraging ontving een deel van de werknemers op wie deze maatregel van toepassing is nog een vergoeding a rato van 60%. Voor ambtenaren is op dat vlak een uitzondering mogelijk: zij worden in bepaalde gevallen tijdens hun afwezigheid volledig doorbetaald.
- 244** Zie: Arbeidswet art. 39, vervangen door de Programmawet van 9 juli 2004 (art. 289) en gewijzigd door de Wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (art. 271) en door de Programmawet van 22 december 2008 (art. 129).

# CONCLUSIES

---

---

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

Het **eerste luik** van de empirische studie betrof de ervaringen van **werknemers**, die werden geanalyseerd aan de hand van acht centrale onderzoeksvragen. Een schriftelijke enquêtebevraging bij 610 jonge moeders en twee focusgroepsprekken met in totaal 15 vrouwen dienden hiervoor als basis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verder werd de rol van de werkomgeving besproken. Vrouwelijke leidinggevend en collega's zouden vaker positief reageren op de zwangerschap van een werkneemster, onder meer omdat ze er meer begrip voor hebben, hoewel ze wel vaker vergelijken met hun eigen zwangerschap of de zwangerschap van

een andere werknemster. Mannen zouden zich dan weer sneller achtergesteld voelen, stereotiepe opvattingen hanteren en vooral op de praktische nadelen van een zwangerschap focussen, maar langs de andere kant zouden ze ook zorgzamer en meer beschermend zijn voor hun zwangere collega.

De focusgroepen bevestigden dat werknemers in eerste instantie proberen om problemen op een informele manier op te lossen, en pas in tweede instantie via formele kanalen. De vakbond wordt in dat kader als een bondgenoot beschouwd, maar ook als een onmisbare bron van informatie. Werknemers blijken voor deze informatie immers niet steeds bij hun werkgever terecht te kunnen, bijvoorbeeld omdat deze zelf niet op de hoogte is van de bestaande bepalingen. Aanstaaende en jonge moeders vinden trouwens ook niet altijd de weg naar een instantie die wel over de nodige informatie beschikt, en zelfs indien ze voldoende zijn geïnformeerd, laten ze nog niet al hun rechten gelden. De huidige regelgeving blijkt trouwens op een aantal punten als problematisch te worden ervaren: werknemers voelen zich niet alleen ongelijk behandeld door de regelgeving, maar beschouwen sommige bepalingen ook als onrealistisch of als een bron van ongelijkheid tussen werkende moeders en vaders.

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

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

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

Op basis van deze studie wil het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de aandacht vestigen op drie vaststellingen.

Langs de ene kant bevestigt de empirische studie wat reeds werd vermoed: zwangere werknemers zijn slachtoffer van discriminatie op de werkvloer.

Twee belangrijke hinderpalen lijken dit fenomeen deels te kunnen verklaren.

Uit de studie blijkt namelijk dat er een schokkend gebrek aan informatie bestaat van de wetgeving en/of het administratieve beheer van de arbeidsbetrekkingen inzake zwangerschap.

De cijfers tonen aan dat zowel de zwangere werknemers als de werkgevers en de collega's dit gebrek aan informatie ervaren.

Dit leidt tot discriminerende houdingen ten opzichte van de zwangere werknemer, maar ook tot een gebrek aan reactie van haar kant, aangezien ze niet steeds weet tot wie zich te richten voor correcte informatie.

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

De studie, die een eerste verkenning van het fenomeen beoogt, heeft de noodzaak aangetoond om de thematiek verder uit te diepen en om pistes te ontwikkelen voor een betere informatieverstrekking en sensibilisering over de problematiek.



# BIBLIOGRAFIE

- Adams, L., F. McAndrew en M. Winterbotham (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of women*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Albiston, C.R. (2005). "Mobilizing employment rights in the workplace", in: L.B. Nielsen en R.L. Nelson (red.), *Handbook of employment discrimination research*, Houten: Springer, pp. 301-325.
- Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen / Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (2005). *Wegwijs in ... arbeid en moederschap*, Brussel: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- Bailey, C. en R. Pain (2001). "Geographies of feeding and access to primary health care", *Health and social care in the community* 9(5), pp. 309-317.
- Baum, C.L. (2005). "The effects of employment while pregnant on health at birth", *Economic inquiry* 43(2), pp. 283-302.
- Bayart, C. en C. Deiteren (2008). "Direct en indirect onderscheid", in: C. Bayart, S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck, N. Bernard en B. Blero (red.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Brugge: Die Keure, pp. 171-225.
- Bayart, C., S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck, N. Bernard en B. Blero (red.) (2008). *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Brugge: Die Keure.
- Blau, F.D., M.A. Ferber en A.E. Winkler (2006). *The economics of women, men, and work*, New Jersey: Prentice Hall.
- Børve, H.E. (2007). "Pregnant bodies. Norwegian female employees in global working life", *European journal of women's studies* 14(4), pp. 311-326.
- Bragger, J.D., E. Kutcher, J. Morgan en P. Firth (2002). "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants", *Sex roles* 46(7-8), pp. 215-226.
- Brown, T.J., K. Ferrara en N. Schley (2002). "The relationship of pregnancy status to job satisfaction: an exploratory analysis", *Journal of business and psychology* 17(1), pp. 63-72.
- Canady, R.B., B.R. Bullen, C. Holzman, C. Broman en Y. Tian (2008). "Discrimination and symptoms of depression in pregnancy among African American and white women", *Women's health issues* 18(4), pp. 292-300.
- Chester, N. en B. Kleiner (2001). "Pregnancy in the workplace", *International journal of sociology and social policy* 21(8/9/10), pp. 137-148.
- Cleveland, J.N., T.K. Vescio en J.L. Barnes-Farrell (2005). "Gender discrimination in organizations", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 149-176.
- Collins, N.L., C. Dunkel-Schetter, M. Lobel en S.C. Scrimshaw (2004). "Social support in pregnancy: psychosocial correlates of birth outcomes and postpartum depression", in: H.T. Reis en C.E. Rusbult (red.), *Key readings in social psychology: close relationships*, New York: Psychology Press, pp. 35-56.
- Commissie Gelijke Behandeling (2007). *Jaarverslag 2007*, Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Cooklin, A.R., H.J. Rowe en J.R.W. Fisher (2007). "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being", *Australian and New Zealand Journal of obstetrics and gynaecology* 47(6), pp. 483-490.
- Cotter, A.-M. (2004). *Gender injustice: an international comparative analysis of equality in employment*, Aldershot: Ashgate Publishing.
- Cuddy, A.J., S.T. Fiske en P. Glick (2004). "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice", *Journal of social issues* 60(4), pp. 701-718.
- Cunningham, J. en T. Macan (2007). "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings", *Sex roles* 57(7/8), pp. 497-508.
- De Koninck, M. en R. Malenfant (1997). *Travail, grossesse, santé: la conciliation et ses effets*, Québec: Conseil québécois de la recherche sociale.
- De Koninck, M. en R. Malenfant (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*, Québec: Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- De Prins, D., S. Sottiaux en J. Vrielink (2005). *Handboek discriminatierecht*, Mechelen: Kluwer.
- De Vos, M. en E. Brems (red.) (2004). *De Wet bestrijding discriminatie in de praktijk*, Antwerpen: Intersentia.
- Devreux, A.-M. (1988). *La double protection. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes*, Parijs: CSU.
- Di Iorio, T. (2006). "Maternità, discriminazione e stereotipi di genere", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 225-242.
- Di Iorio, T. (2006). "Discriminazioni ... in Tribunale. Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 249-256.
- Dipboye, R.L. en A. Colella (2005). "An introduction", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 1-8.
- Dipboye, R.L. en A. Colella (2005). "The dilemmas of workplace discrimination", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 425-462.
- Dovidio, J.F. en M.R. Hebl (2005). "Discrimination at the level of the individual: cognitive and affective factors", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 11-35.
- Drapeau, M. (2000). "La discrimination fondée sur la grossesse: un obstacle à lever pour assurer l'égalité des chances dans l'emploi", *Revue du barreau* 60, pp. 47-80.
- Equal Opportunities Commission (2005). *Greater expectations. Final report of the EOC's investigation into discrimination against new and expectant mothers in the workplace*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Eurochambres (2004). *C.H.A.S.E. Chambres against stereotypes in employment*. Project survey report on stereotypes, Brussel: Eurochambres Women Network.
- Feagin, J.R. en D.L. Eckberg (1980). "Discrimination: motivation, action, effects, and context", *Annual review of sociology* 6, pp. 1-20.
- Foubert, P. (2002). "De juridische bescherming van de zwangere werknemster in de Europese Gemeenschap en in de Verenigde Staten", *OverWerk* 1-2, pp. 163-166.
- Foubert, P. (2002). *The legal protection of the pregnant worker in the European Community: sex equality, thoughts of social and economic policy and comparative leaps tot the United States of America*, Den Haag: Kluwer.
- Fuegen, K., M. Biernat, E. Haines en K. Deaux (2004). "Mothers and fathers in the workplace: how gender and parental status influence judgments of job-related competence", *Journal of social issues* 60(4), pp. 737-754.
- Gasparini, C. (2006). "Il rientro dalla maternità. Donne convinte e donne scoraggiate", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 279-300.
- Gasparini, C. (2006). "Maternità, lavoro e non discriminazione: uno sguardo internazionale", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 207-224.
- Gatrell, C.J. (2007). "Secrets and lies: breastfeeding and professional paid work", *Social science & medicine* 65(2), pp. 393-404.
- Gelfand, M.J., L.H. Nishii, J.L. Raver en B. Schneider (2005). "Discrimination in organizations: an organizational-level systems perspective", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 89-116.
- Glass, J. (1988). "Job quits and job changes: the effects of young women's work conditions and family factors", *Gender and society* 2(2), pp. 228-240.
- Glass, J. en T. Fujimoto (1995). "Employer characteristics and the provision of family responsive policies", *Work and occupations* 22(4), pp. 380-411.
- Glass, J.L. en L. Riley (1998). "Family responsive policies and employee retention following childbirth", *Social forces* 76(4), pp. 1401-1435.
- Greenwell, L., A. Leibowitz en J.A. Klerman (1988). "Welfare background, attitudes, and employment among new mothers", *Journal of marriage and the family* 60(1), pp. 175-193.
- Gregory, J. (2004). *A review of employment tribunal decisions from May 2002 to December 2003*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Gross, H. en H. Pattison (2001). "Pregnancy and working: a critical reading of advice and information on pregnancy and employment", *Feminism & psychology* 11(4), pp. 511-525.
- Gueutal, H.G., J. Luciano en C.A. Michaels (1995). "Pregnancy in the workplace: does pregnancy affect performance appraisal ratings?", *Journal of business and psychology* 10(2), pp. 155-167.
- Gueutal, H.G. en E.M. Taylor (1991). "Employee pregnancy: the impact on organizations, pregnant employees, and co-workers", *Journal of business and psychology* 5(4), pp. 459-476.



- Haas, L.L., P. Hwang en R. Graeme (2000). *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace*, Londen: Sage.
- HALDE (2008). *Rapport annuel 2008*, Parijs: HALDE.
- HALDE (2009). *Grossesse, maternité et discriminations au travail. Sondage de l'Institut CSA*, Parijs: CSA Politique-Opinion.
- Halpert, J.A., M.L. Wilson en J.L. Hickman (1993). "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals", *Journal of organizational behavior* 14(7), pp. 649-663.
- Halpert, J.A. en J. Hickman Burg (1997). "Mixed messages: co-worker responses to the pregnant employee", *Journal of business and psychology* 12(2), pp. 241-253.
- Hanlon, J. (1995). "The 'sick' women: pregnancy discrimination in employment", *Journal of gender studies* 12(2), pp. 315-323.
- Hausman, B.L. (2004). "The feminist politics of breastfeeding", *Australian feminist studies* 19(45), pp. 273-285.
- Hebl, M.R., J.B. Foster, L.M. Mannix en J.F. Dovidio (2002). "Formal and interpersonal discrimination: a field study of bias toward homosexual applicants", *Personality and social psychology bulletin* 28(6), pp. 815-825.
- Hebl, M.R., P. Glick, E.B. King, S.L. Singletary en S. Kazama (2007). "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles", *Journal of applied psychology* 92(6), pp. 1499-1511.
- Heide, I. (1999). "Supranational action against sex discrimination: equal pay and equal treatment in the European Union", *International labour review* 138(4), pp. 381-410.
- Holtzman, M. en J. Glass (1999). "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", *Work and occupation* 26(3), pp. 365-404.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission (1999). *Pregnant and productive: report of the National pregnancy and work inquiry. It's a right not a privilege to work while pregnant*, Sydney: Human Rights and Equal Opportunity Commission.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2009). *Activiteitenverslag 2008*, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Jacquemain, J. (2007). *Protection de la maternité*, Waterloo: Wolters Kluwer.
- James, C.G. (2004). *Pregnancy discrimination at work. A review*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- James, C.G. (2007). "Law's response to pregnancy/workplace conflicts: a critique", *Feminist legal studies* 15(2), pp. 167-188.
- Janssens, R. (2007). *Van Brussel gesproken. Taalgebruik, taalverschuingingen en taalidentiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Brussel: VUBPress.
- King, E.B., J.R. Shapiro, M.R. Hebl, S.L. Singletary en S. Turner (2006). "The stigma of obesity in customer service: a mechanism for remediation and bottom-line consequences of interpersonal discrimination", *Journal of applied psychology* 91(3), pp. 579-593.
- Liff, S. en J. Wajcman (1996) "Sameness and differences revisited: which way forward for equal opportunities initiatives?", *Journal of management studies* 33(1), pp. 79-94.
- Malenfant, R. (1996). "Cachez ce ventre ... La grossesse en milieu de travail", *Lien social et politiques* 36, pp. 103-110.
- Malenfant, R., M. De Koninck en N. Côte (2004). *Grossesse et travail. La construction sociale du risque. Rapport de recherche*, Québec: Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- Masser, B., K. Grass en M. Nesić (2007). "'We like you, but we don't want you.' The impact of pregnancy in the workplace", *Sex roles* 57(9/10), pp. 703-712.
- Matthijssens, R. (2009). *Antwoordenpocket - Arbeidsvragen 2009*, Mechelen: Kluwer.
- McKinlay, N.M. en J.S. Hyde (2004). "Personal attitudes or structural factors? A contextual analysis of breastfeeding duration", *Psychology of women quarterly* 28(4), pp. 388-400.
- New South Wales Anti-Discrimination Board (1993). *Why don't you ever see a pregnant waitress? Report of the Inquiry into pregnancy related discrimination*, Sydney: NSW ADB Sydney.
- Nielsen, L.B. (2005). *Handbook of employment discrimination research*, Dordrecht: Springer.
- Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and work: negotiating boundaries through everyday life*, Chicago: University of Chicago Press.
- Pattison, H.M., H. Gross en C. Cast (1997). "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 303-313.
- Pavalko, E.K., K.N. Mossakowski en V.J. Hamilton (2003). "Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health", *Journal of health and social behavior* 44(1), pp. 18-33.
- Pénet, S. (2006). *Le congé de maternité. Etudes et résultats n° 531*, Parijs: Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
- Pincus, F.L. (2000). "Discrimination comes in many forms: individual, institutional and structural", in: M. Adams, W.J. Blumenfeld, H.W. Hackman, M.L. Peters en X. Zuniga (red.), *Readings for diversity and social justice*, Londen: Routledge, pp. 31-34.
- Queneau, H. en M. Marmo (2001). "Tensions between employment and pregnancy: a workable balance", *Family relations* 50(1), pp. 59-66.
- Riordan, C.M., B.S. Schaffer en M. Stewart (2005). "Relational demography within groups: through the lens of discrimination", in: R.L. Dipboye en A. Colella (red.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 37-61.
- Roscigno, V.J., L.M. Garcia en D. Bobbitt-Zeher (2007). "Social closure and processes of race/sex employment discrimination", *The annals of the American academy of political and social science* 609(1), pp. 16-48.
- Serantoni, L. en D. Orioli (2004). *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna: Casi di discriminazione di genere. Dati e Riflessioni*, s.l.: Ufficio Consigliere Regionali di Parità.
- Slonaker, W.M., A.C. Wendt en B. Baker (2007). "Employment discrimination in the restaurant industry", *Cornell hotel and restaurant administration quarterly* 48(1), pp. 46-58.
- Smulders, P. en S. van den Bossche (2004). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten*, Hoofddorp: TNO.
- Stewart, D. (2005). "Depression during pregnancy", *Canadian family physician* 51(8), pp. 1061-1067.
- Taylor, H. en D. Baker (1997). "Employment, parity and single parenthood. Their impact on health in pregnancy", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 221-237.
- Thiery, Y. (2008). "Verzekeren in tijden van gendergelijkheid: een leidraad door rechtsonzeker gebied", in: C. Bayart, S. Sottiaux en S. Van Drooghenbroeck (red.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Brugge: Die Keure, pp. 755-796.
- Tobler, R.C. (2005). *Indirect discrimination. A case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*, Antwerpen: Intersentia.
- Van De Geuchte, A. en C. Vanlaere (2010). *Zwangerschap en moederschap*, Mechelen: Kluwer.
- Van den Bossche, S., C. Hupkens, J. de Ree en P. Smulders (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*, Hoofddorp: TNO.
- Van Eeckhoutte, W. (2009). *Arbeidsrecht met fiscale notities. Sociaal compendium 2009-2010*, Mechelen: Kluwer.
- Van Eeckhoutte, W. (2009). *Sociale zekerheidsrecht met fiscale notities. Sociaal compendium 2009-2010*, Mechelen: Kluwer.
- Van Putten, M. (2004). "Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden", *Tijdschrift voor sociaal recht*, pp. 97-192.
- Viau, P.A., C.A. Padula en B. Eddy (2002). "An exploration of health concerns & health-promotion behaviors in pregnant women over age 35", *The American journal of maternal/child nursing* 27(6), pp. 328-334.
- Vogliotti, S. (2006). "Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale", in: ISFOL (red.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome: ISFOL, pp. 357-379.
- Waaldijk, C. (2005). "Wanneer telt (on)gelijke behandeling van (on)gelijke gevallen als indirect onderscheid?", in: S.D. Burri (red.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2004*, Deventer: Kluwer, pp. 149-160.
- Wells, J.D., S.E. Hobfoll en J. Lavin (1997). "Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles", *Psychology of women quarterly* 21(4), pp. 645-662.
- Wilson, L. (2005). "Pregnancy discrimination in the workplace", in: A. Barnes (red.), *The handbook of women, psychology and the law*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 124-146.
- Witters-Green, R. (2003). "Increasing breastfeeding rates in working mothers", *Families, systems and health* 21(4), pp. 415-434.
- Young, V. en J. Morrell (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of employers in Scotland*, Manchester: Equal Opportunities Commission.

# BIJLAGEN

---

---

## BIJLAGE 1. OVERZICHT VAN JURIDISCHE BRONNEN

### 1. Juridische bronnen met betrekking tot discriminatie op de werkvloer bij zwangerschap

#### Internationaal

- Verdrag van New York van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen

#### Europees

- Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
- Richtlijn 79/0007/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid en Richtlijn 96/97/EEG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid
- Richtlijn 97/80/EEG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht en Richtlijn 98/52/EEG van de Raad van 13 juli 1998 betreffende de uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland van Richtlijn 97/80/EEG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht
- Richtlijn 2002/73/EEG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden
- Richtlijn 2006/54/EEG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

#### Federaal

- Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (B.S. 30 april 1965)
- Wet van 11 mei 1983 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 5 november 1985)
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (B.S. 30 mei 2007)

#### Gemeenschappen en gewesten

##### Vlaamse Gemeenschap

- Decreet van 5 maart 1985 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 18 april 1985)
- Vlaams Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (B.S. 26 juli 2002)
- Besluit van de Vlaamse regering van 30 januari 2004 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling (B.S. 4 maart 2003)

- Decreet van 9 maart 2007 houdende wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht (B.S. 6 april 2007)
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (B.S. 23 september 2008)

#### *Franse Gemeenschap*

- Decreet van 30 maart 1983 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 17 mei 1983)
- Decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (B.S. 13 januari 2009)

#### *Duitstalige Gemeenschap*

- Decreet van 25 juni 1985 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 12 juli 1985)
- Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (B.S. 13 augustus 2004)

#### *Franse Gemeenschapscommissie – Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Decreet van 20 december 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 24 februari 2003)
- Decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding (B.S. 24 januari 2008)

#### *Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Ordonnantie van 7 februari 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van de vrouw, aangenomen te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 24 december 2002)
- Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 29 juli 2003)
- Ordonnantie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 10 juli 2003 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, aangenomen te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 8 augustus 2003)
- Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (B.S. 16 september 2008)
- Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (B.S. 16 september 2008)

#### *Waals Gewest*

- Decreet van 13 november 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 4 december 2002)
- Decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding (B.S. 19 december 2008)
- Decreet van 19 maart 2009 tot wijziging, wat het toepassingsgebied betreft, van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding (B.S. 10 april 2009)

## 2. Juridische bronnen met betrekking tot pesterijen op de werkvloer bij zwangerschap

### Europees

- Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk
- Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden
- Richtlijn 2006/54/EEG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

### Federaal

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S. 18 september 1996)
- Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 22 juni 2002)
- Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 25 juni 2002)
- Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 6 juni 2007)
- Wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (B.S. 6 juni 2007)
- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S. 31 maart 1998)
- Koninklijk Besluit van 25 april 2007 betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk (B.S. 10 mei 2007)
- Koninklijk Besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten (B.S. 30 mei 2006)
- Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 6 juni 2007)
- Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 18 juli 2002)

### Gemeenschappen en gewesten

#### Vlaamse Gemeenschap

- Decreet van 5 maart 1985 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 18 april 1985)
- Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (B.S. 26 juli 2002)
- Decreet van 9 maart 2007 houdende wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht (B.S. 6 april 2007)
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (B.S. 23 september 2008)
- Besluit van de Vlaamse regering van 30 januari 2004 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling (B.S. 4 maart 2004)

### *Franse Gemeenschap*

- Decreet van 30 maart 1983 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 17 mei 1983)
- Decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (B.S. 13 januari 2009)
- Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 13 juli 2001 tot wijziging van het Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk om er de bestrijding van ongewenst psychologisch gedrag (mobbing) in te voegen (B.S. 17 augustus 2001)

### *Duitstalige Gemeenschap*

- Decreet van 25 juni 1985 houdende goedkeuring van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979 (B.S. 12 juli 1985)
- Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (B.S. 13 augustus 2004)

### *Franse Gemeenschapscommissie – Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Decreet van 20 december 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 24 februari 2003)
- Decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding (B.S. 24 januari 2008)
- Besluit 2002/838 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2004 betreffende de bescherming van het personeel van de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 29 maart 2004)
- Besluit 2002/838bis van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 27 mei 2004 betreffende de bescherming van het onderwyzend en gelijkgesteld personeel en het personeel van de psycho-medisch-sociale centra tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 25 juni 2004)

### *Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Ordonnantie van 7 februari 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van de vrouw, aangenomen te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 24 december 2002)
- Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 29 juli 2003)
- Ordonnantie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 10 juli 2003 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, aangenomen te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 8 augustus 2003)
- Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (B.S. 16 september 2008)
- Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (B.S. 16 september 2008)
- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 april 2006 ter bescherming van de personeelsleden van het ministerie en van sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 12 oktober 2006)

### Waals Gewest

- Decreet van 13 november 2002 houdende instemming met het Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999 (B.S. 4 december 2002)
- Decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding (B.S. 19 december 2008)
- Decreet van 19 maart 2009 tot wijziging, wat het toepassingsgebied betreft, van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding (B.S. 10 april 2009)

### 3. Juridische bronnen met betrekking tot bescherming van de veiligheid en gezondheid bij zwangerschap op de werkvloer

#### Internationaal

- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979

#### Europees

- Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie
- Herzien Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996

#### Federaal

- Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid
- Arbeidswet van 16 maart 1971 (B.S. 30 maart 1971)
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S. 22 augustus 1978)
- Wet van 3 april 1995 tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming (B.S. 10 mei 1995)
- Wet van 3 april 1995 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 aangaande de moederschapsbescherming (B.S. 10 mei 1995)
- Wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr. 171 betreffende nachtarbeid, aangenomen te Genève op 26 juni 1990 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzeventigste zitting (B.S. 13 december 1997)
- Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in openbare sector (B.S. 5 januari 2001)
- Wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 10 mei 2004)
- Programmawet van 9 juli 2004 (B.S. 15 juli 2004)
- Wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28 juli 2006)
- Programmawet van 22 december 2008 (B.S. 29 december 2008)
- Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (B.S. 9 november 1994)
- Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming (B.S. 18 mei 1995)
- Koninklijk Besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten (B.S. 18 december 1997)

- Koninklijk Besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid (B.S. 24 april 1998)
- Koninklijk Besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (B.S. 28 november 1998)
- Koninklijk Besluit van 7 november 2000 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1998, gesloten in het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, betreffende de begeleidingsmaatregelen nachtarbeid (B.S. 29 december 2000)
- Koninklijk Besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan (B.S. 3 april 2001)
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (B.S. 31 maart 2001)
- Koninklijk Besluit van 12 december 2002 houdende wijzigingen van diverse reglementaire bepalingen betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (B.S. 25 december 2002)
- Koninklijk Besluit van 18 november 2004 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (B.S. 6 december 2004)
- Koninklijk Besluit van 10 maart 2008 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (B.S. 31 maart 2008)
- Ministerieel Besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van de algemene criteria voor de erkenning van geneesheren-specialisten, stagemeesters en stagediensten (B.S. 29 mei 1999)
- Omzendbrief nr. 476 van 28 mei 1999 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (B.S. 17 juni 1999)
- Omzendbrief nr. 562 van 10 oktober 2006 - Eén extra week moederschapsverlof in het geval van een problematische zwangerschap voor contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt (B.S. 18 oktober 2006)
- Omzendbrief nr. 568 van 13 februari 2007 met betrekking tot de reglementaire wijzigingen in het kader van het ziekteverzuim (B.S. 19 februari 2007)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties (B.S. 13 juni 1990)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes en het bijhorend Koninklijk Besluit van 21 januari 2002 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes (B.S. 12 februari 2002)

## **Gemeenschappen en gewesten**

### *Vlaamse Gemeenschap*

- Decreet van 28 februari 2003 houdende instemming tot (onder meer) het herziene Europees Sociaal Handvest en de Bijlage, opgemaakt in Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 21 maart 2003)
- Besluit van de Vlaamse regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel (B.S. 15 oktober 1997) onder meer gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse regering van 27 januari 2006 tot wijziging van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, wat betreft de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen (B.S. 10 maart 2006)
- Besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen (B.S. 26 september 2000), onder meer gewijzigd bij het Besluit van de Vlaamse regering van 27 januari 2006 tot wijziging van het stambesluit VOI van 30 juni 2000, wat betreft de klokkenluiders, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd en andere bepalingen (B.S. 9 maart 2006)
- Besluit van de Vlaamse regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor



Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel (*B.S.* 25 juli 2001), onder meer gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse regering van 3 februari 2006 tot wijziging van het Besluit van de Vlaamse regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel (*B.S.* 24 mei 2006)

- Besluit van de Vlaamse regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel (*B.S.* 27 november 2002), onder meer gewijzigd bij het Besluit van de Vlaamse regering van 27 januari 2006 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, wat betreft de klokkenluiders, de landbouwattachés, het bevallingsverlof, de pensioenleeftijd, de coördinator integriteitszorg en andere bepalingen (*B.S.* 20 februari 2006)
- Besluit van de Vlaamse regering van 5 maart 2004 tot vaststelling van het statuut van de arrondissementscommissarissen en de adjunct-arrondissementscommissaris (*B.S.* 26 maart 2004)
- Besluit van de Vlaamse regering van 11 juni 2004 tot vaststelling van het statuut van de gewestelijke ontvangers (*B.S.* 3 augustus 2004)
- Besluit van de Vlaamse regering van 23 september 2005 tot wijziging van de Besluiten betreffende het bevallingsverlof en de moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs (*B.S.* 25 november 2005)
- Besluit van de Vlaamse regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool (*B.S.* 19 april 2006)
- Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (*B.S.* 24 december 2007)
- Omzendbrief PERS/2002/21 van 24 september 2002 inzake de bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap en moederschapsbescherming
- Omzendbrief PERS/2005/03 van 14 januari 2005 inzake het bevallings- en borstvoedingsverlof van tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
- Omzendbrief PERS/2005/02 van 14 januari 2005 inzake het bevallings- en borstvoedingsverlof van tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

#### *Franse Gemeenschap*

- Decreet van 5 mei 1999 houdende instemming met het herzien Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, ondertekend te Straatsburg op 3 mei 1996 (*B.S.* 22 oktober 1999)
- Decreet van 8 mei 2003 tot wijziging van de geldende bepalingen inzake verlof en tot inrichting van de moederschapsbescherming (*B.S.* 26 juni 2003) en het Decreet van 12 mei 2004 tot bepaling van het statuut van de leden van het administratief personeel, het meester-, vak- en dienstpersoneel van de onderwijsinstellingen ingericht door de Franse Gemeenschap (*B.S.* 24 augustus 2004)
- Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 2 juni 2004 betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren (*B.S.* 7 september 2004)

### *Duitstalige Gemeenschap*

- Decreet van 25 juni 2001 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, ondertekend te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 9 augustus 2001)
- Decreet van 6 juni 2005 houdende maatregelen inzake onderwijs 2005 (B.S. 13 september 2005)
- Decreet van 26 juni 2006 houdende maatregelen inzake onderwijs 2006 (B.S. 19 oktober 2006)
- Decreet van 25 juni 2007 houdende maatregelen inzake onderwijs 2007 (B.S. 25 oktober 2007)
- Decreet van 23 juni 2008 houdende maatregelen inzake onderwijs 2008 (B.S. 13 oktober 2008)
- Besluit van de regering van de Duitstalige Gemeenschap van 27 december 1996 houdende organisatie van het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap en houdende regeling van de aanwerving, de loopbaan en de bezoldiging van de ambtenaren (B.S. 1 februari 1997)

### *Franse Gemeenschapscommissie – Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Decreet van 21 november 2002 houdende instemming door de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage (B.S. 24 januari 2003)
- Besluit nr. 2002/316 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 3 juni 2004 tot wijziging van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 20 oktober 1994 houdende het statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 1 juli 2004)

### *Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

- Ordonnantie van 22 april 1999 houdende instemming met het Herziene Europees Sociaal Handvest en met de bijlage, ondertekend te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 22 oktober 1999)
- Ordonnantie van 20 juli 2000 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, ondertekend te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 9 september 2000)
- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 30 april 2003 tot wijziging van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 18 juni 2003)
- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 30 april 2003 tot wijziging van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 september 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 18 juni 2003)
- Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad (B.S. 2 september 2008)

### *Waals Gewest*

- Decreet van 4 december 2003 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en de Bijlage erbij, opgemaakt te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 16 december 2003)
- Decreet van 4 december 2003 houdende instemming, wat de door de Franse Gemeenschap overgehevelde materies betreft, met het herziene Europees sociaal handvest en de Bijlage erbij, opgemaakt te Straatsburg op 3 mei 1996 (B.S. 17 december 2003)
- Besluit van de Waalse Regering van 18 december 2003 houdende de Waalse Ambtenarencode (B.S. 31 december 2003), onder meer gewijzigd door Besluit van de Waalse regering van 15 februari 2007 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de Waalse overheidsdiensten en tot invoering van een bijzondere evaluatiecyclus (B.S. 12 april 2007)

## BIJLAGE 2. LITERATUUROVERZICHT

Auteur (datum) <sup>1</sup>	Land	Methode	Steekproef
<b>Adams et al. (2005)</b>	Verenigd Koninkrijk	Kwantificerend onderzoek op basis van telefonisch afgenomen vragenlijsten.	Quotasteekproef van 1.006 vrouwen die 9 tot 24 maanden eerder bevielen en minstens een deel van hun zwangerschap aan het werk waren. De steekproef werd getrokken uit een commerciële databank.
<b>Albiston (2005)</b>	Verenigde Staten	Kwalitatief onderzoek op basis van telefonisch afgenomen semi-gestructureerde interviews.	Steekproef van 24 personen die problemen hadden met het verkrijgen van allerlei soorten verlof en niet naar de rechtbank stapten.
<b>Bailey en Pain (2001)</b>	Verenigd Koninkrijk	Kwalitatief onderzoek op basis van individuele interviews en focusgroepgesprekken.	Steekproef van 12 moeders (uit eenzelfde stad) die hun eerste kind kregen. Deze moeders werden via hun huisarts geselecteerd. Ook 12 personen uit hun omgeving (partner, vrienden en familie) werden geïnterviewd.
<b>Baum (2005)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijke vragenlijst.	Bestaande steekproef van 3.546 kinderen en hun moeders.
<b>Børve (2007)</b>	Noorwegen	Kwalitatief onderzoek op basis van individuele interviews, informele gesprekken en documentenanalyse.	Casestudy van twee hoogopgeleide vrouwen die werkten tijdens hun zwangerschap.
<b>Bragger et al. (2002)</b>	Verenigde Staten	Experiment waarbij proefpersonen op basis van videotapes sollicitaties dienen te beoordelen aan de hand van een vragenlijst.	De proefpersonen zijn 274 studenten psychologie van eenzelfde Amerikaanse universiteit.
<b>Brown et al. (2002)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijke vragenlijst.	Convenience sample van 43 vrouwen die in de laatste vijf jaar bevielen, aan het werk waren voor ze zwanger werden en terugkeerden naar dezelfde werkgever na hun bevalling.
<b>Canady et al. (2008)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijke vragenlijst.	Steekproef van 2.731 vrouwen die klant waren bij gynaecologische praktijken in vijf gemeentes binnen een Amerikaanse staat
<b>Cooklin et al. (2007)</b>	Australië	Kwantificerend onderzoek op basis van gestructureerde interviews en een schriftelijke vragenlijst.	Steekproef van 144 vrouwen in het derde trimester van hun zwangerschap, die aan het werk zijn. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van bestanden van twee ziekenhuizen.
<b>Cunningham en Macan (2007)</b>	Verenigde Staten	Experiment waarbij proefpersonen op basis van videotapes sollicitaties dienen te beoordelen aan de hand van een vragenlijst.	De proefpersonen zijn 210 studenten uit een economische richting van eenzelfde Amerikaanse universiteit.
<b>De Koninck en Malenfant (2001)</b>	Canada	Kwalitatief onderzoek op basis van semi-gestructureerde interviews.	Een steekproef van 30 werknemers die aan het werk waren in de privésector op het moment van hun zwangerschap werd zes maanden na afloop van hun moederschapverlof bevraagd. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van een overzicht van de geboorteaangiften in de regio Quebec.
<b>Devreux (1988)</b>	Frankrijk	Kwalitatief onderzoek op basis van individuele gesprekken	Steekproef van 54 vrouwen die tijdens hun zwangerschap werkten in de Parijse regio. Deze vrouwen werden geselecteerd via sociaal assistenten en op basis van de bestanden van de dienst uitkeringen.

<sup>1</sup> Voor de volledige bibliografische verwijzingen, zie de bibliografie op pp. 136-137.

Auteur (datum)	Land	Methode	Steekproef
<b>Di Iorio (2006)</b>	Italië	Kwalitatief onderzoek op basis van een focusgroepgesprek.	Een onbekend aantal vertegenwoordigers van vakbonden en vrouwenverenigingen.
<b>Eurochambres (2004)</b>	Oostenrijk, Cyprus, Frankrijk, Duitsland, Griekenland en Italië	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst.	Een steekproef van 1.600 vrouwelijke managers en ondernemers.
<b>Gatrell (2007)</b>	Verenigd Koninkrijk	Kwalitatief onderzoek op basis van semi-gestructureerde interviews	Sneeuwbalsteekproef van 20 hoogopgeleide werkende moeders met kinderen jonger dan vijf jaar.
<b>Glass en Fujimoto (1995)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst, die mondeling werd afgenomen tijdens het laatste trimester van de zwangerschap of in de eerste maand na de bevalling.	Steekproef van 324 vrouwen die minstens 20 uur werkten tijdens het eerste trimester van hun zwangerschap. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van de bestanden van alle maturiteiten van North Carolina (1991-1992).
<b>Glass en Riley (1998)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst, die mondeling werd afgenomen tijdens het laatste trimester van de zwangerschap of in de eerste maand na de bevalling.	Steekproef van 324 vrouwen die minstens 20 uur werkten tijdens het eerste trimester van hun zwangerschap. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van de bestanden van alle materniteiten van North Carolina (1991-1992).
<b>HALDE (2009)</b>	Frankrijk	Kwantificerend onderzoek op basis van een telefonisch afgenomen vragenlijst.	Quotasteekproef van 1.012 personen ouder dan 18 jaar. De vragen inzake discriminatie op grond van zwangerschap werden uitsluitend gesteld aan een onbekend aantal vrouwen die momenteel met pensioen of aan het werk zijn en zwanger waren tijdens hun actieve leven.
<b>Halpert et al. (1993)</b>	Verenigde Staten	Twee experimenten: het eerste experiment onderzoekt de houding ten aanzien van zwangere vrouwen die werken aan de hand van een schriftelijke vragenlijst; het tweede gaat na hoe het gedrag van zwangere en niet-zwangere werkneemsters wordt geëvalueerd door de proefpersonen een aantal video-opnames te laten beoordelen.	Het eerste experiment werd uitgevoerd bij 209 studenten uit eenzelfde universiteit; het tweede bij 220 studenten.
<b>Halpert en Hickman Burg (1997)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van interviews met gesloten en open vragen.	Steekproef van 82 vrouwen die tijdens hun zwangerschap aan het werk waren en maximum twee jaar voordien bevielen. Deze vrouwen werden gerekruteerd via een oproep.
<b>Hebl et al. (2007)</b>	Verenigde Staten	Twee experimenten: het eerste experiment onderzoekt de manier waarop zwangere en niet-zwangere sollicitantes worden behandeld; het tweede gaat na of zwangere en niet-zwangere kandidates (waarvan een schriftelijke beschrijving wordt gegeven) geschikt worden bevonden voor een job.	Het eerste experiment werd uitgevoerd bij 110 werknemers uit de kleinhandel; het tweede bij 105 willekeurige proefpersonen van minstens 18 jaar die werken.

Auteur (datum)	Land	Methode	Steekproef
<b>Holtzman en Glass (1999)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst, mondeling afgenomen tijdens het laatste trimester van de zwangerschap en 6 en 12 maanden na de bevalling.	Steekproef van 324 vrouwen die minstens 20 uur werkten tijdens het eerste trimester van hun zwangerschap. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van de bestanden van alle maturiteiten van North Carolina (1991-1992).
<b>Malenfant (1996)</b>	Canada	Kwalitatief onderzoek op basis van individuele interviews.	51 zwangere werknemers.
<b>Malenfant et al. (2004)</b>	Canada	Kwalitatief onderzoek op basis van semi-gestructureerde interviews en groepsgesprekken.	19 werknemers die via een sneeuwbalsteekproef en ondermeer syndicaten en werkgevers werden geselecteerd; 12 werkgevers die via werkgeversorganisatie werden geselecteerd en 21 experts op het vlak van gezondheid op het werk die via lijsten van medische diensten werden geselecteerd.
<b>Masser et al. (2007)</b>	Australië	Experiment waarbij proefpersonen de geschiktheid van zwangere en niet-zwangere kandidates dienen te beoordelen op basis van schriftelijke informatie en foto's.	De proefpersonen zijn 82 studenten uit eenzelfde Australische universiteit.
<b>McKinlay en Hyde (2004)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek op basis van gestandaardiseerde vragenlijst, afgenomen in het tweede trimester van de zwangerschap, vier weken, zes maanden en jaar na bevalling.	Steekproef van 548 moeders, gerekruteerd via ziekenhuizen.
<b>Pattison et al. (1997)</b>	Verenigd Koninkrijk	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijk afgenomen vragenlijst.	At random steekproef van 196 personen uit vier beroepsgroepen, namelijk studenten psychologie van eenzelfde universiteit, personeel van eenzelfde universiteit, personeel uit de industrie dat voornamelijk met collega's van hetzelfde geslacht werkt en personeel uit de industrie dat voornamelijk in een gemengde omgeving werkt. Per beoogde beroepsgroep werden 50 personen geselecteerd op basis van personeelslijsten.
<b>Pénet (2006)</b>	Frankrijk	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst die vier tot zes maanden na de bevalling werd afgenomen.	Steekproef van 2.000 moeders die bevielen tussen november en december 2003 en recht hadden op moederschapsverlof.
<b>Roscigno et al. (2007)</b>	Verenigde Staten	Kwantificerend onderzoek: analyses van klachten inzake discriminatie op grond van geslacht.	Geen steekproef, maar alle klachten (waarbij de aanklager in zijn gelijk werd gesteld) inzake werkgerelateerde discriminatie op grond van geslacht die tussen 1988 en 2003 werden ingediend bij de Civil Rights Commission van Ohio. Het gaat om 6.162 cases die uit een bestaande databank werden geselecteerd.
<b>Smulders en van den Bossche (2004)</b>	Nederland	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijke vragenlijst.	Representatieve steekproef van 10.000 werkende personen. 522 van hen zijn werknemers die op het moment van de bevraging of twee jaar daarvoor zwanger waren.

Auteur (datum)	Land	Methode	Steekproef
<b>Taylor en Baker (1997)</b>	Verenigd Koninkrijk	Kwantificerend onderzoek op basis van een schriftelijke vragenlijst.	Geen steekproef, maar een bevraging van de populatie, namelijk 12.169 vrouwen uit drie Britse districten van wie de bevalling was voorzien tussen 1 april 1991 en 31 december 1992. Deze gegevens zijn afkomstig van een bestaande databank.
<b>van den Bossche et al. (2006)</b>	Nederland	Kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst.	Representatieve steekproef van 24.000 werkende personen. 1.325 van hen zijn werkneemsters die op het moment van de bevraging of twee jaar daarvoor zwanger waren.
<b>Viau et al. (2002)</b>	Verenigde Staten	Kwalitatief onderzoek op basis van semi-gestructureerde interviews.	Steekproef van 50 vrouwen van 35 jaar en ouder, die zich in het derde trimester van hun zwangerschap bevinden. Deze vrouwen werden geselecteerd op basis van de databestanden van een aantal private en ambulante gynaecologische diensten.
<b>Vogliotti (2006)</b>	Italië	Kwantificerend onderzoek op basis van een telefonisch afgenomen vragenlijst.	Steekproef van 94 vrouwen van 20 tot 40 jaar uit de buurt van Pistoia, Italië, die werkzoekende zijn en kinderen hebben. Deze vrouwen werden geselecteerd uit een bestand van werkzoekenden.
<b>Witters-Green (2003)</b>	Verenigde Staten	Kwalitatief onderzoek op basis van experteninterviews en focusgroepen, kwantificerend onderzoek op basis van een vragenlijst met vrouwen, en 14 interviews met werkgevers	Het kwalitatieve luik werd uitgevoerd bij vier experts op het vlak van borstvoeding, 14 werkgevers en een onbekend aantal aanstaande en jonge moeders. Het kwantificerende deel had betrekking op 423 vrouwen die voor en na hun bevalling schriftelijk werden bevroegd.
<b>Young en Morrel (2005)</b>	Schotland	Kwantificerend onderzoek op basis van een telefonisch afgenomen vragenlijst; kwalitatief onderzoek op basis van interviews.	Het kwantificerende luik werd uitgevoerd bij 205 HR-managers van bedrijven die op dat moment of de drie jaar die daaraan vooraf gingen een vrouw 16 tot 45 jaar tewerkstelden; het kwalitatieve onderzoek werd uitgevoerd bij twee bedrijven waartegen klacht werd ingediend. Deze bedrijven werden geselecteerd uit het databestand van de Equal Opportunities Commission.

## BIJLAGE 3. VRAGENLIJST “ZWANGERE VROUWEN OP DE WERKVLOER”

### PRAKTISCHE RICHTLIJNEN

Hierna volgen een aantal vragen over uw werkervaringen tijdens uw zwangerschap en na uw bevalling. We vragen u om rekening te houden met volgende richtlijnen:

- Er zijn twee soorten vragen voorzien. Bij de eerste soort zijn de antwoordmogelijkheden al opgegeven en kruist u het antwoord aan dat op u van toepassing is. Bij de tweede soort zijn geen antwoordmogelijkheden opgegeven en noteert u zelf uw antwoord in de voorziene ruimte. Tenzij anders aangegeven, hoeft u steeds maar één antwoord aan te kruisen.
- Bij sommige antwoordmogelijkheden staat vermeld ‘ga naar BLOK ...’ of ‘ga naar vraag ...’. Indien u voor deze antwoordmogelijkheid kiest, mag u rechtstreeks naar de vermelde blok of vraag gaan en kan u de tussenliggende vragen overslaan.
- Bij het invullen van deze vragenlijst gaat u steeds in op de situatie zoals deze was bij het kind waarvan u tussen 1 maart en 31 mei 2008 beviel. Indien u intussen opnieuw zwanger bent, hoeft u dus niet in te gaan op uw nieuwe zwangerschap.
- Bij het invullen van deze vragenlijst gaat u steeds in op de laatste job in loondienst die u uitoefende tijdens uw zwangerschap, voorafgaand aan de bevalling.  
Ingeval u op dat ogenblik voor meerdere werkgevers werkte, dan gaat u alleen in op de job waarop u het grootste deel van uw tijd tewerkgesteld was. Indien u voor elk van uw werkgevers evenveel werkte, dan kiest u zelf één job voor het invullen van deze vragenlijst. Gebruik voor het invullen van de hele vragenlijst dan telkens dezelfde job.

### BLOK 1: OVER U EN UW BABY

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

#### 1. Duid aan wat op u van toepassing is.

Ik beviel tussen 1 maart en 31 mei 2008 van ...

- (1) een eenling
- (2) een meerling

#### 2. Hoe verliep uw zwangerschap?

- (1) Mijn zwangerschap verliep vlot.
- (2) Er waren wel wat gezondheidsproblemen, maar over het algemeen verliep mijn zwangerschap vlot.
- (3) Er waren veel gezondheidsproblemen tijdens mijn zwangerschap.

#### 3. Duid aan wat van toepassing is.

Mijn baby werd gezond geboren.

- (1) Ja                      (2) Nee                      (3) Ik weet het niet

Mijn baby werd meer dan 3 weken vroeger dan voorzien geboren.

- (1) Ja                      (2) Nee                      (3) Ik weet het niet

Mijn baby had een geboortegewicht van minder dan 2500 gram.

- (1) Ja                      (2) Nee                      (3) Ik weet het niet

Mijn baby was vaak ziek tijdens de eerste maanden.

- (1) Ja                      (2) Nee                      (3) Ik weet het niet

Mijn baby hilde vaak tijdens de eerste maanden.

- (1) Ja                      (2) Nee                      (3) Ik weet het niet

## BLOK 2: OVER UW JOB EN WERKGEVER

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

Mogelijk wijzigden de kenmerken van uw job en werkgever in de loop van uw zwangerschap. Ga steeds in op de situatie zoals deze aanvankelijk was.

### 4. Welke situatie is op u van toepassing?

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

- (1) werkte ik voor één enkele werkgever
- (2) werkte ik voor meerdere werkgevers
- (3) werkte ik voor één of meerdere werkgevers en als zelfstandige in bijberoep

### 5. Werkte u voltijds of deeltijds? Indien u voor meerdere werkgevers werkte, geeft u uw totale tewerkstelling aan.

- (1) Ik werkte voltijds
- (2) Ik werkte deeltijds

### 6. Welke functie paste het best bij uw job? Duid de belangrijkste aan indien u meerdere functies vervulde.

- (1) Niet geschoolde arbeider
- (2) Geschoolde arbeider
- (3) Bediende
- (4) Hoger bediende
- (5) Kaderlid
- (6) Andere, nl.: .....

### 7. Mijn werkgever maakte deel uit van ...

- (1) de openbare sector
- (2) de private sector
- (3) ik weet het niet

### 8. In welk dienstverband werkte u?

- (1) Vast werk
  - 01 Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
  - 02 Vastbenoemd statutair ambtenaar
- (2) Tijdelijk werk
  - 01 Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur
  - 02 Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
  - 03 Startbaanovereenkomst
  - 04 Arbeidsovereenkomst in het kader van dienstencheques
  - 05 Tijdelijk statutair ambtenaar
- (3) Interimwerk
  - (4) PWA-statuut
  - (5) Andere, namelijk: ...
  - (6) Ik weet het niet



**9. Binnen welke sector situeerde uw job zich?**

- (1) Landbouw en visserij
- (2) Industrie
- (3) Dienstensector, namelijk:
  - 01 Groot- en kleinhandel
  - 02 Horeca
  - 03 Onderwijs
  - 04 Post- en telecommunicatie
  - 05 Banken en financiële diensten
  - 06 Openbaar bestuur
  - 07 Recreatie, cultuur, sport
  - 08 Diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy...)
  - 09 Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid
  - 10 Gezondheids- en welzijnszorg
  - 11 Andere diensten, namelijk.....

**10. Waar situeerde uw werkplek zich?**

Postcode .....

**11. Werkte u ... ?**

- 's avonds en/of 's nachts?
  - (1) Zelden of nooit
  - (2) Af en toe
  - (3) Meestal
- op onregelmatige uren?
  - (1) Zelden of nooit
  - (2) Af en toe
  - (3) Meestal
- in het weekend?
  - (1) Zelden of nooit
  - (2) Af en toe
  - (3) Meestal
- in ploegen?
  - (1) Zelden of nooit
  - (2) Af en toe
  - (3) Meestal
- Maakte u zakenreizen voor uw werk?
  - (1) Zelden of nooit
  - (2) Af en toe
  - (3) Meestal

**12. Gaf u leiding aan andere personen?**

- (1) Ja
- (2) Nee

**13. Hoeveel personen werkten in de vestiging waar u werkte?**

- (1) 1 tot en met 19 personen
- (2) 20 tot en met 49 personen
- (3) 50 tot en met 99 personen
- (4) 100 tot en met 199 personen
- (5) 200 tot en met 499 personen
- (6) 500 personen of meer
- (7) ik weet het niet

**14. Was binnen uw bedrijf een vakbondsafgevaardigde aanwezig?**

- (1) Ja
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

**15. Was u op het ogenblik dat uw kind geboren werd lid van een vakbond?**

- (1) Ja
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

**16. Welke situatie is op u van toepassing?**

- (1) Ik had meer mannelijke dan vrouwelijke collega's
- (2) Ik had meer vrouwelijke dan mannelijke collega's
- (3) Ik had evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's
- (3) Ik weet het niet

**17. Mijn directe chef was ...**

- (1) een man
- (2) een vrouw

**18. Werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger werd?**

- (1) Ja           Hoe lang werkte u al bij deze werkgever toen u zwanger werd?  
(Indien minder dan één jaar, gelieve dan het aantal maanden aan te geven.)  
..... jaar  
..... maanden
- (2) Nee       Wist uw werkgever dat u zwanger was toen u er begon te werken?  
(1) Ja           (2) Nee           (3) Ik weet het niet

**19. Sommige jobs houden een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven en/of hun baby. Informeerde uw werkgever u hierover?**

- (1) Ja           (2) Nee           (3) Ik weet het niet

**20. Duid aan wat op u van toepassing is.**

Het kind waarvan ik tussen 1 maart en 31 mei 2008 beviel ...

- (1) was het eerste kind dat ik kreeg
- (2) was niet mijn eerste kind, maar wel het eerste kind waarvan ik zwanger was terwijl ik voor deze werkgever werkte
- (3) was niet mijn eerste kind, en ik kreeg voorheen reeds één of meer kinderen terwijl ik voor deze werkgever werkte

**BLOK 3: OVER DE AANKONDIGING VAN UW ZWANGERSCHAP OP UW WERK**

**21. Informeerde u zelf uw werkgever over uw zwangerschap?**

- (1) Ja
  - 01           mondeling
  - 02           per (aangetekende) brief
  - 03           per email
  - 04           andere, namelijk: ...
- (2) Nee
  - 01           maar hij kwam het wel te weten
  - 02           en hij kwam het ook niet te weten (ga naar BLOK 5)

**22. Hoe lang was u zwanger toen uw zwangerschap bij uw werkgever bekend raakte?**

- (1) Minder dan 12 weken
- (2) Tussen 12 en 15 weken
- (3) Tussen 16 en 20 weken
- (4) Tussen 21 en 25 weken

- (5) Meer dan 25 weken
- (6) Ik weet het niet

**23. Welke situatie is op u van toepassing?**

Toen mijn zwangerschap bij mijn werkgever bekend raakte ...

- (1) moest ik onmiddellijk stoppen met werken omdat mijn job veiligheids- en gezondheidsrisico's voor mezelf en/of mijn kind inhield (ga naar BLOK 5)
- (2) 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 (ga naar vraag 27)
- (3) geen van bovenstaande situaties

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

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 4)
- (3) Ik weet het niet (ga naar BLOK 4)

**25. Bleek uit dit onderzoek dat u risico liep?**

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 4)
- (3) Ik weet het niet (ga naar BLOK 4)

**26. Werden er maatregelen getroffen om deze risico's te vermijden?**

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 4)
- (3) Ik weet het niet (ga naar BLOK 4)

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

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

**28. Welke situatie is op u van toepassing?**

Mijn werkgever nam deze maatregelen ...

- (1) op eigen initiatief
- (2) nadat ik erom vroeg
- (3) nadat ik de hulp inriep van iemand anders, nl: .....
- (4) andere, namelijk: ...
- (5) ik weet het niet

## BLOK 4: OVER DE ERVARINGEN MET UW WERK TIJDENS UW ZWANGERSCHAP EN MOEDERSCHAPSVERLOF

### 29. In welke mate bent u het eens met volgende stellingen?

Toen mijn zwangerschap bekend raakte ...

	Helemaal niet eens	Eerder niet eens	Noch niet eens noch eens	Eerder eens	Helemaal eens	Weet niet Geen antwoord
waren mijn collega's blij voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
waren mijn collega's enthousiast	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
waren mijn collega's teleurgesteld	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
waren mijn collega's boos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef blij voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef enthousiast	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef teleurgesteld	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef boos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Tijdens mijn zwangerschap ...

	Helemaal niet eens	Eerder niet eens	Noch niet eens noch eens	Eerder eens	Helemaal eens	Weet niet Geen antwoord
waren mijn collega's erg behulpzaam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
toonden mijn collega's veel interesse voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
leken mijn collega's me te ontwijken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
gaven mijn collega's me veel steun	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
behandelden mijn collega's me met weinig respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef erg behulpzaam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
toonde mijn directe chef veel interesse voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
leek mijn directe chef me te ontwijken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
gaf mijn directe chef me veel steun	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
behandelde mijn directe chef me met weinig respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

### 30. In welke mate bent u het eens met volgende stelling?

	Helemaal niet eens	Eerder niet eens	Noch niet eens noch eens	Eerder eens	Helemaal eens	Weet niet Geen antwoord
Mijn werkgever lichtte me voldoende in over mijn rechten als zwangere werknemster	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

### 31. Geef telkens aan welk antwoord op u van toepassing is.

Tijdens mijn zwangerschap ...

	Ja	Nee	Weet niet Geen antwoord
mocht ik vaker thuis werken dan voorheen	(1)	(2)	(3)
mocht ik mijn werkuren meer flexibel invullen dan voorheen	(1)	(2)	(3)
zorgde mijn werkgever voor extra hulp bij het uitvoeren van mijn taken	(1)	(2)	(3)
mocht ik mijn vakantiedagen vrijer kiezen dan voorheen	(1)	(2)	(3)
kreeg ik meer tijd om een taak af te ronden dan voorheen	(1)	(2)	(3)

### 32. Kan u aangeven welk van onderstaande voorvallen u tijdens uw zwangerschap of moederschapsverlof mee- maakte EN waarvan u denkt dat ze met uw zwangerschap te maken hadden? (meerdere antwoorden mogelijk)

#### ■ Carrière

- (1) Ik greep naast een promotie die me voorheen beloofd was
- (2) Ik kreeg geen of een beperktere loonsverhoging, terwijl mijn collega's wel een loonsverhoging of een grotere loonsverhoging kregen
- (3) Ik mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel me voorheen beloofd was dat ik deze wel mocht volgen
- (4) 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

#### ■ Werkomstandigheden

- (1) Ik moest op een minder aangename werkplaats werken
- (2) Ik moest zwaardere taken vervullen dan voorheen
- (3) Ik kreeg geen toestemming om af en toe een rustpauze in te lassen
- (4) Ik moest ondanks doktersadvies nachtarbeid verrichten
- (5) Ik moest overwerk verrichten
- (6) Ik kreeg geen toestemming om tijdens de werkuren zwangerschapsonderzoeken te laten uitvoeren die niet konden plaatsvinden buiten de werkuren

#### ■ Evaluatie

- (1) Mijn prestaties werden nauwlettender dan voorheen opgevolgd
- (2) Mijn prestaties op het werk werden onterecht bekritiseerd
- (3) Mijn fouten werden strenger dan voorheen gesanctioneerd

#### ■ Werksfeer

- (1) Er waren wel eens spanningen met mijn collega's
- (2) Er waren wel eens spanningen met mijn directe chef
- (3) Er waren wel eens spanningen met mijn ondergeschikten

#### ■ Moederschapsverlof

- (1) Mijn werkgever vroeg me om vroeger dan gepland moederschapsverlof te nemen
- (2) Tijdens mijn moederschapsverlof moest ik van thuis uit een aantal opdrachten afwerken
- (3) Tijdens mijn moederschapsverlof moest ik naar mijn werk gaan om een aantal opdrachten af te werken
- (4) Er was discussie over het tijdstip waarop ik zou terugkeren uit moederschapsverlof

#### ■ Andere, namelijk:...

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

Omwille van de reacties op mijn zwangerschap ...

	Nooit	Af en toe	Vaak
bleef ik soms afwezig van mijn werk	(1)	(2)	(3)
had ik soms minder zin om te gaan werken	(1)	(2)	(3)
had ik soms te maken met gezondheidsproblemen, zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress	(1)	(2)	(3)

### 34. In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden tijdens uw zwangerschap en moederschapsverlof?

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Noch ontevreden noch tevreden	Tevreden	Ze er tevreden	Weet niet Geen antwoord
Collega's	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Directe chef	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

### 35. In welke mate voelde u zich correct behandeld door uw werkgever tijdens uw zwangerschap en moederschapsverlof?

- (1) Helemaal niet correct
- (2) Niet correct
- (3) Noch niet correct, noch correct
- (4) Correct
- (5) Helemaal correct
- (6) Weet niet, geen antwoord

## BLOK 5: OVER ONTSLAG TIJDENS UW ZWANGERSCHAP OF MOEDERSCHAPSVERLOF

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

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.

### 36. Werd u tijdens uw zwangerschap of moederschapsverlof ontslagen?

- (1) Ja
  - 01 tijdens mijn zwangerschap, voorafgaand aan mijn moederschapsverlof
  - 02 tijdens mijn moederschapsverlof
- (2) Nee (ga naar vraag 38)

### 37. In welke mate had dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- (1) In zeer kleine mate
  - (2) In kleine mate
  - (3) In grote mate
  - (4) In zeer grote mate
  - (5) Ik weet het niet
  - (6) Niet van toepassing: mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was
- (ga naar BLOK 6)

**38. Werd er tijdens uw zwangerschap of moederschapsverlof bedreigd dat u ontslagen zou worden?**

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar vraag 40)

**39. In welke mate had dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap?**

- (1) In zeer kleine mate
- (2) In kleine mate
- (3) In grote mate
- (4) In zeer grote mate
- (5) Ik weet het niet
- (6) Niet van toepassing: mijn werkgever wist niet dat ik zwanger was

**40. Nam u zelf ontslag tijdens uw zwangerschap of moederschapsverlof?**

- (1) Ja
  - O1 tijdens mijn zwangerschap, voorafgaand aan mijn moederschapsverlof
  - O2 tijdens mijn moederschapsverlof
  - (ga naar vraag 42)
- (2) Nee

**41. Hebt u tijdens uw zwangerschap of moederschapsverlof overwogen om ontslag te nemen?**

- (1) Ja
  - (2) Nee
- (ga naar BLOK 6)

**42. Waarom nam u ontslag?**

**(duid de 3 belangrijkste redenen aan)**

- (1) Ik zocht een nieuwe uitdaging
- (2) Ik zocht een job die beter verdiende
- (3) Ik zocht een job die dichterbij huis was
- (4) Ik zocht een job die beter te combineren was met mijn privéleven
- (5) Ik werd door mijn werkgever aangespoord om ontslag te nemen
- (6) Ik wilde me concentreren op mijn zwangerschap en moederschap
- (7) Ik was bang dat mijn werk de gezondheid van mijn kind zou schaden
- (8) De relatie met mijn collega's was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- (9) De relatie met mijn directe chef was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- (10) Ik wilde liever niet meer werken
- (11) Andere, namelijk:...

**43. In welke mate bent u het eens met volgende stelling?**

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

- (1) Helemaal oneens
- (2) Oneens
- (3) Noch oneens, noch eens
- (4) Eens
- (5) Helemaal eens
- (6) Weet niet, geen antwoord

## BLOK 6: OVER UW WERKSITUATIE NA UW TERUGKEER UIT MOEDERSCHAPSVERLOF

### 44. Ging u onmiddellijk na uw moederschapsverlof van 15 weken (of wat langer bij een meerling) weer aan het werk bij dezelfde werkgever?

(1) Ja (ga naar vraag 47)

(2) Nee

O1 Ik keerde niet meer terug naar deze werkgever, bv. omdat ik ontslagen werd of omdat mijn tijdelijk contract niet verlengd werd, of omdat ik ontslag had genomen (ga naar BLOK 10)

O2 Ik moest langer thuisblijven omdat mijn job risico's inhield voor mezelf of mijn baby bij het geven van borstvoeding

O3 Ik moest direct na mijn moederschapsverlof thuisblijven wegens ziekte

O4 Ik nam direct na mijn moederschapsverlof voltijds ouderschapsverlof

O5 Ik nam direct na mijn moederschapsverlof een andere vorm van voltijds verlof (bv. jaarlijkse vakantie, verlof zonder wedde, tijdskrediet, loopbaanonderbreking)

### 45. Bent u na deze onderbreking wel weer aan het werk gegaan bij dezelfde werkgever?

(1) Ja

(2) Nee (ga naar BLOK 9)

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

..... (ga naar BLOK 7)

### 47. Sommige jobs houden bij het geven van borstvoeding een aantal risico's in voor de veiligheid en gezondheid van de moeder en/of die van uw baby. Moest uw job tijdelijk aangepast worden omwille van dergelijke risico's?

(1) Ja

(2) Nee (ga naar BLOK 7)

(3) Ik weet het niet (ga naar BLOK 7)

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

(1) Ik mocht maar deeltijds aan het werk gaan

(2) Mijn werkuren werden aangepast

(3) De omstandigheden waarin ik werkte, werden aangepast (bv. ander lokaal, ander meubilair)

(4) Mijn taken werden aangepast

(5) Ik werd overgeplaatst naar een andere functie

(6) Er werden geen maatregelen getroffen

(7) Ik weet het niet

(8) Andere, namelijk: .....

### 49. Welke situatie is op u van toepassing?

Mijn werkgever nam deze maatregelen ...

(1) op eigen initiatief

(2) nadat ik erom vroeg

(3) nadat ik de hulp inriep van iemand anders, nl: ...

(4) andere, namelijk: ...

(5) ik weet het niet



## BLOK 7: OVER BORSTVOEDING

### 50. Gaf u borstvoeding tijdens de werkuren of kolfde u melk af tijdens de werkuren?

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 8)

### 51. Was uw werkgever op de hoogte van het feit dat u melk afkolfde tijdens de werkuren of borstvoeding gaf tijdens de werkuren?

- (1) Ja
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

### 52. In bepaalde sectoren hebben werknemers recht op borstvoedings- of afkolfpauzes. Had u recht op dergelijke pauzes?

- (1) Ja (ga naar vraag 54)
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

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

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 8)
- (3) Ik weet het niet

### 54. Maakte u gebruik van deze borstvoedings- of afkolfpauzes?

- (1) Ja (ga naar BLOK 8)
- (2) Nee

### 55. Waarom maakte u geen gebruik van deze pauzes?

(meerdere redenen mogelijk)

- (1) Mijn directe chef stond me dit niet toe
- (2) Mijn collega's maakten hierover negatieve opmerkingen
- (3) Mijn directe chef maakte hierover negatieve opmerkingen
- (4) Ik kon me hiervoor niet voldoende afzonderen in een aparte ruimte
- (5) Ik was bang voor negatieve reacties van mijn directe chef of collega's
- (6) Er was geen koelkast voorzien om de melk te bewaren
- (7) De aparte ruimte die voorzien was, was niet voldoende uitgerust
- (8) Andere, nl.: .....

## BLOK 8: OVER DE ERVARINGEN MET UW WERK BIJ UW TERUGKEER UIT MOEDERSCHAPS-VERLOF

Met de volgende vragen willen we wat meer toelichting krijgen bij uw ervaringen bij terugkeer uit moederschapsverlof. Opgepast: we hebben het alleen over uw ervaringen bij de laatste werkgever waarvoor u ook al werkte voor uw bevalling.

### 56. In welke mate bent u het eens met volgende stellingen?

Na mijn terugkeer uit moederschapsverlof ...

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Noch niet akkoord noch akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	Weet niet Geen antwoord
waren mijn collega's erg behulpzaam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
toonden mijn collega's veel interesse voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
leken mijn collega's me te ontwijken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
gaven mijn collega's me veel steun	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
behandelden mijn collega's me met weinig respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
was mijn directe chef erg behulpzaam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
toonde mijn directe chef veel interesse voor me	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
leek mijn directe chef me te ontwijken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
gaf mijn directe chef me veel steun	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
behandelde mijn directe chef me met weinig respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

### 57. Geef telkens aan welk antwoord op u van toepassing is.

Na mijn terugkeer uit moederschapsverlof ...

	Ja	Nee	Weet niet Geen antwoord
mocht ik vaker thuis werken dan voorheen	(1)	(2)	(3)
mocht ik mijn werkuren meer flexibel invullen dan voorheen	(1)	(2)	(3)
zorgde mijn werkgever voor extra hulp bij het uitvoeren van mijn taken	(1)	(2)	(3)
mocht ik mijn vakantiedagen vrijer kiezen dan voorheen	(1)	(2)	(3)
kreeg ik meer tijd om een taak af te ronden dan voorheen	(1)	(2)	(3)

### 58. Kan u aangeven welk van onderstaande feiten u na uw moederschapsverlof overkwam? (meerdere antwoorden mogelijk)

#### ■ Carrière

- (1) Ik greep naast een promotie die me voorheen beloofd was
- (2) Ik kreeg geen of een beperktere loonsverhoging, terwijl mijn collega's wel een loonsverhoging of een grotere loonsverhoging kregen
- (3) Ik mocht een bepaalde opleiding niet volgen, hoewel me voorheen beloofd was dat ik deze wel mocht volgen
- (4) 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 binnen het bedrijf was

#### ■ Werkomstandigheden

- (1) Ik moest op een minder aangename werkplaats werken
- (2) Mijn werkgever deed me vroeger dan gepland terugkeren uit moederschapsverlof

(3) Ik mocht geen verlof nemen om voor mijn zieke baby te zorgen

■ **Evaluatie**

(1) Mijn prestaties werden nauwlettender opgevolgd dan voorheen

(2) Mijn prestaties op het werk werden onterecht bekritiseerd

(3) Mijn fouten werden strenger gesanctioneerd dan voorheen

■ **Werk sfeer**

(1) Er waren wel eens spanningen met mijn collega's

(2) Er waren wel eens spanningen met mijn directe chef

(3) Er waren wel eens spanningen met mijn ondergeschikten

(4) Andere, namelijk .....

**59. Gelieve aan te geven hoe vaak u te maken kreeg met het volgende na uw terugkeer uit moederschapsverlof:**

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

	Nooit	Af en toe	Vaak
bleef ik soms afwezig van mijn werk	(1)	(2)	(3)
had ik soms minder zin om te gaan werken	(1)	(2)	(3)
had ik soms te maken met gezondheidsproblemen, zoals slapeloosheid, hoge bloeddruk en stress	(1)	(2)	(3)

**60. Duid aan wat op u van toepassing is.**

■ Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap als

(1) minder (2) even (3) meer betrouwbaar ziet.

■ Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap

(1) minder (2) even (3) meer als ambitieus ziet.

■ Ik heb de indruk dat mijn werkgever mij sinds mijn zwangerschap als

(1) minder (2) even (3) meer bekwaam ziet.

**61. In welke mate bent u tevreden over de manier waarop uw collega's en directe chef u behandelden na uw terugkeer uit moederschapsverlof?**

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Noch ontevreden noch tevreden	Tevreden	Ze er tevreden	Weet niet Geen antwoord
Collega's	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Directe chef	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

**62. In welke mate voelde u zich correct behandeld door uw werkgever na uw terugkeer uit moederschapsverlof?**

(1) Helemaal niet correct

(2) Niet correct

(3) Noch niet correct, noch correct

(4) Correct

(5) Helemaal correct

(6) Weet niet, geen antwoord

## BLOK 9: OVER ONTSLAG NA UW TERUGKEER UIT MOEDERSCHAPSVERLOF

Met volgende vragen willen we nagaan of u ontslagen werd, ontslag nam of overwoog om ontslag te nemen in de eerste maanden na uw moederschapsverlof. Dit ontslag kan voorgevallen zijn:

- terwijl u weer aan het werk was  
OF
- toen u aansluitend op uw moederschapsverlof 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.

### 63. Werd u na uw moederschapsverlof ontslagen?

- (1) Ja
  - 01 Binnen de maand na mijn moederschapsverlof
  - 02 Tussen 1 maand en 3 maanden na mijn moederschapsverlof
  - 03 Tussen 3 maanden en 8 maanden na mijn moederschapsverlof
  - 04 Meer dan 8 maanden na mijn moederschapsverlof
- (2) Nee (ga naar vraag 65)

### 64. In welke mate had dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- (1) In zeer kleine mate
  - (2) In kleine mate
  - (3) In grote mate
  - (4) In zeer grote mate
  - (5) Ik weet het niet
- (ga naar BLOK 10)

### 65. Werd na uw moederschapsverlof bedreigd dat u ontslagen zou worden?

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar vraag 67)

### 66. In welke mate had dit naar uw mening te maken met uw zwangerschap?

- (1) In zeer kleine mate
- (2) In kleine mate
- (3) In grote mate
- (4) In zeer grote mate
- (5) Ik weet het niet

### 67. Nam u zelf ontslag na uw moederschapsverlof?

- (1) Ja (ga naar vraag 69)
- (2) Nee

### 68. Hebt u na uw moederschapsverlof overwogen om ontslag te nemen?

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar BLOK 11)

### 69. Waarom nam u ontslag?

(geef de 3 belangrijkste redenen aan)

- (1) Ik zocht een nieuwe uitdaging
- (2) Ik zocht een job die beter verdiende
- (3) Ik zocht een job die dichterbij huis was
- (4) Ik zocht een job die beter te combineren was met mijn privéleven
- (5) Ik werd door mijn werkgever (bv. directe chef, personeelsdienst) aangespoord om ontslag te nemen
- (6) Ik wilde me concentreren op mijn moederschap
- (7) Ik was bang dat mijn werk de gezondheid van mijn kind zou schaden
- (8) De relatie met mijn collega's was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- (9) De relatie met mijn directe chef was sinds mijn zwangerschap verslechterd
- (10) Ik vond geen geschikte kinderopvang
- (11) Ik mocht van mijn werkgever (bv. directe chef, personeelsdienst) niet deeltijds werken
- (12) Ik mocht van mijn werkgever (bv. directe chef, personeelsdienst) geen ouderschapsverlof nemen
- (13) Ik kon het geven van borstvoeding moeilijk combineren met mijn werk
- (14) Ik wilde liever niet meer werken
- (15) Andere, namelijk:...

### 70. In welke mate bent u het eens met volgende stelling?

De manier waarop ik tijdens mijn zwangerschap, tijdens mijn moederschapsverlof en na mijn terugkeer uit moederschapsverlof op het werk behandeld werd, was een belangrijke reden om ontslag te nemen.

- (1) Helemaal oneens
- (2) Oneens
- (3) Noch oneens, noch eens
- (4) Eens
- (5) Helemaal eens
- (6) Weet niet, geen antwoord

## BLOK 10: OVER UW HUIDIGE WERKSITUATIE

### 71. Welke situatie is momenteel op u van toepassing?

- (1) Ik ben werkloos en op zoek naar nieuw werk
- (2) Ik ben werkloos, maar niet op zoek naar nieuw werk
- (3) Ik werk voor een andere werkgever
- (4) Ik werk opnieuw voor de werkgever waarvoor ik net voor mijn bevalling werkte
- (5) Andere, namelijk: ...

### 72. In welke mate bent u tevreden met deze situatie?

- (1) Helemaal niet tevreden
- (2) Niet tevreden
- (3) Noch niet tevreden, noch tevreden
- (4) Tevreden
- (5) Helemaal tevreden
- (6) Weet niet, geen antwoord

## BLOK 11: OVER UW AANPAK VAN EVENTUELE PROBLEMEN

Ten slotte zouden we willen nagaan hoe u omging met de problemen waarmee u eventueel op de werkvloer te maken kreeg in het kader van uw zwangerschap.

Het gaat nog steeds alleen om problemen waarmee u te maken kreeg bij de laatste werkgever waarvoor u voor uw bevalling werkte.

### **73. Welke stappen ondernam u naar aanleiding van een probleem waarmee u op de werkvloer te maken kreeg tijdens uw laatste zwangerschap, moederschapsverlof of na terugkeer uit moederschapsverlof? (duid aan)**

- (1) Ik had geen problemen (ga naar vraag 78)
- (2) Ik had wel problemen en
  - 01 ik sprak erover met mijn partner, vrienden, familie of kennissen
  - 02 ik sprak erover met mijn collega's
  - 03 ik zocht informatie op via internet, boeken, tijdschriften
  - 04 ik sprak erover met mijn (huis)arts
  - 05 ik sprak erover met een overste
  - 06 ik nam contact op met de personeelsdienst van het bedrijf
  - 07 ik nam contact op met de preventiedienst van het bedrijf en/of de bedrijfsarts
  - 08 ik nam contact op met de ombudsman van mijn bedrijf
  - 09 ik nam contact op met mijn vakbond
  - 10 ik nam contact op met een advocaat
  - 11 andere, namelijk: ...
  - 12 ik deed niets

### **74. Werd uw probleem voor de rechtbank gebracht?**

- (1) Ja
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

### **75. Hebt u al eens gehoord van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen?**

- (1) Ja
- (2) Nee (ga naar vraag 78)

### **76. 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?**

- (1) Ja (ga naar vraag 78)
- (2) Nee

### **77. Waarom nam u geen contact op met het Instituut? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- (1) Ik deed al een beroep op andere diensten of personen
- (2) Ik wist niet dat ik hiervoor bij het Instituut terecht kon
- (3) Ik wist niet hoe ik mijn klacht aan dit Instituut kenbaar kon maken
- (4) Ik was bang dat er een administratieve rompslomp zou volgen
- (5) Ik keek op tegen de eventuele kosten die ermee konden samenhangen
- (6) Ik vond het voorval niet ernstig genoeg om hiermee naar het Instituut te gaan
- (7) Ik wilde mijn kansen bij andere werkgevers niet in gevaar brengen
- (8) Ik was bang om ontslagen te worden
- (9) Ik wilde mijn energie benutten voor mijn zwangerschap of baby

- (10) Ik vond het niet nodig omdat ik toch al op zoek was naar ander werk of ander werk gevonden had
- (11) Ik wilde mijn werkgever niet tot last zijn
- (12) Andere, namelijk:...

**78. In België zijn er allerlei regels om zwangere werknemers 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 ...**

- een zwangere werknemer niet ontslagen mag worden omwille van redenen die te maken hebben met haar zwangerschap?
  - (1) Ja
  - (2) Nee
- een werknemer die moeder geworden is, moet kunnen terugkeren naar haar oude functie of naar een andere gelijkwaardige functie?
  - (1) Ja
  - (2) Nee
- een zwangere werknemer evenveel kans moet maken op promotie als haar niet-zwangere collega?
  - (1) Ja
  - (2) Nee
- de werkgever erover moet waken dat de gezondheid en veiligheid van zwangere werknemers en hun baby niet in gevaar komen?
  - (1) Ja
  - (2) Nee
- een zwangere werknemer 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?
  - (1) Ja
  - (2) Nee
- het niet nodig is om een zwangerschap binnen de drie maanden aan de werkgever bekend te maken om te genieten van ontslagbescherming?
  - (1) Ja
  - (2) Nee

## **BLOK 12: OVER UW PERSOON**

**Ten slotte willen we graag een aantal persoonsgegevens van u bevragen.**

**79. Wat is uw geboortjaar? 19...**

**80. Wat is het hoogste diploma dat u behaalde?**

- (1) Geen diploma
- (2) Lager onderwijs
- (3) Eerste en tweede graad of lager secundair onderwijs
- (4) Derde graad of hoger secundair onderwijs
- (5) Hogeschool (korte of lange type)
- (6) Universitair onderwijs
- (7) Post-universitair onderwijs
- (8) Andere, namelijk: ...

**81. Woonde u samen met een partner toen de baby geboren werd?**

- (1) Ja
- (2) Nee

**82. Wat was uw burgerlijke staat op het ogenblik dat de baby geboren werd?**

- (1) Ongehuwd
- (2) Gehuwd
- (3) Gescheiden
- (4) Weduwe

**83. Voor hoeveel kinderen zorgt u?**

.....

**84. Waar woont u?**

Uw postcode: .....

**85. Wat is uw nationaliteit?**

- (1) Belg
- (2) Andere: .....

**86. Wat is uw geboorteland?**

- (1) België
- (2) Ander land: .....

**87. Wat is het geboorteland van uw vader langs vaders kant?**

- (1) België
- (2) Ander land: .....

**88. Wat is het geboorteland van uw moeder langs moeders kant?**

- (1) België
- (2) Ander land: .....

**89. Wordt u door een bepaalde ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?**

- (1) Ja
- (2) Nee
- (3) Ik weet het niet

**90. 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.**

- (1) Minder dan 1.000 euro
- (2) Tussen 1.000 en 1.499 euro
- (3) Tussen 1.500 euro en 1.999 euro
- (4) Tussen 2.000 euro en 2.499 euro
- (5) Tussen 2.500 euro en 2.999 euro
- (6) 3.000 euro of meer
- (7) Ik weet het niet/ik geef liever geen antwoord op deze vraag



We zijn aan het einde van onze vragenlijst gekomen. Indien u nog opmerkingen heeft, mag u deze hieronder noteren.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Hartelijk dank voor uw medewerking!**

## BIJLAGE 4. BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF

### PERSOONSKENMERKEN

Tabel 1. Persoonskenmerken van de gerealiseerde steekproef in %

	Gerealiseerde steekproef		
	BELGIË	NL	FR
<b>Leeftijdsklassen<sup>2</sup> (N=606)</b>			
19-25 jaar	5.0	4.9	5.1
26-30 jaar	38.2	39.8	35.9
31-35 jaar	37.5	41.3	32.4
36-40 jaar	17.0	12.6	23.0
41-45 jaar	2.3	1.4	3.5
<b>Diploma (N=602)</b>			
Geen diploma	0.5	0.0	1.2
Lager onderwijs	0.8	0.6	1.2
Eerste & tweede graad of lager secundair onderwijs	4.8	2.6	7.9
Derde graad of hoger secundair onderwijs	27.3	29.3	24.5
Hogeschool	45.4	49.4	39.9
Universitair onderwijs	14.6	12.9	17.0
Post-universitair onderwijs	6.5	5.2	8.3
<b>Woonplaats (N=605)</b>			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	7.5	1.1	16.1
Vlaams-Brabant	6.8	11.7	
Antwerpen	15.2	26.3	
Limburg	7.5	12.9	
West-Vlaanderen	11.9	20.6	
Oost-Vlaanderen	15.9	27.4	
Waals-Brabant	4.5		10.6
Namen	5.1		12.2
Luik	10.8		25.6
Luxemburg	3.5		8.3
Henegouwen	11.4		27.2
<b>Burgerlijke staat<sup>3</sup> (N=610)</b>			
Gehuwd	56.3	59.1	52.3
Gescheiden	3.4	1.7	5.8
Weduwe	0.0	0.0	0.0
Ongehuwd	40.3	39.1	41.9
<b>Samenwonend met partner<sup>4</sup> (N=610)</b>			
Ja	95.7	97.7	93.1
Nee	4.3	2.3	6.9
<b>Aantal kinderen waarvoor wordt gezorgd<sup>5</sup> (N=610)</b>			
0	3.8	0.3	8.5
1	46.2	51.7	38.5
2	36.8	36.9	36.9
3	9.7	8.0	11.9
4	2.6	2.5	2.7
5	0.8	0.5	1.2
6	0.2		0.4

<sup>2</sup> De gemiddelde leeftijd is 31,6 jaar. Bij de Nederlandstaligen bedraagt het gemiddelde 31,3 jaar (minimum: 21; maximum: 45) en bij de Franstaligen 32 jaar (minimum: 19; maximum: 45).

<sup>3</sup> Op het moment van de geboorte van het kind waarop de enquête betrekking heeft.

<sup>4</sup> Op het moment van de geboorte van het kind waarop de enquête betrekking heeft.

<sup>5</sup> Het verhoudingsgewijs hoge aantal Franstalige werkneemsters dat voor geen enkel kind zou zorgen, doet vermoeden dat dit begrip in het Frans een bredere lading dekt.

<b>Nationaliteit (N=610)</b>			
Belg	93.3	96.9	88.5
Andere <sup>6</sup>	6.7	3.1	11.5
<b>Geboorteland (N=610)</b>			
België	89.8	95.1	82.7
Andere <sup>7</sup>	10.2	4.9	17.3
<b>Geboorteland vader (N=610)</b>			
België	82.8	89.7	73.5
Andere <sup>8</sup>	17.2	10.3	26.5
<b>Geboorteland moeder (N=610)</b>			
België	84.4	90.9	75.8
Andere <sup>9</sup>	15.6	9.1	24.2
<b>Geboorteland ouders (N=610)</b>			
Beide ouders in België	80.3	87.8	70.4
Één ouder in België, één elders	6.6	5.1	8.5
Beide ouders elders	13.1	7.1	21.1

## KENMERKEN VAN DE ZWANGERSCHAP

Tabel 2. Kenmerken van de zwangerschap van de gerealiseerde steekproef in %

	Gerealiseerde steekproef		
	BELGIË	NL	FR
<b>Een- of meerling</b>			
Eenling	95.7	95.4	96.2
Meerling	4.3	4.6	3.8
<b>Verloop van de zwangerschap</b>			
Vlot	62.7	63.9	61.0
Enige problemen	31.2	29.8	33.2
Veel problemen	6.1	6.4	5.8
<b>Baby gezond geboren</b>			
Ja	95.1	94.6	95.8
Nee	4.9	5.4	4.2
<b>Baby eerste maanden vaak ziek</b>			
Ja	9.0	5.4	13.8
Nee	91.0	94.6	86.2
<b>Baby hilde eerste maanden vaak</b>			
Ja	23.8	19.4	29.6
Nee	76.2	80.6	70.4
<b>Baby meer dan drie weken te vroeg geboren</b>			
Ja	10.2	9.4	11.2
Nee	89.8	90.6	88.8
<b>Baby minder dan 2.500 gram</b>			
Ja	7.0	6.6	7.7
Nee	93.0	93.4	92.3
<b>Aantal kinderen</b>			
Eerste kind	51.3	55.1	46.2
Volgende kind en werkte toen bij deze werkgever	33.3	33.7	32.7

<sup>6</sup> Deze respondentes hadden de Nederlandse, Franse, Duitse, Amerikaanse, Indonesische, Spaanse, Italiaanse, Portugese, Guineese, Burundese, Kongolese, Deense, Marokkaanse, Poolse of Roemeense nationaliteit. Twee respondentes die zowel de Belgische als een andere nationaliteit hadden (namelijk de Thaise en de Turkse), werden uitsluitend als Belgische geregistreerd.

<sup>7</sup> Deze respondentes werden geboren in Nederland, Duitsland, Nigeria, Roemenië, Thailand, Turkije, Vietnam, de Verenigde Staten, Zuid-Korea, Frankrijk, Marokko, Italië, Groothertogdom Luxemburg, Roemenië, Kongo, Burundi, Cambodja, Kameroen, Andorra, Denemarken, Polen, Togo, Guinee of Tunesië.

<sup>8</sup> Onder meer Nederland, Italië, Frankrijk, Portugal, Turkije, Marokko, Hongarije en Slovenië worden als geboorteland vermeld.

<sup>9</sup> Onder meer Nederland, Duitsland, Turkije, Italië, Griekenland, Vietnam, Frankrijk, Marokko, Spanje, Kongo, Cambodja en Argentinië worden als geboorteland vermeld.

Volgende kind en werkte toen niet bij deze werkgever	15.4	11.2	21.1
<b>Informering van de werkgever</b>			
Werkte bij aanvang zwangerschap reeds bij deze werkgever	95.1	96	93.8
Werkgever was bij aanvang op de hoogte van de zwangerschap	2.6	2.9	2.3
Werkgever was bij aanvang niet op de hoogte van de zwangerschap	1.5	0.8	2.3
Onduidelijk of werkgever bij aanvang op de hoogte was van de zwangerschap	0.8	1.2	1.6
<b>Wijze van informering van de werkgever</b>			
Mondeling	90.0	91.1	88.4
Via (aangetekende) brief	14.0	14.6	13.2
Per e-mail	2.5	1.1	4.3
<b>Tijdstip van informering van de werkgever</b>			
Voor 12 weken zwangerschap	59.9	57.9	55.8
12-15 weken	37.8	37.0	38.8
16-20 weken	3.8	4.3	3.1
21-25 weken	0.3	0.3	0.4
Onbekend	1.2	0.6	1.9
<b>Herneming werk na moederschapsverlof</b>			
Ging onmiddellijk weer aan het werk	41.6	34.6	51.2
Verliet haar werkgever	7.9	6.0	10.4
Volledige werkverwijdering omwille van gezondheids- en veiligheidsredenen	9.2	9.1	9.2
Ziekteverlof	3.3	2.3	4.5
Ouderschapsverlof	21.3	27.1	13.5
Ander verlof	16.7	20.9	11.2

## KENMERKEN VAN DE JOB

**Tabel 3. Jobkenmerken van de gerealiseerde steekproef in %**

	Gerealiseerde steekproef		
	BELGIË	NL	FR
<b>Functie (N=588)</b>			
Niet-geschoolde arbeider	5.6	4.1	7.8
Geschoolde arbeider	7.5	6.1	9.4
Bediende	57.8	69.7	41.0
Hoger bediende	21.5	15.5	29.9
Kaderlid	7.7	4.7	11.9
<b>Dienstverband (N=584)</b>			
Onbepaalde duur	72.7	75.9	68.1
Bepaalde duur	8.6	6.6	11.5
Vastbenoemd ambtenaar	12.0	12.4	11.5
Tijdelijk statutair ambtenaar	2.7	3.2	2.1
Duidelijk omschreven werk	0.7	0.6	0.9
Startbaan	0.7	0.6	0.9
Interim	2.1	0.9	3.8
Dienstencheques	0.2	0.0	0.4
PWA-statuut	0.3	0.0	0.9
<b>Netto maandloon (N=585)</b>			
Minder dan 1.000 euro	10.6	6.3	16.4
1.000-1.499 euro	50.0	50.3	49.6
1.500-1.999 euro	30.8	36.2	23.6

2.000-2.499 euro	5.0	5.4	4.4
2.500-2.999 euro	1.5	1.2	2.0
3.000 euro of meer	2.1	0.6	4.0
<b>Aantal werkgevers (N=610)</b>			
Één werkgever	94.7	93.9	95.8
Meerdere werkgevers	3.3	3.7	2.7
Één of meerdere werkgevers en als zelfstandige	2.0	2.3	1.5
<b>Voltijds / deeltijds (N=610)</b>			
Voltijds	74.8	77.9	70.7
Deeltijds	25.2	22.1	29.3
<b>Leidinggevende functie (N=608)</b>			
Ja	21.6	24.0	18.5
Nee	78.4	76.0	81.5
<b>Collega's (N=610)</b>			
Evenveel mannen als vrouwen	17.2	14.0	21.7
Meer vrouwen	66.7	67.9	65.3
Meer mannen	16.1	18.1	13.0
<b>Directe chef (N=610)</b>			
Man	54.7	58.6	49.2
Vrouw	45.3	41.4	50.8
<b>Lid van vakbond<sup>10</sup> (N=608)</b>			
Ja	48.8	46.6	52.1
Nee	51.2	53.4	47.9
<b>Handicap, aandoening of ziekte (N=605)</b>			
Ja	4.1	2.9	5.8
Nee	95.9	97.1	94.2

**Tabel 4. Frequentie van specifieke arbeidsregimes (%) (N=610)**

	Zelden of nooit			Af en toe			Meestal		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
<b>Avond- of nachtarbeid</b>	75.0	73.7	76.9	18.7	20.0	16.9	6.4	6.3	6.2
<b>Onregelmatige uren</b>	68.2	70.6	65.4	17.7	15.1	20.8	14.1	14.3	13.8
<b>Weekendwerk</b>	66.3	69.7	61.9	22.6	18.9	27.3	11.1	11.4	10.8
<b>Ploegenarbeid<sup>11</sup></b>	64.0	86.9	33.1	10.5	1.7	22.3	25.5	11.4	44.6
<b>Buitenlandse zakenreizen</b>	93.1	92.6	93.8	6.4	6.6	6.2	0.5	0.9	0.0

## KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

**Tabel 5. Werkgeverskenmerken van de gerealiseerde steekproef in %**

	Gerealiseerde steekproef		
	BELGIË	NL	FR
<b>Sector (N=570)</b>			
Openbare	39.4	37.9	41.4
Private	60.6	62.1	58.6
<b>Tewerkstellingssector (N=595)</b>			
Landbouw & visserij	0.7	1.2	0.0
Industrie	9.1	11.7	5.5
Groot- en kleinhandel	9.1	8.2	10.3
Horeca	2.9	1.2	5.1
Onderwijs	17.3	19.6	14.2
Post- en telecommunicatie	3.2	2.9	3.6
Banken en financiële diensten	6.6	6.7	6.3

**10** Op het moment van de geboorte.

**11** Het verhoudingsgewijs hoge aantal Franstalige werknemers dat meestal in ploegen zou hebben gewerkt, doet vermoeden dat dit begrip in het Frans een bredere lading dekt.

Openbaar bestuur	9.1	8.2	10.3
Recreatie, cultuur, sport	2.7	2.3	3.2
Diensten aan ondernemingen	7.2	8.8	5.1
Justitie, defensie, politie, openbare veiligheid	2.2	1.5	3.2
Gezondheids- en welzijnszorg	25.4	24.6	26.5
Andere diensten	4.5	2.9	6.7
<b>Anciënniteit binnen bedrijf bij begin zwangerschap (N=585)</b>			
Maximum 1 jaar	15.8	13.6	18.5
1-3 jaar	18.8	18.9	18.8
3-5 jaar	21.9	23.8	19.2
5-7 jaar	17.1	16.4	18.1
Meer dan 7 jaar	26.4	27.2	25.4
<b>Tewerkstellingsplaats (N=571)</b>			
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	16.3	8.5	27.2
Vlaams-Brabant	7.5	11.2	2.5
Antwerpen	15.1	25.7	0.4
Limburg	7.2	12.4	0.0
West-Vlaanderen	11.6	19.6	0.4
Oost-Vlaanderen	12.8	21.8	0.4
Waals-Brabant	4.7	0.0	11.3
Namen	4.0	0.3	9.2
Luik	9.5	0.3	22.2
Luxemburg	3.2	0.0	7.5
Henegouwen	8.1	0.3	18.8
<b>Aantal werknemers op de plaats van tewerkstelling (N=581)</b>			
1-19 personen	29.4	25.7	34.4
20-49 personen	18.2	20.4	14.9
50-99 personen	12.2	12.7	11.6
100-199 personen	12.9	12.4	13.7
200-499 personen	11.4	13.0	9.1
500 personen of meer	16.0	15.9	16.2
<b>Vakbondsafvaardiging binnen bedrijf (N=561)</b>			
Aanwezig	63.3	65.6	60.3
Niet aanwezig	36.7	34.4	39.7

## BIJLAGE 5. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS — KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET

### NATIONALE GEGEVENS

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE PERSOONSKENMERKEN

**Tabel 6. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van taal in %**

	Nederlands	Frans	
<b>Ontslag</b> (N=610)	2.9	8.1	( $\chi^2=7.379$ ; df=1; p=0.007)
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	15.3	21.3	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	11.8	16.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	16.5	23.7	( $\chi^2=4.325$ ; df=1; p=0.038)
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	11.8	9.6	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	16.2	16.9	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	62.2	62.3	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	17.1	20.1	niet significant

**Tabel 7. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de leeftijdsklasse in %**

	19-25 jaar	26-30 jaar	31-35 jaar	36-40 jaar	41-45 jaar	
<b>Ontslag</b> (N=605)	6.7	3.9	4.8	7.8	0.0	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=584)	16.7	19.0	17.0	18.8	7.1	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=584)	26.7	14.9	10.6	14.9	7.1	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=584)	30.0	16.3	19.3	25.7	14.3	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=584)	20.0	12.7	9.7	7.9	0.0	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=584)	26.7	18.6	12.4	19.8	0.0	( $\chi^2=9.197$ ; df=4; p=0.056)
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=605)	53.3	56.7	64.2	69.9	78.6	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=584)	30.0	18.1	19.3	15.8	7.1	niet significant

**Tabel 8. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het opleidingsniveau in %**

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
<b>Ontslag</b> (N=601)	6.0	4.5	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=581)	20.7	16.5	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=581)	18.1	11.5	( $\chi^2=4.217$ ; df=1; p=0.04)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=581)	21.8	18.3	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=581)	13.3	9.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=581)	25.0	12.2	( $\chi^2=14.28$ ; df=1; p=0.000)
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=601)	58.0	64.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=581)	23.4	16.0	( $\chi^2=4.124$ ; df=1; p=0.042)

**Tabel 9. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de burgerlijke staat in %**

	Gehuwd	Ongehuwd (incl. gescheiden)	
Ontslag (N=610)	4.1	6.4	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	17.4	18.4	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.0	16.1	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	18.9	20.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	8.7	13.7	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	12.6	21.6	( $\chi^2=7.861$ ; $df=1$ ; $p=0.005$ )
Geen risicoanalyse (N=610)	63.3	60.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	15.6	22.0	niet significant

**Tabel 10. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet samenwonen met een partner in %**

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Ontslag (N=610)	4.5	19.2	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=589)	17.5	27.3	niet te interpreteren
Evaluatie (N=589)	13.4	22.7	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=589)	19.6	18.2	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.6	18.2	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=589)	16.0	27.3	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=610)	62.1	65.4	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.0	27.3	niet te interpreteren

**Tabel 11. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %**

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Ontslag (N=610)	6.9	3.3	niet significant
Financieel en carrière (N=340)	19.4	16.3	niet significant
Evaluatie (N=340)	14.3	13.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=340)	16.0	23.1	( $\chi^2=4.238$ ; $df=1$ ; $p=0.04$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	12.9	8.8	niet significant
Spanningen met overste (N=340)	16.0	16.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	62.5	62.0	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=340)	19.7	16.9	niet significant

**Tabel 12. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de nationaliteit in %**

	Belgisch	Niet-Belgisch	
Ontslag (N=610)	4.9	7.3	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=589)	17.8	17.9	niet significant
Evaluatie (N=589)	14.0	10.3	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	19.5	20.5	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.9	10.3	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=589)	16.5	15.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	62.0	65.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.7	12.8	niet significant



**Tabel 13. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geboorteland in %**

	België	Elders	
Ontslag	5.1	4.8	niet te interpreteren
Financieel en carrière	17.3	22.4	niet significant
Evaluatie	13.9	12.1	niet significant
Moederschapsverlof	19.8	17.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	10.9	10.3	niet significant
Spanningen met overste	16.2	19.0	niet significant
Geen risicoanalyse	62.9	56.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden	18.5	17.2	niet significant

**Tabel 14. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Ontslag (N=610)	4.5	7.5	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	16.1	25.0	( $\chi^2=4.482$ ; $df=1$ ; $p=0.034$ )
Evaluatie (N=589)	13.5	14.7	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	18.6	23.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.0	14.7	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.6	19.8	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	63.0	59.2	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=589)	18.0	19.8	niet significant

**Tabel 15. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Ontslag (N=607)	5.0	7.7	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=586)	17.3	29.2	niet te interpreteren
Evaluatie (N=586)	14.1	8.3	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=586)	19.0	33.3	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=586)	10.7	16.7	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=586)	16.0	25.0	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=607)	62.6	53.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=586)	18.7	12.5	niet te interpreteren

**Tabel 16. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot verloop	Enige problemen	Veel problemen	
Ontslag (N=605)	5.0	4.8	8.1	niet significant
Financieel en carrière (N=585)	14.7	23.2	22.2	( $\chi^2=6.558$ ; $df=2$ ; $p=0.038$ )
Evaluatie (N=585)	12.2	16.0	19.4	niet significant
Moederschapsverlof (N=585)	16.6	24.3	27.8	( $\chi^2=6.195$ ; $df=2$ ; $p=0.045$ )
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=585)	9.5	11.6	22.2	niet significant
Spanningen met overste (N=585)	12.8	22.1	22.2	( $\chi^2=8.77$ ; $df=2$ ; $p=0.012$ )
Geen risicoanalyse (N=605)	62.8	60.1	70.3	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=585)	15.8	23.8	19.4	niet significant

**Tabel 17. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerstgeborene	Niet eerstgeborene	
<b>Ontslag</b> (N=610)	5.8	4.4	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	19.2	16.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	13.2	14.3	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	17.2	22.0	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	12.3	9.4	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	15.9	17.1	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	61.7	62.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	21.2	15.3	niet significant

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE JOBKENMERKEN

**Tabel 18. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens voltijdse of deeltijdse tewerkstelling in %**

	Deeltijds	Voltijds	
<b>Ontslag</b> (N=607)	5.2	5.1	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=586)	13.7	19.1	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=586)	13.0	14.1	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=586)	19.2	19.8	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=586)	9.6	11.4	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=586)	15.1	16.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=607)	60.1	63.1	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=586)	19.9	18.0	niet significant

**Tabel 19. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens functie in %**

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende	Kaderlid	
<b>Ontslag</b> (N=587)	7.8	3.5	7.1	4.4	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=567)	19.4	16.4	19.2	20.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=567)	23.9	11.8	12.8	17.8	$\chi^2=7.448$ ; df=2; p=0.059
<b>Moederschapsverlof</b> (N=567)	22.4	16.7	21.6	35.6	$\chi^2=9.56$ ; df=3; p=0.023
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=567)	11.9	11.8	9.7	6.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=567)	20.9	15.8	17.6	15.6	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=587)	44.7	61.7	68.3	82.2	$\chi^2=19.574$ ; df=3; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=567)	20.9	17.9	24.8	6.7	$\chi^2=7.64$ ; df=3; p=0.054

**Tabel 20. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar (vast-benoemd en tijdelijk statutair)	Andere (tijdelijke)	
Ontslag (N=583)	5.4	1.2	8.2	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=562)	18.5	7.1	22.4	$\chi^2=7.896$ ; $df=2$ ; $p=0.019$
Evaluatie (N=562)	13.9	3.5	19.4	$\chi^2=9.471$ ; $df=2$ ; $p=0.009$
Moederschapsverlof (N=562)	19.8	17.6	19.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=562)	11.5	8.2	9.0	niet significant
Spanningen met overste (N=562)	17.1	7.1	23.9	$\chi^2=8.292$ ; $df=2$ ; $p=0.016$
Geen risicoanalyse (N=583)	64.6	59.3	62.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=562)	19.3	12.9	13.4	niet significant

**Tabel 21. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van avond- of nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	4.9	5.5	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.9	14.6	niet significant
Evaluatie (N=589)	13.2	15.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	21.5	13.9	$\chi^2=3.611$ ; $df=1$ ; $p=0.057$
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	9.8	14.0	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	16.4	16.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	68.8	44.2	$\chi^2=29.851$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.6	29.1	$\chi^2=14.87$ ; $df=1$ ; $p=0.000$

**Tabel 22. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	5.1	4.9	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.5	16.1	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.6	16.7	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	19.0	20.8	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=589)	10.0	13.1	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.7	18.5	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	68.2	48.1	$\chi^2=21.143$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.7	27.4	$\chi^2=12.01$ ; $df=1$ ; $p=0.001$

**Tabel 23. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=610)	4.9	5.4	niet significant
Financieel en carrière (N=589)	18.8	15.8	niet significant
Evaluatie (N=589)	12.5	16.3	niet significant
Moederschapsverlof (N=589)	19.8	18.9	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten (N=589)	10.3	12.1	niet significant
Spanningen met overste (N=589)	15.5	18.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=610)	71.3	44.4	$\chi^2=40.723$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Arbeidsomstandigheden (N=589)	14.8	25.8	$\chi^2=9.684$ ; $df=1$ ; $p=0.002$

**Tabel 24. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=610)	4.9	5.5	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	17.8	18.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	14.4	12.6	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	18.8	20.9	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	10.7	11.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	16.2	17.0	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	69.5	49.3	$\chi^2=23.43$ ; df=1; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	15.1	24.3	$\chi^2=6.857$ ; df=1; p=0.009

**Tabel 25. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=610)	5.3	2.4	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	17.6	20.5	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	13.8	12.8	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	19.6	17.9	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	10.9	10.3	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	16.7	12.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	61.4	73.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	18.7	12.8	niet significant

**Tabel 26. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
<b>Ontslag</b> (N=610)	5.3	5.0	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	23.3	16.3	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	14.0	13.7	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	27.1	17.4	$\chi^2=5.479$ ; df=1; p=0.019
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	13.3	10.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	16.3	16.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	62.9	62.1	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	23.3	17.0	niet significant

**Tabel 27. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
<b>Ontslag</b> (N=607)	5.7	4.2	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=587)	19.4	16.1	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=587)	15.9	11.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=587)	19.4	19.7	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=587)	9.9	11.6	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=587)	20.5	12.8	$\chi^2=5.7$ ; df=1; p=0.017
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=607)	58.8	65.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=587)	21.2	15.2	niet significant

**Tabel 28. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
<b>Ontslag</b> (N=603)	5.2	5.0	4.8	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=582)	26.6	16.8	11.8	$\chi^2=7.818$ ; df=2; p=0.02
<b>Evaluatie</b> (N=582)	23.4	11.1	12.7	$\chi^2=9.843$ ; df=2; p=0.007
<b>Moederschapsverlof</b> (N=582)	27.7	17.1	21.6	$\chi^2=5.661$ ; df=2; p=0.059
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=582)	12.8	10.9	9.8	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=582)	23.4	13.7	18.6	$\chi^2=5.783$ ; df=2; p=0.055
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=603)	77.1	54.2	77.9	$\chi^2=30.7$ ; df=2; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=582)	28.7	16.8	13.7	$\chi^2=8.839$ ; df=2; p=0.012

**Tabel 29. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
<b>Ontslag</b> (N=610)	3.3	7.2	$\chi^2=4.032$ ; df=1; p=0.045
<b>Financieel en carrière</b> (N=589)	18.8	16.6	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=589)	14.5	12.8	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=589)	22.8	15.5	$\chi^2=4.578$ ; df=1; p=0.032
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=589)	9.0	13.3	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=589)	17.0	15.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=610)	68.2	55.1	$\chi^2=10.462$ ; df=1; p=0.001
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=589)	18.2	18.5	niet significant

**Tabel 30. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Bepierking	Geen beperking	
<b>Ontslag</b> (N=604)	0.0	5.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=584)	16.7	17.9	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=584)	29.2	13.0	niet te interpreteren
<b>Moederschapsverlof</b> (N=584)	29.2	18.8	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=584)	16.7	10.4	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=584)	37.5	15.5	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=604)	56.0	62.5	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=584)	37.5	17.5	niet te interpreteren

**Tabel 31. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van loon in %**

	Minder dan 1.500 euro netto per maand	1.500 euro of meer netto per maand	
<b>Ontslag</b> (N=584)	5.4	3.9	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=566)	19.2	17.1	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=566)	17.5	9.2	$\chi^2=6.962$ ; df=1; p=0.008
<b>Moederschapsverlof</b> (N=566)	19.5	20.2	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=566)	12.7	8.8	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=566)	21.3	10.5	$\chi^2=10.473$ ; df=1; p=0.001
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=584)	58.2	68.6	$\chi^2=5.927$ ; df=1; p=0.015
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=566)	21.0	13.6	$\chi^2=4.571$ ; df=1; p=0.033

**Tabel 32. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Max. 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7 jaar	Meer dan 7 jaar	
<b>Ontslag</b> (N=583)	8.7	7.3	4.7	4.0	2.6	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=563)	27.4	18.7	17.7	15.6	13.8	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=563)	20.2	10.3	19.4	12.5	9.9	$\chi^2=9.214$ ; df=4; p=0.056)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=563)	20.2	15.0	17.7	22.9	23.0	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=563)	10.7	6.6	16.1	10.4	9.9	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=563)	25.0	16.8	20.2	15.6	9.2	$\chi^2=11.525$ ; df=4; p=0.021)
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=583)	65.9	60.9	60.6	56.0	65.6	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=563)	16.7	15.9	18.5	19.8	18.4	niet significant

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

**Tabel 33. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de sector in %**

	Openbare sector	Private sector	
<b>Ontslag</b> (N=569)	3.1	6.1	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=553)	11.4	22.2	$\chi^2=9.902$ ; df=1; p=0.002)
<b>Evaluatie</b> (N=553)	9.1	16.2	$\chi^2=5.204$ ; df=1; p=0.023)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=553)	17.7	20.1	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=553)	11.4	11.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=553)	11.8	18.9	$\chi^2=4.435$ ; df=1; p=0.035)
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=569)	60.3	66.1	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=553)	13.6	21.9	$\chi^2=5.466$ ; df=1; p=0.019)

**Tabel 34. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Ind., landb. & visserij	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openbaar best.	Andere diensten	
<b>Ontslag</b> (N=601)	5.2	4.6	1.0	5.6	7.2	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=580)	26.8	14.7	7.8	11.3	24.3	$\chi^2=18.783$ ; df=4; p=0.001)
<b>Evaluatie</b> (N=580)	16.1	9.8	9.8	3.8	19.9	$\chi^2=15.126$ ; df=4; p=0.004)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=580)	16.1	14.7	19.6	17.0	24.3	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=580)	12.5	11.3	8.8	11.3	11.5	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=580)	21.4	17.5	7.8	13.2	19.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=601)	72.4	28.5	63.1	79.6	77.4	$\chi^2=105.162$ ; df=4; p=0.000)
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=580)	25.0	23.1	5.9	13.2	20.8	$\chi^2=16.135$ ; df=4; p=0.003)

**Tabel 35. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling (aantal werknemers) in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
<b>Ontslag</b> (N=580)	5.3	4.8	7.0	4.0	0.0	4.3	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=565)	15.9	13.7	26.5	20.5	6.1	25.0	{ $\chi^2=14.991$ ; df=5; p=0.01}
<b>Evaluatie</b> (N=565)	14.0	10.8	20.6	13.7	7.6	15.2	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=565)	25.0	18.6	16.2	15.1	19.7	19.6	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=565)	12.2	10.9	17.6	4.1	10.6	10.9	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=565)	18.3	17.6	20.6	12.3	12.1	15.2	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=580)	62.9	66.7	66.2	64.0	59.1	62.4	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=565)	20.7	14.7	30.9	12.3	12.1	20.7	{ $\chi^2=12.18$ ; df=5; p=0.032}

**Tabel 36. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
<b>Ontslag</b> (N=560)	3.4	7.3	{ $\chi^2=3.573$ ; df=1; p=0.059}
<b>Financieel en carrière</b> (N=545)	17.1	20.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=545)	12.2	16.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=545)	15.9	27.0	{ $\chi^2=8.997$ ; df=1; p=0.003}
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=545)	11.0	10.0	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=545)	13.6	22.5	{ $\chi^2=6.491$ ; df=1; p=0.011}
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=560)	56.9	76.1	{ $\chi^2=19.942$ ; df=1; p=0.000}
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=545)	17.4	21.5	niet significant

## BIJLAGE 6. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS —KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP

### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE PERSOONSKENMERKEN

**Tabel 37. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de leeftijdsklasse in %**

	19-25 jaar	26-30 jaar	31-35 jaar	36-40 jaar	41-45 jaar	
<b>Ontslag</b> (N=605)	11.8	1.4	2.8	4.5	0.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=245)	11.8	18.5	13.8	13.6	0.0	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=245)	23.5	16.3	7.2	6.8	20.0	niet te interpreteren
<b>Moederschapsverlof</b> (N=245)	29.4	16.3	13.0	25.0	0.0	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=245)	23.5	14.1	8.8	11.4	0.0	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=245)	35.3	21.5	9.4	15.9	0.0	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=605)	58.8	58.3	61.5	72.7	100.0	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=245)	17.6	17.8	18.1	13.6		niet te interpreteren

**Tabel 38. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het opleidingsniveau in %**

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
<b>Ontslag</b> (N=347)	4.4	2.1	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=338)	15.9	15.2	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=338)	15.9	10.0	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=338)	17.8	15.6	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=338)	15.9	10.0	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=338)	26.2	11.3	( $\chi^2=11.029$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=347)	59.8	63.4	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=338)	21.5	15.2	niet significant

**Tabel 39. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de burgerlijke staat in %**

	Gehuwd	Ongehuwd (incl. gescheiden)	
<b>Ontslag</b> (N=347)	1.9	4.2	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	14.9	15.9	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	9.9	14.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	14.9	18.8	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	10.0	14.5	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	10.4	24.6	( $\chi^2=11.236$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=347)	61.4	63.4	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	14.4	21.0	niet significant



**Tabel 40. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet samenwonen met een partner in %**

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Ontslag (N=349)	2.3	25.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	14.7	42.9	niet te interpreteren
Evaluatie (N=340)	11.7	14.3	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=340)	16.5	14.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	11.1	42.9	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=340)	15.6	42.9	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=349)	61.6	87.5	niet te interpreteren
Arbeidsomstandigheden (N=340)	16.8	28.6	niet te interpreteren

**Tabel 41. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %**

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Ontslag (N=349)	3.3	2.4	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	18.4	11.8	niet significant
Evaluatie (N=340)	14.0	9.3	niet significant
Moederschapsverlof (N=340)	16.5	14.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	14.0	9.4	niet significant
Spanningen met overste (N=340)	17.3	14.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=349)	66.5	57.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=340)	20.1	13,7	niet significant

**Tabel 42. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de nationaliteit in %**

	Belgisch	Niet-Belgisch	
Ontslag (N=349)	2.9	0.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	15.2	18.2	niet te interpreteren
Evaluatie (N=340)	11.9	9.1	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=340)	16.1	27.3	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	11.6	18.2	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=340)	16.1	18.2	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=349)	62.1	63.6	niet te interpreteren
Arbeidsomstandigheden (N=340)	17.6	0.0	niet te interpreteren

**Tabel 43. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geboorteland in %**

	België	Elders	
Ontslag (N=349)	2.7	5.9	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	14.8	26.7	niet te interpreteren
Evaluatie (N=340)	12.0	6.7	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=340)	16.0	26.7	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	11.4	20.0	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=340)	16.0	20.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=349)	62.7	52.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=340)	17.5	6.7	niet te interpreteren

**Tabel 44. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Ontslag (N=349)	2.6	4.7	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	14.7	19.5	niet significant
Evaluatie (N=340)	11.7	12.2	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=340)	16.1	19.5	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	10.4	22.0	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=340)	15.1	24.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=349)	62.4	60.5	niet significant
Arbidsomstandigheden (N=340)	17.4	14.6	niet significant

**Tabel 45. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Ontslag (N=346)	2.4	12.5	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=337)	14.6	26.7	niet te interpreteren
Evaluatie (N=337)	11.8	13.3	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=337)	15.8	33.3	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=337)	11.5	20	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=337)	15.2	33.3	niet significant
Geen risicoanalyse (N=346)	62.4	56.3	niet significant
Arbidsomstandigheden (N=337)	17.7	6.7	niet te interpreteren

**Tabel 46. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot verloop	Enige problemen	Veel problemen	
Ontslag (N=345)	3.2	1.9	4.5	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=336)	13.9	18.4	13.6	niet significant
Evaluatie (N=336)	11.6	11.2	18.2	niet significant
Moederschapsverlof (N=336)	14.4	19.4	27.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=336)	11.6	10.2	22.7	niet significant
Spanningen met overste (N=336)	13.4	18.4	27.3	niet significant
Geen risicoanalyse (N=345)	63.3	57.8	72.7	niet significant
Arbidsomstandigheden (N=336)	15.3	21.4	18.2	niet significant

**Tabel 47. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerstgeborene	Niet eerstgeborene	
Ontslag (N=349)	3.1	2.5	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=340)	18.0	11.9	niet significant
Evaluatie (N=340)	13.2	9.9	niet significant
Moederschapsverlof (N=340)	13.8	19.9	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=340)	13.2	10.0	niet significant
Spanningen met overste (N=340)	16.9	15.2	niet significant
Geen risicoanalyse (N=349)	64.8	59.0	niet significant
Arbidsomstandigheden (N=340)	20.1	13.2	niet significant

## INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE JOBKENMERKEN

**Tabel 48. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens voltijdse of deeltijdse tewerkstelling in %**

	Deeltijds	Voltijds	
<b>Ontslag</b> (N=348)	5.2	2.2	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=338)	5.4	17.8	( $\chi^2=6$ ; df=1; p=0.014)
<b>Evaluatie</b> (N=338)	6.8	13.3	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=338)	14.9	17.0	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=338)	10.8	12.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=338)	13.5	16.7	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 347)	62.3	62.2	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=338)	16.2	17.4	niet significant

**Tabel 49. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens functie in %**

	Arbeid-ster	Bediende	Hoger bediende	Kaderlid	
<b>Ontslag</b> (N=343)	8.6	2.9	0.0	0.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=333)	12.9	13.7	22.6	18.8	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=333)	12.9	12.0	9.4	18.8	niet te interpreteren
<b>Moederschapsverlof</b> (N=333)	25.8	14.2	20.8	25.0	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=333)	12.9	12.9	9.6	6.3	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=333)	19.4	17.2	11.3	12.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 342)	47.1	63.2	71.7	62.5	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=333)	16.1	18.5	17.0	6.3	niet significant

**Tabel 50. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van loon in %**

	Minder dan 1.500 euro netto per maand	1.500 euro of meer netto per maand	
<b>Ontslag</b> (N=334)	4.2	0.7	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=324)	16.0	15.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=324)	16.0	7.0	( $\chi^2=5.328$ ; df=1; p=0.021)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=324)	17.7	16.1	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=324)	12.7	11.3	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=324)	23.2	8.4	( $\chi^2=11.577$ ; df=1; p=0.001)
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 333)	61.4	63.9	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=324)	19.3	13.3	niet significant

**Tabel 51. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar (vast-benoemd en tijdelijk statutair)	Andere (tijdelijke)	
<b>Ontslag</b> (N=348)	3.0	1.9	3.3	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=338)	17.9	7.4	7.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=338)	12.8	3.7	18.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=338)	17.5	14.8	11.1	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=338)	12.5	11.1	7.4	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=338)	17.9	9.3	14.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 347)	64.0	51.9	69.0	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=338)	18.7	13.0	11.1	niet significant

**Tabel 52. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van avond- of nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=350)	2.8	2.9	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	17.3	10.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	11.9	11.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	17.7	12.5	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	11.5	12.6	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	16.0	16.7	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	69.1	45.6	$\chi^2=16.029$ ; df=1; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	12.7	28.1	$\chi^2=10.514$ ; df=1; p=0.001

**Tabel 53. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=350)	3.1	2.2	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	18.5	5.9	$\chi^2=6.871$ ; df=1; p=0.009
<b>Evaluatie</b> (N=340)	12.6	9.4	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	18.1	10.6	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	11.4	12.9	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	16.9	14.1	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	67.8	46.2	$\chi^2=12.534$ ; df=1; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	14.5	24.7	$\chi^2=3.99$ ; df=1; p=0.046

**Tabel 54. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=350)	2.9	2.8	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	18.2	8.2	$\chi^2=4.659$ ; df=1; p=0.03
<b>Evaluatie</b> (N=340)	11.2	13.3	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	17.8	12.2	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	12.0	11.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	15.7	17.3	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=349)	70.0	44.3	$\chi^2=19.524$ ; df=1; p=0.000
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	14.9	22.4	niet significant

**Tabel 55. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=350)	2.6	4.3	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	15.8	12.2	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	12.1	9.8	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	17.1	9.8	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	11.1	17.1	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	15.4	22.0	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	67.4	26.7	( $\chi^2=25.995$ ; df=1; p=0.000)
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	15.1	31.7	( $\chi^2=5.942$ ; df=1; p=0.015)

**Tabel 56. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=350)	3.1	0.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	15.2	16.7	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	11.4	16.7	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	16.2	16.7	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	11.4	16.7	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	16.5	12.5	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	61.6	69.2	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	17.4	12.5	niet significant

**Tabel 57. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
<b>Ontslag</b> (N=350)	1.2	3.4	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	20.7	13.6	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	12.2	11.6	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	22.0	14.7	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	13.6	11.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	13.4	17.1	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	59.5	63.0	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	19.5	16.3	niet significant

**Tabel 58. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
<b>Ontslag</b> (N=350)	3.1	2.7	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	14.0	16.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	12.7	10.9	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	15.3	17.5	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	8.9	14.3	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	20.4	12.6	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	58.0	65.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	16.6	17.5	niet significant

**Tabel 59. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
<b>Ontslag</b> (N=349)	3.2	2.5	2.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=339)	24.2	14.5	6.1	( $\chi^2=7.17$ ; df=2; p=0.028)
<b>Evaluatie</b> (N=339)	25.8	8.8	6.1	( $\chi^2=15.523$ ; df=2; p=0.000)
<b>Moederschapsverlof</b> (N=339)	27.4	13.2	16.3	( $\chi^2=7.295$ ; df=2; p=0.026)
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=339)	16.1	11.0	10.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=339)	24.2	13.2	18.4	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=348)	73.0	55.9	77.6	( $\chi^2=11.97$ ; df=2; p=0.003)
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=339)	27.4	15.4	10.2	( $\chi^2=7.186$ ; df=2; p=0.028)

**Tabel 60. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
<b>Ontslag</b> (N=350)	2.0	4.1	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=340)	17.1	12.8	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=340)	13.1	9.9	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=340)	19.1	12.8	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=340)	10.1	14.3	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=340)	18.1	13.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 349)	63.9	59.7	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=340)	18.1	15.6	niet significant

**Tabel 61. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Beperking	Geen beperking	
<b>Ontslag</b> (N=346)	0.0	3.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=336)	11.1	15.3	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=336)	11.1	11.6	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=336)	0.0	16.2	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=336)	11.1	11.3	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=336)	22.2	15.9	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N= 345)	60.0	62.1	niet te interpreteren
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=336)	22.2	16.8	niet te interpreteren

**Tabel 62. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7 jaar	Meer dan 7 jaar	
<b>Ontslag</b> (N=323)	6.8	4.9	3.9	0.0	0.0	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=314)	15.0	20.0	15.6	16.0	11.5	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=314)	15.0	13.3	15.6	10.0	8.0	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=314)	15.0	15.0	14.3	20.0	19.5	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=314)	10.0	8.5	19.5	8.0	10.3	niet significant

Spanningen met overste (N=314)	22.5	16.7	19.5	18.0	9.2	niet significant
Geen risicoanalyse (N= 322)	67.4	62.3	66.2	49.1	62.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=314)	12.5	15.0	16.9	20.0	16.1	niet significant

## INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

Tabel 63. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de sector in %

	Openbare sector	Private sector	
Ontslag (N=330)	0.8	3.4	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=321)	8.1	20.2	( $\chi^2=7.515$ ; df=1; p=0.006)
Evaluatie (N=321)	5.7	15.7	( $\chi^2=6.296$ ; df=1; p=0.012)
Moederschapsverlof (N=321)	13.8	17.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=321)	11.4	13.2	niet significant
Spanningen met overste (N=321)	12.2	18.2	niet significant
Geen risicoanalyse (N=330)	60.0	64.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=321)	11.4	20.7	( $\chi^2=4.013$ ; df=1; p=0.045)

Tabel 64. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de specifieke tewerkstellingssector in %

	Ind., landb. & visserij	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openb. bestuur	Andere diensten	
Ontslag (N=348)	4.5	2.4	0.0	0.0	4.8	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=338)	21.4	9.9	6.1	0.0	25.6	( $\chi^2=22.302$ ; df=4; p=0.000)
Evaluatie (N=338)	16.7	6.2	9.1	0.0	18.2	( $\chi^2=12.335$ ; df=4; p=0.015)
Moederschapsverlof (N=338)	14.3	11.1	15.2	7.1	24.0	( $\chi^2=8.59$ ; df=4; p=0.072)
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=338)	11.9	11.3	10.6	10.7	13.2	niet significant
Spanningen met overste (N=338)	19.0	19.8	7.6	10.7	19.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=348)	70.5	31.0	58.2	78.6	79.0	( $\chi^2=54.775$ ; df=4; p=0.000)
Arbeidsomstandigheden (N=338)	26.2	21.0	6.1	3.6	20.7	( $\chi^2=13.645$ ; df=4; p=0.009)

Tabel 65. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling (aantal werknemers) in %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
Ontslag (N=339)	5.7	1.4	2.3	2.4	0.0	1.9	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=330)	6.9	10.3	17.1	22.0	6.8	18.9	niet significant
Evaluatie (N=330)	13.3	8.8	19.5	9.8	9.1	11.3	niet significant
Moederschapsverlof (N=330)	20.5	17.6	12.2	14.6	20.5	11.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=330)	15.7	14.9	12.2	4.9	11.4	9.4	niet significant
Spanningen met overste (N=330)	16.9	19.1	19.5	12.2	15.9	11.3	niet significant
Geen risicoanalyse (N=339)	65.5	71.0	67.4	64.3	54.5	51.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=330)	19.3	14.7	29.3	9.8	9.1	20.8	niet significant

**Tabel 66. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
<b>Ontslag</b> (N=326)	1.4	5.4	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=317)	13.0	21.1	$\{\chi^2=2.965; df=1; p=0.085\}$
<b>Evaluatie</b> (N=317)	10.1	16.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=317)	12.5	24.8	$\{\chi^2=6.878; df=1; p=0.009\}$
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=317)	11.1	11.9	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=317)	13.5	22.9	$\{\chi^2=3.955; df=1; p=0.047\}$
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=326)	54.2	79.5	$\{\chi^2=19.029; df=1; p=0.000\}$
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=317)	15.9	22.0	niet significant



## BIJLAGE 7. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS —KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP

### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE PERSOONSKENMERKEN

Tabel 67. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de leeftijdsklasse in %

	19-25 jaar	26-30 jaar	31-35 jaar	36-40 jaar	41-45 jaar	
Ontslag (N=605)	0.0	7.6	8.4	10.2	0.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=245)	23.1	19.8	22.5	22.8	11.1	niet significant
Evaluatie (N=245)	30.8	12.8	16.3	21.1	0.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=245)	30.8	16.3	30.0	26.3	22.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=245)	15.4	10.5	11.3	5.3	0.0	niet significant
Spanningen met overste (N=245)	15.4	14.0	17.5	22.8	0.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=245)	46.2	54.3	68.7	67.8	66.7	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=245)	46.2	18.6	21.3	17.5	11.1	niet significant

Tabel 68. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het opleidingsniveau in %

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
Ontslag (N=250)	8.0	7.9	niet significant
Financieel en carrière (N=243)	27.2	18.5	niet significant
Evaluatie (N=243)	21.0	13.6	niet significant
Moederschapsverlof (N=243)	27.2	22.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=243)	9.9	9.3	niet significant
Spanningen met overste (N=243)	23.5	13.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=250)	55.7	66.7	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=243)	25.6	17.8	niet significant

Tabel 69. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de burgerlijke staat in %

	Gehuwd	Ongehuwd (incl. gescheiden)	
Ontslag (N=257)	7.4	8.9	niet significant
Financieel en carrière (N=249)	21.1	21.4	niet significant
Evaluatie (N=249)	15.2	17.9	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	25.0	22.2	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	6.8	12.8	niet significant
Spanningen met overste (N=249)	15.9	17.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=257)	66.2	58.1	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	17.4	23.1	niet significant

**Tabel 70. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet samenwonen met een partner in %**

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Ontslag (N=257)	7.4	16.7	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=249)	21.4	20.0	niet te interpreteren
Evaluatie (N=249)	15.8	26.7	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=249)	23.9	20.0	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	9.8	6.7	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=249)	16.7	20.0	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=257)	62.8	55.6	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	19.7	26.7	niet te interpreteren

**Tabel 71. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %**

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Ontslag (N=257)	12.3	4.3	$\chi^2=4.49$ ; $df=1$ ; $p=0.034$
Financieel en carrière (N=249)	20.9	21.6	niet significant
Evaluatie (N=249)	14.8	17.9	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	18.3	28.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	11.3	8.2	niet significant
Spanningen met overste (N=249)	13.9	19.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=257)	55.6	67.4	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	19.1	20.9	niet significant

**Tabel 72. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de nationaliteit in %**

	Belgisch	Niet-Belgisch	
Ontslag (N=257)	7.8	10.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=249)	21.7	17.9	niet significant
Evaluatie (N=249)	17.2	10.7	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=249)	24.4	17.9	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	10.0	7.1	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=249)	17.2	14.3	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=257)	61.7	66.7	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	20.4	17.9	niet significant

**Tabel 73. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geboorteland in %**

	België	Elders	
Ontslag (N=257)	8.8	4.4	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=249)	21.4	20.9	niet significant
Evaluatie (N=249)	17.0	14.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	25.7	14.0	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	10.2	7.0	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=249)	16.5	18.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=257)	63.3	57.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	19.9	20.9	niet significant

**Tabel 74. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Ontslag (N=257)	7.7	9.1	niet significant
Financieel en carrière (N=249)	18.4	28.0	niet significant
Evaluatie (N=249)	16.7	16.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	23.0	25.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	9.2	10.7	niet significant
Spanningen met overste (N=249)	16.7	17.3	niet significant
Geen risicoanalyse (N=257)	63.9	58.4	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	19.0	22.7	niet significant

**Tabel 75. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Ontslag (N=257)	8.4	0.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=249)	20.8	33.3	niet te interpreteren
Evaluatie (N=249)	17.1	0.0	niet te interpreteren
Moederschapsverlof (N=249)	23.3	33.3	niet te interpreteren
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	9.6	11.1	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=249)	17.1	11.1	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse (N=257)	62.8	50.0	niet te interpreteren
Arbeidsomstandigheden (N=249)	20.0	22.2	niet te interpreteren

**Tabel 76. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot verloop	Enige problemen	Veel problemen	
Ontslag (N=256)	7.6	8.1	13.3	niet significant
Financieel en carrière (N=249)	15.8	28.9	35.7	( $\chi^2=7.364$ ; $df=2$ ; $p=0.025$ )
Evaluatie (N=249)	13.2	21.7	21.4	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	19.7	30.1	28.6	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	6.6	13.3	21.4	niet significant
Spanningen met overste (N=249)	11.8	26.5	14.3	( $\chi^2=8.303$ ; $df=2$ ; $p=0.016$ )
Geen risicoanalyse (N=256)	62.0	62.8	66.7	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	16.4	26.5	21.4	niet significant

**Tabel 77. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerstgeborene	Niet eerstgeborene	
Ontslag (N=257)	9.9	6.4	niet significant
Financieel en carrière (N=249)	21.1	21.9	niet significant
Evaluatie (N=249)	14.0	19.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=249)	22.8	24.1	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	41.1	50.0	niet significant
Spanningen met overste (N=249)	10.5	8.8	niet significant
Geen risicoanalyse (N=257)	14.0	19.0	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	23.7	17.5	niet significant

## INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE JOBKENMERKEN

**Tabel 78. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens voltijdse of deeltijdse tewerkstelling in %**

	Deeltijds	Voltijds	
<b>Ontslag</b> (N=256)	5.2	9.2	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=248)	23.3	20.9	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=248)	19.2	15.8	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=248)	23.3	23.7	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=248)	8.2	10.2	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=248)	16.4	16.9	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=256)	57.1	64.7	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=248)	23.3	19.2	niet significant

**Tabel 79. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens functie in %**

	Arbeid-ster	Bediende	Hoger bediende	Kaderlid	
<b>Ontslag</b> (N=241)	7.1	5.0	12.3	6.9	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=234)	25.0	22.7	16.7	20.7	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=234)	33.3	11.3	15.3	17.2	( $\chi^2=9.288$ ; $df=3$ ; $p=0.026$ )
<b>Moederschapsverlof</b> (N=234)	19.4	22.7	22.2	41.4	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=234)	11.1	9.3	9.7	6.9	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=234)	22.2	12.4	22.2	17.2	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=241)	42.9	58.0	65.8	93.1	( $\chi^2=19.532$ ; $df=3$ ; $p=0.000$ )
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=234)	25.0	16.5	30.6	6.9	( $\chi^2=8.992$ ; $df=3$ ; $p=0.029$ )

**Tabel 80. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van loon in %**

	Minder dan 1.500 euro netto per maand	1.500 euro of meer netto per maand	
<b>Ontslag</b> (N=250)	6.7	9.4	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=245)	22.9	20.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=245)	19.1	12.9	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=245)	21.7	27.1	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=245)	12.7	4.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=245)	19.1	14.1	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=250)	54.5	76.5	( $\chi^2=10.535$ ; $df=1$ ; $p=0.001$ )
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=245)	22.9	14.1	niet significant

**Tabel 81. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar (vastbenoemd en tijdelijk statutair)	Andere (tijdelijke)	
Ontslag (N=232)	9.4	0.0	11.6	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=224)	19.6	6.5	32.5	( $\chi^2=7.451$ ; $df=2$ ; $p=0.024$ )
Evaluatie (N=224)	15.7	3.2	20.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=224)	23.5	22.6	25.0	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=224)	9.8	3.2	10.0	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=224)	15.7	3.2	30.0	( $\chi^2=9.321$ ; $df=2$ ; $p=0.009$ )
Geen risicoanalyse (N=232)	65.6	71.9	58.1	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=224)	20.3	12.9	15.0	niet significant

**Tabel 82. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van avond- of nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=260)	7.5	10.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=252)	21.1	21.8	niet significant
Evaluatie (N=252)	14.9	21.8	niet significant
Moederschapsverlof (N=252)	25.8	16.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=252)	7.7	16.4	niet significant
Spanningen met overste (N=252)	17.0	16.4	niet significant
Geen risicoanalyse (N=260)	68.5	41.7	( $\chi^2=13.031$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=252)	17.0	30.9	( $\chi^2=4.328$ ; $df=1$ ; $p=0.037$ )

**Tabel 83. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=260)	8.2	7.8	niet significant
Financieel en carrière (N=252)	18.7	26.5	niet significant
Evaluatie (N=252)	12.7	24.1	( $\chi^2=4.471$ ; $df=1$ ; $p=0.034$ )
Moederschapsverlof (N=252)	19.9	31.3	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=252)	7.8	13.3	Niet significant
Spanningen met overste (N=252)	13.9	22.9	niet significant
Geen risicoanalyse (N=260)	68.8	50.0	( $\chi^2=8.095$ ; $df=1$ ; $p=0.004$ )
Arbeidsomstandigheden (N=252)	15.1	30.1	( $\chi^2=6.91$ ; $df=1$ ; $p=0.009$ )

**Tabel 84. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Ontslag (N=260)	8.1	8.1	niet significant
Financieel en carrière (N=252)	19.7	23.9	niet significant
Evaluatie (N=252)	14.6	19.6	niet significant
Moederschapsverlof (N=252)	22.3	26.1	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=252)	7.6	13.0	niet significant
Spanningen met overste (N=252)	15.3	19.6	niet significant
Geen risicoanalyse (N=260)	73.3	44.4	( $\chi^2=20.512$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
Arbeidsomstandigheden (N=252)	14.6	29.3	( $\chi^2=6.92$ ; $df=1$ ; $p=0.009$ )

**Tabel 85. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=260)	12.8	5.7	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=252)	25.0	19.4	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=252)	22.6	13.3	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=252)	23.8	23.6	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=252)	9.5	9.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=252)	19.0	15.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=260)	76.7	55.2	( $\chi^2=10.504$ ; df=1; p=0.001)
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	15.5	22.4	niet significant

**Tabel 86. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
<b>Ontslag</b> (N=260)	8.2	6.3	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=252)	20.9	26.7	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=252)	17.1	6.7	niet te interpreteren
<b>Moederschapsverlof</b> (N=252)	23.9	20.0	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=252)	10.3	0.0	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=252)	17.1	13.3	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=260)	61.1	81.3	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=252)	20.5	13.3	niet te interpreteren

**Tabel 87. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
<b>Ontslag</b> (N=260)	12.5	7.1	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=249)	27.7	19.8	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=249)	17.0	16.3	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=249)	36.2	20.8	( $\chi^2=4.173$ ; df=1; p=0.041)
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=249)	12.8	8.9	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=249)	21.3	15.8	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=260)	68.8	60.8	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=249)	29.8	17.8	niet significant

**Tabel 88. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
<b>Ontslag</b> (N=257)	9.0	6.5	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=247)	26.2	15.7	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=247)	19.8	12.4	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=247)	24.6	23.1	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=247)	11.1	7.4	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=247)	20.6	13.2	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=257)	59.7	65.9	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=247)	27.0	12.4	( $\chi^2=7.368$ ; df=1; p=0.007)

**Tabel 89. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
<b>Ontslag</b> (N=253)	9.1	8.4	7.3	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=243)	33.3	20.3	17.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=243)	18.8	14.6	18.9	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=243)	28.1	22.8	26.4	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=243)	6.3	10.8	9.4	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=243)	21.9	14.6	18.9	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=253)	84.8	51.8	78.2	( $\chi^2=20.702$ ; $df=2$ ; $p=0.000$ )
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=243)	31.3	19.0	17.0	niet significant

**Tabel 90. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
<b>Ontslag</b> (N=260)	5.5	10.6	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=249)	21.6	21.0	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=249)	16.8	16.1	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=249)	28.8	18.5	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=249)	7.2	12.1	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=249)	15.2	18.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=260)	75.0	50.0	( $\chi^2=16.246$ ; $df=1$ ; $p=0.000$ )
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=249)	18.4	21.8	niet significant

**Tabel 91. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Beperking	Geen beperking	
<b>Ontslag</b> (N=258)	0.0	7.8	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=248)	20.0	21.5	niet te interpreteren
<b>Evaluatie</b> (N=248)	40.0	15.0	niet te interpreteren
<b>Moederschapsverlof</b> (N=248)	46.7	22.3	niet te interpreteren
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=248)	20.0	9.0	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=248)	46.7	15.0	niet te interpreteren
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=258)	53.3	63.0	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=248)	46.7	18.5	niet te interpreteren

**Tabel 92. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7 jaar	Meer dan 7 jaar	
Ontslag (N=260)	10.4	10.2	6.0	8.5	6.1	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=249)	38.6	17.0	21.3	15.2	16.9	$\chi^2=10.165$ ; $df=4$ ; $p=0.038$
Evaluatie (N=249)	25.0	6.4	25.5	15.2	12.3	$\chi^2=9.482$ ; $df=4$ ; $p=0.05$
Moederschapsverlof (N=249)	25.0	14.9	23.4	26.1	27.7	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=249)	11.4	4.3	10.6	13.0	9.2	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=249)	27.3	17.0	21.3	13.0	9.2	niet significant
Geen risicoanalyse (N=260)	64.6	59.2	52.0	63.8	69.7	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=249)	20.5	17.0	21.3	19.6	21.5	niet significant

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

**Tabel 93. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de sector in %**

	Openbare sector	Private sector	
Ontslag (N=239)	6.1	10.0	niet significant
Financieel en carrière (N=232)	15.5	25.2	niet significant
Evaluatie (N=232)	13.4	17.0	niet significant
Moederschapsverlof (N=232)	22.7	24.4	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=232)	11.3	9.6	niet significant
Spanningen met overste (N=232)	11.3	20.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=239)	60.6	67.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden (N=232)	16.5	23.7	niet significant

**Tabel 94. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Industrie	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Ontslag (N=253)	7.1	7.5	2.8	11.5	10.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière (N=242)	42.9	21.0	11.1	24.0	22.9	niet significant
Evaluatie (N=242)	14.3	14.5	11.1	8.0	21.9	niet significant
Moederschapsverlof (N=242)	21.4	19.4	27.8	28.0	24.8	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten (N=242)	14.3	11.3	5.6	12.0	9.5	niet te interpreteren
Spanningen met overste (N=242)	28.6	14.5	8.3	16.0	20.0	niet significant
Geen risicoanalyse (N=253)	78.6	25.4	72.2	80.8	75.5	$\chi^2=53.949$ ; $df=4$ ; $p=0.000$
Arbeidsomstandigheden (N=242)	21.4	25.8	5.6	24.0	21.0	niet significant



**Tabel 95. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
<b>Ontslag</b> (N=241)	4.8	11.1	14.3	6.1	0.0	7.7	niet te interpreteren
<b>Financieel en carrière</b> (N=235)	14.8	20.6	40.7	18.8	4.5	33.3	( $\chi^2=15.319$ ; df=5; p=0.009)
<b>Evaluatie</b> (N=235)	14.8	14.7	22.2	18.8	4.5	20.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=235)	29.6	20.6	22.2	15.6	18.2	30.8	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=235)	8.6	2.9	25.9	3.1	9.1	12.8	niet te interpreteren
<b>Spanningen met overste</b> (N=235)	19.8	14.7	22.2	12.5	4.5	20.5	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=241)	60.2	58.3	64.3	63.6	68.2	76.9	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=235)	22.2	14.7	33.3	15.6	18.2	20.5	niet significant

**Tabel 96. Incidentie van de verschillende vormen van discriminatie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
<b>Ontslag</b> (N=234)	6.4	9.7	niet significant
<b>Financieel en carrière</b> (N=228)	23.4	18.7	niet significant
<b>Evaluatie</b> (N=228)	15.3	16.5	niet significant
<b>Moederschapsverlof</b> (N=228)	21.2	29.7	niet significant
<b>Spanningen met collega's of ondergeschikten</b> (N=228)	10.9	7.7	niet significant
<b>Spanningen met overste</b> (N=228)	13.9	22.0	niet significant
<b>Geen risicoanalyse</b> (N=234)	61.0	72.0	niet significant
<b>Arbeidsomstandigheden</b> (N=228)	19.7	20.9	niet significant

## BIJLAGE 8. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS — KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET

### NATIONALE GEGEVENS

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTER

Tabel 97. Incidentie van positieve actie volgens taal in %

	Nederlands	Frans	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.4	38.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	26.6	33.5	niet significant

Tabel 98. Incidentie van positieve actie volgens leeftijdsklasse in %

	19-25 jaar	26-30 jaar	31-35 jaar	36-40 jaar	41-45 jaar	
Tijdens zwangerschap (N=509)	44.0	37.3	29.8	41.6	45.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=490)	42.9	26.4	27.8	38.5	18.2	niet significant

Tabel 99. Incidentie van positieve actie volgens opleidingsniveau in %

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
Tijdens zwangerschap (N=505)	41.0	33.0	niet significant
Na moederschapsverlof (N=487)	29.9	29.4	niet significant

Tabel 100. Incidentie van positieve actie volgens burgerlijke staat in %

	Gehuwd	Ongehuwd	
Tijdens zwangerschap (N=511)	35.2	36.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	30.4	28.1	niet significant

Tabel 101. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet samenwonen met een partner in %

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Tijdens zwangerschap (N=511)	35.9	27.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	29.4	30.8	niet te interpreteren

Tabel 102. Incidentie van positieve actie volgens aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Tijdens zwangerschap (N=511)	36.9	34.3	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	32.2	26.6	niet significant

Tabel 103. Incidentie van positieve actie volgens nationaliteit in %

	Belgische	Niet-Belgische	
Tijdens zwangerschap (N=511)	34.8	48.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	28.4	44.8	niet significant

**Tabel 104. Incidentie van positieve actie volgens geboorteland in %**

	België	Elders	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.8	53.2	( $\chi^2=6.154$ ; df=1; p=0.013)
Na moederschapsverlof (N=493)	27.9	45.2	( $\chi^2=4.737$ ; df=1; p=0.03)

**Tabel 105. Incidentie van positieve actie volgens de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.1	46.4	( $\chi^2=5.496$ ; df=1; p=0.019)
Na moederschapsverlof (N=493)	27.0	40.7	( $\chi^2=5.75$ ; df=1; p=0.016)

**Tabel 106. Incidentie van positieve actie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Tijdens zwangerschap (N=508)	35.0	45.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=491)	29.4	27.8	niet significant

**Tabel 107. Incidentie van positieve actie volgens verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot	Enige problemen	Probleematisch	
Tijdens zwangerschap (N=508)	33.8	36.6	45.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=490)	31.0	27.9	19.2	niet significant

**Tabel 108. Incidentie van positieve actie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerste kind	Niet eerste kind	
Tijdens zwangerschap (N=511)	38.7	32.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	32.2	26.4	niet significant

## INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE JOB-KENMERKEN

**Tabel 109. Incidentie van positieve actie volgens tewerkstelling in %**

	Deeltijds	Voltijds	
Tijdens zwangerschap (N=508)	35.7	35.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=491)	31.9	28.6	niet significant

**Tabel 110. Incidentie van positieve actie volgens functie in %**

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende/kaderlid	
Tijdens zwangerschap (N=491)	40.0	32.1	40.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=475)	30.4	28.0	34.0	niet significant

**Tabel 111. Incidentie van positieve actie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar	Andere	
Tijdens zwangerschap (N=490)	35.9	23.9	38.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=473)	30.0	26.8	26.2	niet significant

**Tabel 112. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van avond- en nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	34.8	38.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	30.8	25.4	niet significant

**Tabel 113. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	33.8	41.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	29.9	28.2	niet significant

**Tabel 114. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	32.3	43.4	( $\chi^2=5.273$ ; $df=1$ ; $p=0.022$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	30.0	28.1	niet significant

**Tabel 115. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	35.0	37.0	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	29.4	29.5	niet significant

**Tabel 116. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=511)	28.0	47.2	( $\chi^2=5.044$ ; $df=1$ ; $p=0.025$ )
Na moederschapsverlof (N=493)	35.0	37.0	niet significant

**Tabel 117. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
Tijdens zwangerschap (N=511)	42.1	33.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	31.6	28.7	niet significant

**Tabel 118. Incidentie van positieve actie volgens het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
Tijdens zwangerschap (N=509)	35.5	35.6	niet significant
Na moederschapsverlof (N=491)	26.8	32.0	niet significant

**Tabel 119. Incidentie van positieve actie volgens de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
Tijdens zwangerschap (N=506)	34.1	36.3	35.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=490)	34.9	29.0	26.5	niet significant

**Tabel 120. Incidentie van positieve actie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
Tijdens zwangerschap (N=511)	34.0	37.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=493)	28.5	30.7	niet significant

**Tabel 121. Incidentie van positieve actie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Beperking	Geen beperking	
Tijdens zwangerschap (N=507)	17.6	36.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=491)	15.0	30.1	niet significant

**Tabel 122. Incidentie van positieve actie volgens loon in %**

	Minder dan 1.500 euro	1.500 euro en meer	
Tijdens zwangerschap (N=490)	36.1	33.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=476)	26.6	33.0	niet significant

**Tabel 123. Incidentie van positieve actie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7 jaar	Meer dan 7 jaar	
Tijdens zwangerschap (N=487)	38.0	40.7	37.4	26.3	35.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=473)	21.8	29.2	38.9	25.3	23.9	niet significant

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER

**Tabel 124. Incidentie van positieve actie volgens sector in %**

	Openbare sector	Private sector	
Tijdens zwangerschap (N=481)	31.7	35.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=466)	28.7	29.8	niet significant

**Tabel 125. Incidentie van positieve actie volgens de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Ind., land. & visserij	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Tijdens zwangerschap (N=505)	43.6	36.8	15.9	38.0	39.2	$\chi^2=17.887$ ; $df=4$ ; $p=0.001$
Na moederschapsverlof (N=488)	40.4	33.1	21.4	21.7	29.8	niet significant

**Tabel 126. Incidentie van positieve actie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling (aantal werknemers) in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
Tijdens zwangerschap (N=305)	38.2	29.5	33.3	30.2	46.6	34.6	niet significant
Na moederschapsverlof (N=298)	25.0	29.4	29.8	32.8	35.6	25.6	niet significant

**Tabel 127. Incidentie van positieve actie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
Tijdens zwangerschap (N=474)	34.5	34.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=461)	28.6	29.9	niet significant

## BIJLAGE 9. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS — KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET

### GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTER

Tabel 128. Incidentie van positieve actie volgens leeftijdsklasse in %

	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	
Tijdens zwangerschap (N=301)	42.9	33.6	29.4	43.2	40.0	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=292)	38.5	26.7	24.6	29.4	33.3	niet te interpreteren

Tabel 129. Incidentie van positieve actie volgens opleidingsniveau in %

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
Tijdens zwangerschap (N=300)	40.2	30.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=291)	29.0	25.8	niet significant

Tabel 130. Incidentie van positieve actie volgens burgerlijke staat in %

	Gehuwd	Ongehuwd	
Tijdens zwangerschap (N=302)	35.2	30.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	29.9	21.6	niet significant

Tabel 131. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet samenwonen met een partner in %

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Tijdens zwangerschap (N=302)	33.8	16.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	26.5	33.3	niet te interpreteren

Tabel 132. Incidentie van positieve actie volgens aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Tijdens zwangerschap (N=302)	36.0	30.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	29.6	23.4	niet significant

Tabel 133. Incidentie van positieve actie volgens nationaliteit in %

	Belgische	Niet-Belgische	
Tijdens zwangerschap (N=302)	33.9	20.0	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=293)	26.8	22.2	niet te interpreteren

Tabel 134. Incidentie van positieve actie volgens geboorteland in %

	België	Elders	
Tijdens zwangerschap (N=302)	33.6	30.8	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=293)	26.9	21.4	niet te interpreteren

**Tabel 135. Incidentie van positieve actie volgens de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Tijdens zwangerschap (N=302)	33.3	34.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	26.5	27.3	niet significant

**Tabel 136. Incidentie van positieve actie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Tijdens zwangerschap (N=299)	33.0	35.7	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=291)	26.2	33.3	niet te interpreteren

**Tabel 137. Incidentie van positieve actie volgens verloop van de zwangerschap in % (N=299; N=290)**

	Vlot	Enige problemen	Probleematisch	
Tijdens zwangerschap (N=299)	32.3	32.2	45.0	niet significant
Na moederschapsverlof (N=290)	28.9	23.3	17.6	niet significant

**Tabel 138. Incidentie van positieve actie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerste kind	Niet eerste kind	
Tijdens zwangerschap (N=302)	36.4	29.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	30.4	22.0	niet significant

#### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE JOBKENMERKEN

**Tabel 139. Incidentie van positieve actie volgens tewerkstelling in %**

	Deeltijds	Voltijds	
Tijdens zwangerschap (N=300)	32.4	33.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=291)	24.6	27.0	niet significant

**Tabel 140. Incidentie van positieve actie volgens functie in %**

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende/kaderlid	
Tijdens zwangerschap (N=297)	33.3	30.4	40.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=286)	29.2	25.0	30.6	niet significant

**Tabel 141. Incidentie van positieve actie volgens loon in %**

	Minder dan 1.500 euro	1.500 euro en meer	
Tijdens zwangerschap (N=287)	33.1	31.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=279)	23.5	29.2	niet significant

**Tabel 142. Incidentie van positieve actie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar	Andere	
Tijdens zwangerschap (N=301)	33.3	27.9	40.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=291)	26.5	28.3	26.3	niet significant

**Tabel 143. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van avond- en nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=302)	34.2	31.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	30.1	17.9	$\chi^2=4.023$ ; $df=1$ ; $p=0.045$

**Tabel 144. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=302)	35.0	27.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	31.0	14.3	$\chi^2=7.302$ ; df=1; p=0.007

**Tabel 145. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=302)	32.9	34.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	31.9	14.0	$\chi^2=9.103$ ; df=1; p=0.003

**Tabel 146. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=302)	34.0	29.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	29.1	8.6	$\chi^2=5.621$ ; df=1; p=0.018

**Tabel 147. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=302)	33.3	34.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	25.2	43.5	niet significant

**Tabel 148. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in %**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
Tijdens zwangerschap (N=302)	40.5	31.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	29.2	25.8	niet significant

**Tabel 149. Incidentie van positieve actie volgens het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
Tijdens zwangerschap (N=302)	31.2	35.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	23.3	29.4	niet significant

**Tabel 150. Incidentie van positieve actie volgens de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
Tijdens zwangerschap (N=301)	33.3	33.2	35.6	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	32.1	25.8	23.3	niet significant

**Tabel 151. Incidentie van positieve actie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
Tijdens zwangerschap (N=302)	31.1	36.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=293)	26.4	27.0	niet significant

**Tabel 152. Incidentie van positieve actie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Beperking	Geen beperking	
Tijdens zwangerschap (N=298)	16.7	34.2	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=291)	0.0	27.5	niet te interpreteren



**Tabel 153. Incidentie van positieve actie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7	Meer dan 7 jaar	
Tijdens zwangerschap (N=278)	32.5	40.0	33.3	20.9	36.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=273)	22.6	22.6	37.9	23.4	15.8	{ $\chi^2=9.684$ ; df=4; p=0.046}

**INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER**

**Tabel 154. Incidentie van positieve actie volgens sector in %**

	Openbare sector	Private sector	
Tijdens zwangerschap (N=286)	34.9	31.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=276)	30.7	24.0	niet significant

**Tabel 155. Incidentie van positieve actie volgens de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Ind., landb. & visserij	Gezondheid en welzijn	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Tijdens zwangerschap (N=300)	39.0	32.3	18.5	52.0	33.9	{ $\chi^2=9.935$ ; df=4; p=0.042}
Na moederschapsverlof (N=291)	38.9	22.7	27.8	24.0	25.7	niet significant

**Tabel 156. Incidentie van positieve actie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling (aantal werknemers) in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
Tijdens zwangerschap (N=295)	37.5	23.3	26.3	35.1	48.8	27.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=284)	19.4	25.9	25.7	38.9	35.0	18.8	niet significant

**Tabel 157. Incidentie van positieve actie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
Tijdens zwangerschap (N=282)	30.3	36.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=273)	26.0	26.1	niet significant

## BIJLAGE 10. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE ERVAREN EN VAN HUN JOBS — KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE ZICH ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOORDOET GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP

### INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTER

Tabel 158. Incidentie van positieve actie volgens leeftijdsklasse in %

	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	
Tijdens zwangerschap (N=208)	45.5	43.2	30.8	40.4	50.0	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=198)	50.0	26.0	33.8	45.5	12.5	niet significant

Tabel 159. Incidentie van positieve actie volgens leeftijdsklasse in %

	21-30 jaar	31-45 jaar	
Tijdens zwangerschap (N=207)	43.0	35.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=198)	29.3	37.3	niet significant

Tabel 160. Incidentie van positieve actie volgens opleidingsniveau in %

	Hoogstens hoger secundair onderwijs	Hogeschool- of universitair diploma	
Tijdens zwangerschap (N=204)	42.0	36.5	niet significant
Na moederschapsverlof (N=196)	32.3	35.3	niet significant

Tabel 161. Incidentie van positieve actie volgens burgerlijke staat in %

	Gehuwd	Ongehuwd	
Tijdens zwangerschap (N=208)	42.9	34.8	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	36.8	31.8	niet significant

Tabel 162. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet samenwonen met een partner in %

	Samenwonend met partner	Niet samenwonend met partner	
Tijdens zwangerschap (N=208)	38.9	33.3	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	34.4	28.6	niet te interpreteren

Tabel 163. Incidentie van positieve actie volgens aantal kinderen waarvoor de vrouw zorgt in %

	Minder dan 2 kinderen	2 kinderen of meer	
Tijdens zwangerschap (N=208)	38.1	38.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	37.2	31.5	niet significant

Tabel 164. Incidentie van positieve actie volgens nationaliteit in %

	Belgische	Niet-Belgische	
Tijdens zwangerschap (N=208)	36.0	61.9	$\chi^2=4.323$ ; $df=1$ ; $p=0.038$
Na moederschapsverlof (N=200)	31.5	57.1	$\chi^2=4.242$ ; $df=1$ ; $p=0.035$

Tabel 165. Incidentie van positieve actie volgens geboorteland in %

	België	Elders	
Tijdens zwangerschap (N=208)	34.1	61.8	$\chi^2=8.079$ ; $df=1$ ; $p=0.004$
Na moederschapsverlof (N=200)	30.5	57.1	$\chi^2=6.495$ ; $df=1$ ; $p=0.011$

**Tabel 166. Incidentie van positieve actie volgens de afkomst in %**

	Autochtoon	Allochtoon	
Tijdens zwangerschap (N=208)	32.5	54.2	$\chi^2=7.604$ ; df=1; p=0.006
Na moederschapsverlof (N=200)	28.4	50.0	$\chi^2=7.291$ ; df=1; p=0.007

**Tabel 167. Incidentie van positieve actie in functie van het aantal borelingen in %**

	Eenling	Meerling	
Tijdens zwangerschap (N=208)	37.6	62.5	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=200)	34.7	16.7	niet te interpreteren

**Tabel 168. Incidentie van positieve actie volgens verloop van de zwangerschap in %**

	Vlot	Enige problemen	Problematisch	
Tijdens zwangerschap (N=208)	35.7	42.3	46.2	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	34.7	34.8	22.2	niet significant

**Tabel 169. Incidentie van positieve actie naargelang het kind al dan niet de eerstgeborene is in %**

	Eerste kind	Niet eerste kind	
Tijdens zwangerschap (N=208)	42.3	35.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	36.2	32.4	niet significant

**INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE JOBKENMERKEN****Tabel 170. Incidentie van positieve actie volgens functie in %**

	Deeltijds	Voltijds	
Tijdens zwangerschap (N=207)	39.7	37.7	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	41.5	31.5	niet significant

**Tabel 171. Incidentie van positieve actie volgens functie in %**

	Arbeidster	Bediende	Hoger bediende/kaderlid	
Tijdens zwangerschap (N=193)	46.4	36.8	39.6	niet significant
Na moederschapsverlof (N=189)	34.8	35.4	37.1	niet significant

**Tabel 172. Incidentie van positieve actie volgens loon in %**

	Minder dan 1.500 euro	1.500 euro en meer	
Tijdens zwangerschap (N=202)	39.5	37.3	niet significant
Na moederschapsverlof (N=197)	31.7	39.2	niet significant

**Tabel 173. Incidentie van positieve actie volgens dienstverband in %**

	Onbepaalde duur	Ambtenaar	Andere	
Tijdens zwangerschap (N=188)	40.2	17.9	37.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=182)	36.3	24.0	29.2	niet significant

**Tabel 174. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van avond- en nachtwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=208)	35.4	54.3	$\chi^2=3.618$ ; df=1; p=0.057
Na moederschapsverlof (N=200)	32.1	41.9	niet significant

**Tabel 175. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van werken op onregelmatige tijdstippen in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=208)	31.8	54.8	$\chi^2=8.875$ ; df=1; p=0.003
Na moederschapsverlof (N=200)	28.1	44.6	$\chi^2=4.947$ ; df=1; p=0.026

**Tabel 176. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van weekendwerk in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=208)	31.4	52.9	$\chi^2=8.162$ ; df=1; p=0.004
Na moederschapsverlof (N=200)	27.0	46.1	$\chi^2=6.84$ df=1; p=0.009

**Tabel 177. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van ploegenarbeid in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=208)	38.0	38.9	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	32.4	35.1	niet significant

**Tabel 178. Incidentie van positieve actie volgens de frequentie van zakenreizen maken in %**

	Zelden of nooit	Af en toe/Meestal	
Tijdens zwangerschap (N=208)	36.0	76.9	$\chi^2=6.964$ ; df=1; p=0.008
Na moederschapsverlof (N=200)	32.8	53.8	niet te interpreteren

**Tabel 179. Incidentie van positieve actie volgens het al dan niet bekleden van een leidinggevende functie in % (N=208; N=200)**

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	
Tijdens zwangerschap (N=208)	45.0	37.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	35.6	33.8	niet significant

**Tabel 180. Incidentie van positieve actie volgens het lidmaatschap van een vakbond in %**

	Lid	Geen lid	
Tijdens zwangerschap (N=211)	41.3	35.6	niet significant
Na moederschapsverlof (N=205)	32.0	37.1	niet significant

**Tabel 181. Incidentie van positieve actie volgens de werkomgeving in %**

	Overwegend mannelijke collega's	Overwegend vrouwelijke collega's	Evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's	
Tijdens zwangerschap (N=206)	34.4	41.3	35.4	niet significant
Na moederschapsverlof (N=198)	41.9	33.9	30.0	niet significant

**Tabel 182. Incidentie van positieve actie in functie van het geslacht van de directe chef in %**

	Man als chef	Vrouw als chef	
Tijdens zwangerschap (N=208)	38.1	39.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	33.3	35.1	niet significant

**Tabel 183. Incidentie van positieve actie in functie van het al dan niet hebben van een handicap, ziekte of aandoening in %**

	Beperking	Geen beperking	
Tijdens zwangerschap (N=208)	18.2	39.7	niet te interpreteren
Na moederschapsverlof (N=200)	23.1	34.9	niet te interpreteren

**Tabel 184. Incidentie van positieve actie in functie van de anciënniteit binnen het bedrijf in %**

	Maximum 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-7 jaar	Meer dan 7 jaar	
Tijdens zwangerschap (N=208)	43.6	41.5	43.6	32.4	33.3	niet significant
Na moederschapsverlof (N=200)	24.0	38.9	41.9	27.5	34.5	niet significant

**INCIDENTIE VAN DE VERSCHILLENDE VORMEN VAN BIJKOMENDE ONDERSTEUNING IN FUNCTIE VAN DE KENMERKEN VAN DE WERKGEVER**

**Tabel 185. Incidentie van positieve actie volgens sector in %**

	Openbare sector	Private sector	
Tijdens zwangerschap (N=194)	27.5	42.2	{ $\chi^2=3.838$ ; df=1; p=0.05}
Na moederschapsverlof (N=190)	26.3	40.2	niet significant

**Tabel 186. Incidentie van positieve actie volgens de specifieke tewerkstellingssector in %**

	Industrie	Gezondheids- en welzijnssector	Onderwijs	Openbaar bestuur	Andere diensten	
Tijdens zwangerschap (N=204)	57.1	45.5	11.8	24.0	45.0	{ $\chi^2=17.071$ ; df=4; p=0.002}
Na moederschapsverlof (N=197)	45.5	48.2	10.0	19.0	35.8	{ $\chi^2=15.555$ ; df=4; p=0.004}

**Tabel 187. Incidentie van positieve actie in functie van de grootte van de plaats van tewerkstelling (aantal werknemers) in %**

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 en meer	
Tijdens zwangerschap (N=198)	38.4	42.9	45.5	23.1	41.2	44.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=192)	31.8	37.0	36.4	26.9	36.8	35.3	niet significant

**Tabel 188. Incidentie van positieve actie in functie van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde in %**

	Aanwezig	Niet aanwezig	
Tijdens zwangerschap (N=191)	41.1	32.1	niet significant
Na moederschapsverlof (N=188)	33.3	35.6	niet significant

## BIJLAGE 11. GEVOLGEN VAN ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOOR WERKNEEMSTERS GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP

**Tabel 189.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid tijdens de zwangerschap in % (N=313)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	2.2	6.8	niet te interpreteren
Financieel en carrière	14.9	27.3	niet significant
Evaluatie	12.6	11.4	niet significant
Moederschapsverlof	16.4	27.3	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten	10.8	22.7	$\chi^2=3.913$ ; df=1; p=0.048
Spanningen met overste	14.9	27.3	$\chi^2=3.887$ ; df=1; p=0.049
geen risicoanalyse	69.9	65.9	niet significant
Arbeidsomstandigheden	16.7	27.3	niet significant

**Tabel 190.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van minder zin hebben om te werken tijdens de zwangerschap in % (N=313)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	1.6	5.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière	11.4	25.0	$\chi^2=8.923$ ; df=1; p=0.003
Evaluatie	8.3	19.2	$\chi^2=7.059$ ; df=1; p=0.008
Moederschapsverlof	14.0	24.2	$\chi^2=4.547$ ; df=1; p=0.033
Spanningen met collega's en ondergeschikten	5.7	23.3	$\chi^2=19.508$ ; df=1; p=0.000
Spanningen met overste	11.4	25.0	$\chi^2=8.923$ ; df=1; p=0.003
Geen risicoanalyse	70.5	67.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden	11.9	28.3	$\chi^2=12.309$ ; df=1; p=0.000

**Tabel 191.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van het voorkomen van gezondheidsproblemen tijdens de zwangerschap in % (N=313)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	2.1	4.2	niet te interpreteren
Financieel en carrière	11.9	24.4	$\chi^2=7.155$ ; df=1; p=0.007
Evaluatie	10.4	15.8	niet significant
Moederschapsverlof	11.9	27.5	$\chi^2=11.193$ ; df=1; p=0.001
Spanningen met collega's en ondergeschikten	7.3	20.8	$\chi^2=11.295$ ; df=1; p=0.001
Spanningen met overste	10.4	26.7	$\chi^2=13.045$ ; df=1; p=0.000
Geen risicoanalyse	69.9	68.3	niet significant
Arbeidsomstandigheden	14.0	25.0	$\chi^2=5.306$ ; df=1; p=0.021

**Tabel 192. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid na het moederschapsverlof in % (N=307)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	1.4	0.0	niet te interpreteren
Financieel en carrière	15.9	8.3	niet te interpreteren
Evaluatie	11.3	12.5	niet te interpreteren
Moederschapsverlof	16.3	20.8	niet te interpreteren
Spanningen met collega's en ondergeschikten	11.7	20.8	niet te interpreteren
Spanningen met overste	14.5	25.0	niet te interpreteren
Geen risicoanalyse	60.8	79.2	niet significant
Arbeidsomstandigheden	16.3	20.8	niet te interpreteren

**Tabel 193. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van het minder zin hebben om te gaan werken na het moederschapsverlof in % (N=307)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	0.9	2.3	niet te interpreteren
Financieel en carrière	12.3	22.7	$\chi^2=4.464$ ; $df=1$ ; $p=0.035$
Evaluatie	8.2	19.3	$\chi^2=6.597$ ; $df=1$ ; $p=0.01$
Moederschapsverlof	15.1	20.5	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten	6.4	27.3	$\chi^2=23.18$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Spanningen met overste	9.1	30.7	$\chi^2=20.852$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Geen risicoanalyse	62.1	62.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden	11.4	29.5	$\chi^2=13.615$ ; $df=1$ ; $p=0.000$

**Tabel 194. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van voorkomen van gezondheidsproblemen na het moederschapsverlof in % (N=307)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	0.9	2.7	niet te interpreteren
Financieel en carrière	11.6	27.0	$\chi^2=9.169$ ; $df=1$ ; $p=0.002$
Evaluatie	7.7	23.0	$\chi^2=11.461$ ; $df=1$ ; $p=0.001$
Moederschapsverlof	15.0	21.6	niet significant
Spanningen met collega's of ondergeschikten	7.8	27.0	$\chi^2=17.421$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Spanningen met overste	9.0	35.1	$\chi^2=27.578$ ; $df=1$ ; $p=0.000$
Geen risicoanalyse	61.8	63.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden	13.7	25.7	$\chi^2=4.952$ ; $df=1$ ; $p=0.026$

## BIJLAGE 12. GEVOLGEN VAN ZWANGERSCHAPSGERELATEERDE DISCRIMINATIE VOOR WERKNEEMSTERS GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP

**Tabel 195.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid tijdens de zwangerschap in % (N=214)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	8.7	6.7	niet significant
Financieel en carrière	18.3	26.7	niet significant
Evaluatie	11.9	27.8	$\chi^2=7.746$ ; df=1; p=0.005
Moederschapsverlof	27.8	26.7	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten	9.5	8.9	niet significant
Spanningen met overste	16.7	22.2	niet significant
Geen risicoanalyse	75.4	75.6	niet significant
Arbeidsomstandigheden	16.7	30.0	$\chi^2=4.656$ ; df=1; p=0.031

**Tabel 196.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van minder zin hebben om te werken tijdens de zwangerschap in % (N=214)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	8.6	7.2	niet significant
Financieel en carrière	21.9	21.6	niet significant
Evaluatie	13.3	23.4	niet significant
Moederschapsverlof	19.0	35.1	$\chi^2=6.247$ ; df=1; p=0.012
Spanningen met collega's en ondergeschikten	6.7	11.7	niet significant
Spanningen met overste	11.4	26.1	$\chi^2=6.654$ ; df=1; p=0.01
Geen risicoanalyse	76.2	74.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden	18.1	26.1	niet significant

**Tabel 197.** Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van voorkomen van gezondheidsproblemen tijdens de zwangerschap in % (N=214)

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	5.5	9.6	niet significant
Financieel en carrière	15.4	26.4	niet significant
Evaluatie	12.1	23.2	$\chi^2=3.605$ ; df=1; p=0.058
Moederschapsverlof	16.5	35.2	$\chi^2=8.373$ ; df=1; p=0.004
Spanningen met collega's en ondergeschikten	5.5	12.0	niet significant
Spanningen met overste	9.9	25.6	$\chi^2=7.461$ ; df=1; p=0.006
Geen risicoanalyse	74.7	76.0	niet significant
Arbeidsomstandigheden	14.3	28.0	$\chi^2=4.965$ ; df=1; p=0.026



**Tabel 198. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van afwezigheid na het moederschapsverlof in % (N=207)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	4.5	5.7	niet te interpreteren
Financieel en carrière	16.7	28.3	niet significant
Evaluatie	14.7	22.6	niet significant
Moederschapsverlof	23.7	30.2	niet significant
Spanningen met collega's en ondergeschikten	10.3	9.4	niet significant
Spanningen met overste	12.2	22.6	niet significant
Geen risicoanalyse	62.2	64.2	niet significant
Arbeidsomstandigheden	18.6	26.4	niet significant

**Tabel 199. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van het minder zin hebben om te gaan werken na het moederschapsverlof in % (N=208)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	1.9	8.6	niet significant
Financieel en carrière	16.2	22.9	niet significant
Evaluatie	8.6	24.8	$\chi^2=8.777$ ; df=1; p=0.003
Moederschapsverlof	18.1	32.4	$\chi^2=4.947$ ; df=1; p=0.026
Spanningen met collega's en ondergeschikten	5.7	14.3	niet significant
Spanningen met overste	5.7	23.8	$\chi^2=12.262$ ; df=1; p=0.000
Geen risicoanalyse	61.9	63.8	niet significant
Arbeidsomstandigheden	12.4	28.6	$\chi^2=7.486$ ; df=1; p=0.006

**Tabel 200. Incidentie van de vormen van discriminatie in functie van de frequentie van het voorkomen van gezondheidsproblemen na het moederschapsverlof in % (N=209)**

	Nooit	Af en toe/Vaak	
Ontslag	3.8	7.5	niet te interpreteren
Financieel en carrière	13.0	30.0	$\chi^2=8.138$ ; df=1; p=0.004
Evaluatie	11.5	25.0	$\chi^2=15.648$ ; df=1; p=0.017
Moederschapsverlof	18.3	36.3	$\chi^2=7.562$ ; df=1; p=0.006
Spanningen met collega's en ondergeschikten	8.4	12.5	niet significant
Spanningen met overste	8.4	25.0	$\chi^2=9.64$ ; df=1; p=0.002
Geen risicoanalyse	62.6	62.5	niet significant
Arbeidsomstandigheden	13.0	32.5	$\chi^2=7.486$ ; df=1; p=0.006

**BIJLAGE 13. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZICH ONVOLDOENDE GEÏNFORMEERD VOELEN EN VAN HUN JOBS – KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE DEZE WERKNEEMSTERS ZIJN TEWERKGESTELD**  
NATIONALE GEGEVENS

**Tabel 201.** Aantal vrouwen dat zich onvoldoende geïnformeerd vindt over haar rechten in functie van de kenmerken in %

	Vrouwen die zich onvoldoende geïnformeerd voelen (in %)	
<b>Leeftijdsklasse (N=515)</b>		niet significant
19-25 jaar	59.3	
26-30 jaar	56.6	
31-35 jaar	46.1	
36-40 jaar	52.8	
41-45 jaar	50.0	
<b>Opleidingsniveau (N=511)</b>		niet significant
Hoogstens hoger secundair onderwijs	52.7	
Hogeschool- of universitair diploma	51.7	
<b>Burgerlijke staat (N=518)</b>		niet significant
Gehuwd	48.3	
Ongehuwd (incl. gescheiden)	56.7	
<b>Samenwonen met partner (N=518)</b>		niet significant
Samenwonend	51.5	
Niet samenwonend	63.2	
<b>Aantal kinderen om voor te zorgen (N=518)</b>		niet significant
Minder dan 2 kinderen	55.3	
2 kinderen of meer	48.4	
<b>Nationaliteit (N=518)</b>		niet significant
Belgisch	52.5	
Niet-Belgisch	43.8	
<b>Geboorteland (N=518)</b>		niet significant
België	52.7	
Elders	44.7	
<b>Afkomst (N=518)</b>		niet significant
Autochtoon	51.8	
Allochtoon	52.6	
<b>Aantal borelingen (N=515)</b>		niet significant
Eenling	52.1	
Meerling	54.5	
<b>Verloop van de zwangerschap (N=515)</b>		niet significant
Vlot verloop	50.9	
Enige problemen	52.1	

Veel problemen	65.6	
<b>Eerstgeborene of niet (N=518)</b>		niet significant
Eerstgeborene	54.6	
Niet eerstgeborene	49.0	
<b>Tewerkstelling (N=515)</b>		niet significant
Deeltijds	51.2	
Voltijds	52.6	
<b>Functie (N=498)</b>		niet significant
Arbeider	65.5	
Bediende	49.7	
Hoger bediende/kaderlid	51.6	
<b>Dienstverband (N=312)</b>		niet significant
Onbepaalde duur	52.1	
Ambtenaar	50.0	
Andere tijdelijke functie	58.1	
<b>Leidinggevende functie (N=518)</b>		niet significant
Leidinggevend	51.7	
Niet-leidinggevend	52.0	
<b>Lidmaatschap van vakbond (N=516)</b>		niet significant
Lid	55.3	
Geen lid	48.9	
<b>Werkomgeving (N=514)</b>		niet significant
Overwegend mannelijke collega's	59.3	
Overwegend vrouwelijke collega's	50.6	
Evenveel mannen als vrouwen	48.4	
<b>Geslacht van directe chef (N=518)</b>		niet significant
Man	54.7	
Vrouw	48.2	
<b>Arbeidshandicap (N=513)</b>		$\chi^2=4.004$ ; $df=1$ ; $p=0.045$
Ja	77.8	
Nee	50.9	
<b>Loon (N=497)</b>		$\chi^2=3.635$ ; $df=1$ ; $p=0.057$
Minder dan 1.500 euro	55.7	
1.500 euro of meer	46.6	
<b>Anciënniteit binnen bedrijf (N=494)</b>		niet significant
Maximum 1 jaar	51.4	
1-3 jaar	51.0	
3-5 jaar	53.6	
5-7 jaar	51.2	
Meer dan 7 jaar	47.0	
<b>Sector (N=489)</b>		niet significant
Openbare	50.3	

Private	53.4	
<b>Tewerkstellingssector (N=510)</b>		niet significant
Industrie, landbouw en visserij	61.1	
Gezondheids- en welzijnssector	43.8	
Onderwijs	57.1	
Openbaar bestuur	45.1	
Andere diensten	54.1	
<b>Grootte plaats tewerkstelling (N=500)</b>		niet significant
1-19	57.3	
20-49	52.2	
50-99	57.6	
100-199	44.8	
200-499	45.6	
500 en meer	48.8	
<b>Aanwezigheid vakbondsafgevaardigde (N=479)</b>		$\chi^2=11.266$ ; $df=1$ ; $p=0.001$
Ja	45.8	
Nee	62.0	

**BIJLAGE 14. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZICH ONVOLDOENDE GEÏNFORMEERD VOELEN EN VAN HUN JOBS — KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE DEZE WERKNEEMSTERS ZIJN TEWERKGESTELD**  
**GEGEVENS NEDERLANDSTALIGE GROEP**

**Tabel 202.** Aantal vrouwen dat zich onvoldoende geïnformeerd vindt over haar rechten in functie van de kenmerken in %

	Vrouwen die zich onvoldoende geïnformeerd voelen (in %)	
<b>Leeftijdsklasse (N=307)</b>		( $\chi^2=9.507$ ; $df=4$ ; $p=0.05$ )
19-25 jaar	56.3	
26-30 jaar	58.7	
31-35 jaar	42.1	
36-40 jaar	43.6	
41-45 jaar	80.0	
<b>Opleidingsniveau (N=306)</b>		niet significant
Hoogstens hoger secundair onderwijs	55.1	
Hogeschool- of universitair diploma	48.1	
<b>Burgerlijke staat (N=308)</b>		niet significant
Gehuwd	45.6	
Ongehuwd (incl. gescheiden)	57.1	
<b>Samenwonen met partner (N=308)</b>		niet te interpreteren
Samenwonend	49.8	
Niet samenwonend	71.4	
<b>Aantal kinderen om voor te zorgen (N=308)</b>		niet significant
Minder dan 2 kinderen	54.8	
2 kinderen of meer	45.1	
<b>Nationaliteit (N=308)</b>		niet te interpreteren
Belgisch	51.0	
Niet-Belgisch	30.0	
<b>Geboorteland (N=308)</b>		niet significant
België	51.2	
Elders	30.8	
<b>Afkomst (N=308)</b>		niet significant
Autochtoon	50.2	
Allochtoon	51.3	
<b>Aantal borelingen (N=305)</b>		niet significant
Eenling	50.9	
Meerling	50.0	
<b>Verloop van de zwangerschap (N=305)</b>		niet significant
Vlot verloop	49.5	
Enige problemen	50.5	

Veel problemen	65.0	
<b>Eerstgeborene of niet (N=308)</b>		niet significant
Eerstgeborene	54.6	
Niet eerstgeborene	44.8	
<b>Tewerkstelling (N=306)</b>		niet significant
Deeltijds	50.0	
Voltijds	50.8	
<b>Functie (N=303)</b>		niet significant
Arbeider	70.4	
Bediende	48.1	
Hoger bediende/kaderlid	53.0	
<b>Dienstverband (N=307)</b>		niet significant
Onbepaalde duur	51.3	
Ambtenaar	48.9	
Andere tijdelijke functie	46.2	
<b>Leidinggevende functie (N=308)</b>		niet significant
Leidinggevend	55.8	
Niet-leidinggevend	48.5	
<b>Lidmaatschap van vakbond (N=308)</b>		niet significant
Lid	50.7	
Geen lid	50.0	
<b>Geslacht van directe chef (N=308)</b>		niet significant
Man	52.7	
Vrouw	46.8	
<b>Handicap, aandoening of ziekte (N=304)</b>		niet te interpreteren
Ja	57.1	
Nee	49.8	
<b>Loon (N=293)</b>		niet significant
Minder dan 1.500 euro	52.8	
1.500 euro of meer	45.2	
<b>Anciënniteit binnen bedrijf (N=284)</b>		niet significant
Maximum 1 jaar	44.7	
1-3 jaar	52.8	
3-5 jaar	50.7	
5-7 jaar	52.3	
Meer dan 7 jaar	41.0	
<b>Sector (N=292)</b>		niet significant
Openbare	44.6	
Private	53.9	
<b>Tewerkstellingssector (N=306)</b>		$\chi^2=16.414$ ; $df=4$ ; $p=0.003$
Industrie, landbouw en visserij	67.5	

Gezondheids- en welzijnssector	40.3	
Onderwijs	51.7	
Openbaar bestuur	23.1	
Andere diensten	55.8	
<b>Groote plaats tewerkstelling (N=300)</b>		niet significant
1-19	56.9	
20-49	54.0	
50-99	59.5	
100-199	43.6	
200-499	45.0	
500 en meer	40.8	
<b>Aanwezigheid vakbondsafgevaardigde (N=286)</b>		$\chi^2=7.993$ ; $df=1$ ; $p=0.005$
Ja	43.4	
Nee	61.5	

**BIJLAGE 15. KENMERKEN VAN DE WERKNEEMSTERS DIE ZICH ONVOLDOENDE GEÏNFORMEERD VOELEN EN VAN HUN JOBS – KENMERKEN VAN DE WERKGEVERS BIJ WIE DEZE WERKNEEMSTERS ZIJN TEWERKGESTELD**  
**GEGEVENS FRANSTALIGE GROEP**

**Tabel 203.** Aantal vrouwen dat zich onvoldoende geïnformeerd vindt over haar rechten in functie van de kenmerken in %

	Vrouwen die zich onvoldoende geïnformeerd voelen (in %)	
<b>Leeftijdsklasse (N=207)</b>		niet te interpreteren
19-25 jaar	63.6	
26-30 jaar	53.3	
31-35 jaar	53.7	
36-40 jaar	60.0	
41-45 jaar	20.0	
<b>Opleidingsniveau (N=204)</b>		niet significant
Hoogstens hoger secundair onderwijs	49.3	
Hogeschool- of universitair diploma	57.6	
<b>Burgerlijke staat (N=209)</b>		niet significant
Gehuwd	53.1	
Ongehuwd (incl. gescheiden)	56.1	
<b>Samenwonen met partner (N=209)</b>		niet significant
Samenwonend	54.3	
Niet samenwonend	58.3	
<b>Aantal kinderen om voor te zorgen (N=209)</b>		niet significant
Minder dan 2 kinderen	56.4	
2 kinderen of meer	52.7	
<b>Nationaliteit (N=209)</b>		niet significant
Belgisch	55.0	
Niet-Belgisch	50.0	
<b>Geboorteland (N=209)</b>		niet significant
België	55.4	
Elders	50.0	
<b>Afkomst (N=209)</b>		niet significant
Autochtoon	54.9	
Allochtoon	53.4	
<b>Aantal borelingen (N=209)</b>		niet te interpreteren
Eenling	54.5	
Meerling	62.5	
<b>Verloop van de zwangerschap (N=209)</b>		niet significant
Vlot verloop	53.5	
Enige problemen	54.2	



Veel problemen	66.7	
<b>Eerstgeborene of niet (N=209)</b>		niet significant
Eerstgeborene	55.0	
Niet eerstgeborene	54.1	
<b>Tewerkstelling (N=208)</b>		niet significant
Deeltijds	52.7	
Voltijds	55.5	
<b>Functie (N=194)</b>		niet significant
Arbeider	60.7	
Bediende	53.9	
Hoger bediende/kaderlid	51.1	
<b>Dienstverband (N=189)</b>		niet significant
Onbepaalde duur	54.0	
Ambtenaar	51.7	
Andere tijdelijke functie	66.7	
<b>Leidinggevende functie (N=209)</b>		niet significant
Leidinggevend	43.9	
Niet-leidinggevend	57.1	
<b>Lidmaatschap van vakbond (N=207)</b>		niet significant
Lid	61.5	
Geen lid	47.6	
<b>Werkomgeving (N=206)</b>		niet significant
Overwegend mannelijke collega's	59.4	
Overwegend vrouwelijke collega's	52.3	
Evenveel mannen als vrouwen	56.3	
<b>Geslacht van directe chef (N=209)</b>		niet significant
Man	58.0	
Vrouw	50.0	
<b>Handicap, aandoening of ziekte (N=208)</b>		niet te interpreteren
Ja	90.9	
Nee	52.8	
<b>Loon (N=203)</b>		niet significant
Minder dan 1.500 euro	58.5	
1.500 euro of meer	48.0	
<b>Anciënniteit binnen bedrijf (N=209)</b>		niet significant
Maximum 1 jaar	58.3	
1-3 jaar	48.8	
3-5 jaar	60.0	
5-7 jaar	50.0	
Meer dan 7 jaar	55.6	
<b>Sector (N=196)</b>		niet significant
Openbare	57.8	

Private	53.0	
<b>Tewerkstellingssector (N=203)</b>		niet significant
Industrie, landbouw en visserij	42.9	
Gezondheids- en welzijnssector	50.0	
Onderwijs	66.7	
Openbaar bestuur	68.0	
Andere diensten	52.5	
<b>Grootte plaats tewerkstelling (N=119)</b>		niet significant
1-19	58.3	
20-49	48.3	
50-99	54.5	
100-199	46.4	
200-499	47.1	
500 en meer	60.6	
<b>Aanwezigheid vakbondsafgevaardigde (N=192)</b>		niet significant
Ja	49.6	
Nee	63.0	





INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN EN MANNEN