

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
B. van 't Wout  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp  
Onderzoek zwangerschapsdiscriminatie  
op de arbeidsmarkt

Datum  
23 november 2020  
Ons kenmerk

Geachte heer Van 't Wout,

Voor de derde keer verrichtte het College voor de Rechten van de Mens (College) onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. Discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap (hierna: zwangerschapsdiscriminatie) is bij wet verboden, maar komt toch op grote schaal voor in Nederland. Bovendien is deze vorm van discriminatie in acht jaar tijd niet afgenomen. Graag deel ik de hoofduitkomsten van dit onderzoek en doe een dringende oproep aan uw ministerie.

### **Zwangerschapsdiscriminatie nog steeds niet afgenomen**

Op basis van kwantitatief onderzoek onder vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en tussen 2016 en 2019 een kind kregen, blijkt dat anno 2019 nog steeds 43% van hen een of meerdere situaties heeft meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie. Ten opzichte van de vorige meting van het College voor de Rechten van de Mens uit 2016, is er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland opnieuw niets veranderd (toen betrof dit ook 43%). Vier jaar geleden werd eveneens geen verandering waargenomen in vergelijking met de resultaten uit het eerste onderzoek van het College naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2012.

### **Bijna de helft van vrouwen met tijdelijk contract vermoedelijk gediscrimineerd**

Zwangerschapsdiscriminatie kan in alle fases van het arbeidsproces optreden. Zo vermoedt een op de vijf werkzoekende vrouwen te zijn afgewezen bij sollicitaties vanwege een zwangerschap, moederschap of kinderwens. Bij een op de tien sollicitanten werd dit zelfs expliciet gezegd. Het kan ook plaatsvinden doordat een aangeboden contract bij het bekendmaken van de zwangerschap op het laatste moment nog wordt aangepast, of geheel van tafel wordt geveegd. Indien vrouwen al een aanstelling hebben, lopen zij nog steeds een risico

gediscrimineerd te worden. Een kwart van de vrouwen uit het onderzoek van het College geeft aan dit mee te hebben gemaakt bij hun arbeidsvoorwaarden (zoals bij verlof en de terugkeer, of door het mislopen van promoties, salaris en dergelijke). Ook op de werkvloer ervaart een aanzienlijk deel vermoedelijke discriminatie en andere problemen, zoals discriminerende of anderszins onprettige bejegening door leidinggevenden of collega's. Daarnaast kan bij beëindigingen van arbeidsrelaties sprake zijn van zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen met een tijdelijk contract lopen een zeer groot risico om vanwege een zwangerschap hun baan te verliezen. Bijna de helft (49%) van alle vrouwen met een tijdelijk contract wordt (vermoedelijk) benadeeld indien dat contract afloopt tijdens of vlak na de zwangerschap. Deze vrouwen zagen hun contract vanwege hun zwangerschap of nieuw moederschap niet worden verlengd, of in sommige gevallen niet worden omgezet naar een vast contract. Wanneer er sprake is van een tijdelijk contract zijn ook risico's op andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie nog veel groter. Kortom, in alle fases van het arbeidsproces lopen vrouwen een groot risico te worden gediscrimineerd als gevolg van zwangerschap.

#### **Zwangerschapsdiscriminatie nog te weinig herkend en nauwelijks gemeld**

Vrouwen die vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meemaken, weten dit doorgaans niet goed te herkennen. Slechts 34% van de vrouwen die vermoedelijk is gediscrimineerd, weet hun ervaringen als discriminatie te identificeren. Daarnaast wordt er amper melding gemaakt van zwangerschapsdiscriminatie: slechts 11% van de werk(zoek)ende vrouwen die zich gediscrimineerd voelen, trekt ergens aan de bel. Zowel bij de werkgever als bij een externe formele instantie wordt weinig gemeld. Bij de werkgever vinden ze bovendien niet altijd gehoor met hun klacht.

#### **Negatieve impact op carrière**

Een zwangerschap heeft grote gevolgen voor vrouwen, niet alleen privé maar zeker ook op het gebied van werk: meer dan een kwart van de werkende en werkzoekende vrouwen met een kind zegt dat hun zwangerschap en/of moederschap (al dan niet vanwege discriminatie) een negatieve impact heeft gehad op hun werkleven. Eén op de acht vrouwen die een kind kregen zegt bijvoorbeeld een achterstand in haar carrière te hebben opgelopen ten opzichte van collega's. Sommige vrouwen werken hierdoor onder hun niveau, denken minder salaris te krijgen dan waar ze recht op hebben, of hebben door een zwangerschap een slechtere relatie gekregen met hun leidinggevende.

#### **Rijksoverheid moet het voortouw nemen**

Het College voor de Rechten van de Mens benadrukt de ruime bescherming die de gelijkebehandelingswetgeving biedt op het gebied van werk aan vrouwen die zwanger worden. Ook wanneer ze ziek worden vanwege zwangerschap en minder inzetbaar zijn. Het ontbreekt nog sterk aan naleving van deze wetgeving. Er zijn nog werkgevers die letterlijk zeggen tegen kandidaten dat ze vanwege hun zwangerschap niet worden aangenomen voor een functie, of een tijdelijk contract om deze reden niet verlengen. Er is fors meer inzet nodig om

discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap in Nederland te bestrijden en gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt te verwezenlijken.

Het College beveelt de Rijksoverheid, in het bijzonder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan om zo spoedig mogelijk naleving van gelijkebehandelingswetgeving te bevorderen om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden. Naleving kan niet alleen afgedwongen worden met de handhavingstaak van de Inspectie SZW. Het College waardeert in dit kader desalniettemin het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', waarmee de bevoegdheden van de Inspectie SZW worden verbreed. Werkgevers moeten handvatten hebben om goed op de hoogte te zijn van de wetgeving. Daarnaast moeten zij gesteund worden om op de werkvloer een omgeving te faciliteren, waarin behoeftes van hun personeel om zwangerschap en werk te combineren bespreekbaar worden gemaakt en kunnen worden geïnventariseerd.

Van de overheid wordt gevraagd om zelf het voortouw te nemen om voorlichting over zwangerschap en werk te verbeteren. Dit gaat zowel om voorlichting aan werkgevers als aan werknemers. Voorwaarden voor succesvolle voorlichting zijn een groot bereik, duurzaamheid - dus ook beschikbaar voor de toekomstige generaties moeders - en het op een actieve wijze aanbieden van informatie. Maatregelen die de afgelopen jaren zijn genomen om informatievoorziening over zwangerschap en werk voor vrouwen te verbeteren, hebben volgens dit onderzoek nog niet het beoogde effect. In het rapport wordt dit nader toegelicht, evenals de aanbevelingen van het College richting werkgevers en werknemers.

Het College is graag bereid u het onderzoek en de uitkomsten toe te lichten, evenals zijn aanbevelingen. U kunt hiervoor contact opnemen met Justin Hoegen Dijkhof (beleidsadviseur), via [j.hoegendijkhof@mensenrechten.nl](mailto:j.hoegendijkhof@mensenrechten.nl) of 030 - 888 38 61.

Met vriendelijke groet,

mr. Adriana C.J. van Dooijeweert  
voorzitter

Bijlage: onderzoeksrapport 'Zwanger en werk: dat baart zorgen. Derde onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen'