

‘Wat kost die klacht?’

Een onderzoek naar het meldingsgedrag van zwangere vrouwen met een discriminatie-ervaring



Masterscriptie Vraagstukken van Beleid en Organisatie
Faculteit Sociale Wetenschappen
Universiteit Utrecht

Sido Groenland
Studentnummer: 3456625
Begeleider: Claartje Thijs

Juni 2011

Voorwoord

Op het moment van schrijven is het iets meer dan twee jaar geleden dat ik een belangrijke keuze in mijn studieloopbaan maakte. Tijdens het laatste jaar van mijn opleiding Personeel & Arbeid aan de Hogeschool Utrecht besloot ik toen dat ik aansluitend graag de masteropleiding ‘Vraagstukken van Beleid & Organisatie’ aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht wilde volgen. Afronding van de gelijknamige premaster was een vereiste om te kunnen worden toegelaten tot deze master. Het vorig collegejaar heb ik met veel studieplezier en -succes dit ‘schakeljaar’ doorlopen en in september 2010 startte ik met frisse moed aan mijn masteropleiding. Het eerste halfjaar hiervan vloog om en voor ik het wist stond ik alweer aan het begin van de afrondingsfase van mijn master.

Vanaf februari 2011 ben ik stage gaan lopen bij de Commissie Gelijke Behandeling, waar ik onderdeel uitmaakte van een projectteam dat zich bezighield met een onderzoek naar discriminatie van werkende zwangere vrouwen en vrouwen met jonge kinderen in Nederland. Dit was een problematiek waar ik - tot dan toe - weinig van af wist. Tijdens de stage heb ik een aantal vrouwen met jonge kinderen in hun huiskamers mogen interviewen over ervaringen die zij tijdens (en na) hun zwangerschap hadden meegemaakt op hun werk. Door de stage raakte ik meer vertrouwd en geïnteresseerd in dit onderwerp. Gaandeweg ben ik mij gaan oriënteren op een geschikte onderzoeksvraag voor mijn masterscriptie. Ik koos voor een onderwerp dat in het verlengde lag van mijn stage, waarbij ik gebruik zou kunnen maken van de dataset die beschikbaar kwam uit een enquête die door het projectteam was uitgezet.

Tot zover de inleiding op het moment dat nu dan toch echt is aangebroken...

Voor u ligt mijn masterscriptie, het eindresultaat van een leerzaam proces. Een proces dat ik zonder de hulp en medewerking van anderen niet had kunnen doorlopen. Vandaar dat ik enkele dankwoorden wil uitspreken.

Allereerst dank aan de Commissie Gelijke Behandeling voor het beschikbaar stellen van de dataset. Met terugwerkende kracht zou ik ook de respondenten willen bedanken die hebben deelgenomen aan de enquête die tot deze dataset heeft geleid. Ik dank bovendien alle collega's binnen de Commissie Gelijke Behandeling voor de aangename stagetijd die ik met hen heb mogen doorbrengen. In het bijzonder gaat mijn dank uit naar Claartje Thijs, mijn scriptiebegeleider en tevens praktijkbegeleider tijdens de stage. Gedurende mijn stagetijd heb ik erg prettig met haar samengewerkt en bovendien heb ik veel van haar mogen leren. Dezelfde positieve ervaringen had ik met de begeleiding die ze mij heeft geboden in de tijd dat ik aan mijn scriptie heb gewerkt. Op weg naar dit eindproduct heeft Claartje kritisch naar een aantal tussenversies gekeken en deze voorzien van nuttig commentaar. Haar feedback heeft mij geholpen de scriptie te verbeteren. Tot slot wil ik mijn familie, mijn vrienden en mijn vriendin bedanken. Zij hebben mij de afgelopen maanden steun, ontspanning en liefde geboden: onmisbare randvoorwaarden bij het scriptieproces!

Sido Groenland
Utrecht, juni 2011

Samenvatting

Discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap is wettelijk verboden, heeft nadelige gevolgen voor vrouwen die het ervaren en kan bovendien een belemmering vormen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Er is onder andere sprake van dit soort discriminatie als een dienstverband niet wordt aangegaan, niet wordt verlengd of wordt beëindigd om redenen die verband houden met de zwangerschap. Ook wanneer er tijdens of na de zwangerschap van een werknemster ongewilde veranderingen optreden in arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden (zoals salaris-, uren- of opleidingsregelingen) kan dit duiden op discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap.

Het onderwerp van dit kwantitatieve sociaalwetenschappelijke onderzoek is het meldingsgedrag van vrouwen die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap op de werkvloer gediscrimineerd voelen. In het onderzoek is gebruik gemaakt van een dataset bij een enquête die in februari 2011 door de Commissie Gelijke Behandeling is uitgevoerd. Hieruit zijn de vrouwen geselecteerd die tussen 2007 en 2011 zwanger waren en bovendien een vaste of tijdelijke baan in loondienst hadden met een contract bij een werkgever of via een uitzendbureau (N=780).

Problemen bij de combinatie van arbeid en zwangerschap blijken zich in Nederland veelvuldig voor te doen. Uit dit onderzoek volgt dat ruim de helft van de in loondienst werkende zwangere vrouwen en prille moeders op hun werk te maken krijgt met ervaringen die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving. Slechts een deel hiervan voelt zichzelf gediscrimineerd. Een nog kleiner deel hiervan onderneemt actie door ergens melding te doen van een discriminatie-ervaring.

Vrouwen die overgaan tot melding van een discriminatie-ervaring doen dit vooral uit principe en/of om hun eigen situatie te verbeteren. Zij richten zich hierbij met name tot hun leidinggevende en/of collega's en in mindere mate tot andere personen/partijen binnen of buiten de organisatie waarvoor zij werken. Hun meldingen leiden echter vaker niet dan wel tot verandering. Onder vrouwen die zich gediscrimineerd voelen, doet het merendeel geen melding van discriminatie-ervaringen. Redenen hiervoor zijn voornamelijk gelegen in hun verwachting dat een klacht hen weinig zal opleveren, in vermoeidheidsklachten die met de zwangerschap gepaard gaan, in stress die het zou opleveren en in angst voor benadeling als gevolg van het indienen van een klacht (victimisatie).

Hoewel melding van een discriminatie-ervaring geen garantie vormt voor verandering, wordt het wel verondersteld essentieel te zijn om de situatie te *kunnen* verbeteren van een vrouw die zich gediscrimineerd voelt. Door middel van dit onderzoek is onder andere getracht te achterhalen waarom vrouwen omgaan met discriminatie-ervaringen zoals ze doen. Gezocht is naar factoren die helpen te begrijpen wanneer vrouwen melding doen van discriminatie-ervaringen (en wanneer niet). Vanuit de rationele-keuzetheorie zijn er hypothesen over het meldingsgedrag van vrouwen opgesteld die met behulp van de onderzoeksdata zijn getoetst.

Uitgangspunt bij al deze hypothesen is dat vrouwen een inschatting maken van de kosten en baten die verbonden zijn aan het melden van een discriminatie-ervaring en dat een afweging van deze ingeschatte kosten en baten bepaalt of zij wel of geen melding doen.

Gebleken is dat meldingsgedrag samenhangt met het aantal dienstjaren van vrouwen bij hun werkgever ten tijde van de zwangerschap, de commercialiteit van de sector waarbinnen zij werken en de mate waarin vrouwen het idee hebben dat zij over kennis beschikken van hun rechten en plichten als zwangere werknemer. Daarmee is aannemelijk geworden dat onder andere de veronderstelde mechanismen 'baanzekerheid en opgebouwd krediet', 'risicobereidheid en financiële gedrevenheid' en 'vertrouwen in de legitimiteit van een melding' kunnen helpen te begrijpen welke vrouwen wel melding doen van discriminatie-ervaringen en welke vrouwen dit niet doen. Met behulp van deze nieuwe inzichten wordt er gekomen tot enkele beleidsaanbevelingen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inhoudsopgave	5
Inleiding	7
1. Probleemstelling	10
1.1. De doelstelling	10
1.2. De vraagstelling	10
1.3. De maatschappelijke relevantie	11
1.4. De wetenschappelijke relevantie	12
2. Literatuur en bevindingen uit eerder onderzoek	13
2.1. De perceptie van discriminatie	13
2.2. Reacties op discriminatie	15
2.3. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie en meldingsgedrag.....	16
3. Theoretisch Kader	18
3.1. Integratietheorie	18
3.2. Rationele-keuzetheorie	19
4. Methoden en technieken.....	27
4.1. De onderzoeksopzet.....	27
4.2. Operationalisering van begrippen.....	28
4.3. Technieken.....	31
5. Resultaten	34
5.1. Resultaten bij de beschrijvende vragen in het onderzoek.....	34
5.1.1. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie in Nederland.....	34
5.1.2. Melding doen van discriminatie-ervaringen	37
5.1.3. Verandering als gevolg van het melden van een discriminatie-ervaring	38
5.1.4. Argumenten om wel of geen melding te doen van discriminatie.....	40
5.2. Resultaten van analyses bij de afzonderlijke hypothesen in het onderzoek	41
5.3. Een model voor het voorspellen van het meldingsgedrag van vrouwen	45
5.4. De hypothesen in het onderzoek: bevestigd of verworpen?	48

6.	Conclusie.....	50
6.1.	Beantwoording van de onderzoeksvragen.....	50
6.2.	De betekenis van resultaten: een terugkoppeling naar de theorie en literatuur.....	53
7.	Discussie.....	57
7.1.	Beperkingen van het onderzoek.....	57
7.2.	Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.....	59
8.	Beleidsaanbevelingen.....	60
	Literatuur.....	63
	Bijlage.....	67
	Bijlage 1: Zwangerschapsdiscriminatie in een wettelijk kader.....	67
	Bijlage 2: Het afleidingsschema bij hypothese 1.....	68
	Bijlage 3: Een overzicht van de populatie waaruit de steekproef is getrokken.....	70
	Bijlage 4: Respons, non-respons en controle op selectie-effecten.....	71
	Bijlage 5: De doelgroep van het onderzoek, verdeeld naar achtergrondkenmerken.....	74
	Bijlage 6: De meest relevante enquêtevragen met antwoordcategorieën.....	75
	Bijlage 7: Extra toelichting op gebruikte analyses, toetsen en assumpties hierbij.....	79

Inleiding

In 2010 kende Nederland een totale beroepsbevolking van ruim 7,8 miljoen mensen. Ongeveer 10,5% hiervan betreft vrouwen in de leeftijd tussen de 25 en 35 jaar oud (CBS, 2011-a). Dit is een leeftijdsfase waarin de meeste vrouwen in Nederland kinderen krijgen. Het gemiddeld kindertal per vrouw was in 2009 immers 1,79 en de gemiddelde leeftijd van een moeder was in datzelfde jaar 29,4 bij de bevalling van het eerste kind en 31,8 bij de bevalling van het tweede kind (CBS, 2011-b). Hoewel er geen recente cijfers beschikbaar zijn over het aantal vrouwen in Nederland dat werkt tijdens de zwangerschap, is wel bekend dat 83,2% van de vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 35 jaar in 2010 tot de totale beroepsbevolking behoorde (CBS, 2011-c). Zo kan voorzichtig worden gesteld dat een substantiële groep werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt te maken krijgt met het combineren van een eigen zwangerschap met arbeid of het actief zoeken hiernaar. De combinatie van zwangerschap met arbeid staat al langer in de aandacht.

Ruim twee decennia geleden schreven Van der A en Kirkels (1986) over de problemen waar zwangere vrouwen in loondienst tegen aanlopen. Destijds bestond er een Stichting Landelijke Ombudsvrouw, waar vrouwen zich toe konden wenden met vragen over onder andere de combinatie van betaalde arbeid en zwangerschap. Van der A en Kirkels (1986) schrijven over de veelvoorkomende problemen op dit terrein en over de wettelijke kaders. *‘Uit ons spreekuur blijkt telkens weer dat elke vrouw opnieuw het gevecht aan moet van: ‘hoe vertel ik het mijn baas’ en ‘waarop heb ik recht’ en ‘hoe kan ik gebruik maken van mijn rechten zonder als lastig ervaren te worden?’* (Van der A en Kirkels, 1986, p. 7). Dat zwangere werknemers en jonge moeders ruim twee decennia geleden tegen problemen op het werk aanliepen, blijkt ook uit het onderzoek waarover Van Amstel, Lenshoek en Kruidenier (1986) schrijven. Hoewel er in de jaren '80 in de Arbeidswet al bepalingen stonden opgenomen over het geven van borstvoeding onder werktijd, bleek in de praktijk dat jonge moeders hiertoe regelmatig niet tot bevredigende afspraken konden komen met hun werkgever (Van Amstel, Lenshoek en Kruidenier, 1986).

Schippers & Brands (2010) deden – recentelijk - literatuuronderzoek naar het verschijnsel van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer. Het doel van dit literatuuronderzoek is geweest in kaart te brengen welke - zowel nationaal als internationaal beschikbare - informatie er over zwangerschapsgerelateerde discriminatie voor handen is. Het literatuuronderzoek leidt tot de conclusie dat empirisch onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie schaars is, maar dat analyses van uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling (en buitenlandse equivalenten hiervan) wel duidelijk maken dat zwangerschap op het werk problematisch kan zijn (Schippers & Brands, 2010). Spanningen op dit gebied zouden volgens Schippers en Brands (2010) bovendien blijken uit enkele beleidsgerichte onderzoeken in het buitenland. De onderzoekers concluderen dat *‘[...] het vraagstuk van de combinatie zwangerschap en betaald werk nog nergens afdoende is opgelost’* (Schippers & Brands, 2010, p. 24). Momenteel wordt er in Nederland vanuit de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) onderzoek gedaan naar discriminatie van zwangere vrouwen en vrouwen met jonge kinderen op de werkvloer.

Hoewel zwangere werkneemsters zich vanwege hun zwangerschap gediscrimineerd kunnen voelen, kan er feitelijk pas gesproken worden van discriminatie op het moment dat er tot verboden onderscheid is geoordeeld door een rechter of door de Commissie Gelijke Behandeling. Het is dan ook van belang de begrippen ‘ervaren discriminatie’ (de beleving van een werkneemster) en ‘feitelijke/vastgestelde discriminatie’ (aan de wetgeving getoetst) goed uit elkaar te houden. Er kunnen zich wat dit betreft verschillende discrepanties voordoen¹.

Uit een eigen analyse van CGB-verzoeken om oordelen waarbij zwangerschap of moederschap een rol speelden, blijkt dat in tweederde van de verzoeken die tussen 2007 en 2011 met een oordeel werden afgedaan, door de CGB tot ‘verboden onderscheid of strijd met de wetgeving’ werd geconcludeerd. In een derde van de gevallen werd er tot ‘geen verboden onderscheid of strijd met de wetgeving’ geoordeeld. Hieruit blijkt dat een zwangere werkneemster zich gediscrimineerd kan voelen zonder dat er feitelijk sprake is van discriminatie. Aan de andere kant kan een zwangere werkneemster feitelijk gediscrimineerd worden, zonder dat zij dit als discriminatie ervaart. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een werkneemster niet (voldoende) op de hoogte is van de rechten en plichten die voor haar en voor haar werkgever gelden op het moment dat zij zwanger is en haar werkgever – al dan niet bewust – in strijd handelt met de wetgeving. Ook kan het zijn dat een werkneemster het - om welke reden dan ook - normaal vindt dat zij anders wordt behandeld als gevolg van haar zwangerschap. Hierdoor kan het zo zijn dat een werkneemster niet het gevoel heeft dat zij door haar werkgever is gediscrimineerd tijdens haar zwangerschap terwijl er volgens de wet wel degelijk sprake kan zijn van verboden onderscheid.

Los van de vraag of er in elk afzonderlijk geval nu wel of geen sprake zal zijn van ‘feitelijke discriminatie’, kan het – voor zowel zwangere vrouwen zelf als voor hun werkgevers - nadelige effecten hebben wanneer vrouwen zich gediscrimineerd voelen vanwege hun zwangerschap². Chester en Kleiner (2001) schrijven dat een zwangere werkneemster die slachtoffer wordt van zwangerschapsdiscriminatie hierbij gevolgen kan ervaren als een verminderde eigenwaarde, toenemende stressklachten en economische achteruitgang. Pavalko, Mossakowski en Hamilton (2003) gebruikten longitudinale data om te onderzoeken welke oorzakelijke verbanden er bestaan tussen ervaren discriminatie op het werk en de fysieke en emotionele gezondheid van vrouwen. Bevindingen van hun onderzoek suggereren dat individuele discriminatie-ervaringen behoorlijk schadelijk kunnen zijn voor de fysieke en emotionele gezondheidstoestand van vrouwen.

Discriminatie op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap is verboden³. Ondanks dit verbod ontvangt de Commissie Gelijke Behandeling ieder jaar weer een groot aantal klachten en verzoeken om oordelen over ervaren zwangerschapsdiscriminatie (CGB, 2010).

¹ Dit zal nader blijken in een subparagraaf uit het literatuurhoofdstuk over vertekening die zich kan voordoen in de perceptie van discriminatie.

² Bovendien zal later in een toelichting op de maatschappelijke relevantie blijken dat ook nadelige effecten op maatschappelijk niveau kunnen worden verondersteld (m.b.t. arbeidsparticipatie).

³ Meer informatie hierover is opgenomen in bijlage 1 van dit rapport, waarin zwangerschapsdiscriminatie in een wettelijk kader wordt geplaatst.

In Brits onderzoek naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie gaf 35% van de vrouwen uit de respondentengroep aan dat zij vermoedden dat hun werkgever onvoldoende kennis had van de rechten en plichten bij de omgang met zwangere werknemers (Adams, McAndrew & Winterbotham, 2005, p. 27). Mogelijk zou meer kennis hiervan onder werkgevers een preventieve werking kunnen hebben. In dit onderzoek ligt de focus hoofdzakelijk op de omgang met discriminatie als deze zich al heeft voorgedaan en als zodanig wordt ervaren. Het kenbaar maken van een discriminatieklacht wordt verondersteld een voorwaarde te zijn voor een goede omgang met discriminatie. Het melden van een discriminatie-ervaring vormt zodoende een cruciale rol bij de aanpak ervan. Elke zwangere werknemer kan ervoor kiezen om tot actie over te gaan op het moment dat zij zich op haar werk gediscrimineerd voelt vanwege haar zwangerschap. Zo kan er zowel intern als extern bij diverse personen, partijen of instanties melding worden gedaan van discriminatie-ervaringen. Een zwangere werknemer kan er echter ook voor kiezen om juist geen melding te doen van een discriminatie-ervaring. Aangezien melding een voorwaarde is om de klacht te behandelen (of deze nu terecht of onterecht is), is het van belang om inzicht te verkrijgen in de factoren die het wel of niet melden van discriminatie beïnvloeden.

Het onderzoeksthema van deze scriptie is het meldingsgedrag van vrouwen die zich vanwege zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen op de werkvloer. Dit onderzoek zoomt hier in detail op in met behulp van zowel beschrijvende als verklarende vragen. Het onderzoek vormt een aanvulling op het bredere CGB-onderzoek, dat op het moment van schrijven nog niet is afgerond en gepubliceerd.

Het eerste hoofdstuk van deze scriptie bevat de probleemstelling bij dit onderzoek, waarin de onderzoeksdoelen en –vragen worden beschreven en de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie wordt toegelicht. Hoofdstuk twee verschaft een overzicht van literatuur over de perceptie van discriminatie en de omgang met discriminatie door mensen die zich als slachtoffer hiervan beschouwen. Dit literatuuroverzicht biedt relevante achtergrondinformatie bij dit onderzoek. Deze achtergrond gaat vooraf aan het theoretisch kader bij dit onderzoek (hoofdstuk drie), waarin theorie en hypothesen bij het onderzoek aan bod komen. In het vierde hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden en technieken toegelicht en worden begrippen geoperationaliseerd. Hoofdstuk vijf beschrijft de resultaten en hoofdstuk zes bevat de conclusies bij dit onderzoek. Beantwoording van de onderzoeksvragen en een terugkoppeling naar de theorie vindt plaats in dit zesde hoofdstuk. Hoofdstuk zeven vormt de discussie, waarin beperkingen van het onderzoek worden besproken en suggesties voor toekomstig onderzoek worden gedaan. In slothoofdstuk acht van deze scriptie wordt gekomen tot enkele beleidsaanbevelingen.

1. Probleemstelling

1.1. De doelstelling

Het achterliggende doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzichten die kunnen bijdragen aan het terugdringen van het verschijnsel discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap op de werkvloer. Verondersteld wordt dat het verhogen van de meldingsfrequentie van zwangerschapsgerelateerde discriminatie-ervaringen hierbij van betekenis kan zijn⁴.

Een concrete doelstelling van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de ervaringen die werkende vrouwen in Nederland meemaken tijdens hun zwangerschap en hoe ze deze ervaringen kwalificeren. Een belangrijk doel is ook te achterhalen hoe vrouwen met ervaringen omgaan die zij zelf als discriminatie kwalificeren en hoe dit gedrag te verklaren is.

1.2. De vraagstelling

De vraagstelling van dit onderzoek bestaat uit een tweetal onderzoeksvragen met deelvragen.

A) In welke mate doen werkneemsters die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen melding van deze discriminatie-ervaring en wat levert hen dit op?

- 1. Hoeveel komt het in Nederland voor dat zwangere vrouwen of prille moeders op hun werk te maken krijgen met ervaringen die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving?*
- 2. Hoeveel komt het in Nederland voor dat vrouwen zich op hun werk gediscrimineerd voelen vanwege hun zwangerschap of pril moederschap?*
- 3. Bij welke personen/instanties doen werkneemsters die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen melding van deze discriminatie-ervaring?*
- 4. Hoe vaak komt het voor dat een melding van een discriminatie-ervaring zorgt voor verandering(en) bij de werkgever?*

⁴ In dit laatste schuilt de aanname dat de meldingsfrequentie nu nog te laag zou zijn. Deze aanname komt voort uit twee eerdere onderzoeken in België en Groot-Brittannië, waaruit is gebleken dat vrouwen slechts in weinig gevallen formele stappen ondernemen wanneer zij het slachtoffer worden van zwangerschapsgerelateerde discriminatie en ook nog niet de helft van hen over dergelijke problemen spreekt met hun leidinggevende (Equal Opportunities Commission, 2005; Lembrechts & Valgaeren, 2010). Meer hierover volgt in hoofdstuk 2.

B) Hoe kan het meldingsgedrag worden verklaard van werknemers die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd hebben gevoeld?

- 1. Welke argumenten geven werknemers om wel of juist geen melding te doen van hun discriminatie-ervaring vanwege zwangerschap of pril moederschap?*
- 2. Met behulp van welke kenmerken van werknemers⁵ kan hun meldingsgedrag bij ervaren discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap worden verklaard?*
- 3. In hoeverre kunnen er verklaringen voor het meldingsgedrag van werknemers worden gevonden in de verschillende vormen van discriminatie die zich kunnen voordoen?*

1.3. De maatschappelijke relevantie

Om twee redenen is het relevant meer inzicht te verkrijgen in het meldingsgedrag waardoor discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap aangepakt kan worden. Ten eerste is het relevant voor vrouwen die dit type discriminatie ervaren. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie is wettelijk verboden en heeft nadelige gevolgen, maar komt desondanks nog steeds voor. Tevens is gebleken dat het een aanhoudend probleem is dat al decennia lang bestaat, dat ook in het buitenland nog nergens adequaat is opgelost en waarover in Nederland jaarlijks een niet afnemende hoeveelheid klachten binnenkomt bij instanties als de Commissie Gelijke Behandeling (zie inleiding).

Ten tweede is inzicht in het meldingsgedrag van vrouwen relevant voor de maatschappij in zijn geheel, omdat zwangerschapsgerelateerde discriminatie de arbeidsparticipatie van vrouwen kan belemmeren. Zo volgde uit Brits onderzoek dat de manier waarop vrouwen tijdens de zwangerschap, het zwangerschapsverlof en bij de terugkomst op het werk zijn behandeld, voor één op de acht vrouwen aanleiding was om te overwegen volledig te stoppen met werken (Adams, McAndrew & Winterbotham, 2005, p. 68-69). In Nederland is het streven al langere tijd naar een hogere arbeidsparticipatie, waaronder een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Het kabinet Balkenende IV had in haar beleidsprogramma ‘Samen werken, samen leven’ opgenomen dat de arbeidsparticipatie van 2007 (70%) in 2016 zou moeten zijn gegroeid naar 80% (Beleidsprogramma Kabinet Balkenende IV 2007-2011, 2007). Eind 2007 is er een Commissie Arbeidsparticipatie ingesteld (c.q. de Commissie Bakker) die in juni 2008 in een advies voorstellen heeft geformuleerd om de arbeidsparticipatie te verhogen en een betere werking van de arbeidsmarkt te realiseren (Van Erp, Euwals, Jongen en Vuuren, 2009). Volgens oud-ministers Donner (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Rouwvoet (Jeugd en Gezin) zou een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen een gunstige invloed hebben op de tekorten op de arbeidsmarkt die worden verwacht als gevolg van de vergrijzing en ontgroening.

⁵ Onder ‘kenmerken’ van werknemers kunnen persoonlijke kenmerken worden verstaan (zoals het idee kennis te hebben van rechten en plichten), maar ook kenmerken van de baan van deze werknemers (zoals het aantal jaren in dienst bij de werkgever). Onder andere hierover worden hypothesen geformuleerd.

Tevens kan het volgens hen de sociaaleconomische positie van vrouwen en kinderen versterken en zijn vrouwen door een verhoogde participatie op de arbeidsmarkt beter in staat om hun talenten te benutten (Rijksoverheid.nl, 27-08-2010). Het huidige kabinet Rutte I zet het streven naar een hogere arbeidsparticipatie voort. Een daadwerkelijke verhoging van de arbeidsparticipatie zou volgens dit kabinet alleen kunnen worden bereikt indien er voldoende mogelijkheden zijn om arbeid op een flexibele wijze te combineren met andere activiteiten (Regeerakkoord Vrijheid en Verantwoordelijkheid VVD-CDA, 2010).

1.4. De wetenschappelijke relevantie

Binnen de Nederlandse context is nog nauwelijks onderzoek gedaan naar discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap (Schippers en Brands, 2010). Het is dan ook niet verbazingwekkend dat er nog geen kennis bestaat over het meldingsgedrag van slachtoffers van discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap in Nederland. James (2004, p. 38) concludeert in een overzicht van de bestaande internationale kennis over zwangerschapsgerelateerde discriminatie: *'Reasons for the gap between the number of women experiencing discrimination and the number registering an action at a tribunal have not been fully investigated.'* In onder andere Groot-Brittannië en België hebben er wel onderzoeken plaatsgevonden naar zwangerschapsdiscriminatie op het werk (Adams, McAndrew & Winterbotham, 2005; Lembrechts en Valgaeren, 2010).

Hoewel in de enquêtes bij deze buitenlandse onderzoeken ook enkele vragen zijn gesteld die betrekking hebben op acties bij zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer, is het meldingsgedrag van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren niet in detail onderzocht. Dit meldingsgedrag vormt slechts een klein onderdeel van breed explorerend onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie op het werk⁶. Er bestaat nog geen theorie over het meldingsgedrag van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren. In dit onderzoek worden echter vanuit algemene theorie concrete voorspellingen afgeleid met betrekking tot het meldingsgedrag van vrouwen. Er wordt een theorie gevormd waarbij hypothesen worden getoetst. Hierin schuilt het belangrijkste deel van de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. Bovendien vindt dit onderzoek plaats in een andere context dan eerder onderzoek, namelijk binnen Nederland. Hier zouden andere resultaten gevonden kunnen worden dan in België of Groot-Brittannië. Dat dit een reële optie is blijkt uit Belgisch onderzoek. Tussen Nederlandstalige en Franstalige vrouwen (uit België) blijken significante verschillen te bestaan in de mate waarin zij met hun leidinggevenden spreken over ervaren zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Nederlandstalige vrouwen doen dit vaker (Lembrechts en Valgaeren, 2010, p. 79). Mogelijk spelen in de verschillende contexten ook andere factoren een rol in het verklaren van meldingsgedrag. Dit onderzoek draagt bij aan de mogelijkheden tot het ontdekken van deze verschillen.

⁶ In het literatuurhoofdstuk zullen enkele relevante bevindingen uit Brits en Belgisch onderzoek worden samengevat.

2. Literatuur en bevindingen uit eerder onderzoek

Discriminatie kan worden gedefinieerd als *'het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen'* (www.discriminatie.nl). Deze 'kenmerken die er niet toe doen' zijn in de wet uitgewerkt in 12 discriminatiegronden, waaronder ras, geslacht, godsdienst en seksuele voorkeur (www.art1.nl). Uit vele bronnen die gaan over discriminatie, blijkt dat het in de praktijk een lastig begrip is, omdat mensen dikwijls verschillende opvattingen hebben over wat discriminatie precies is en wanneer er sprake is van een vorm van onderscheid die oneerlijk is (e.g. Dinsbach, Coenders & Van Bon, 2010; Kaiser & Major, 2006).

In een zoektocht naar relevante literatuur is opgevallen dat veel van de literatuur over het omgaan met discriminatie betrekking heeft op discriminatie vanwege ras (e.g. Deitch, Barsky, Butz, Chan, Brief & Bradley, 2003; Sanders Thompson, 2006) of op discriminatie van minderheden zoals homoseksuelen (e.g. Chung, 2001; Levine, 1979). Veelal gaan artikelen over discriminatie van groepen binnen allerlei verschillende contexten (e.g. Ruggiero & Taylor, 1995). Deze artikelen staan relatief ver af van het thema van dit onderzoek. Deze scriptie is specifiek gericht op het meldingsgedrag van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren. Uit Brits en Belgisch onderzoek bestaat hierover al enige empirische kennis. Tevens zijn er in diverse wetenschappelijke – veelal Amerikaanse - tijdschriften artikelen verschenen waaruit bruikbare inzichten te ontleden zijn over het ervaren van en omgaan met discriminatie in iets algemenere zin.

In dit literatuuroverzicht wordt onder andere ingegaan op de perceptie van discriminatie (§2.1). Een voorwaarde voor het melding doen van discriminatie is immers dat een persoon zich gediscrimineerd voelt. Ook wordt in dit literatuurhoofdstuk beschreven wat er bekend is over de reacties van mensen die zichzelf met discriminatie geconfronteerd zien (§2.2). Tot slot komen enkele bestaande empirische inzichten aan bod over discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap en het meldingsgedrag van vrouwen die dit soort discriminatie ervaren (§2.3). Dit hoofdstuk vormt zo een inleiding op en achtergrond bij het theoretisch kader dat later wordt geschetst.

2.1. De perceptie van discriminatie

Vertekeningen in de perceptie van discriminatie

Volgens Kaiser & Major (2006) is de perceptie van discriminatie subjectief, wat het vaak ingewikkeld maakt om te achterhalen of de mate waarin een persoon discriminatie ervaart overeenkomt met de mate waarin deze persoon daadwerkelijk gediscrimineerd wordt. De auteurs spreken over twee typen van vertekening die zich kunnen voordoen: 'vigilance bias' (vertekening door waakzaamheid: individuen zien meer discriminatie dan daadwerkelijk bestaat) en 'minimization bias' (vertekening door minimalisering: individuen zien minder discriminatie dan daadwerkelijk bestaat).

De auteurs Feldman-Barrett & Swim (1998) gebruiken zogenaamde Signal Detection Theory (SDT) om te typeren welke mogelijke uitkomsten de percepties van slachtoffers van discriminatie kunnen hebben. Er kan volgens hen sprake zijn van 'correct hits', 'correct rejections', 'misses' of 'false alarms'. Een 'correct hit' doet zich voor als discriminatie zich feitelijk voordoet en ook zo wordt ervaren. Van een 'correct rejection' is sprake als discriminatie zich niet voordoet en ook niet wordt ervaren. 'Misses' zijn de situaties waarin er feitelijk discriminatie plaatsvindt die niet als zodanig wordt ervaren. Er wordt gesproken van 'false alarms' op het moment dat er discriminatie wordt ervaren, zonder dat er zich feitelijk discriminatie heeft voorgedaan (Feldman-Barrett & Swim, 1998, p. 13-14).

Verklaringen voor de onderschatting van discriminatie

De literatuur biedt voornamelijk verklaringen voor een onderschatting van discriminatie door mensen die hiervan feitelijk wel slachtoffer zijn. Zo wordt verondersteld dat het psychologisch gezien kostbaar is om te erkennen dat je een slachtoffer bent van discriminatie, omdat dit indruist tegen het geloof dat de sociale wereld controleerbaar, eerlijk en legitiem is. Mensen zijn sterk geneigd om te geloven dat zij hun lot in eigen handen hebben (e.g. Kaiser & Major, 2006, Langer, 1975 in Major, Quinton & McCoy, 2002). Discriminatie-ervaringen blijken een negatief effect te hebben op de fysieke en mentale gesteldheid van vrouwen, waardoor sommige individuen zich liever doen geloven dat ze niet het slachtoffer zijn geweest van discriminatie (Landrine, Klonoff, Gibbs, Manning & Lund, 1995, in Kobrynowicz & Branscombe, 1997). Daarnaast is het moeilijk om discriminatie in een afzonderlijk geval waar te nemen, omdat er vele mogelijke verklaringen zijn voor individuele variatie in uitkomsten. Discriminatie op grond van groepslidmaatschap komt vaak pas aan de oppervlakte wanneer er zich meerdere gevallen voordoen waarin mensen met bepaalde groepskenmerken met vergelijkbare negatieve uitkomsten te maken krijgen (Crosby et al., 1986 in Major et al., 2002). Discriminatie is tevens vaak lastig te ontdekken omdat het sociaal onwenselijk en verboden is, het daardoor naar buiten toe ontkend wordt en het zich vaak op een subtiele, verborgen manier manifesteert (e.g. Crandall, Eshleman & O'Brien, 2003 in Major et al., 2002).

Factoren die van invloed zijn op de perceptie van discriminatie

In onderzoeken zijn er verschillende factoren van invloed gebleken op de mate waarin een persoon geneigd is negatieve uitkomsten toe te schrijven aan discriminatie. Zo zoekt iemand met een meritocratisch wereldbeeld oorzaken voor negatieve uitkomsten eerder bij zichzelf dan in externe factoren, waardoor discriminatie niet altijd als zodanig wordt gepercipieerd (e.g. Kaiser & Major, 2006; Major & Kaiser, 2005). Ook vanuit iemands stigmabewustzijn (Pinel, 1999) en mate van groepsidentificatie (Major, Quinton & McCoy, 2002) is deels diens perceptie van discriminatie te verklaren. Deze factoren kennen beide een positieve samenhang met de perceptie van discriminatie (e.g. Major et al., 2002; Pinel, 1999). Onder vrouwen blijken bovendien de behoefte aan erkenning, de frequentie waarin zij last hebben van depressiviteit en feministisch bewustzijn voorspellers te vormen voor het gevoel gediscrimineerd te worden (Kobrynowicz & Branscombe, 1997).

Een hoge behoefte aan erkenning is negatief gecorreleerd aan de percepties van persoonlijke discriminatie, terwijl zowel depressie als feministisch bewustzijn positief samenhangen met de perceptie van discriminatie (Kobrynowicz & Branscombe, 1997). Er zijn ook indicatoren van sociaal economische status gerelateerd bevonden aan de perceptie van discriminatie (Watson, Scarinci, Klesges, Slawson & Beech, 2002).

2.2. Reacties op discriminatie

Weerstand tegen het melding doen van discriminatie uit angst voor victimisatie

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat mensen die zich als doelwit van discriminatie zien, vaak weerstand voelen om de 'dader' hiermee te confronteren (Kaiser and Miller, 2004; Shelton and Stewart, 2004; Swim and Hyers, 1999; Woodzicka and LaFrance, 2001 in Major & Kaiser, 2005). Individuen zouden wel bereidwilliger zijn om hun ervaringen te bespreken met mensen die dichterbij hen staan, zoals vrienden en familie en leden van de eventuele minderheidsgroep waartoe zij behoren: mensen die zij vertrouwen en waardoor zij zich gesteund voelen (Major & Kaiser, 2005). De tegenzin van mensen om buiten de vertrouwelijke kring melding van hun discriminatie-ervaringen te doen, zou volgens Major & Kaiser (2005) een belangrijke strategie zijn om hun eigen reputatie en relatie met anderen te beschermen. Dit omdat onderzoek aangeeft dat er negatief aangekeken wordt tegen mensen die claimen slachtoffer te zijn van discriminatie, ook al is hun klacht terecht (Kaiser & Miller, 2001b, study 2, Kaiser & Miller, 2003, in Major & Kaiser, 2005).

Individuen die claimen gediscrimineerd te zijn, blijken dan ook dikwijls angst te voelen om als onruststoker of als wraakzuchtige te worden bestempeld door anderen (Kaiser and Miller 2004, in Kaiser & Major, 2006). Er zijn bovendien onderzoeken waaruit blijkt dat individuen die claimen gediscrimineerd te zijn hierdoor daadwerkelijk represailles ervaren (Feagin and Sikes 1994; Fitzgerald, Swan, and Fischer 1995; Kaiser and Miller 2001, 2003; Latting 1993, in Kaiser & Major, 2006). Ook in Nederland is hiernaar onderzoek verricht. Van Genugten & Svensson (2010) van de Universiteit Twente onderzochten 'victimisatie' bij ongelijke behandeling van werknemers: het benadelen van personen die ongelijke behandeling aan de orde stellen. Onderdeel van dit onderzoek was het enquêteren van werknemers die hun ongelijke behandeling binnen de organisatie ter sprake hebben gebracht waar zij werkzaam waren. Van Genugten & Svensson (2010) schrijven dat de ervaringen hiermee sterk wisselden, maar dat het ter discussie stellen van de situatie vaker een positieve dan negatieve invloed had op de situatie. *'De gemiddelde reactie op de personen die de ongelijke behandeling aan de orde hadden gesteld bleek echter minder positief: 18,5 procent van die personen kreeg te maken met overwegend negatieve reacties'* (Van Genugten & Svensson, 2010, p. 93).

De (on)behoefte om discriminatie aan te vechten

Foster, Arnt & Honkola (2004) beschrijven enkele 'intergroup theories' die suggereren dat er bepaalde sociale identiteiten zijn die het ondernemen van actie tegen discriminatie zullen bemoedigen of juist zullen ontmoedigen. Zo beschrijven zij de System Justification Theory, die ervan uit gaat dat minderheidsgroepen ontkracht raken door stereotypen. De theorie suggereert verschillende manieren waarop minderheden bijdragen aan het in stand houden van hun eigen minderheidspositie. Zo zouden stereotypen geïnternaliseerd kunnen zijn bij leden van minderheidsgroepen. Via een self-fulfilling prophecy zouden leden van minderheidsgroepen vervolgens kunnen gaan geloven dat hun lagere status legitiem is en zou men geen behoefte voelen hier actie tegen te ondernemen (Jost & Banaji, 1994 in Foster et al., 2004). Een andere manier waarop stereotypen minderheidsgroepen zouden kunnen afzwakken, is door het geloof dat stereotype kenmerken van blijvende aard zijn (je kunt je afkomst of geslacht niet zomaar veranderen). Leden van minderheidsgroepen zullen niet in opstand komen tegen situaties waarvan zij denken dat ze niet veranderd kunnen worden. (Tajfel & Turner, 1979, in Foster et al, 2004). In verschillende studies is er bewijs gevonden voor de System Justification Theory (Lee, 1987; Neto, 1995; Teglasi, 1978 in Foster et al., 2004). Gebleken is onder andere dat hoe meer vrouwen hun sociale identiteit definiëren aan de hand van traditionele stereotypen, hoe minder zij hier actie tegen ondernemen (Foster, 1999; Foster & Matheson, 1999, in Foster et al., 2004).

Onderzoek zou volgens Foster et al. (2004) bovendien suggereren dat mannen en vrouwen discriminatie op verschillende manieren ervaren. Voor vrouwen zou deze ervaring negatiever uitwerken dan voor mannen, onder andere omdat het bij vrouwen samengaat met een lager welzijn, terwijl dit verband onder mannen niet werd gevonden (Schmitt et al., 2002, in Foster et al., 2004). De literatuur over het omgaan met depressie suggereert dat de focus op een negatieve emotie een depressie in stand houdt en elke vorm van positief gedrag aantast dat deze zou kunnen verlichten (e.g., Nolen-Hoeksema, 1991, 2001, in Foster et al., 2004). Dit zou suggereren dat de negatieve gevoelens die vrouwen overhouden na een discriminatie-ervaring, hen zouden afremmen in hun neiging om hier actie tegen te ondernemen.

2.3. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie en meldingsgedrag

Deze paragraaf verschaft een samenvatting van enkele relevante empirische inzichten met betrekking tot het verschijnsel zwangerschapsgerelateerde discriminatie en meldingsgedrag in het buitenland: in Groot-Brittannië en België in het bijzonder. De inzichten zijn interessant omdat ze eerste verwachtingen scheppen over bevindingen die in het onderzoek naar discriminatie vanwege zwangerschap en pril moederschap binnen Nederland gevonden zullen worden. Ze vormen hoofdzakelijk een voorverkenning bij de beschrijvende vragen in dit onderzoek. Daarnaast bevatten ze implicaties voor enkele hypothesen die in het theoretisch kader worden geformuleerd.

Een introductie van het Brits en Belgisch onderzoek

In Groot-Brittannië vond tussen 2003 en 2005 vanuit de Equal Opportunities Commission een tweejarig onderzoek plaats naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie op het werk. Adams, McAndrew & Winterbotham (2005) rapporteren over de bevindingen van een kwantitatieve studie die onderdeel uitmaakte van dit onderzoek: een enquête onder vrouwen met een kind tussen de 9 en 24 maanden die werkten tijdens hun periode van zwangerschap (n=1006).

In België kent men een Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen (IGVM). In opdracht van dit instituut is in de periode juli 2008 tot december 2009 door Lembrechts & Valgaeren (2010) de problematiek van zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer onderzocht. Het kwantitatieve deel van dit onderzoek bestond uit een schriftelijke enquête onder vrouwen die tijdens hun zwangerschap minstens een maand voor een werkgever werkten (n=610).

De mate waarin discriminatie zich voordoet, wordt gepercipieerd en wordt gemeld

Zowel in het Belgische als het Britse onderzoek blijkt een aanzienlijk deel van de vrouwen uit de steekproef slachtoffer te zijn geweest van minstens één vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Er doen zich vormen van discriminatie of onplezierige/ongepaste behandeling voor die door vrouwen niet serieus genoeg worden bevonden om als probleem te worden beschouwd waartegen zij iets willen doen. Het aantal vrouwen dat zich vanwege zwangerschap gediscrimineerd voelt, vormt een fractie van het aantal vrouwen dat een ervaring heeft meegemaakt die als discriminatie geduid kan worden. Tevens volgt uit zowel het Belgisch als Brits onderzoek dat vrouwen die zich gediscrimineerd voelen, lang niet altijd overgaan tot actie. Als er actie volgt, vertaalt dit zich meestal in het bespreken van de ervaringen met familie en vrienden. Ook het melden van een discriminatie-ervaring bij leidinggevenden en collega's is een vorm van actie waartoe vrouwen relatief vaak overgaan wanneer zij problemen ervaren met betrekking tot hun zwangerschap op het werk. Desalniettemin blijkt dat nog niet de helft van de vrouwen uit beide onderzoeken dit doen. Van formele kanalen blijkt nog veel minder gebruik te worden gemaakt dan van de reeds genoemde informele kanalen (Adams et al., 2005; Lembrechts & Valgaeren, 2010).

Meldingsgedrag en de extremiteit van vormen van discriminatie

Of vrouwen überhaupt problemen hebben ervaren, formele stappen zetten, problemen met hun werkgever bespreken of uitsluitend informele actie of geen actie ondernemen, blijkt afhankelijk te zijn van de extremiteit van de vormen van discriminatie die vrouwen ervaren. Vrouwen die geconfronteerd werden met een – extreme - vorm van discriminatie die leidde tot verlies van de functie, geven veel vaker aan dat zij problemen hebben ervaren en op enige manier actie hebben ondernomen dan vrouwen die minder verregaande vormen van financiële benadeling ervoeren of andere vormen van benadeling (Adams et al., 2005, p. 61).

3. Theoretisch Kader

In het vorige hoofdstuk is een samenvattend overzicht van literatuur en bevindingen uit eerder onderzoek gegeven. Hoewel dit hoofdstuk relevante inzichten biedt, is slechts een deel ervan bruikbaar bij het opstellen van toetsbare hypothesen in dit onderzoek⁷. Vandaar dat het theoretisch kader is gescheiden van de achtergronden in het voorgaande hoofdstuk. Er bestaat nog geen theorie waarmee het meldingsgedrag kan worden verklaard van vrouwen die zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren. Ultee, Arts en Flap (2003, p. 32) schrijven: *‘Onderzoek is de kunst concrete voorspellingen uit abstracte theorieën af te leiden en deze voorspellingen en daarmee die theorieën aan de werkelijkheid te toetsen’*.

In dit hoofdstuk wordt er vanuit de (abstracte) rationele-keuzetheorie gekomen tot concrete voorspellingen met betrekking tot het meldingsgedrag van vrouwen die zich op de werkvloer gediscrimineerd voelen vanwege hun zwangerschap of pril moederschap. §3.1 gaat eerst kort in op de integratietheorie. Hoewel het meldingsgedrag van vrouwen wellicht deels verklaard kan worden vanuit deze theorie, worden er geen toetsbare hypothesen uit afgeleid. §3.2 beschrijft de rationele-keuzetheorie en de hypothesen die vanuit deze theorie zijn opgesteld.

3.1. Integratietheorie

‘Werkneemsters gaan sneller over tot actie indien hun collega’s, vrienden of partner hen hiertoe aanmoedigen’ (Lembrechts & Valgaeren, 2010, p. 99). Dit citaat uit het Belgische onderzoek naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie suggereert dat de sociale omgeving waarin een vrouw zich bevindt van invloed zou kunnen zijn op haar meldingsgedrag. Deze gedachte sluit - onder andere - aan bij de integratietheorie van Emile Durkheim (1858-1917). Hij wordt gezien als de grondlegger van het structureel functionalisme, één van de theoretische tradities in de sociologie (Ultee, Arts en Flap, 2009, p. 104). Samengevat in één zin komt de integratietheorie erop neer dat hechtere integratie van een persoon in een intermediaire groepering in de samenleving zal leiden tot sterkere naleving van de normen en waarden van de groepering door deze persoon (Ultee, Arts en Flap, 2009, p. 112).

In dit onderzoek wordt volstaan met de boodschap dat naast de rationele kosten-batenafwegingen die vrouwen kunnen maken, ook sociale normen een rol kunnen spelen bij het verklaren van het wel of geen melding doen van discriminatie wanneer zij dit ervaren. Een vrouw die sterk is geïntegreerd in een groep in de samenleving met de norm dat onrecht te allen tijde moet worden besproken of bevochten, zal hoe dan ook ergens melding doen als zij onrecht ervaart door een discriminatie-ervaring. De dataset die in dit onderzoek wordt gebruikt, bevat onvoldoende aanknopingspunten voor het toetsen van een dergelijke hypothese⁸. Er is geen informatie bekend over de intermediaire groepen waartoe respondenten zouden kunnen behoren, noch over de normen die er binnen deze groepen zouden bestaan.

⁷ Reden hiervoor vormt de nauwe afbakening van het onderzoeksthema en het feit dat er gebruik gemaakt wordt van bestaande data (waarover meer in het hoofdstuk ‘methoden en technieken’).

⁸ Ditzelfde geldt voor eventuele hypothesen vanuit de System Justification Theory (die is toegelicht in §2.2).

Dit theoretisch kader wordt afgesloten met een treffend citaat van Elster (1989, p. 102): *‘To accept social norms as a motivational mechanism is not to deny the importance of rational choice. One eclectic view is that some actions are rational, others are norm-guided. A more general and more adequate formulation would be that actions typically are influenced both by rationality and by norms. Sometimes, the outcome is a compromise between what the norm prescribes and what rationality dictates’.*

3.2. Rationele-keuzetheorie

Major & Kaiser (2005, p. 296) schrijven: *‘Why would people who believe that they are targets of discrimination be reluctant to report it? Evidence indicates that this reluctance stems from the belief that the costs of doing so will be too high’.*

De auteurs wekken hier de indruk dat de beslissing om wel of geen melding te doen van een discriminatie-ervaring vooraf wordt gegaan door een afweging van kosten en baten. Deze gedachte sluit aan bij de eerste theoretische traditie uit de sociologie van waaruit hypothesen bij dit onderzoek worden geformuleerd: het utilitaristisch individualisme, beter bekend als de rationele-keuzetheorie (Ultee, Arts & Flap, 2003).

Vanuit de rationele-keuzetheorie wordt een mens benaderd als een rationeel wezen dat bepaalde doelen heeft, over – beperkte - middelen beschikt en zijn individueel nut door de inzet van middelen probeert te maximaliseren (e.g. Ultee, Arts & Flap, 2003). Door de verwachte kosten en baten van verschillende gedragsopties af te wegen, kunnen mensen tot een weloverwogen keuze komen voor het gedrag waarmee ze trachten hun doelen te realiseren. De rationele-keuzetheorie veronderstelt dat mensen streven naar nutsmaximalisatie. Mensen zullen uiteindelijk kiezen voor het gedrag waarmee zij hun doelen zo efficiënt mogelijk verwachten te kunnen bereiken (e.g. Hechter & Kanazawa, 1997; Simon, 1955; Ultee, Arts & Flap, 2003, Vollebergh & Vromen, 1998). Bij het analyseren van menselijk gedrag conform de rationele-keuzetheorie, staat niet zozeer het begrip van het gedrag van een persoon ‘van vlees en bloed’ centraal, maar het gedrag van de mens als rationeel kiezende actor: ‘homo economicus’ (e.g. Vollebergh & Vromen, 1998, p. 47).

Simon (1955, p. 99) schrijft dat deze homo economicus – in optima forma - wordt verondersteld kennis te hebben van alle relevante aspecten van zijn omgeving, dat deze een georganiseerd en stabiel systeem van voorkeuren heeft en over de vaardigheid beschikt om als het ware te berekenen welk van de beschikbare gedragingen hem in staat stellen de hoogst bereikbare uitkomst van zijn voorkeursrangorde te bereiken. Simon (1955) heeft belangrijke kritiek geleverd op dit abstracte mensbeeld en introduceerde het idee van ‘bounded rationality’: de rationaliteit van individuen in beslissingen zou in werkelijkheid worden beperkt door de informatie en tijd waarover zij beschikken en door cognitieve beperkingen van het menselijk brein (e.g. Jones, 1999). Deze insteek weerspreekt niet dat mensen zich in hun gedrag laten leiden door voorkeuren, dat ze doelgericht zijn en rationele afwegingen maken, maar vormt wel een inperking van het strikte, abstracte mensbeeld van de homo economicus.

Wanneer de rationele-keuzetheorie wordt toegepast op de casuïstiek van deze scriptie, kan worden afgeleid dat vrouwen melding zullen doen van discriminatie-ervaringen als zij verwachten dat dit hen meer (nut) oplevert dan het niet melden van discriminatie. Er worden hypothesen opgesteld met betrekking tot verschillende kenmerken, te weten: de vorm van discriminatie die vrouwen ervaren, het aantal werkuren per week dat een vrouw werkt, het aantal jaren dat zij bij haar werkgever in dienst is ten tijde van de zwangerschap, het soort contract dat vrouwen hebben, de sector waarin vrouwen werkzaam zijn (geweest) en het idee van vrouwen over kennis te beschikken van hun rechten en plichten als zwangere werknemer. De hypothesen in dit onderzoek worden eerst één voor één ingeleid. Aan het eind van deze paragraaf volgt een slotbeschouwing en een schematisch overzicht van hypothesen.

De vorm van discriminatie

Uit Brits onderzoek (beschreven in §2.3) blijkt dat vrouwen die als gevolg van een discriminatie-ervaring hun baan verloren, relatief vaker aangaven problemen te hebben ervaren met hun zwangerschap op het werk en hier ook vaker actie op ondernamen dan vrouwen die financiële benadeling of andere vormen van benadeling ervoeren (Adams et al., 2005, p. 61). Uit Belgisch onderzoek blijkt de meest voorkomende reden om geen contact op te nemen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) te zijn dat vrouwen het voorval hier niet ernstig genoeg vonden (Lembrechts & Valgaeren, 2010, p. 79). Het voorgaande insinueert dat de ernst van een voorval en de gevolgen ervan een bepalende factor vormen in het wel of niet overgaan tot actie. In §2.2 is gebleken dat slachtoffers van discriminatie vaak weerstand ervaren om hiertegen in actie te komen en dat angst voor benadeling hierbij een rol speelt. Victimisatie komt daadwerkelijk voor en de vrees voor victimisatie beïnvloedt de wijze waarop met ongelijke behandeling wordt omgegaan (Van Genugten & Svensson, 2010). Er zijn dus risico's verbonden zijn aan het melden van een discriminatieklacht.

De rationele-keuzetheorie veronderstelt dat het gedrag van een individu afhankelijk is van de inschatting die deze maakt van kosten en baten. Meldingsgedrag van vrouwen met een discriminatie-ervaring vanwege zwanger/moederschap kan als een vorm van een individuele gedraging worden beschouwd. Het wel of niet melden van een klacht zal dus afhankelijk zijn van een inschatting van kosten en baten hiervan. Naarmate de gevolgen van een discriminatie-ervaring ernstiger zijn, kan een vrouw er meer baat bij hebben hier actie tegen te ondernemen. Het melden van een discriminatieklacht zal er immers toe kunnen leiden dat de ernstige gevolgen uiteindelijk uitblijven of dat een vrouw hiervoor op een zekere manier wordt gecompenseerd. Hier tegenover staan de eventuele kosten die gepaard gaan met een keuze voor het gedragsalternatief (wel of geen melding doen). Naarmate de risico's van het melden van een discriminatieklacht lager zijn, ervaart een vrouw minder kosten aan het melden van een discriminatieklacht. De rationele-keuzetheorie gaat ervan uit dat gekozen zal worden voor het gedragsalternatief dat het meeste oplevert tegen de minste kosten. Verondersteld wordt dan ook dat in gevallen waarin de gevolgen van een discriminatie-ervaring relatief hoog zijn en de risico's van het melden van een klacht relatief laag, er sneller voor gekozen zal worden om melding te doen dan wanneer deze kosten en baten zich op een andere manier verhouden.

Gevolgen kunnen om verschillende redenen ernstig zijn. Ze kunnen bijvoorbeeld ernstig zijn voor het welzijn van de vrouw en het (ongeboren) kind en/of voor de financiële situatie van de vrouw. Een beëindiging van een arbeidscontract kent gevolgen die over het algemeen als zeer ernstig zullen worden beschouwd: verlies van het inkomen, een zinvolle dagbesteding en sociale contacten op de werkvloer. De risico's van het melden van een dergelijke discriminatie-ervaring, worden bovendien verondersteld minder hoog te zijn dan de risico's van het melden van andere discriminatie-ervaringen, omdat de werkneemster geen toekomstperspectief meer heeft bij de werkgever door wie zij zich gediscrimineerd voelt. Een werkneemster heeft hier als het ware niets meer te verliezen en heeft minder vrees voor victimisatie. Alle baten die ze kan bereiken met het melden van haar discriminatie-ervaring zijn mooi meegenomen. De eerste hypothese in dit onderzoek luidt:

H1: Vrouwen die discriminatie ervaren bij de beëindiging van hun arbeidscontract, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die een andere vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren.

In bijlage 2 van deze scriptie is (als voorbeeld) het deductief-nomologisch model bij hypothese 1 opgenomen.

Het aantal werkuren per week (als interactieterm)

In dit theoretisch kader zijn nog een tweede en derde hypothese opgenomen die verondersteld worden een bijdrage te leveren aan bewijs voor de theorie over de ernst van gevolgen van een discriminatie-ervaring en risico's van melding doen. In deze hypothesen speelt het aantal uren dat een vrouw per week werkt een rol, bovenop de vorm van discriminatie die is ervaren. Er wordt een interactie-effect verondersteld.

Aangenomen wordt dat de gevolgen van een discriminatie-ervaring ernstiger zullen zijn naarmate iemand meer uren werkt. Verondersteld wordt dat arbeid in het leven van een vrouw die 40 uur per week werkt een belangrijkere rol vervult dan in het leven van een vrouw die 20 uur per week werkt. Door het hogere aantal uren zullen haar ontplooiingskansen en zinvolle dagbesteding waarschijnlijk meer op arbeid gericht zijn. Ten opzichte van de parttime werkende vrouw heeft zij naast haar fulltime baan immers minder tijd over voor andere dingen dan werk. Eerder werd voorspeld dat een vrouw die discriminatie ervaart bij de beëindiging van haar arbeidscontract relatief ernstige gevolgen ondervindt en relatief weinig risico's loopt bij het melden van een discriminatieklacht. Dit zou ertoe leiden dat ze sneller geneigd is in actie te komen. Als de bijkomende redeneringen kloppen, dan zal dit helemaal het geval zijn wanneer zij relatief veel uren per week werkt. In de tweede hypothese van dit onderzoek wordt een interactie-effect verondersteld van het aantal werkuren op het verband tussen de ervaren vorm van discriminatie en het meldingsgedrag van vrouwen:

H2: Naarmate vrouwen meer uren per week werken, zullen zij bij het ervaren van discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract relatief vaker melding doen.

In die discriminatiegevallen waarin er géén sprake is van een beëindiging van een arbeidscontract (en waarin er dus een toekomstperspectief bij de werkgever blijft bestaan), wordt het risico van het melden van een discriminatieklacht echter verondersteld hoger te zijn voor vrouwen naarmate zij meer uren werken. Althans: eventuele verslechterde relaties met collega's of leidinggevende, reputatieschade of andere vormen van benadeling als gevolg van de discriminatieklacht zullen een grotere impact hebben op het leven van een vrouw naarmate zij meer uren werkt. Juist omdat vermoed wordt dat werk een grotere rol speelt in haar leven dan het geval is bij een vrouw die minder uren werkt. Vanuit de theorie dat vrouwen melding zullen doen als de ernst van de gevolgen van hun discriminatie-ervaring groot genoeg is en de risico's van het melden ervan niet te hoog zijn, kan een derde hypothese worden opgesteld. De verwachting is dat in discriminatiegevallen waarin er géén sprake is van een beëindiging van een arbeidscontract, er zich ook géén verschillen zullen voordoen naar het aantal uren dat vrouwen per week werken: de ingeschatte kosten en baten heffen elkaar vermoedelijk ongeveer op, waardoor de keuze voor het wel of niet doen van een melding niet overtuigend in één richting zal uitvallen. De derde hypothese in dit onderzoek luidt:

H3: Onder vrouwen die een vorm van discriminatie hebben ervaren die anders is dan discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract, zullen er zich geen verschillen in meldingsgedrag voordoen naar het aantal uur dat zij per week werken.

Contractsoort en aantal jaren in dienst

Uit Brits onderzoek blijkt dat vrouwen met een kortere diensttijd relatief vaker discriminatie ervaren dan vrouwen die al langer bij dezelfde organisatie in dienst zijn (EOC, 2005, p. 12). De hypothesen in dit theoretisch kader hebben echter betrekking op de vraag wanneer vrouwen melding doen van discriminatie. Eerder is verondersteld dat via risico's van het melden van een discriminatieklacht het toekomstperspectief bij de werkgever een rol speelt in de afweging van een vrouw om wel of geen melding te doen. Verondersteld wordt dat in de keuze voor het wel of niet melden van een discriminatieklacht ook het arbeidsverleden er toe doet. Verwacht wordt dat een vrouw beter voor zichzelf durft op te komen en op het werk meer assertiviteit kan tonen naarmate zij langere tijd bij dezelfde werkgever in dienst is. Ze kent de mensen in de organisatie beter, heeft krediet opgebouwd bij anderen en zal in de regel een lagere drempel ervaren om problemen te bespreken met collega's, haar leidinggevende of andere partijen in de organisatie. Bovendien geniet zij meer baanzekerheid dan een vrouw met een kortere diensttijd, al is het maar omdat ze – vaker - een vast contract zal hebben. Artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt immers dat een werknemer na maximaal 3 tijdelijke contracten of 3 jaar werkzaamheid bij dezelfde werkgever, voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst zal zijn⁹. De overlap tussen contractsoort (vast of tijdelijk) en het aantal jaren in dienst zal dus hoog zijn, waardoor ze naast elkaar geen aanvullende verklaring geven.

⁹ Als een werknemer dan nog geen vast contract heeft gekregen dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hiervoor is gebleken dat wordt verondersteld dat een vrouw die langer in dienst is bij een werkgever een lagere drempel ervaart tot het doen van melding en zich minder zorgen maakt over eventuele negatieve gevolgen van melding van discriminatie (omdat ze zich beter beschermd voelt door zowel haar contract als door haar opgebouwde krediet). Voor haar kosten en batenafweging betekent dit een lagere inschatting van de kosten, wat de kans vergroot dat de baten boven de kosten zullen uitstijgen. Hieruit volgen hypothesen 4 en 5:

H4: Vrouwen die langer bij hun werkgever in dienst zijn, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die korter bij hun werkgever in dienst zijn.

H5: Vrouwen met een vast contract zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen met een tijdelijk contract.

Werkzaam binnen de commerciële of openbare sector

Uit buitenlands onderzoek blijkt dat discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap vaker wordt ervaren binnen de commerciële sector dan binnen de openbare sector (e.g. Lembrechts & Valgaeren, 2010). In dit onderzoek naar meldingsgedrag wordt verondersteld dat vrouwen die binnen de commerciële sector werkzaam niet alleen vaker gediscrimineerd worden, maar dat zij ook relatief vaker melding zullen doen van hun discriminatie-ervaringen dan vrouwen in de openbare sector. Aangenomen wordt dat deze vrouwen verschillend met risico's omgaan en dat ze verschillen in de mate waarin zij gedreven zijn om hun financieel voordeel te behalen¹⁰.

Vrouwen die in de openbare sector werken, worden verondersteld meer waarde te hechten aan baan zekerheid dan aan financieel gewin. Zij kenmerken zich meer door onzekerheidsvermijdend gedrag en zullen over het algemeen minder risicobereidheid kennen dan vrouwen die voornamelijk in de commerciële sector actief zijn. Vrouwen in de commerciële sector zullen een hogere mate van financiële gedrevenheid kennen. Hoewel zowel vrouwen in de commerciële als openbare sector worden verondersteld een kosten en batenafweging te maken alvorens zij besluiten om wel of geen melding doen van discriminatie, zijn de mechanismen van risicobereidheid en financiële gedrevenheid min of meer psychologische effecten. De ene vrouw wordt verondersteld anders in elkaar te zitten dan de andere vrouw. Er wordt uitgegaan van individuele verschillen tussen vrouwen. De rationele-keuzetheorie doet geen uitspraken over de invloed van individuele verschillen. Dit maakt dat deze hypothese in de theorie anders is ingekaderd dan de voorgaande hypothesen, waarin geen psychologische verschillen worden verondersteld. Dit zal nader blijken uit de slotbeschouwing bij de hypothesen in dit onderzoek en het schematisch overzicht dat hierbij wordt gegeven.

¹⁰ Wanneer deze aanname niet zou worden gedaan, zou ook verdedigd kunnen worden dat vrouwen uit de openbare sector juist sneller melding doen. Althans, wanneer verondersteld zou worden dat vrouwen hier meer baan zekerheid genieten dan in de commerciële sector. De mechanismen van risicobereidheid en financiële gedrevenheid worden echter wel van belang geacht in het verklaren van het meldingsgedrag van vrouwen. Vandaar dat verondersteld wordt dat verschillen in meldingsgedrag zich in de andere richting zullen voordoen.

Hoe de veronderstelde psychologische verschillen tussen een vrouw in de commerciële sector en een vrouw in de openbare sector gerelateerd zouden kunnen zijn aan meldingsgedrag, wordt geïllustreerd door middel van een voorbeeld: Een vrouw is financieel gedreven en bereid tot het nemen van risico's. Wanneer zij voelt dat zij het slachtoffer is van discriminatie vanwege zwanger/moederschap kan zij hiervan melding doen met de kans op 'winst': ze zou haar situatie kunnen verbeteren en in sommige gevallen zelfs financieel voordeel kunnen behalen. Dit zijn mogelijke baten. Haar risicobereidheid zorgt ervoor dat zij eventuele onzekere kosten¹¹ (waarvan onbekend is of deze zich zullen voordoen) niet vindt opwegen tegen deze mogelijke baten. Er wordt meer waarde toegekend aan de eventuele baten dan de eventuele kosten. Als de ingeschatte baten van het melding doen hoger zijn dan de ingeschatte kosten, dan volgt een melding. Zo komt hypothese zes tot stand:

H6: Vrouwen die tijdens hun zwangerschap werkzaam waren in de commerciële sector, zullen relatief vaker melding doen van discriminatie dan vrouwen die werkzaam waren in de openbare sector.

Het idee kennis te hebben van rechten en plichten

Uit Belgisch onderzoek blijkt dat werkende zwangere vrouwen niet allemaal op de hoogte zijn van relevante wettelijke bepalingen (Lembrechts & Valgaeren, 2010, p. 80). Over een eventuele relatie tussen deze relevante wetkennis en het meldingsgedrag van vrouwen wordt noch in het Belgische onderzoek, noch in andere literatuur gesproken. In het theoretisch kader bij dit onderzoek wordt er wel een dergelijke relatie verondersteld. Zo wordt verondersteld dat de kennis die een vrouw heeft van haar rechten en plichten als zwangere werkneemster, een rol speelt bij de beslissing om wel of geen melding van discriminatie te doen. Of beter gezegd, niet zozeer haar daadwerkelijke kennis, maar haar idee op de hoogte te zijn van rechten en plichten wordt verondersteld een voorspeller te zijn voor haar meldingsgedrag (de eigen inschatting die een vrouw maakt van haar kennis van rechten en plichten).

Het vermoeden dat de ene vrouw zich niet of nauwelijks in haar rechten en plichten heeft verdiept en dat de andere vrouw hier wel goed over geïnformeerd is, lijkt in tegenspraak met een van de aannames van de rationele-keuzetheorie. Strikt genomen veronderstelt deze theorie dat elk individu in staat is een inschatting te maken van de kosten en baten bij gedragsalternatieven. De verwachte verschillen in kennis van rechten en plichten tussen vrouwen impliceren dat in de praktijk niet elk individu even goed (niet in dezelfde mate) in staat is om tot een inschatting te komen van de kosten en baten bij de gedragshalternatieven van het wel of geen melding doen van een discriminatie-ervaring. Dit wijst op wat eerder 'bounded rationality' is genoemd. Dit gezegd hebbende, kan het mechanisme worden toegelicht dat – desondanks - wordt verondersteld impact te hebben op de kosten en batenafweging die vrouwen maken alvorens zij besluiten om wel of geen melding te doen.

¹¹ Te denken valt aan eventuele verergering van de situatie, represailles, verslechtering van de relatie met leidinggevende & collega's, het risico ongelijk te krijgen, het risico het vertrouwen te schaden van de werkgever.

Het veronderstelde mechanisme werkt als volgt: als vrouwen het idee hebben dat ze de wetgeving achter zich hebben staan, legitimeert dit voor hen het melden van een klacht. Het sterkt hen in het vertrouwen dat hun melding terecht zal zijn. Dit kan hun kosten en batenafweging in die zin beïnvloeden dat er minder vrees is om ongelijk te krijgen, terwijl zij zich er zekerder van voelen dat de moeite die zij moeten doen (het melding doen) niet tevergeefs zal zijn. Wanneer de vrees om ongelijk te krijgen kleiner is, zal de kans dat een klacht iets oplevert hoger worden ingeschat. Een vrouw verwacht in ieder geval haar gelijk te kunnen halen en rekent daarnaast wellicht nog op een verbetering van haar eigen situatie of op andere baten in de vorm van bijvoorbeeld een financiële compensatie. Vrouwen die in mindere mate het idee hebben over kennis te beschikken van hun eigen rechten en plichten, zullen meer twifelen of de moeite die zij moeten doen (het melding doen) wel zal opleveren wat zij willen. De inschatting dat een klacht iets oplevert is onzekerder, omdat zij er minder sterk van overtuigd zijn dat wat zij hebben meegemaakt volgens de wetgeving verboden is. Daarom zullen zij minder snel melding doen dan vrouwen die sterker het idee hebben over kennis te beschikken van hun rechten en plichten. De laatste hypothese in dit onderzoek luidt:

H7: Vrouwen die het idee hebben over kennis van hun rechten en plichten als zwangere werknemer te beschikken, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die aangeven hier minder van op de hoogte te zijn.

Slotbeschouwing bij de hypothesen in dit onderzoek

In de toelichting op de hypothesen in dit onderzoek zijn er verschillende mechanismen genoemd. Hiermee wordt getracht te verklaren hoe bepaalde werknemerskenmerken en vormen van discriminatie leiden tot een keuze voor meldingsgedrag (het wel of niet melding doen). De mechanismen worden allen verondersteld verband te houden met de inschatting van kosten en baten die vooraf gaat aan een eventuele melding van een discriminatie-ervaring. Een schematisch overzicht van de veronderstelde relaties (alle hypothesen tezamen) is weergegeven in figuur 3.1.

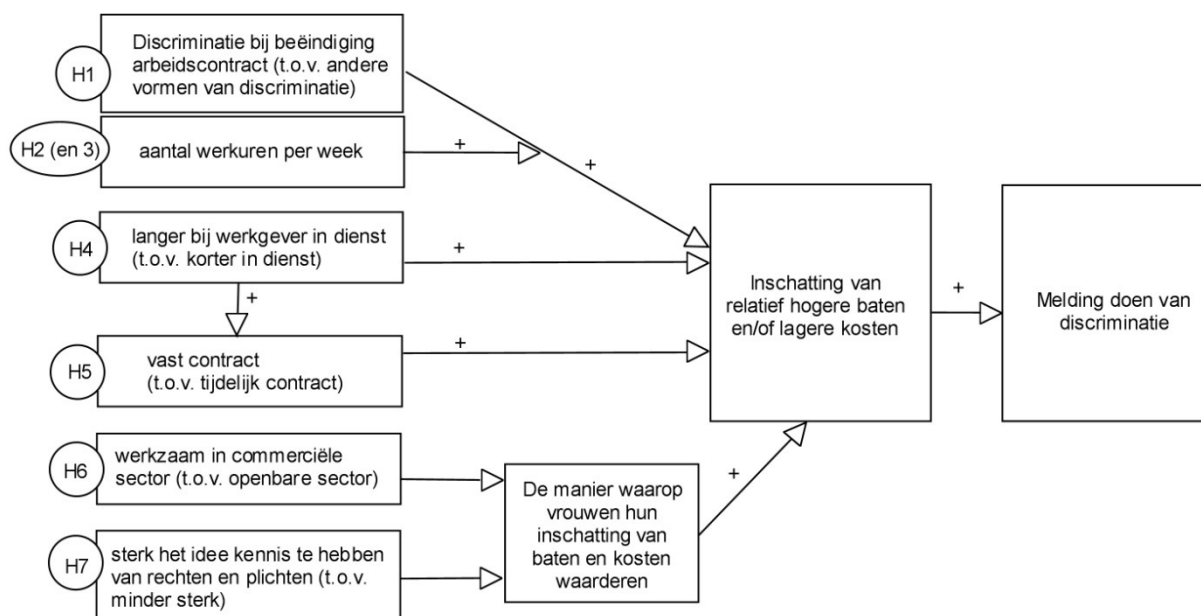
Sommige kenmerken worden - via hun mechanismen - geacht zowel in te grijpen op de inschatting van de baten als op de inschatting van de kosten. De hypothesen 1, 2 en 3 zijn hier een voorbeeld van. Kenmerken uit deze hypothesen zouden samengaan met zowel de ernst van de gevolgen van een discriminatie-ervaring (en daarmee de baten: er zijn verschillen in wat vrouwen inschatten dat er te winnen valt) als de risico's van het melden van discriminatie (en daarmee de kosten: er zijn verschillen in wat vrouwen inschatten dat er te verliezen valt). Het 'aantal dienstjaren' en het 'vaste contract' (uit hypothesen 4 en 5) zijn voorbeelden van kenmerken die niet zozeer worden geacht invloed te hebben op de inschatting van de baten, maar wel op de inschatting van de kosten van het melden van discriminatie. Mechanismen van baanzekerheid en opgebouwd krediet zouden ervoor zorgen dat vrouwen zich beter beschermd voelen tegen negatieve uitkomsten. Ook dit beïnvloedt uiteindelijk de inschatting die vrouwen maken van de manier waarop kosten en baten zich tot elkaar verhouden.

Van belang is dat inschattingen van kosten en baten niet zonder meer correct zullen zijn. Een vrouw weet althans van tevoren niet zeker of het melden van haar discriminatie-ervaring leidt tot de voordelen en/of nadelen die zij inschat. De uitkomsten van een keuze blijft onzeker totdat deze is gemaakt en de uitkomsten hiervan (langzaam) zichtbaar worden. Een afweging van kosten en baten is subjectief: twee vrouwen kunnen feitelijk eenzelfde verwachting hebben van de kans op - bijvoorbeeld - financieel voordeel of benadeling na het melden van een klacht, maar hier beide een andere waardering (weging) aan geven. Dit is een nuance die duidelijk naar voren komt in hypothese 6 van dit onderzoek. Psychologische verschillen tussen vrouwen in risicobereidheid en financiële gedrevenheid worden hierbij geacht van betekenis te zijn.

Uit hypothese 7 blijkt bovendien dat verondersteld wordt dat niet alleen de waardering van ingeschatte kosten en baten kan verschillen, maar ook de mate waarin vrouwen in staat zijn om tot een inschatting te komen van kosten en baten. Desondanks kent tevens deze laatste hypothese een achterliggend, verondersteld mechanisme dat ingrijpt op de inschatting van kosten en baten. De kennis die een vrouw naar eigen inschatting heeft van haar rechten en plichten als zwangere werknemer, vormt een fundering voor het geloof dat zij heeft in haar eigen gelijk en legitimeert voor haar het melden van een klacht.

Al met al leiden de voorgaande alinea's tot het inzicht dat elk van de mechanismen bij de zeven hypothesen in dit onderzoek in zekere zin ingrijpt op de kosten en batenafweging die vrouwen maken alvorens zij een keuze maken om wel of geen melding te doen van hun discriminatie-ervaring. Hypothesen 6 en 7 verschillen echter van de andere hypothesen doordat hierin individuele, psychologische verschillen tussen vrouwen worden verondersteld de waardering van kosten en batenafweging te beïnvloeden. Een schematisch overzicht van de veronderstelde relaties (alle hypothesen tezamen) is weergegeven in figuur 3.1.

Figuur 3.1 Een schematisch overzicht van hypothesen in dit onderzoek



4. Methoden en technieken

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving van de onderzoeksopzet (§4.1), de operationalisering van begrippen (§4.2) en de technieken van data-analyse (§4.3).

4.1. De onderzoeksopzet

Om tot een antwoord te komen op de beschrijvende vragen uit de vraagstelling en om hypothesen bij de verklarende vragen te toetsen, wordt gebruik gemaakt van het SPSS-databestand bij de enquête uit het CGB-onderzoek naar discriminatie vanwege zwangerschap en pril moederschap. De data is verzameld in februari 2011 en afkomstig uit een online enquête onder vrouwen die tussen 2007 en 2011 zwanger zijn geweest. Bij het trekken van de steekproef is gebruik gemaakt van de TNS NIPObase, een database van ruim 200.000 personen.

De steekproeftrekking, de verdeling van de respons en representativiteit

De totale database van TNS NIPO bevat 5035 vrouwen die tussen 2007 en 2011 (opnieuw) moeder zijn geworden. Een overzicht van de achtergrondkenmerken van deze vrouwen is opgenomen in bijlage 3 van deze scriptie. Uit deze groep vrouwen is door TNS NIPO met behulp van eigen geprogrammeerde software een steekproef getrokken van 1450 vrouwen, verdeeld naar de achtergrondkenmerken leeftijd, opleiding, sociale klasse, gezinsgrootte, provincie, gezinsinkomen, werksituatie, werkzame uren en etniciteit. Bij het trekken van deze steekproef is gezorgd voor een afspiegeling van de samenleving.

De geslaagde respons bij de enquête betrof 1003 (van de 1450). Dit komt neer op een responsratio van 69,2%. Bijlage 4 verschaft hierin meer inzicht. Voor de kenmerken leeftijd, hoogst voltooide opleiding, gezinsgrootte, beroepsgroep, sociale klasse, (woon)provincie en werksituatie is bovendien nagegaan of er zich in de respons selectie-effecten voor hebben gedaan (ook dit wordt toegelicht in bijlage 4). Voor de meeste van deze achtergrondkenmerken waren er geen significante verschillen tussen de responsgroep en de non-responsgroep. De groep vrouwen die de enquête invulde, verschilt op deze achtergrondkenmerken nauwelijks van de totale groep vrouwen die is benaderd. Er doen zich enkel twee opvallendheden voor. De non-respons onder vrouwen die woonachtig zijn in de provincie Flevoland is hoger dan op basis van toeval is te verwachten. Ditzelfde geldt voor de non-respons onder vrouwen met de werksituatie 'Werkloos, werkzoekend of bijstand'. Dit heeft echter geen gevolgen voor de data-analyse (een eventuele weging van cases), omdat de (woon)provincie niet wordt verondersteld van invloed te zijn op het meldingsgedrag van vrouwen en omdat werkloze vrouwen niet tot de onderzoekspopulatie behoren. Al met al vormen de vrouwen die de enquête hebben ingevuld een prima evenredige vertegenwoordiging van de vrouwen uit de steekproef.

De data wordt geacht representatief te zijn voor alle vrouwen die in Nederland de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen. TNS NIPO probeert representativiteit op twee manieren te bereiken. Zo is er minder kans op selectie-effecten, omdat leden zichzelf niet aanmelden maar ze random worden benaderd. Daarnaast krijgen panelleden een relatief hoge vergoeding, waardoor de respons in vergelijking met ander onderzoek vrij hoog zal zijn¹².

De doelgroep van het onderzoek en enkele kenmerken van vrouwen uit deze doelgroep

In totaal hadden 780 vrouwen tijdens hun laatste zwangerschap een vaste of tijdelijke baan in loondienst met een contract bij een werkgever of via een uitzendbureau. Deze vrouwen behoren tot de doelgroep van dit onderzoek. De overige 223 vrouwen (van de 1003 respondenten die de geslaagde respons betreffen) hadden geen werk of waren zelfstandig ondernemer en vallen buiten de doelgroep. Een figuur in bijlage 5 illustreert hoe de doelgroep vrouwen in dit onderzoek eruit ziet. Vrijwel al deze vrouwen zijn tussen de 25 en de 40 jaar oud¹³. Ze hebben nagenoeg allemaal een partner¹⁴ en een overgrote meerderheid had nog geen of maximaal één thuiswonend kind ten tijde van de meest recente zwangerschap. Bijna de helft van de vrouwen werkte al 1 tot 5 jaar bij haar werkgever toen zij zwanger werd en een derde van de vrouwen werkte er zelfs al 6 tot 10 jaar. Veruit de meeste vrouwen hadden tijdens hun zwangerschap een vast contract bij hun werkgever (86,4%). Slechts een klein deel van de vrouwen uit de doelgroep had een (tijdelijk of vast) contract via een uitzendbureau. Het aantal werkuren per week is heel uiteenlopend.

4.2. Operationalisering van begrippen

Zowel in de onderzoeksvragen als in de hypothesen staan verschillende begrippen die nog niet zijn gedefinieerd of geoperationaliseerd. Deze paragraaf bevat alle definities en operationalisering bij begrippen die niet eerder zijn toegelicht.

Begrippen uit de onderzoeksvragen

In de enquête achter de data zijn er vele vragen en stellingen geformuleerd die het mogelijk maken te achterhalen of een vrouw te maken heeft gehad met **ervaringen die in strijd zijn met de wetgeving of duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie op de werkvloer**. Hiervan is bijvoorbeeld sprake wanneer instemmend wordt gereageerd op de stelling ‘Taken waren mij afgenomen zonder mijn medeweten’ (na terugkomst van zwangerschap) of op de vraag ‘Heeft u een van deze toeslagen of bonussen misgelopen door uw zwangerschap of moederschap?’ Zo zijn er in de gehele enquête nog tientallen andere ‘ervaringen die volgens de wetgeving duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving’. Niet alle vervelende ervaringen vallen hieronder.

¹² Ondanks alle aandacht voor de representativiteit van de TNS NIPObase, blijkt het lastig een goede afspiegeling van diverse herkomstgroepen in Nederland te realiseren. Enige vertekening hierin is denkbaar.

¹³ Dit is niet verwonderlijk aangezien de doelgroep uitsluitend vrouwen betreft die in de afgelopen vier jaar zijn bevallen van een kind (en vruchtbaarheid samenhangt met leeftijd).

¹⁴ Ook dit is te verwachten gezien het feit dat er voor het krijgen van kinderen een vrouw en een man nodig zijn.

Alleen de vragen uit de enquête die dit wel doen, zijn meegenomen in de operationalisering. In bijlage 1 van deze scriptie is zwangerschapsdiscriminatie in een wettelijk kader geplaatst, dat hier enige duidelijkheid over verschaft. Als een respondent in de gehele enquête minstens eenmaal een antwoord heeft ingevuld dat volgens de volledige operationalisering duidt op een ervaring die in strijd is met de wetgeving of op discriminatie, dan behoort zij tot de categorie ‘vrouwen met ervaringen die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving’.

In de onderzoeksvragen uit de vraagstelling wordt bovendien meermalen gesproken over **‘vrouwen die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap¹⁵ gediscrimineerd voelen’**. Of vrouwen uit de steekproef tot deze selectie behoren, is afhankelijk van de antwoorden die zij hebben gegeven op een vraag uit de enquête naar het gevoel gediscrimineerd te zijn vanwege zwanger –of moederschap. Voor tien verschillende discriminatiesituaties konden respondenten aangeven of zij het gevoel hadden ze te hebben ervaren. Dit betrof onder andere: discriminatie bij het sluiten van een arbeidscontract, in de arbeidsvoorwaarden, in de arbeidsomstandigheden en bij de beëindiging van het arbeidscontract. Een respondent valt binnen de categorie ‘vrouwen die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen’, wanneer zij bij tenminste één van de tien items het antwoord ‘ja’ heeft ingevuld. Wanneer in deze scriptie over **vormen van discriminatie** wordt gesproken, worden overigens dezelfde tien discriminatiesituaties bedoeld. De volledige enquêtevraag met antwoordcategorieën is opgenomen in bijlage 6. Hierin zijn tevens enkele andere enquêtevragen opgenomen die in dit onderzoek relevant zijn.

Een ander centraal begrip in deze scriptie is **‘meldingsgedrag’**. Hieronder wordt het wel of niet melding doen van discriminatie verstaan. ‘Melding doen van discriminatie’ betekent dat een vrouw die zich vanwege haar zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelt, deze ervaring intern dan wel extern meldt. Met **‘intern melden’** wordt hier bedoeld dat de vrouw over haar discriminatie-ervaring spreekt met anderen binnen de organisatie waarin zij werkt(e). Met **‘extern melden’** wordt bedoeld dat de vrouw haar ervaring bespreekt met een instantie buiten de organisatie waarin zij werkt(e). Het meldingsgedrag van vrouwen is in de enquête gemeten door vrouwen de vraag voor te leggen of zij actie hebben ondernomen tegen discriminatie (indien zij eerder hadden aangegeven tenminste één vorm van discriminatie gevoeld te hebben). Deze vraag konden respondenten met ‘ja’ of ‘nee’ beantwoorden.

In één van de deelvragen wordt gesproken over **verandering(en) bij de werkgever** die zouden zijn veroorzaakt door het melden van een discriminatie-ervaring. Hiervan is sprake wanneer een klacht ervoor heeft gezorgd dat de persoonlijke situatie van een vrouw is verbeterd en/of er veranderingen binnen de organisatie hebben plaatsgevonden met betrekking tot de omgang met zwangerschap. Of dit het geval is, wordt gemeten met behulp van een enquêtevraag waarin vrouwen is gevraagd of hun melding heeft gezorgd voor veranderingen bij de werkgever. Deze vraag bevatte onder andere de antwoordcategorieën die zojuist zijn genoemd bij het definiëren van het begrip. Uit bijlage 6 blijken ook de andere categorieën.

¹⁵ Gesproken wordt over ‘pril moederschap’ wanneer een vrouw onlangs van een kind is bevallen. Het kan zijn dat ze al langer moeder is (van eerdere kinderen).

Een deelvraag bij onderzoeksvraag B heeft betrekking op **argumenten om wel of geen melding te doen van een discriminatie-ervaring**. Respondenten die in de enquête aangaven melding te hebben gedaan van discriminatie, is gevraagd naar hun motieven om dit te doen. Respondenten die aangaven geen actie te hebben ondernomen, is gevraagd waarom zij geen actie hebben ondernomen (zie ook bijlage 6).

Begrippen en relevante variabelen uit de hypothesen bij het onderzoek

De afhankelijke variabele ‘meldingsgedrag’ is reeds gedefinieerd. In de hypothesen in dit onderzoek komen ook verschillende kenmerken voor die als onafhankelijke variabelen worden beschouwd. Deze zullen nu (nader) worden geoperationaliseerd.

Ervaren discriminatie bij de beëindiging van een arbeidscontract

De – eerder toegelichte – enquêtevraag naar het gevoel gediscrimineerd te zijn vanwege zwangerschap of moederschap wordt gebruikt om vrouwen in twee groepen te verdelen. Vrouwen die in de enquête hebben aangegeven zich gediscrimineerd te hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract worden ingedeeld in een groep en vrouwen die hebben aangegeven één of meerdere van de negen andere vormen van discriminatie te hebben ervaren vormen een andere groep.

Het aantal werkuren per week

In de enquête is respondenten de open vraag voorgelegd hoeveel uur per week zij vóór de zwangerschap gemiddeld werkten volgens hun contract. Op dit aantal werkuren per week worden geen hercoderingen toegepast, omdat de geplande analyses hier niet om vragen.

Het aantal jaren in dienst bij de werkgever

De enquête bevatte de vraag: ‘hoe lang was u in dienst bij uw toenmalige werkgever/inlener toen u zwanger werd?’ Antwoordmogelijkheden waren ‘minder dan 1 jaar’, ‘1-5 jaar’, ‘6-10 jaar’ en ‘meer dan 10 jaar’. Voor de analyse bij de afzonderlijke toetsing van hypothese 4 wordt hier een dichotome variabele van gemaakt. Zo ontstaan er twee groepen: vrouwen met 0 t/m 5 diensjaren en vrouwen met 6 of meer dienstjaren¹⁶.

Het soort contract

In één van de eerste vragen uit de enquête is gevraagd naar de werksituatie die op een vrouw van toepassing was tijdens haar laatste zwangerschap. Een respondent kon hierbij aangeven of zij werk had en wat voor soort contract zij dan had. Vrouwen die invulden tijdens hun laatste zwangerschap een vaste baan in loondienst te hebben bij een werkgever of via een uitzend –of detacheringbureau, worden ondergebracht in de categorie vrouwen met een vast contract. Vrouwen die aangaven een tijdelijke baan te hebben gehad, worden geplaatst in de categorie vrouwen met een tijdelijk contract.

¹⁶ Uit de volgende paragraaf zal blijken waarom deze en andere variabelen worden gedichotomiseerd.

Tijdens de zwangerschap werkzaam in de commerciële sector of openbare sector

In de enquête is aan vrouwen gevraagd of zij tijdens hun zwangerschap voornamelijk bij een profit of non-profit werkgever of inlener werkten¹⁷. De doelgroep van dit onderzoek kan in twee categorieën worden ingedeeld: vrouwen die tijdens de zwangerschap voornamelijk voor een profit werkgever/inlener hebben gewerkt ('commerciële sector') en vrouwen die voornamelijk voor een non-profit werkgever/inlener hebben gewerkt ('openbare sector').

Het idee over kennis te beschikken van rechten en plichten als zwangere werknemer

Dit kenmerk wordt geoperationaliseerd door middel van de enquêtevraag 'Heeft u zich verdiept in de rechten en plichten die u als zwangere vrouw hebt in een arbeidsrelatie?' met antwoordmogelijkheden 'helemaal niet', 'slechts een klein beetje', 'vrij veel' en 'heel erg'. Deze antwoordcategorieën worden voor de analyse bij de afzonderlijke toetsing van hypothese 7 gedichotomiseerd tot 'meer' en 'minder' sterk het idee over kennis te beschikken van rechten en plichten. Het gaat hier om een subjectieve eigen inschatting van respondenten over de mate waarin zij zich in hun rechten en plichten hebben verdiept. Dit wordt geacht de best mogelijke indicator te zijn voor de mate waarin vrouwen het idee hebben over kennis van hun rechten en plichten te beschikken.

4.3. Technieken

Dit onderzoek kent zowel beschrijvende vragen als hypothesen (bij de verklarende vragen). Deze paragraaf beschrijft de technieken die worden gebruikt in de data-analyse die zal leiden tot de resultaten van het onderzoek.

Frequentieanalyses bij de beschrijvende vragen en statistische toetsen bij de hypothesen

Bij het beantwoorden van de beschrijvende vragen zal voornamelijk gebruik gemaakt worden van eenvoudige frequentietabellen en multiple response frequentietabellen. Hypothesen worden zowel afzonderlijk getoetst (ongecontroleerd voor andere variabelen) als gezamenlijk (gecontroleerd voor andere variabelen). Voor de afzonderlijke toetsing van de hypothesen wordt gebruik gemaakt van verschillende statistische toetsen die passen bij de meetniveaus van de relevante variabelen uit de data. Dit zijn voornamelijk de Chi-kwadraattoets en de Fisher's Exact Test, waarmee de samenhang tussen twee categorische variabelen kan worden achterhaald. Dit is passend aangezien de afhankelijke variabele 'meldingsgedrag' is gemeten op nominaal niveau (met twee categorieën) en tevens vrijwel alle relevant geachte onafhankelijke variabelen zijn gemeten op nominaal of ordinaal niveau. Uitzondering hierop vormt het aantal werkuren, dat gemeten is op een ratioschaal. Voor de afzonderlijke toetsing van de hypothesen waarin deze variabele een rol speelt, wordt gebruik gemaakt van t-toetsen. De toetsing met controlevariabelen vindt plaats door middel van een logistische regressieanalyse (waarover later meer). In bijlage 7 wordt nog enige extra toelichting gegeven op de toetsen en analyses die worden gebruikt en de assumpties die hierbij worden nagegaan.

¹⁷ Het woord 'voornamelijk' is in deze vraagstelling opgenomen omdat een vrouw gedurende haar zwangerschap voor meerdere werkgevers/inleners werkzaam kan zijn geweest.

Uitspraken over significantie en effectgrootte

De onafhankelijke variabelen in dit onderzoek worden - waar nodig - met behulp van hercodering gedichotomiseerd¹⁸. In de hypothesen wordt immers veelal een splitsing in twee groepen gemaakt. Daarnaast kan deze hercodering ervoor zorgen dat groepen groter worden, zodat de kans groter wordt dat aan de voorwaarden van de Chi-kwadraattoets voldaan kan worden (zie bijlage 7). Vervolgens is het streven statistische uitspraken te doen over de verschillen tussen deze groepen. Omdat een significant verschil niet noodzakelijkerwijs een groot effect (of beter gezegd: een hoge samenhang) betekent, zullen er bij de afzonderlijke toetsing van de hypothesen ook uitspraken worden gedaan over de effectgrootte, door middel van de Phi-coëfficiënt.

Met uitzondering van hypothese 3 zijn alle hypothesen zo geformuleerd dat ze eenzijdig getoetst mogen worden. Er worden immers verschillen tussen groepen in een bepaalde richting verwacht (de ene groep zal relatief vaker melding doen dan de andere). Er wordt getoetst met een alpha van .05, wat betekent dat als er significante resultaten gevonden worden, de kans kleiner is dan 5% dat deze resultaten 'toevallig' gevonden zijn.

Controles

In het theoretisch kader wordt genoemd dat de contractsoort (vast of tijdelijk) en het aantal jaren in dienst hand in hand met elkaar zullen gaan. Vrouwen die langer dan 3 jaar bij een werkgever in dienst zijn, hebben hoogstwaarschijnlijk een vast contract. Verondersteld wordt dat contractsoort en het aantal jaren in dienst dan ook min of meer hetzelfde zullen verklaren. Dit vermoeden wordt nagegaan. Bij de toetsing van elke hypothese vindt er bovendien een controle plaats op de assumpties die met de gebruikte toets gepaard gaan (een toelichting hierop volgt in bijlage 7).

Logistische regressie

In de analyse die wordt uitgevoerd met behulp van logistische regressie zal worden bekeken in hoeverre alle onafhankelijke variabelen uit hypothesen in het onderzoek nog steeds een werking hebben in het voorspellen van het meldingsgedrag wanneer gecontroleerd wordt op andere factoren. In het theoretisch kader zijn uitspraken gedaan over kenmerken die worden verondersteld een rol te spelen bij het verklaren van meldingsgedrag. Het zou echter kunnen dat zij afzonderlijk wel, maar gecontroleerd voor elkaar geen significante voorspellers zijn voor meldingsgedrag. Ook is het mogelijk dat er andere kenmerken zijn die eveneens samenhangen met meldingsgedrag en/of met bepaalde onafhankelijke variabelen. Dit wordt nagegaan. Door controlevariabelen aan het model toe te voegen, kunnen eventuele schijnrelaties worden geïdentificeerd. De keuze voor controlevariabelen is gebaseerd op uitkomsten uit eerder onderzoek die niet theoretisch ingebed zijn.

¹⁸ Dit is in de vorige paragraaf reeds gebleken bij het operationaliseren van begrippen uit de hypothesen.

In het Britse onderzoek naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie zijn enkele verschillen gevonden tussen de manieren van actie ondernemen – partijen waarbij discriminatie gemeld wordt - naar de leeftijd en naar het huishoudinkomen van vrouwen (Adams et al., 2005). Bij deze kenmerken zijn geen hypothesen opgesteld, omdat ze theoretisch niet werden verondersteld verschillen in meldingsgedrag te verklaren. Om uit te kunnen sluiten dat dergelijke variabelen een rol spelen, worden leeftijd en het netto maandinkomen van vrouwen bij aanvang van hun zwangerschap opgenomen als controlevariabelen. Dit zijn achtergrondkenmerken die bekend zijn van de vrouwen uit het onderzoek. Bovendien wordt gecontroleerd op sociale klasse, als indicator voor de sociaal economische status (SES) van vrouwen. Watson et al. (2002) beweren immers dat er onderzoek bestaat dat suggereert dat SES een belangrijke variabele is in het begrijpen van de manier waarop met discriminatie-ervaringen wordt omgegaan. Andere achtergrondkenmerken waarover data bekend is, zijn etniciteit, gezinsgrootte en opleidingsniveau. Ook op deze kenmerken wordt gecontroleerd.

Alle kenmerken uit de hypothesen bij dit onderzoek worden betrokken in de logistische regressieanalyse. De meeste variabelen behouden hierbij hun oorspronkelijke meetniveau. Alleen ‘het aantal dienstjaren’ wordt voor deze analyse gehercodeerd. In de oorspronkelijke data kent deze variabele vier oplopende categorieën die als volgt genummerd zijn: 1 (< 1 dienstjaar), 2 (1 t/m 5 dienstjaren), 3 (6 t/m 10 dienstjaren) en 4 (>10 dienstjaren). Hoewel de variabele een rangorde kent (ordinaal is), zijn de stappen tussen deze waarden niet even groot. Deze codering maakt het interpreteren van de odds ratio voor dit kenmerk lastig. Daarom worden de waarden 1 t/m 4 van elk van de vier categorieën vervangen door getallen die meer betekenisvol zijn (respectievelijk 0.5, 3, 8 en 13 dienstjaren¹⁹). Dit maakt het mogelijk de odds ratio zo te interpreteren alsof er sprake is van een continue variabele.

¹⁹ Getracht is elk van de vier oorspronkelijke waarden 1 t/m 4 een realistische waarde mee te geven die het best correspondeert met het gemiddeld aantal dienstjaren van een respondent in de categorie. Voor de eerste drie categorieën is deze inschatting gemakkelijker te maken dan voor de vierde categorie. Verondersteld wordt echter dat het daadwerkelijk gemiddelde aantal dienstjaren van alle vrouwen met meer dan 10 dienstjaren (de vierde categorie) tussen de 11 en de 20 zal liggen en dat een gemiddelde dichter bij de 11 aannemelijker is dan een gemiddelde dat rond de 20 ligt. Het zal relatief zeldzaam zijn dat een vrouw zwanger wordt terwijl ze al circa 20 jaar in dienst is bij een werkgever. Dit is enkel het geval wanneer een vrouw relatief vroeg begint met werken (bijvoorbeeld op haar 18^e) en zij op relatief hoge leeftijd nog zwanger wordt (in dit geval op haar 38^e). Zo wordt ‘13 dienstjaren’ verondersteld de beste inschatting te zijn van het gemiddeld aantal feitelijke dienstjaren van respondenten die aangaven al meer dan 10 jaar bij haar werkgever in dienst te zijn toen ze zwanger werden.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. §5.1 verschaft een overzicht van de bevindingen bij de beschrijvende vragen. In §5.2 worden de resultaten weergegeven van een afzonderlijke toetsing van de hypothesen in het onderzoek (ongecontroleerd voor andere variabelen). In §5.3 wordt aandacht besteed aan een model waarin met behulp van meerdere onafhankelijke variabelen tezamen een voorspelling kan worden gedaan over het meldingsgedrag van vrouwen (gecontroleerd voor andere variabelen). Uit §5.4 blijkt welke hypothesen kunnen worden bevestigd en welke worden verworpen.

5.1. Resultaten bij de beschrijvende vragen in het onderzoek

In vier subparagrafen worden de resultaten bij de beschrijvende vragen in het onderzoek weergegeven. Deze worden veelal gepresenteerd in figuren met daarbij een korte toelichting.

5.1.1. Zwangerschapsgerelateerde discriminatie in Nederland

Ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving

Van de 780 vrouwen uit de doelgroep van het onderzoek zijn er 436 vrouwen die tenminste één ervaring hebben meegemaakt die volgens de wetgeving duidt op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving (55,9%). In de analyse waaruit dit cijfer is voortgekomen, zijn echter ook ervaringen meegenomen die vrouwen meemaakten bij eventuele sollicitaties in de afgelopen vier jaar. Dit is een vorm van discriminatie die niet is meegenomen in de enquêtevraag naar het gevoel van vrouwen te worden gediscrimineerd. Wanneer discriminatie bij sollicitatie-ervaringen niet wordt meegenomen in de analyse, blijkt alsnog dat ruim de helft (53,8%) van de vrouwen tijdens haar zwangerschap ervaringen op de werkvloer meemaakte die duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 Het aantal vrouwen dat tenminste één ervaring meemaakte die volgens de wetgeving duidt op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving.

	Inclusief sollicitatie-ervaringen		Exclusief sollicitatie-ervaringen	
	Absoluut	Relatief	Absoluut	Relatief
Wel discriminatie meegemaakt	436	55,9%	420	53,8%
Geen discriminatie meegemaakt	344	44,1%	360	46,2%
Totaal	780	100%	780	100%

Hieronder worden een aantal voorbeelden opgesomd van ervaringen die vrouwen meemaakten en die duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving. Deze lijst is niet uitputtend, maar is enkel bedoeld om een beeld te krijgen van een aantal mogelijke ervaringen die zich kunnen voordoen (en de mate waarin deze zich blijken voor te doen). Het percentage dat wordt genoemd staat voor het relatieve aantal vrouwen uit de totale doelgroep dat te maken kreeg met een ervaring. Vrouwen kunnen zowel het één als het ander hebben meegemaakt.

- het bij terugkeer na de zwangerschap ervaren dat je zonder je medeweten taken zijn afgenomen (8,5%);
- het moeten afmaken van opdrachten tijdens het zwangerschapsverlof (6,7%);
- het moeten compenseren van zwangerschaps –of bevallingsverlofdagen met vakantiedagen (5,9%);
- het mislopen van toeslagen of bonussen door zwangerschap of moederschap (5,8%);
- het geen promotie meer kunnen maken vanwege de zwangerschap (4,7%);
- het vermoeden krijgen dat de zwangerschap op enige manier een rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van een tijdelijk contract (4,3%);
- het zonder overleg toegewezen krijgen van een andere functie (4,2%);
- het niet krijgen van een periodieke salarisverhoging tijdens zwangerschapsverlof terwijl collega's dit wel kregen (3,2%);
- het niet meer mogen volgen van cursussen vanwege de zwangerschap (2,6%);
- het niet krijgen van urenuitbreiding vanwege de zwangerschap, terwijl dit voorheen wel was afgesproken (1,2%);
- het vermoeden krijgen dat de zwangerschap op enige manier een rol heeft gespeeld bij ontslag (0,5%).

Bij de interpretatie van de mate waarin ervaringen zich voordoen op basis van de percentages is voorzichtigheid geboden, omdat de routing van de enquête ertoe heeft geleid dat niet alle respondenten uit de doelgroep is gevraagd naar alle ervaringen die hier worden opgesomd. Slechts een klein deel van de vrouwen heeft bijvoorbeeld met ontslag te maken gekregen, waardoor ook maar weinig vrouwen de vraag is voorgelegd of zij het vermoeden hebben dat bij dit ontslag hun zwangerschap een rol speelde. Ook niet elke respondent heeft een salaris dat uit bonussen kan ontstaan. Het percentage vrouwen dat toeslagen of bonussen misliep is aanmerkelijk hoger (dan de bovenstaande 5,8%) wanneer dit enkel wordt geanalyseerd voor vrouwen die eerder in de enquête aangaven dat hun salaris voor een deel uit toeslagen of bonussen kán bestaan.

Vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld

Er zijn 131 vrouwen in de doelgroep die zelf aangeven één of meerdere vormen van discriminatie te hebben gevoeld. Dit komt overeen met 16,8% van de totale doelgroep van 780. Figuur 5.2 geeft dit aan.

Figuur 5.2 Het aantal vrouwen dat zelf heeft aangegeven één of meerdere vormen van discriminatie te hebben gevoeld.

	Absoluut	Relatief
Wel discriminatie gevoeld	131	16,8%
Geen discriminatie gevoeld	649	83,2%
Totaal	780	100%

Er zijn vrouwen die meerdere vormen van discriminatie gevoeld hebben. De 131 vrouwen uit figuur 5.2 gaven samen namelijk 334 keer instemmende antwoorden op de vraag naar het gevoel zich gediscrimineerd te hebben gevoeld (een vraag met multiple respons). Het vaakst kwam het voor dat vrouwen zich *onder andere* gediscrimineerd voelden in de arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap. Van de vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld, noemde 43,5% deze vorm van discriminatie te hebben ervaren. Ook de beëindiging van het arbeidscontract is een vorm van discriminatie die veel is genoemd. Deze discriminatievorm werd beleefd door 54 van de 131 vrouwen (41,2%). Relatief veel vrouwen gaven bovendien aan zich onder meer gediscrimineerd gevoeld te hebben in de arbeidsvoorwaarden bij promotie/salaris of urentuitbreiding (36,6%). Deze cijfers worden niet weergegeven in een figuur.

Discrepancie tussen (feitelijk) meegemaakte ervaringen en het gevoel te zijn gediscrimineerd

Wanneer het ‘gevoel’ van discriminatie enkel wordt geanalyseerd voor vrouwen die ervaringen hebben meegemaakt die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving (sollicitatie-ervaringen uitgesloten), blijkt dat 29,8% hiervan zich ook zelf gediscrimineerd heeft gevoeld door één of meerdere vormen van discriminatie. Het overgrote deel van de respondenten (de overige 70,2%) heeft niet aangegeven zich gediscrimineerd gevoeld te hebben, maar heeft wel tenminste één ervaring meegemaakt die volgens de wetgeving zouden duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving (zie figuur 5.3).

Figuur 5.3 De mate waarin vrouwen met ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving ook zelf aangegeven zich gediscrimineerd gevoeld te hebben.

	Absoluut	Relatief
Wel discriminatie gevoeld	125	29,8%
Geen discriminatie gevoeld	295	70,2%
Totaal	420	100%

5.1.2. Melding doen van discriminatie-ervaringen

Hoewel er in de voorgaande subparagraaf bevindingen zijn beschreven die nog gaan over alle vrouwen uit de doelgroep van het onderzoek, zullen de uitspraken in deze subparagraaf beperkt blijven tot enkel de vrouwen uit de doelgroep die zich gediscrimineerd hebben gevoeld vanwege hun zwangerschap of pril moederschap. Vrouwen kunnen namelijk pas melding doen van discriminatie wanneer zij zich gediscrimineerd voelen. Gebleken is dat 131 vrouwen in de doelgroep hebben aangegeven één of meerdere vormen van discriminatie te hebben gevoeld. Van deze vrouwen ondernam 28,2% actie door ergens melding te doen van haar discriminatie-ervaring(en). De overige 71,8% van de vrouwen deed geen melding. Dit blijkt ook uit de onderstaande figuur.

Figuur 5.4 Het aantal vrouwen dat ergens melding deed van haar discriminatie-ervaring.

	Absoluut	Relatief
Wel melding gedaan	37	28,2%
Geen melding gedaan	94	71,8%
Totaal	131	100%

Er zijn verschillende personen en instanties waarbij een vrouw melding kan doen van discriminatie. Figuur 5.5 verschaft inzicht hierin. Bijna elk van de 37 vrouwen die wel melding deden van discriminatie, wendde zich hiertoe (onder andere) tot hun leidinggevende (94,6%). Bijna driekwart van de vrouwen meldde hun discriminatie-ervaring bij collega's (73%). Andere interne personen/partijen op het werk waar vrouwen melding deden van hun discriminatie-ervaring zijn een P&O/HRM-adviseur (37,8%), een interne arbodienst/arts (35,1%), de ondernemingsraad of medezeggenschapsraad (18,9%), een vertrouwenspersoon (16,2%) en een interne klachtencommissie (10,8%). Vrouwen wendden zich met hun discriminatieklacht ook tot externe partijen en instanties, zoals een advocaat (29,7%), een vakbond (24,3%), een externe arbodienst (18,9%), een belangenvereniging (16,2%) en een juridisch loket (16,2%)²⁰. Geen van de 37 vrouwen die ergens melding deden, wendde zich tot een Anti Discriminatie Bureau (ADB) of tot de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) om melding te doen van hun discriminatie-ervaring.

²⁰ De percentages overstijgen de 100% omdat respondenten meerdere mogelijkheden hebben kunnen aangeven van personen/partijen bij wie ze discriminatie hebben gemeld. De percentages geven aan waar respondenten *onder andere* melding hebben gedaan, de ene persoon/partij sluit de andere niet uit. Het totaal aantal van 145 in figuur 5.5 wijst erop dat vrouwen die melding deden, zich hierbij richtte tot gemiddeld ± 4 van de personen/partijen (145/37) die in de figuur genoemd zijn.

Figuur 5.5 De personen en instanties bij wie door vrouwen melding werd gedaan van discriminatie-ervaringen.

Personen/instanties bij wie melding werd gedaan van een discriminatie-ervaring	Het absolute aantal vrouwen dat aangaf - onder andere - bij deze persoon/instantie discriminatie te hebben gemeld	als % van het aantal vrouwen dat aangaf ergens melding te hebben gedaan van discriminatie (n=37)
<u>INTERN</u>		
Collega's	27	73,0%
Leidinggevende	35	94,6%
Arbodienst/arts (intern)	13	35,1%
P&O / HRM adviseur	14	37,8%
Klachtencommissie	4	10,8%
Vertrouwenspersoon	6	16,2%
OR / Medezeggenschapsraad	7	18,9%
<u>EXTERN</u>		
Vakbond	9	24,3%
Juridisch loket	6	16,2%
Arbodienst (extern)	7	18,9%
Advocaat	11	29,7%
Belangenvereniging	6	16,2%
Anti Discriminatie Bureau	0	0%
Commissie Gelijke Behandeling	0	0%
Totaal	145	391,7%

5.1.3. Verandering als gevolg van het melden van een discriminatie-ervaring

Uit figuur 5.6 blijkt dat 32,4% van de vrouwen die melding deden van een discriminatie-ervaring aangeeft dat haar klacht gezorgd heeft voor verandering bij de werkgever.

Figuur 5.6 Het aantal vrouwen dat heeft ervaren dat het melden van discriminatie leidde tot verandering bij de werkgever.

	Absoluut	Relatief
Wel verandering na melding	12	32,4%
Geen verandering na melding	25	67,6%
Totaal	37	100%

‘Verandering’ betekent dat een vrouw haar persoonlijke situatie verbeterd zag na melding te hebben gedaan en/of dat haar werkgever als gevolg van de melding – in het vervolg - anders met zwangerschap op de werkvloer omgaat (zie operationalisering §4.2). Interessant is de vraag of de partij waar melding is gedaan van discriminatie van invloed is op het rendement van een melding (wat een klacht uiteindelijk heeft opgeleverd). Het analyseren hiervan is echter lastig. Respondenten hebben namelijk meerdere antwoorden kunnen geven op de vraag waar zij discriminatie hebben gemeld (en veelal deden zij dit ook). Er kan wel achterhaald worden of verandering na een klacht zich vaker voordoet wanneer er niet alleen intern, maar ook extern melding wordt gedaan. De resultaten bij een dergelijke analyse zijn weergegeven in de onderstaande kruistabel.

Figuur 5.7 De partij(en) waar melding van discriminatie is gedaan in relatie tot de verandering die na de melding bij de werkgever heeft plaatsgevonden.

		Geen verandering na melding	Wel verandering na melding	Totaal
Alleen intern discriminatie gemeld	aantal	12	2	14
	%	85,7%	14,3%	100%
(ook) bij tenminste één externe partij discriminatie gemeld	aantal	13	10	23
	%	56,5%	43,5%	100%
Totaal	aantal	25	12	37
	%	100%	100%	100%

Bij N=37, df=1	Waarde	Significantie
Fisher's Exact Test (tweezijdig)		.084
Phi-Coefficient	.302	

Uit figuur 5.7 volgt dat vrouwen die discriminatie uitsluitend bij een interne partij (of partijen) meldden, relatief minder vaak zagen gebeuren dat dit leidde tot verandering bij hun werkgever (14,3%) dan vrouwen die – ook - bij één of meerdere externe instanties melding deden van hun discriminatie-ervaring (43,5%). Zo lijkt de kans op verandering na een discriminatiemelding hoger te zijn voor vrouwen die niet alleen intern, maar ook bij één of meerdere externe instanties melding deden van hun discriminatie-ervaring. Ondanks de grote verschillen is – vanwege het lage totaal aantal observaties - de relatie niet significant (n=37, p=0.084, tweezijdige Fisher's exact test)²¹.

²¹ Bovendien is de daadwerkelijke celwaarde van één van de categorieën uit figuur 5.7 erg laag (namelijk 2). Vandaar ook dat hier een Fisher's Exact Test is uitgevoerd en geen Chi-kwadraattoets (zie bijlage 7).

5.1.4. Argumenten om wel of geen melding te doen van discriminatie

Vrouwen die melding hebben gedaan van discriminatie geven hiervoor verschillende motieven. In figuur 5.8 zijn deze motieven opgenomen. Het meest voorkomende argument om wel melding te doen (onder vrouwen die dit ook daadwerkelijk deden) was het verbeteren van de eigen situatie. Dit werd door 64,9% van de vrouwen aangegeven als motief (of één van de meerdere motieven) om ergens melding van discriminatie te doen. Tevens geeft meer dan de helft van de vrouwen aan dat principiële overwegingen er - mede - toe hebben geleid dat ze tot actie is overgegaan (54,1%). De eigen gezondheid vormt ook een argument dat door vrij veel vrouwen wordt genoemd (37,8%). ‘De gezondheid van het kind’ is een argument dat twee keer (van de vier) werd genoemd in de categorie ‘anders namelijk...’.

Figuur 5.8 Motieven die vrouwen geven om melding te doen van discriminatie.

Motief om wel melding te doen	Het absolute aantal vrouwen dat - onder andere - dit motief noemde	als % van het aantal vrouwen dat is gevraagd naar hun motieven om melding te doen (n=37)
Principiële overwegingen	20	54,1%
Mijn eigen situatie verbeteren	24	64,9%
De situatie van andere vrouwen verbeteren	8	21,6%
Financiële voordelen	11	29,7%
Ik had niets te verliezen	8	21,6%
Mijn gezondheid	14	37,8%
Anders, namelijk...	4	10,8%
Totaal	89	240,5%

De motieven van vrouwen die wel één of meerdere vormen van discriminatie hebben gevoeld, maar hier geen melding van hebben gedaan, zijn opgenomen in figuur 5.9. Het meest gehoorde argument was dat de klacht weinig zou opleveren (48,9%). Tevens zijn vermoeidheid van en na de zwangerschap en stress veelgenoemde motieven om geen melding te doen. Respectievelijk 37,2% en 36,2% van de vrouwen die wel één of meerdere vormen van discriminatie hebben gevoeld, maar hier geen melding van deden, noemden hiervoor - onder andere - dit motief.

De dingen die vrouwen invulden in de categorie ‘anders namelijk...’ zijn niet eenduidig genoeg om ze onder te brengen in antwoordcategorieën. Een voorbeeld is het antwoord ‘kon het niet bewijzen’. Dit zou kunnen duiden op ‘angst om ongelijk te krijgen’, maar bijvoorbeeld ook op ‘de klacht zou te weinig opleveren’. Antwoorden als deze zijn multi-interpretabel en zodoende niet te hercoderen.

Figuur 5.9 Motieven die vrouwen geven om geen melding te doen van discriminatie.

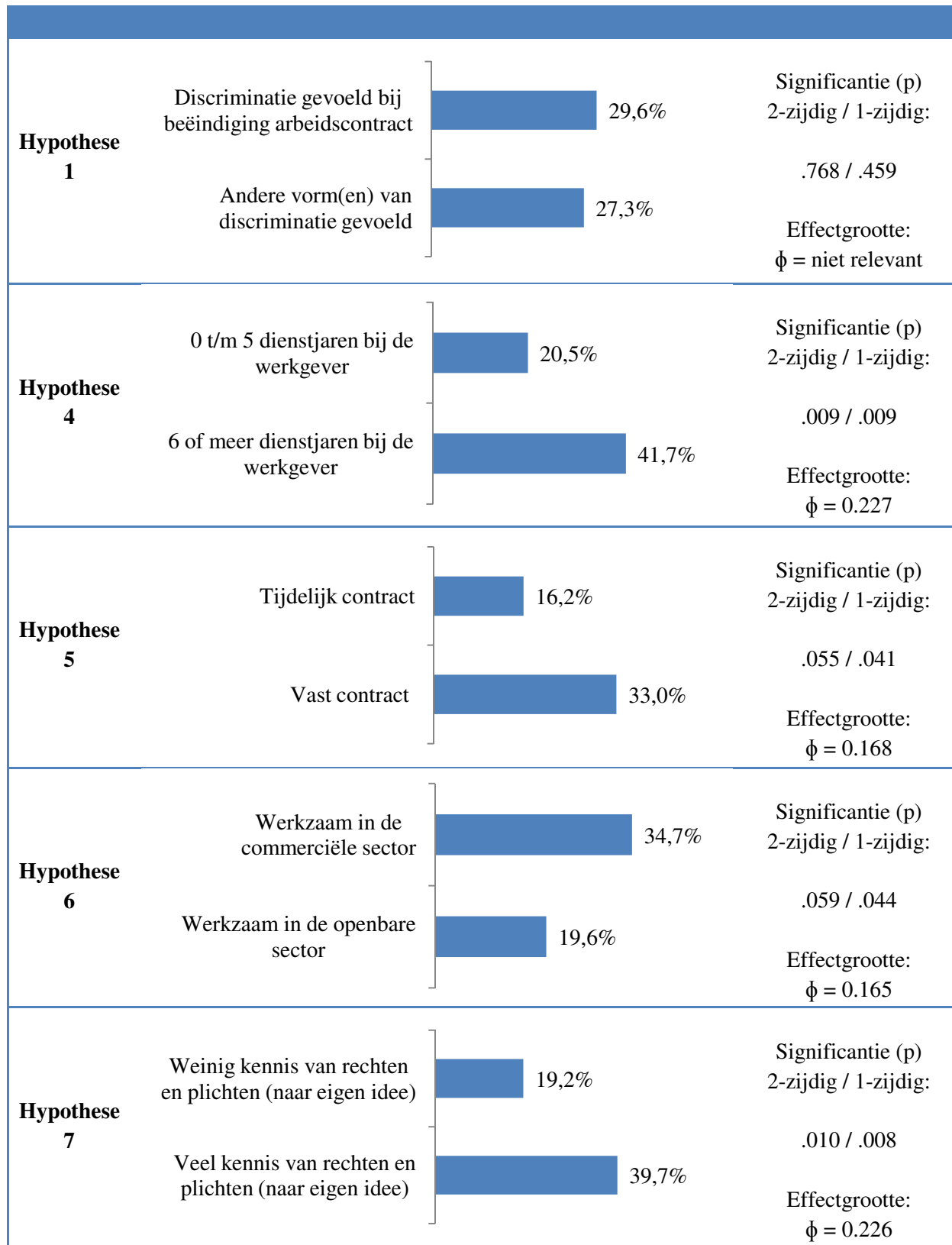
Motief om geen melding te doen	Het absolute aantal vrouwen dat - onder andere - dit motief noemde	als % van het aantal vrouwen dat is gevraagd naar hun motieven om geen melding te doen (n=94)
Vermoeidheid van en na zwangerschap	35	37,2%
Angst voor verergering van de situatie	17	18,1%
Angst voor verslechtering van relatie met leidinggevende	27	28,7%
Angst voor verslechtering van relatie met collega's	15	16,0%
Angst voor represailles	10	10,6%
Ik wilde het vertrouwen van mijn werkgever niet beschamen	11	11,7%
Angst om ongelijk te krijgen	13	13,8%
Klacht zou weinig opleveren	46	48,9%
Stress	34	36,2%
Administratieve rompslomp	21	22,3%
Anders namelijk...	22	23,4%
Totaal	251	267,0%

5.2. Resultaten van analyses bij de afzonderlijke toetsing van hypothesen

Het onderzoek kent zeven hypothesen. Toetsing van deze hypothesen leidt ertoe dat de verklarende deelvragen B2 en B3 in het onderzoek kunnen worden beantwoord. De hypothesen 1, 4, 5, 6 en 7 zijn in eerste instantie afzonderlijk getoetst met behulp van Chi-kwadraattoetsen en Fisher's exact toetsen. Hierbij wordt (nog) niet gecontroleerd voor andere variabelen. Figuur 5.10 illustreert hoe het aantal vrouwen dat melding deed van een discriminatie-ervaring verschilt naar de categorieën die in de diverse hypothesen worden onderscheiden. Hoewel deze hypothesen eenzijdig mogen worden getoetst, zijn zowel de significantiewaarden bij tweezijdige toetsing met behulp van de Chi-kwadraattoets als eenzijdige toetsing met behulp van Fisher's Exact test opgenomen. Dit omdat hiermee goed kan worden geïllustreerd hoe sterk (of zwak) significant de bevonden resultaten zijn. De phi-coëfficiënt (ϕ) is alleen opgenomen indien er sprake blijkt van een significant resultaat. Hiermee wordt de effectgrootte van het verband geïnterpreteerd.

De resultaten bij de toetsing van hypothesen 2 en 3 zijn voortgekomen uit andersoortige analyses (met behulp van t-toetsen). De resultaten van deze toetsing worden besproken zonder dat ze worden weergegeven in een figuur.

Figuur 5.10. Het aantal vrouwen dat melding deed van een discriminatie-ervaring als percentage van het totaal aantal vrouwen per categorie.



Hypothese 1

Uit figuur 5.10 blijkt dat 29,6% van de vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract melding deden van hun discriminatie-ervaring. Dit is een fractie meer dan de 27,3% onder vrouwen die andere vormen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie hebben gevoeld. Uit een tweezijdige Chi-kwadraattoets blijkt dat dit verschil niet significant is: $\chi^2(1, n=131) = 0.87, p = 0.768$. De gevonden verschillen zijn ook bij een eenzijdige toetsing niet significant ($n=131, p=0.459$, eenzijdige Fisher's exact test).

Hypothese 2

Bij het toetsen van deze hypothese is een independent-samples t-test gebruikt. De analyse heeft betrekking op vrouwen die hebben aangegeven zich gediscrimineerd te hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract ($n=54$). De vrouwen die hiervan wel melding deden, werkten gemiddeld 33,81 werkuren per week. Het gemiddeld aantal werkuren per week van vrouwen die geen melding deden ligt lager, namelijk op 28,61. Het verschil tussen deze twee gemiddelden is circa 5,2 (uur). Onder vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract hebben de vrouwen die hiervan wel melding deden een hoger gemiddeld aantal werkuren per week ($M= 33.81, SD= 6.725$) dan vrouwen die hiervan geen melding deden ($M= 28.61, SD= 9.775$). Dit verschil in gemiddelden is significant, $t(40.546) = 2.253, p= 0.030$ (bij een tweezijdige toets) en $p=0.015$ (bij een eenzijdige toets). Er is sprake van een gemiddeld effect ($R^2= 0.11$)²².

Hypothese 3

Dit is de enige hypothese in het onderzoek die uitsluitend tweezijdig wordt getoetst, omdat in de formulering van de hypothese geen bepaalde richting van een verband wordt verondersteld. Net als bij hypothese 2 is bij de toetsing van deze hypothese een independent-samples t-test gebruikt. De analyse heeft betrekking op de selectie vrouwen die heeft aangegeven zich gediscrimineerd te hebben gevoeld bij één of meerdere vormen van discriminatie, anders dan de beëindiging van hun arbeidscontract ($n=77$). De vrouwen uit deze selectie die wel melding deden, werkten gemiddeld 29,67 werkuren per week. Het gemiddeld aantal werkuren van vrouwen die geen melding deden is 28,11. Het verschil tussen deze gemiddelden is 1,56. Onder vrouwen die een vorm van discriminatie hebben ervaren die anders is dan discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract, hebben de vrouwen die hiervan melding deden een ongeveer even hoog aantal werkuren per week ($M= 29.67, SD= 8.985$) als de vrouwen die hiervan geen melding deden ($M= 28.11, SD= 9.139$). Het verschil in gemiddelden is dan ook niet significant, $t(75) = 0.670, p= 0.505$.

Hypothese 4

Onder vrouwen met een diensttijd van 0 t/m 5 jaar deed 20,5% melding wanneer zij zich gediscrimineerd voelden, terwijl 41,7% van de vrouwen met 6 of meer dienstjaren melding deed wanneer zij zich gediscrimineerd voelden (zie figuur 5.10). Dat dit resultaat significant is, blijkt zowel uit een tweezijdige als eenzijdige toetsing.

²² De R^2 is handmatig berekend door middel van de formule $R^2= t^2 / (t^2 + df)$.

Vrouwen vertonen significante verschillen in meldingsgedrag naar het aantal jaren dat zij in dienst waren bij hun werkgever toen zij zwanger werden: vrouwen die langer bij hun werkgever in dienst zijn doen relatief vaker melding van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die korter bij hun werkgever in dienst zijn: $\chi^2 (1, n=131) = 6.735, p = 0.009$ en $(n=131, p=0.009, \text{eenzijdige Fisher's exact test})$. De sterkte van het gevonden verband is klein tot gemiddeld ($\phi=0.227$).

Hypothese 5

Uit figuur 5.10 is af te lezen hoe het soort contract dat vrouwen hebben, samenhangt met hun meldingsgedrag. Onder vrouwen met een tijdelijk contract deed 16,2% melding wanneer zij zich gediscrimineerd voelden, terwijl 33,0% van de vrouwen met een vast contract melding deed wanneer zij zich gediscrimineerd voelden. Dit resultaat is net niet significant wanneer wordt getoetst met een (tweezijdige) Chi-kwadraattoets: $\chi^2 (1, n=131) = 3.681, p = 0.055$. Deze verschillen zijn net wel significant wanneer eenzijdig wordt getoetst. De formulering van de hypothese staat eenzijdig toetsen toe, omdat er verschillen in een bepaalde richting worden verondersteld. De gevonden verschillen doen zich voor in de voorspelde richting. Vrouwen met een vast contract doen vaker melding van discriminatie dan vrouwen met een tijdelijk contract ($n=131, p=0.041, \text{eenzijdige Fisher's exact test}$). De sterkte van het gevonden verband is klein tot gemiddeld ($\phi=0.168$).

Hypothese 6

Van de vrouwen die tijdens de zwangerschap – voornamelijk - werkzaam waren binnen een profit-organisatie (in de commerciële sector) deed 34,7% melding wanneer zij zich gediscrimineerd voelden, tegenover 19,6% van de vrouwen die werkzaam waren binnen een non-profitorganisatie (in de openbare sector). Figuur 5.10 geeft dit weer. Het resultaat is net niet significant wanneer wordt getoetst met een (tweezijdige) Chi-kwadraattoets: $\chi^2 (1, n=131) = 3.571, p = 0.059$. De hypothese mag echter eenzijdig worden getoetst en bij eenzijdige toetsing blijken de verschillen net wel significant te zijn. Vrouwen met een vast contract doen vaker melding van discriminatie dan vrouwen met een tijdelijk contract ($n=131, p=0.044, \text{eenzijdige Fisher's exact test}$). De sterkte van het gevonden verband is klein tot gemiddeld ($\phi=0.165$).

Hypothese 7

Figuur 5.10 verschaft inzicht in de samenhang waarover hypothese 7 uitspraken doet. Onder vrouwen die sterk het idee hebben over kennis van rechten en plichten te beschikken, deed 39,7% melding wanneer zij zich gediscrimineerd voelden. Slechts 19,2% van de vrouwen die aangaven minder van hun rechten en plichten op de hoogte te zijn, deed ditzelfde. De verschillen zijn zowel significant bij tweezijdige als eenzijdige toetsing. Vrouwen die sterker het idee hebben over kennis van hun rechten en plichten als zwangere werknemer te beschikken, doen significant vaker melding van hun discriminatie-ervaring(en) dan vrouwen die dit idee minder sterk hebben: $\chi^2 (1, n=131) = 6.687, p=0.01$ en $(n=131, p=0.008, \text{eenzijdige Fisher's exact test})$. De sterkte van het gevonden is klein tot gemiddeld ($\phi=0.226$).

5.3. Een model voor het voorspellen van het meldingsgedrag van vrouwen

Tot nu toe is bekeken hoe afzonderlijke kenmerken van vrouwen in relatie staan tot het meldingsgedrag dat zij vertonen. Wanneer deze afzonderlijke kenmerken gezamenlijk in een logistisch regressiemodel worden opgenomen met het meldingsgedrag als dichotome afhankelijke variabele, leidt dit tot de resultaten die in de model A van figuur 5.11 zijn weergegeven. Wanneer aan ditzelfde model een interactieterm wordt toegevoegd tussen het al dan niet gevoeld hebben van discriminatie bij de beëindiging van het arbeidscontract en het aantal werkuren per week, ontstaat model B²³. Model C vormt hier weer een uitbreiding van, doordat hierin ook controlevariabelen zijn opgenomen.

Figuur 5.11 Resultaten van de logistische regressieanalyse voor de keuze van vrouwen om melding te doen wanneer zij zich gediscrimineerd gevoeld hebben vanwege hun zwangerschap of pril moederschap.

	Model A			Model B			Model C		
	B	Exp (B)	Sig.	B	Exp (B)	Sig.	B	Exp (B)	Sig.
Beëindiging arbeidscontract?	.516	1.676	.311	-.821	0.440	.649	-.471	0.625	.812
Aantal werkuren per week	.029	1.030	.260	.013	1.013	.696	.031	1.031	.534
Aantal dienstjaren	.158	1.172	.011*	.154	1.166	.014*	.179	1.197	.014*
Vast contract?	.500	1.648	.467	.576	1.778	.411	.554	1.740	.452
Commerciële sector?	.978	2.658	.037*	.975	2.652	.037*	1.232	3.427	.017*
Kennis rechten en plichten	.607	1.835	.011*	.583	1.791	.015*	.621	1.861	.013*
Beëindiging arbeidscontract * aantal werkuren per week				.044	1.045	.438	.026	1.026	.681
Leeftijd							.021	1.022	.744
Gezinsgrootte							.260	1.297	.213
Opleidingsniveau							-.570	0.565	.164
Sociale klasse							.278	1.320	.365
Netto maandinkomen							-.480	0.619	.104
Etniciteit							1.220	3.387	.157
Model Chi ²	25.978**			26.603**			35.935**		
Nagelkerke R ²	.258			.264			.345		
N	131			131			130 ²⁴		

* significant $p < .05$ ** significant $p < .01$

²³ In de hypothesen 2 en 3 uit het theoretisch kader, wordt een dergelijke interactie verondersteld.

²⁴ De N van model C is 1 lager dan de N van de modellen A en B, omdat één respondent heeft aangegeven niet te weten of niet te willen zeggen wat diens opleidingsniveau is. In een logistische regressieanalyse kunnen alleen respondenten worden meegenomen van wie een waarde op elk van de variabelen uit het model bekend is.

De 'fit' van de modellen

De fitmaten 'Model Chi²' en 'Nagelkerke R²' geven aan hoe goed de modellen A, B en C bij de data passen. De Chi-kwadraattoets levert een sterk significante uitkomst op ($p < .01$) voor zowel model A, als voor model B en C. Dit betekent dat alle drie de modellen beter bij de data passen dan een model zonder deze variabelen (met alleen een constante).

Hoewel logistische regressie geen proportie verklaarde variantie (R²) kent zoals deze volgt uit een lineaire regressieanalyse (met variabelen op interval of ratio niveau), bestaan er wel enigszins vergelijkbare maten, waarvan de Nagelkerke R² het best interpreteerbaar en bruikbaar is (De Vries en Huisman, 2007; Sieben en Linssen 2009). Voor het model A is deze Nagelkerke R² = 0.258. Wanneer dit getal op eenzelfde manier wordt geïnterpreteerd als proportie verklaarde variantie, betekent dit dat circa 26% van de verschillen die zich voordoen in het meldingsgedrag van vrouwen kan worden verklaard met behulp van de zes variabelen die in het logistisch regressiemodel zijn opgenomen. De Nagelkerke R² van de modellen B en C zijn respectievelijk 0.264 en 0.345. Uit deze cijfers blijkt dat met behulp van model C meer variantie in het meldingsgedrag van vrouwen kan worden verklaard dan met behulp van model A of B. Model C is het meest compleet.

Onafhankelijke voorspellers voor meldingsgedrag

In het meest complete model (C) met meerdere voorspellers, de veronderstelde interactieterm en controlevariabelen blijken het aantal dienstjaren ($p=0.014$), de commercialiteit van de sector waarin vrouwen werken ($p=0.017$) en het idee kennis te hebben van rechten en plichten ($p=0.013$) onafhankelijke voorspellers te zijn voor het meldingsgedrag van vrouwen die zich op de werkvloer gediscrimineerd hebben gevoeld vanwege hun zwangerschap of pril moederschap. De vorm van discriminatie (wel of geen beëindiging van het arbeidscontract) en het aantal werkuren per week blijken niet significant geassocieerd te zijn met meldingsgedrag wanneer rekening gehouden wordt met andere predictoren in het model. Ook niet wanneer wordt verondersteld dat zij met elkaar interacteren. Contractsoort blijkt eveneens geen significante onafhankelijke voorspeller te zijn voor meldingsgedrag. Als overigens het aantal dienstjaren niet zou worden opgenomen in het model, blijkt de contractsoort van vrouwen wél een onafhankelijke voorspeller te zijn voor meldingsgedrag (niet weergegeven in de figuur). Dit illustreert dat er sprake is van een samenhang tussen deze kenmerken, zoals al werd verondersteld in het theoretisch kader.

Hoewel het model inclusief controlevariabelen (model C) het meldingsgedrag van vrouwen beter lijkt te voorspellen dan de modellen exclusief deze kenmerken (model A en B), blijkt geen van de controlevariabelen significant geassocieerd te zijn met meldingsgedrag wanneer rekening gehouden wordt met andere predictoren in het model. Dit blijkt uit de resultaten uit de kolom 'sig.' van figuur 5.11 (model C), waarin het significantieniveau van bevindingen wordt aangegeven. Het toevoegen van de controlevariabelen in model C heeft er bovendien niet toe geleid dat variabelen die in model B nog significante onafhankelijke voorspellers bleken, dit in model C niet meer waren.

De interpretatie van de effecten (odds-ratio's)

De waarden die in figuur 5.11 in de kolom 'Exp (B)' zijn opgenomen (de zogenaamde odds-ratio) zeggen iets over kansverhoudingen, meer concreet over de kans dat een respondent met een bepaald kenmerk melding zal doen van een discriminatie-ervaring. Voor de drie significante onafhankelijke voorspellers uit model C is het zinvol deze odds-ratio's te interpreteren. Deze interpretatie werkt bij elk van de drie voorspellers net even anders, omdat zij verschillende meetniveaus kennen.

De sector waarin vrouwen – voornamelijk - werkzaam waren, is een nominale variabele met slechts twee waarden (dichotoom gemeten). De odds-ratio voor de sector waarin vrouwen werken is in het model 3,427. Dit betekent dat – gecontroleerd voor alle andere variabelen in het model - de kans op het melding doen van een discriminatieklacht voor vrouwen die tijdens hun zwangerschap voornamelijk in de commerciële sector werkzaam waren bijna 3,5 keer zo hoog is als de kans voor vrouwen die voornamelijk in de openbare sector werkzaam waren.

Na hercodering is het 'aantal dienstjaren' te beschouwen als een variabele op intervalniveau. Deze variabele heeft een odds-ratio van 1,197. Uit dit cijfer blijkt dat de kans melding te doen van een discriminatie-ervaring voor een vrouw met één dienstjaar meer 1,197 keer zo hoog is als deze kans is voor een vrouw met één dienstjaar minder (wanneer er wordt gecontroleerd door alle andere variabelen in het model C).

'Het idee kennis te hebben van rechten en plichten' kent een ordinale schaal met vier oplopende antwoordcategorieën ('helemaal niet', 'een klein beetje', 'vrij veel' en 'heel erg'). Dit kenmerk blijkt een odds-ratio te hebben met een waarde van 1.861 (afgerond 1,9). Rekening houdend met de invloeden van andere kenmerken in model C is de kans op melding van discriminatie voor een vrouw die het idee heeft 'een klein beetje' kennis te hebben van haar rechten en plichten als zwangere werknemer ongeveer 1,9 keer zo hoog als deze kans op melding van discriminatie is voor een vrouw die het idee heeft 'helemaal niet' kennis te hebben van haar rechten en plichten. De kans op melding van discriminatie is voor een vrouw die het idee heeft 'vrij veel' kennis te hebben van haar rechten en plichten weer circa 1,9 keer zo hoog als de kans van een vrouw die 'een klein beetje' dit idee heeft. Voor vrouwen die 'heel erg' het idee hebben over kennis van hun rechten en plichten te beschikken is de kans op melding van discriminatie plusminus 1,9 keer zo hoog als voor vrouwen die 'vrij veel' het idee hebben over kennis te beschikken van hun rechten en plichten.

Opvallend is tenslotte de hoge odds-ratio voor het kenmerk etniciteit. Deze doet vermoeden dat de kans dat een autochtone vrouw melding doet wanneer zij zich gediscrimineerd heeft gevoeld ruim 3 keer zo hoog is als de kans dat een allochtone vrouw ditzelfde doet. Gecontroleerd voor alle andere predictoren in model C blijkt etniciteit echter geen significante voorspeller. Zodoende mag de odds-ratio voor etniciteit niet op deze manier worden geïnterpreteerd. De kans is te groot dat het bevonden resultaat op toeval berust.

5.4. De hypothesen in het onderzoek: bevestigd of verworpen?

In deze paragraaf wordt inzichtelijk gemaakt welke hypothesen uiteindelijk kunnen worden bevestigd en welke hypothesen dienen te worden verworpen. Figuur 5.12 geeft een overzicht.

Figuur 5.12 Een overzicht van hypothesen in het onderzoek en de beslissing om deze te bevestigen (✓) of te verwerpen (✗).

De Hypothese	Ongecontroleerd getoetst	Gecontroleerd getoetst
H1: Vrouwen die discriminatie ervaren bij de beëindiging van hun arbeidscontract, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die een andere vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren.	✗	✗
H2: Naarmate vrouwen meer uren per week werken, zullen zij bij het ervaren van discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract vaker melding doen.	✓	✗
H3: Onder vrouwen die een vorm van discriminatie hebben ervaren die anders is dan discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract, zullen er zich geen verschillen in meldingsgedrag voordoen naar het aantal uur dat zij per week werken.	✓	✗
H4: Vrouwen die langer bij hun werkgever in dienst zijn, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die korter bij hun werkgever in dienst zijn.	✓	✓
H5: Vrouwen met een vast contract zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen met een tijdelijk contract.	✓	✗
H6: Vrouwen die tijdens hun zwangerschap werkzaam waren in de commerciële sector, zullen relatief vaker melding doen van discriminatie dan vrouwen die werkzaam waren in de openbare sector.	✓	✓
H7: Vrouwen die het idee hebben over kennis van hun rechten en plichten als zwangere werknemer te beschikken, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die aangeven hier minder van op de hoogte te zijn.	✓	✓

In paragraaf 5.2 zijn de resultaten weergegeven bij de afzonderlijke toetsing van hypothesen in dit onderzoek met behulp van chi-kwadraattoetsen, fisher's exact testen en t-toetsen. Wanneer uitsluitend deze analyses in acht worden genomen, zou dit leiden tot het bevestigen van zes hypothesen in het onderzoek (zie figuur 5.12). De enige hypothese die direct zou kunnen worden verworpen is hypothese 1. Uit paragraaf 5.3 is echter gebleken dat – slechts - drie kenmerken onafhankelijke significante voorspellers voor meldingsgedrag genoemd mogen worden, omdat zij nog steeds significante resultaten vertonen wanneer er rekening wordt gehouden met alle andere predictoren en er wordt gecontroleerd op controlevariabelen. Een hypothese in dit onderzoek wordt bevestigd als zowel de resultaten uit de afzonderlijke, ongecontroleerde hypothesetoetsen als de resultaten binnen het voorspellend logistisch regressiemodel (met controlevariabelen) hier aanleiding toe geven. Zo kunnen uiteindelijk de hypothesen 4, 6 en 7 zonder meer worden bevestigd. De hypothesen 1, 2, 3 en 5 worden verworpen. Op de betekenis van dit bevestigen en verwerpen van hypothesen wordt in de conclusie van dit onderzoek ingegaan.

6. Conclusie

Dit onderzoek had ten doel inzicht te verkrijgen in de discriminatie-ervaringen die werkende vrouwen in Nederland meemaken tijdens hun zwangerschap, hoe ze deze ervaringen kwalificeren, hoe ze er vervolgens mee omgaan en hoe dit gedrag te verklaren is. In dit hoofdstuk zal met behulp van de resultaten uit het vorige hoofdstuk een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvragen (§6.1). Tevens wordt er een terugkoppeling gemaakt naar de theorie uit het theoretisch kader en naar enige literatuur uit het literatuurhoofdstuk (§6.2). Zo blijkt wat uiteindelijk de betekenis is van de onderzoeksresultaten.

6.1. Beantwoording van de onderzoeksvragen

De probleemstelling bij dit onderzoek bestaat uit twee onderzoeksvragen met elk enkele deelvragen. In deze paragraaf zullen eerst de deelvragen één voor één kort worden beantwoord en vervolgens de centrale onderzoeksvragen.

Deelvraag A1:

Hoeveel komt het in Nederland voor dat zwangere vrouwen of prille moeders op hun werk te maken krijgen met ervaringen die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving?

Gebleken is dat 53,8% van de vrouwen uit de steekproef in de afgelopen vier jaar te maken heeft gehad met ervaringen op het werk die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving. De resultaten van dit onderzoek worden geacht representatief te zijn voor in loondienst werkende zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen in Nederland (zie §4.1). Zodoende kan worden geconcludeerd dat ruim de helft van de zwangere vrouwen en prille moeders op hun werk te maken krijgt met ervaringen die volgens de wetgeving duiden op zwangerschapsgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving.

Deelvraag A2:

Hoeveel komt het in Nederland voor dat vrouwen zich op hun werk gediscrimineerd voelen vanwege hun zwangerschap of pril moederschap?

Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat 16,8% van de in loondienst werkende vrouwen zich op het werk gediscrimineerd heeft gevoeld vanwege zwangerschap of pril moederschap. Er kunnen verschillende vormen van discriminatie worden onderscheiden, die zich in verschillende mate voordoen. Het vaakst kwam het voor dat vrouwen zich - onder andere - gediscrimineerd voelden in de arbeidsomstandigheden tijdens de zwangerschap (43,5%), bij de beëindiging van het arbeidscontract (41,2%) en/of in de arbeidsvoorwaarden bij promotie/salaris of urentuitbreiding (36,6%).

Deelvraag A3:

Bij welke personen/instanties doen werknemers die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen melding van deze discriminatie-ervaring?

Vrouwen die ergens melding deden na zich gediscrimineerd te hebben gevoeld (slechts 28,2% van het totaal aantal vrouwen dat zich gediscrimineerd voelt), doen zowel bij interne als externe partijen melding van discriminatie. Interne meldingen komen echter vaker voor dan externe meldingen. Vrouwen wenden zich vooral tot hun leidinggevende en hun collega's. Andere interne personen/partijen op het werk waar sommige vrouwen melding doen van een discriminatie-ervaring zijn: een P&O/HRM-adviseur, een interne arbodienst/arts, de ondernemingsraad of medezeggenschapsraad, een vertrouwenspersoon en/of een interne klachtencommissie. Externe partijen en instanties waarbij vrouwen melding doen van hun discriminatie-ervaring zijn: een advocaat, een vakbond, een externe arbodienst, een belangenvereniging en/of een juridisch loket. Melding van een discriminatie-ervaring bij de ene persoon/partij of instantie, blijkt overigens melding bij een andere persoon/partij of instantie niet uit te sluiten. Veelal wendden vrouwen zich tot meer dan één van de opties die hiervoor zijn genoemd.

Deelvraag A4:

Hoe vaak komt het voor dat een melding van een discriminatie-ervaring zorgt voor verandering(en) bij de werkgever?

In 32,4% van de gevallen waarin ergens melding was gedaan van discriminatie heeft dit geleid tot verandering bij de werkgever. De persoonlijke situatie van een vrouw verbeterde en/of er vonden in de organisatie veranderingen plaats met betrekking tot de omgang met zwangerschap. Vrouwen die discriminatie uitsluitend bij een interne partij (of partijen) meldden, zagen als gevolg hiervan relatief minder vaak verandering(en) optreden bij hun werkgever (14,3%) dan vrouwen die - ook - bij één of meerdere externe instanties melding deden van hun discriminatie-ervaring (43,5%). Dit verschil is echter niet significant²⁵.

Deelvraag B1:

Welke argumenten geven werknemers om wel of juist geen melding te doen van hun discriminatie-ervaring vanwege zwangerschap of pril moederschap?

Vrouwen noemen verschillende en doorgaans meerdere motieven voor hun meldingsgedrag. 'Het verbeteren van de eigen situatie' (64,9%) en 'principiële overwegingen' (54,1%) werden door vrouwen die wel melding deden van discriminatie veruit het vaakst als motief voor dit gedrag genoemd. Het populairste motief om geen actie te ondernemen blijkt het gevoel te zijn dat de klacht weinig zal opleveren (48,9%). Ook met de zwangerschap gepaard gaande vermoeidheidsklachten (37,2%) en de stress die het zou opleveren (36,2%) blijken veelvoorkomende motieven onder vrouwen die geen melding deden, ondanks dat zij zich wel gediscrimineerd voelden. Hetzelfde geldt voor angst voor (diverse vormen van) victimisatie.

²⁵ Dezelfde percentages zouden bij een grotere N wel tot de conclusie hebben geleid dat er een significante samenhang – van gemiddelde grootte – bestaat. Deze N is nu slechts 37.

Deelvraag B2:

Met behulp van welke kenmerken van werknemers kan hun meldingsgedrag bij ervaren discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap worden verklaard?

Gebleken is dat er drie kenmerken zijn die kunnen helpen het meldingsgedrag te verklaren van vrouwen die zich gediscrimineerd voelen. Dit zijn het aantal dienstjaren bij de werkgever ten tijde van de zwangerschap, de commercialiteit van de sector waarbinnen wordt gewerkt en de mate waarin vrouwen het gevoel hebben over kennis te beschikken van hun rechten en plichten als zwangere werknemer.

Deelvraag B3:

In hoeverre kunnen er verklaringen voor het meldingsgedrag van werknemers worden gevonden in de verschillende vormen van discriminatie die zich kunnen voordoen?

Verschillen in de meldingsfrequentie voor verschillende vormen van ervaren discriminatie (wel of geen beëindiging van het arbeidscontract) kunnen op zichzelf geen verklaring bieden voor het meldingsgedrag van vrouwen.

De beantwoording van onderzoeksvraag A:

In welke mate doen werknemers die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen melding van deze discriminatie-ervaring en wat levert hen dit op?

Deze onderzoeksvraag is eigenlijk al beantwoord door middel van de deelvragen A1 t/m 4. Slechts een deel van de werknemers met ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving, voelt zichzelf gediscrimineerd. Enkel 28,2% van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege hun zwangerschap doet ergens melding van deze discriminatie-ervaring(en). Hoofdzakelijk richten vrouwen zich hierbij tot hun leidinggevende en/of collega's. Meldingen leiden vaker niet dan wel tot verandering(en) bij de werkgever.

De beantwoording van onderzoeksvraag B:

Hoe kan het meldingsgedrag worden verklaard van werknemers die zich vanwege hun zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd hebben gevoeld?

Gebleken is dat werknemers op verschillende manieren omgaan met het gevoel gediscrimineerd te zijn. Of vrouwen wel of geen melding doen van discriminatie-ervaringen is deels te verklaren aan de hand van kenmerken van werknemers. Zo is de kans op melding van een discriminatie-ervaring hoger naarmate een werknemer langer in dienst is bij de werkgever waarbij zij zich gediscrimineerd voelt. Bovendien is de kans op melding van een discriminatie-ervaring hoger onder vrouwen die in de commerciële sector werken dan onder vrouwen die in de openbare sector werken. Naarmate vrouwen sterker het gevoel hebben over kennis van hun rechten en plichten als zwangere werknemer te beschikken, is hun kans op het melden van een discriminatie-ervaring ook hoger. De effecten van de drie – zojuist genoemde - kenmerken op de kans dat vrouwen melding doen van discriminatie-ervaringen, blijven in stand wanneer wordt gecontroleerd voor andere factoren.

Als vrouwen zich gediscrimineerd voelen bij de beëindiging van hun arbeidscontract, doen zij hier vaker melding van naarmate zij meer uren per week werken. Voelen vrouwen zich echter gediscrimineerd bij één of meerdere vormen van discriminatie die anders is/zijn dan de beëindiging van hun arbeidscontract, dan doen zij hier niet vaker melding van naarmate zij meer uren per week werken. Deze twee uitspraken gaan echter alleen op wanneer er géén rekening wordt gehouden met eventuele andere invloeden (wanneer niet wordt gecontroleerd voor andere variabelen). Ditzelfde geldt voor het soort contract dat vrouwen hebben. Ongecontroleerd voor andere variabelen blijken vrouwen met een vast contract vaker melding te doen van discriminatie-ervaringen dan vrouwen met een tijdelijk contract. Dezelfde variantie in meldingsgedrag blijkt echter al in hoge mate verklaard te kunnen worden door het aantal dienstjaren van vrouwen.

6.2. De betekenis van resultaten: een terugkoppeling naar de theorie en literatuur

In het theoretisch kader is gekomen tot theorie en hypothesen die in het vorige hoofdstuk zijn getoetst. Gebleken is welke hypothesen kunnen worden bevestigd en welke worden verworpen. Nog niet beschreven is wat dit betekent voor de theorie. In deze paragraaf staan de vragen centraal wat het bevestigen en verwerpen van hypothesen in dit onderzoek betekent voor de houdbaarheid van de theorie en in hoeverre meldingsgedrag nu verklaarbaar is op basis van de rationele keuzetheorie. Allereerst wordt er echter kort een terugkoppeling gemaakt naar literatuur die is besproken in het literatuurhoofdstuk.

Discrepancie in de percepties van vrouwen die slachtoffer van zijn van discriminatie

In het literatuurhoofdstuk is de Signal Detection Theory van Feldman-Barrett & Swim (1998) beschreven, waarmee mogelijke uitkomsten van de percepties van slachtoffers van discriminatie kunnen worden getypeerd. Met behulp van de antwoorden op de eerste twee beschrijvende vragen van dit onderzoek kan er iets worden gezegd over de vertekening die zich voordoet in de perceptie van vrouwen die ervaringen hebben meegemaakt die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving. Hier is echter grote voorzichtigheid bij geboden, omdat één van deze vragen enkel betrekking heeft op ‘het gevoel gediscrimineerd te worden’ terwijl in de berekende somvariabele van feitelijk meegemaakte ervaringen óók ervaringen worden meegenomen die duiden op strijd met de wetgeving (zie discussie).

Uit cijfermatige verschillen in de figuren 5.2 en 5.3 van het resultatenhoofdstuk is op te maken dat er slechts zes respondenten waren die aangaven dat zij zich gediscrimineerd voelden vanwege hun zwangerschap, terwijl niet is gebleken dat zij tenminste één ervaring hebben meegemaakt die duidt op zwangerschapgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving. Dit zou - in termen van de Signal Detection Theory - ‘false alarms’ doen vermoeden. Veel meer respondenten maakten wel ervaringen mee die duiden op zwangerschapgerelateerde discriminatie of strijd met de wetgeving, maar kwalificeerden deze ervaring zelf niet als discriminatie (70,2%). Zij gaven niet aan zich gediscrimineerd te ‘voelen’. Vanuit de Signal Detection Theory kunnen deze gevallen beschouwd worden als ‘misses’.

Deze resultaten leiden tot de conclusie dat er zich inderdaad vertekening voordoet in de mate waarin discriminatie zich voordoet en de mate waarin dit door slachtoffers ervan wordt herkend/gevoeld. Dit sluit aan op de literatuur uit hoofdstuk 2 van deze scriptie. Bovendien blijkt dat de vertekening in percepties zich voornamelijk in één richting manifesteert: vrouwen hebben veel minder vaak het gevoel te worden gediscrimineerd dan daadwerkelijk het geval is. Dit komt overeen met het type vertekening dat Kaiser & Major (2006) ‘minimization bias’ noemen (vertekening door minimalisering: individuen zien minder discriminatie dan daadwerkelijk bestaat). In het literatuurhoofdstuk zijn vele verklaringen opgenomen die deze vertekening zouden kunnen verklaren.

Bevestigde hypothesen en hun implicaties voor de theorie

Figuur 5.12 uit paragraaf 5.4 van het resultatenhoofdstuk verschaft een duidelijk overzicht van de hypothesen in het onderzoek die kunnen worden bevestigd en de hypothesen die moeten worden verworpen. Enkel de hypothesen over het aantal dienstjaren bij de werkgever ten tijde van de zwangerschap (H4), de commercialiteit van de sector waarbinnen wordt gewerkt (H6) en de mate waarin vrouwen het idee hebben over kennis te beschikken van hun rechten en plichten als zwangere werknemer (H7) worden bevestigd.

Hiermee is de theorie aannemelijker geworden dat ‘baanzekerheid en opgebouwd krediet’, alsmede ‘risicobereidheid en financiële gedrevenheid’ en ‘vertrouwen in de legitimiteit van een melding’ factoren zijn die van invloed zijn op het gedrag dat vrouwen vertonen wanneer zij zich gediscrimineerd voelen. Dit zijn de mechanismen die in het theoretisch kader worden verondersteld verschillen te verklaren in meldingsgedrag op basis van het aantal dienstjaren, commercialiteit van de sector en het gevoel kennis te hebben van rechten en plichten. Dus hoe hoger de baanzekerheid en het opgebouwde krediet van een vrouw, hoe eerder dit leidt tot melding van een discriminatie-ervaring. Hoe hoger de risicobereidheid en financiële gedrevenheid van een vrouw, hoe eerder zij melding doet van een discriminatie-ervaring. En hoe hoger het vertrouwen in de legitimiteit van een melding, hoe eerder een vrouw ook daadwerkelijk melding doet.

Verworpen hypothesen en hun implicaties voor de theorie

Gebleken is dat dit onderzoek ook hypothesen kent die kenmerken bevatten die afzonderlijk wél significante voorspellers blijken te zijn voor meldingsgedrag, maar dit niet meer zijn wanneer ook andere variabelen worden opgenomen in een logistisch regressiemodel. Deze hypothesen kunnen uiteindelijk niet worden bevestigd. Dit betekent echter nog niet dat de achterliggende theorie helemaal niet klopt. Het wegvallen van de samenhang tussen de contractsoort van vrouwen en hun meldingsgedrag (in een model met meerdere voorspellers en controlevariabelen) is te verklaren doordat vrijwel alle vrouwen een vast contract hebben naarmate zij langer in dienst zijn. De contractsoort verklaart hoofdzakelijk dezelfde variantie in meldingsgedrag als het aantal dienstjaren. Dit werd in het theoretisch kader al verondersteld. Vrouwen met een langere diensttijd genieten meer ‘baanzekerheid’ vanwege het vaste contract dat zij doorgaans hebben.

Zelfs het verwerpen van hypothese 1 (die ook niet kan worden bevestigd wanneer er ongecontroleerd wordt getoetst) betekent niet zonder meer dat de bijbehorende theorie volledig onjuist is. Dit blijkt wanneer getracht wordt - ad hoc - te verklaren waarom deze hypothese niet kan worden bevestigd. In hypothese 1 wordt verondersteld dat vrouwen die zich gediscrimineerd voelen bij de beëindiging van hun arbeidscontract, vaker melding zullen doen dan vrouwen die een andere vorm van discriminatie ervaren. Verondersteld is dat de relatief hoge ernst van gevolgen en relatief lage risico's van het melden van discriminatie bij de beëindiging van een arbeidscontract zou leiden tot verschillen in meldingsgedrag ten opzichte van vrouwen die een andere vorm van discriminatie hebben gevoeld. De 'ernst van de gevolgen van een discriminatie-ervaring' en 'risico's van het melden van een discriminatie-ervaring' vormen ook de mechanismen waaruit hypothesen 2 en 3 voortkomen.

Een extra analyse maakt aannemelijk dat van de theorie bij hypothese 1 in ieder geval de veronderstelling correct is dat vrouwen die zich gediscrimineerd voelen bij de beëindiging van hun arbeidscontract minder angst kennen voor victimisatie (waaronder angst voor represailles, verergering van de situatie en/of verslechtering van de relatie met leidinggevend en/of collega's). Vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract, maar hiervan geen melding deden, noemen hiervoor minder vaak motieven die duiden op angst voor victimisatie (21,1%) dan vrouwen die een andere vorm van discriminatie ervoeren dan beëindiging van hun arbeidscontract (51,8%). Dit verschil is sterk significant: $\chi^2(1, n=94) = 8.958, p = 0.003$. Hypothese 1 wordt dus weliswaar verworpen, maar de theorie blijkt niet helemaal onjuist. Van angst voor victimisatie lijkt inderdaad minder sprake te zijn wanneer vrouwen zich gediscrimineerd voelen bij de beëindiging van hun arbeidscontract. Er zijn blijkbaar andere zwaarwegende redenen geweest voor vrouwen om ondanks gevoelde discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract toch geen melding te doen. Zo noemen zij relatief vaker vermoeidheid, angst om ongelijk te krijgen en administratieve rompslomp als motieven om geen actie te ondernemen.

Het is tevens mogelijk dat de aanname niet klopt die in de theorie wordt gedaan over 'de ernst van de gevolgen' van verschillende vormen van discriminatie. Misschien speelt deze ernst van gevolgen helemaal geen rol of schort er iets aan de operationalisering. Verondersteld is dat vrouwen die zich – onder andere – gediscrimineerd hebben gevoeld bij het beëindigen van hun arbeidscontract te kampen hebben met baanverlies. Het verlies van een baan leidt tot het volledig wegvallen van zowel een inkomen, als een zinvolle dagbesteding en sociale contacten op de werkvloer. Deze gevolgen werden in het theoretisch kader verondersteld ernstiger te zijn dan de gevolgen die vrouwen ondervinden die zich gediscrimineerd voelden bij één of meerdere andere vormen waarbij geen sprake was van beëindiging van een arbeidscontract. Nu hypothese 1 echter niet bevestigd mag worden, kunnen vraagtekens worden gezet bij deze aannames. De volgende uitspraken zijn speculatief.

Misschien voelt voor vrouwen het verlies van hun baan tijdens hun zwangerschap of vlak voor de bevalling wel minder ernstig of weten zij dit beter te relativiseren dan verondersteld is. Tijdens het zwangerschapsverlof zal een vrouw hoe dan ook niet werken en doet zij dus ook geen beroep op haar werk als dagbesteding (al is dit maar tijdelijk).

Het sociale contact met collega's valt dan onvermijdelijk ook - gedeeltelijk - weg voor enige tijd. Na de bevalling kan bovendien een zinvolle dagbesteding worden gevonden in het herstel van de zwangerschap en de zorg voor het pasgeboren kind. Dit zou het verlies van een zinvolle dagbesteding kunnen temperen. Dit neemt niet weg dat er sprake blijft van inkomensverlies. Vermoedelijk slagen vrouwen er in dit nadeel voor zichzelf op te laten wegen tegen het voordeel van de tijd die vrijkomt om samen met het kind te zijn en hiervoor te zorgen²⁶. Uit de figuur in bijlage 5 is af te lezen dat 98,3% van de vrouwen uit de doelgroep samen leeft met een partner. Veelal zal deze ook over een inkomen beschikken, wat betekent dat financiële problemen zich niet noodzakelijkerwijs zullen voordoen.

Het komt overigens überhaupt regelmatig voor dat het arbeidspatroon van een werkende vrouw verandert bij de geboorte van een kind. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de Emancipatiemonitor 2010 van het SCP en het CBS dat in 2009 bijna de helft van de werkende vrouwen minder ging werken (40%) of stopte met werken (9%) na de geboorte van haar eerste kind (SCP en CBS, 2011, p. 114). Het is dus niet ondenkbaar dat er zich onder vrouwen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld bij de beëindiging van hun arbeidscontract ook vrouwen bevinden die vroeg of laat op eigen initiatief afstand zouden hebben genomen van dit contract. De data biedt echter geen mogelijkheden hier gegronde uitspraken over te doen. Er is voor gekozen vrij uitgebreid in te gaan op ad hoc verklaringen bij hypothese 1 om te kunnen verduidelijken waarom het verwerpen van de hypothese niet direct betekent dat de bijbehorende theorie geen waarde meer heeft of hoe dan ook onjuist is.

Meldingsgedrag van vrouwen verklaren vanuit de rationele-keuzetheorie

Wat opvalt is dat de samenhang tussen *afzonderlijke* onafhankelijke variabelen (kenmerken van vrouwen waarop de hypothesen betrekking hebben) en de afhankelijke variabele (het meldingsgedrag van vrouwen) voor geen van de afzonderlijke onafhankelijke variabelen hoog te noemen is. De effectgroottes die in §5.2 zijn gerapporteerd, duiden veelal op verbanden van een kleine tot gemiddelde sterkte. Het logistische regressiemodel met alle onafhankelijke variabelen tezamen slaagt er wel redelijk goed in het meldingsgedrag van vrouwen te voorspellen. Het model (B) dat overeenkomt met figuur 3.1 (het geheel aan hypothesen) heeft een Nagelkerke R^2 van 0.264. Wanneer deze uitkomst wordt beoordeeld volgens Cohen's criteria voor het interpreteren van R^2 , is hier sprake van een groot effect (Gravetter & Wallnau, 2009, p. 295). Hoewel een behoorlijk deel van de variantie in het meldingsgedrag door toepassing van de rationele-keuzetheorie kan worden verklaard, blijft het grootste gedeelte onverklaard. Een deel van deze onverklaarde variantie kan nog worden verklaard door middel van controlevariabelen. Het meest uitgebreide model (C) met controlevariabelen heeft een Nagelkerke R^2 van 0.345, zonder dat echter is gebleken dat één van deze afzonderlijke controlevariabelen ook een onafhankelijke significante voorspeller blijkt te zijn voor het meldingsgedrag van vrouwen.

²⁶ In deze speculaties wordt wel voorbij gegaan aan de rationele-keuzetheorie. Ze vinden eerder aansluiting bij de sociaal-psychologische theorie van cognitieve dissonantie, die door Festinger (1957) werd ontwikkeld. Volgens deze theorie zouden mensen een sterke drang voelen om tegenstrijdigheden in hun eigen overtuigingen en gedrag te verkleinen door hun overtuigingen aan te passen.

7. Discussie

In dit hoofdstuk worden de beperkingen van dit onderzoek beschreven en worden er aanbevelingen voor toekomstig onderzoek gedaan. De belangrijkste beperkingen van dit onderzoek worden in deze eerste paragraaf van dit hoofdstuk besproken. De tweede paragraaf bevat aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

7.1. Beperkingen van het onderzoek

Elk onderzoek is onderhevig aan beperkingen. De meest gewichtige beperkingen van dit onderzoek houden verband met de onderzoeksopzet. Hoewel het gebruik van een representatieve secundaire dataset grote voordelen kent, heeft het ook enkele nadelen.

Onvolledigheid van de getoetste theorie

In het onderzoek zijn uitsluitend hypothesen getoetst die vanuit de rationele-keuzetheorie zijn afgeleid. Hoewel zonder meer wordt verondersteld dat rationele afwegingen van kosten en baten een rol spelen in de keuze van vrouwen om wel of geen melding van een discriminatie-ervaring te doen, werd - bij voorbaat al - niet verwacht dat het meldingsgedrag uitsluitend door middel van rationele-keuzetheorie verklaard kan worden. Het zou vollediger zijn geweest als er ook vanuit theorieën als de integratietheorie (zie §3.1) of de system justification theory (§2.2) hypothesen zouden zijn opgesteld en getoetst. Er is gezocht naar mogelijkheden hiertoe, maar geconcludeerd is dat de data dit niet toelaat. Vanuit de rationele-keuzetheorie zijn er bovendien nog meer hypothesen te bedenken die niet toetsbaar zijn met behulp van de data.

Gebrekkig inzicht in de exacte afwegingen tussen kosten en baten

De gebruikte data maakt het niet mogelijk te achterhalen welke overweging vrouwen precies maken alvorens zij besluiten om wel of juist geen melding te doen van discriminatie en waarop hun motieven (voor en tegen melding doen) gebaseerd zijn. Het had extra inzichten kunnen opleveren als dit wel het geval was geweest. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de angst voor victimisatie groter is onder vrouwen die hierover beter geïnformeerd zijn. Er bestaan immers onderzoeken die hebben uitgewezen dat dit een reëel gevaar is aan het indienen van klachten. Vrouwen die hier kennis van hebben, bouwen wellicht meer angst op voor victimisatie (terwijl andere vrouwen zich van dit gevaar niet bewust zijn). Voor hen gaat dit argument mogelijk zwaarder meewegen in de kosten- en batenafweging die voorafgaat aan de beslissing om wel of geen melding te doen van discriminatie. Kennis over het gevaar van victimisatie is echter een kenmerk dat niet is gemeten in de enquête waaruit de dataset is voortgekomen.

Voorzichtigheid bij het trekken van conclusies over de discrepantie tussen discriminatie-ervaringen die door vrouwen worden gekwalificeerd en ervaringen die zij feitelijk meemaken

Ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving (vraag A1) kunnen strikt genomen niet worden vergeleken met gevoelde discriminatie-ervaringen uit beschrijvende vraag A2. Onder de ervaringen waarop vraag A1 betrekking heeft, vallen immers ook situaties die duiden op strijd met de wetgeving, zonder dat dit direct hoeft te betekenen dat er gediscrimineerd is. Als een vrouw bijvoorbeeld opdrachten moet afmaken tijdens haar zwangerschapsverlof dan wordt zij niet gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap. Toch is dit iets wat een werkgever volgens de wet niet van een zwangere werknemer mag verlangen. Daarom is voorzichtigheid geboden bij de conclusies die in het vorige hoofdstuk zijn getrokken over de discrepanties in de percepties van vrouwen.

Bovendien zijn sommige ervaringen die in dit onderzoek zijn aangemerkt als ‘ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving’ niet geheel onomstreden. Wetgeving en jurisprudentie zijn ook aan verandering onderhevig. Het beste voorbeeld hiervan is misschien wel het mislopen van toeslagen of bonussen door zwangerschap of moederschap. Eerder werd er door de CGB wel eens tot verboden onderscheid op grond van geslacht geoordeeld toen een werkgever een medewerker geen bonus toekende in het jaar dat zij wegens zwangerschapsverlof een periode afwezig was geweest (CGB, 2007). In 2011 zijn er echter drie CGB-oordelen uitgekomen waaruit blijkt dat er tegenwoordig - onder bepaalde voorwaarden – geen sprake is van discriminatie als een bonusregeling vrouwen uitsluit van een bonus over de periode waarin zij met zwangerschapsverlof of bevallingsverlof is (CGB, 2011). Het operationaliseren van ‘ervaringen die duiden op discriminatie of strijd met de wetgeving’ is lastig en discutabel.

Causaliteit van de relaties in het onderzoek

Hoewel er in dit onderzoek is gezocht naar en gesproken over ‘voorspellers van meldingsgedrag’, sluit de gebruikte onderzoeksmethode de mogelijkheid uit te achterhalen in welke richting bepaalde verbanden lopen. Aangenomen wordt dat de causaliteit loopt in de veronderstelde richting, maar strikt genomen kan er enkel gesproken worden van samenhang.

Een laag aantal respondenten binnen categorieën bij sommige analyses

Een laatste beperking van dit onderzoek waarop zal worden ingegaan, is het lage aantal respondenten dat in sommige analyses is opgenomen. Er is telkens rekening gehouden met de assumpties bij de diverse toetsen. Toch was in sommige gevallen een hogere N wenselijk geweest. Hoewel dit geen directe invloed heeft op de effectmaten, kunnen hypothesen dan wel eerder worden bevestigd omdat ze sneller significante resultaten opleveren. Een voorbeeld ter illustratie is de analyse die onder melders van discriminatie (N=37) is gedaan van de partij(en) waar melding van discriminatie is gedaan in relatie tot de verandering die na de melding bij de werkgever heeft plaatsgevonden. De gevonden samenhang bleek ondanks een gemiddelde effectgrootte net niet significant, iets dat bij een grotere N wel het geval zou zijn geweest.

7.2. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Uit dit onderzoek volgen een aantal aanbevelingen voor toekomstig onderzoek:

Onderzoek naar aanvullende theorie ter verklaring van meldingsgedrag

Dit onderzoek laat een deel van de variantie in meldingsgedrag onverklaard.

Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op het toetsen van aanvullende theorie, vanuit andere benaderingen dan de rationele-keuzetheorie. Dit vergt aanvullende of nieuwe data.

Onderzoek naar de cultuurbepaaldheid van meldingsgedrag

In Belgisch onderzoek zijn significante verschillen gebleken tussen Nederlandstalige en Franstalige vrouwen (uit België) in de mate waarin zij met hun leidinggevenden spreken over ervaren zwangerschapsgerelateerde discriminatie (Lembrechts en Valgaeren, 2010, p. 79). Uit Brits onderzoek blijkt dat vrouwen die als gevolg van discriminatie hun baan verloren, vaker actie ondernamen dan vrouwen die minder verregaande vormen van benadeling ervoeren (Adams et al., 2005, p. 61). Uit dit Nederlandse onderzoek volgt dat van een dergelijke positieve relatie tussen de ernst van een discriminatie-ervaring en het melden van een klacht in Nederland geen sprake is. Dit zijn een tweetal aanwijzingen die het vermoeden doen ontstaan dat het meldingsgedrag van vrouwen gedeeltelijk cultuurbepaald is. Onderzoek hiernaar kan meer van dit soort inzichten opleveren en aan de oppervlakte brengen welke cultuuraspecten verantwoordelijk zijn voor verschillen in de omgang met discriminatie.

Onderzoek naar een preventieve aanpak van zwangerschapsgerelateerde discriminatie

In toekomstig onderzoek zou de problematiek bovendien vanuit het werkgeversperspectief kunnen worden benaderd. Van belang is hierbij - nogmaals - te noemen dat dit op het moment van schrijven al gebeurt door de CGB. Wanneer een achterliggend doel het bestrijden van discriminatie is, vormt de werkgever uiteraard een zeer belangrijke actor. Als werkgevers helemaal niet (meer) zouden discrimineren, dan is het meldingsgedrag van vrouwen geen relevant onderwerp. Om het probleem van zwangerschapsgerelateerde discriminatie bij de oorzaak aan te kunnen pakken, is het van belang inzicht te verkrijgen in de mechanismen die ertoe leiden dat werkgevers discrimineren. Dit is één van de doelen van het CGB-onderzoek, dat naar verwachting eind 2011 zal verschijnen.

Onderzoek naar de maatschappelijke gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie

Aannemelijk wordt geacht dat er nadelige gevolgen op macroniveau verbonden zijn aan het verschijnsel zwangerschapsgerelateerde discriminatie. Dit zouden kunnen worden onderzocht om de ernst van het probleem beter te identificeren. Dergelijk onderzoek vergroot niet alleen het inzicht in de maatschappelijke gevolgen van zwangerschapsgerelateerde discriminatie, maar zou ook de publieke opinie en de urgentie tot het treffen van maatregelen kunnen beïnvloeden.

8. Beleidsaanbevelingen

Al in de inleiding van deze scriptie is genoemd dat het kenbaar maken van een discriminatieklacht verondersteld wordt een voorwaarde te zijn om deze klacht te kunnen behandelen en de situatie van een vrouw te verbeteren. Een praktisch relevante vraag is hoe het meldingsgedrag van werknemers met zwangerschapsgerelateerde discriminatie-ervaringen zou kunnen worden beïnvloed. Dit streven wordt enkel wenselijk geacht indien er rekening wordt gehouden met het gevaar van victimisatie, waarvan in eerder onderzoek is aangetoond dat het een serieus risico vormt bij het melden van discriminatieklachten. In dit hoofdstuk wordt gekomen tot enkele beleidsaanbevelingen.

Betere bescherming van vrouwen die melding doen van discriminatie

Dit onderzoek heeft aannemelijk gemaakt dat ‘baanzekerheid en opgebouwd krediet’ factoren zijn die in zekere mate bepalend zijn voor het meldingsgedrag van vrouwen. De bescherming die dit hen biedt, zou ertoe leiden dat zij zich er minder van laten weerhouden melding te doen van een discriminatie-ervaring. Maatregelen kunnen dan ook worden gezocht in de bescherming van vrouwen die melding doen van discriminatie. Cruciaal hierbij is dan wel dat er ook breeduit gecommuniceerd wordt over de bescherming waarop vrouwen kunnen rekenen. Dit kan uiteindelijk de drempel tot melden verlagen en zo bevorderen dat vrouwen melding doen van hun discriminatie-ervaring(en). Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn actoren die hierbij een rol zouden kunnen spelen.

Het vergt echter een studie op zich om te achterhalen op welke manier de bescherming tegen victimisatie effectief kan worden verbeterd. Voor de specifieke groep van vrouwen met zwangerschapsgerelateerde discriminatieklachten is dit nooit onderzocht. In bredere zin bestaan er al wel onderzoeken/artikelen waarin wat concretere aanbevelingen worden gedaan om de bescherming tegen victimisatie in arbeidsorganisaties te beschermen (Bochhah, 2008; Van Genugten & Svensson, 2010). Hierin wordt onder ander gewezen op het versterken van de juridische bescherming, maar vooral ook op preventief beleid binnen organisaties. Gewezen wordt bijvoorbeeld op de mogelijkheid tot weerbaarheidstrainingen onder werknemers en trainingen voor leidinggevenden in het herkennen en onderkennen van discriminatie, alsook het benoemen van vertrouwenspersonen (Bochhah, 2008; Van Genugten & Svensson, 2010). De effectiviteit hiervan is echter nog niet bewezen.

Het vergroten van de kennis van wet- en regelgeving t.a.v. zwangerschap op het werk

Andere factoren waarvan aannemelijk is geworden dat ze het meldingsgedrag van vrouwen verklaren, zijn de ‘risicobereidheid en financiële gedrevenheid’ bij vrouwen. Dit zijn psychologische kenmerken waarvan niet wordt verondersteld dat ze zomaar te beïnvloeden zijn. Anders is dat voor het vertrouwen dat vrouwen hebben in de legitimiteit van een klacht, een derde factor aan de hand waarvan meldingsgedrag te verklaren blijkt. Dit vertrouwen zou voortkomen uit het gevoel van vrouwen over kennis te beschikken van hun rechten en plichten.

Hier liggen waarschijnlijk de grootste mogelijkheden ter beïnvloeding van het meldingsgedrag van vrouwen. De meest voor de hand liggende manier om dit gevoel te vergroten, is het realiseren van betere kennis van de wet- en regelgeving ten aanzien van zwangerschap op het werk onder vrouwen die hiermee te maken hebben of gaan krijgen. Instanties als de Commissie Gelijke Behandeling en de stichting Art. 1, kenniscentrum discriminatie Nederland (met Anti Discriminatie Bureaus op regionaal en lokaal niveau) zouden in deze voorlichting een hoofdrol kunnen innemen, gesteund door het ministerie van SZW en werkgevers -en werknemersorganisaties.

De acceptatie van discriminatieklachten vergroten

Dit onderzoek heeft meer inzichten opgeleverd op grond waarvan gezocht zou kunnen worden naar maatregelen om het melden van discriminatie-ervaring(en) te bevorderen. Gekeken kan worden naar mogelijkheden om in te grijpen op alle mogelijke motieven die vrouwen momenteel noemen om *geen* melding te doen van discriminatie, terwijl zij zich hier wel slachtoffer van zien. Een probleem hierbij is dat sommige veelgenoemde motieven voor het niet melden van discriminatie slecht beïnvloedbaar zijn ('vermoedheid van en na zwangerschap', 'stress'). Ditzelfde geldt overigens voor motieven die vrouwen geven om wel over te gaan tot melding (zoals 'princiële overwegingen').

Op motieven waaruit 'angst voor victimisatie' spreekt, is wel in te grijpen. Dit kan onder andere door middel van een reeds genoemde aanbeveling: het verbeteren van de bescherming tegen victimisatie en goede communicatie hierover. Waarschijnlijk is er echter meer nodig om ervoor te zorgen dat het motief 'angst voor victimisatie' minder sterk gaat meewegen. Het literatuurhoofdstuk biedt aanleiding om te veronderstellen dat er negatief wordt aangekeken tegen 'klagers'. Ook het realiseren van een bredere acceptatie van discriminatieklachten in de samenleving zou dus een relevant streven kunnen zijn. Wanneer er op grote schaal positiever wordt aangekeken tegen dergelijke vormen van 'klagen', zal van angst voor verslechtering van verschillende relaties op de werkvloer en van reputatieschade als gevolg van een melding allicht minder snel sprake zijn. Het lijkt een haast onmogelijke opgave dergelijke attitudes van mensen te veranderen. Toch zou een start wellicht gevonden kunnen worden in het creëren van maatschappijbrede aandacht voor de problematiek waarmee slachtoffers van discriminatie (op de werkvloer) zich geconfronteerd zien.

Het rendement van discriminatieklachten verhogen

Naast een grotere acceptatie van discriminatieklachten zou een hoger rendement van discriminatieklachten een stimulerende werking kunnen hebben op het meldingsgedrag van vrouwen. Uit het onderzoek is gebleken dat bijna de helft van de vrouwen die geen melding van discriminatie deden, het gevoel had dat het indienen van een klacht hen weinig zou opleveren. Tevens is gebleken dat in het merendeel van de gevallen waarin wél ergens melding werd gedaan van discriminatie, dit niet leidde tot verandering bij de werkgever. Deze combinatie van bevindingen is ongelukkig wanneer het streven is te bereiken dat vrouwen die zich gediscrimineerd voelen hier vaker melding van gaan doen.

Het betrekkelijk lage rendement bij het melden van discriminatie-ervaringen kan door andere vrouwen als motief aangegrepen (blijven) worden om niet in actie te komen wanneer zij zich gediscrimineerd voelen. Het zou hen kunnen sterken in de gedachte dat het indienen van een klacht weinig oplevert. Echter dient niet uit het oog verloren te worden dat de kans op een verbeterde situatie na het doen van melding nog altijd hoger is dan wanneer er geen melding wordt gedaan.

Toch lijkt ook de mate waarin discriminatieklachten leiden tot verandering een belangrijk aandachtspunt. Gezocht zou kunnen worden naar manieren om het rendement van discriminatieklachten te verhogen. Dit onderzoek biedt hiertoe onvoldoende aanknopingspunten. Vervolgonderzoek van de problematiek vanuit het perspectief van de werkgever kan een uitkomst bieden. Er is wel aanleiding om te veronderstellen dat de partij waarbij melding van discriminatie wordt gedaan, van belang kan zijn voor het rendement van een discriminatieklacht. Zo blijkt de kans op verandering na melding van discriminatie hoger te zijn voor vrouwen die niet alleen intern, maar ook bij één of meerdere externe instanties melding doen van hun discriminatie-ervaring²⁷. Hoe dit komt is niet duidelijk, maar plausibel is dat door inmenging van een externe partij/instantie verandering sterker wordt afgedwongen. Mits de bescherming van melders van discriminatie daadwerkelijk wordt verbeterd, zou het raadzaam kunnen zijn om extern melding te doen wanneer melding binnen de organisatie niet tot een bevredigend resultaat leidt.

Afsluitend / Samengevat

In dit hoofdstuk zijn enkele aanbevelingen gedaan die kunnen helpen bij het creëren van een klimaat waarin melding kan worden gedaan van discriminatie-ervaringen. Dit kan er ten minste toe leiden dat vrouwen meer aandacht krijgen voor hun situatie dan momenteel het geval is. Essentieel is hierbij een daadwerkelijke verbetering van de bescherming bij victimisatie. Ook het verbeteren van de kennis van rechten en plichten bij zwangere werknemers is raadzaam, evenals het creëren van meer acceptatie ten aanzien van mensen met discriminatieklachten. Vervolgens is een aandachtspunt hoe ervoor te zorgen is dat meldingen ook vaker leiden tot verandering. Gezocht dient te worden naar manieren om het rendement van discriminatieklachten te verhogen.

²⁷ Het gevonden verband bleek net niet significant, maar dit is te wijten aan het kleine aantal respondenten waarop de analyse betrekking had. Het verband had wel een gemiddelde effectgrootte.

Literatuur

Adams, L., McAndrew, F. & Winterbotham, M. (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of women*. Manchester: Equal Opportunities Commission.

Beleidsprogramma Kabinet Balkenende IV 2007-2011 (2007). Retrieved March, 9, 2011 from: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2007/06/14/beleidsprogramma-2007-2011/beleidsprogramma-compleet-1.pdf>

Bochhah, N. (2008). *Recht van klagen zonder represaille. Het wettelijk verbod op victimisatie in de praktijk gebracht: effectieve wetgeving door preventief beleid*. Rotterdam: Art. 1.

Bolier, K. & Doornbos, N. (2009). In blijde verwachting? Een analyse van de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling over zwangerschapsdiscriminatie. *Recht der Werkelijkheid*, 2: 33-54.

CBS. (2011-a). *Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd*. Retrieved March 16, 2011 from: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=5&D2=a&D3=0-2&D4=0&D5=51&HDR=G4,G1,T&STB=G3,G2&VW=T>

CBS. (2011-b). *Geboorte naar diverse kenmerken*. Retrieved March 16, 2011 from: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37422ned&D1=35,40-44&D2=0,10,20,30,40,50-59&HDR=G1&STB=T&VW=T>

CBS. (2011-c). *Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd*. Retrieved March 16, 2011 from: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=0%2c8-9&D2=a&D3=0%2c2&D4=0&D5=41%2c46%2c51&HDR=G3%2cT&STB=G2%2cG1%2cG4&VW=T>

CGB (2007). *Werkgever maakt verboden onderscheid op grond van geslacht door verzoekster geen bonus te geven in het jaar dat zij wegens zwangerschapsverlof een periode afwezig is geweest*. Retrieved June 3, 2011 from: <http://cgb.nl/oordelen/oordeel/212717/volledig>

CGB (2010). *Startnotitie onderzoek: Discriminatie wegens zwangerschap en jong moederschap*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.

CGB (2011). *Geen discriminatie door bonus te onthouden tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof*. Retrieved June 3, 2011 from: http://cgb.nl/nieuws/bericht/1000000762/geen_discriminatie_door_bonus_te_onthouden_tijdens_zwangerschaps_en_bevallingsverlof

Chester, N. en Kleiner, B.H. (2001). Pregnancy in the Workplace. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21: 137-147

Chung, B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1): 33 - 44.

Deitch, E.A., Barsky, A., Butz, R.M., Chan, S., Brief, A.P. & Bradley, J.C. (2003). Subtle Yet Significant: The Existence and Impact of Everyday Racial Discrimination in the Workplace. *Human Relations*, 56 (11): 1299 – 1324.

Dinsbach, W., Coenders, M. & Bon, S. van. (2010) *Kerncijfers 2009. Landelijk overzicht van discriminatieklachten geregistreerd bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland*. Rotterdam: Art.1.

Elster, J. (1989). Social Norms and Economic Theory. *The Journal of Economic Perspectives*, 3(4): 99 – 117.

Equal Opportunities Commission (2005). *Greater expectations: summary final report EOC's investigation into pregnancy discrimination*. Manchester: Equal Opportunities Commission.

Erp, F. van, Euwals, R. Jongen E. en Vuuren, D. van (2009). Naar een toekomst met een hogere arbeidsparticipatie? *TPE digitaal*, 3(2): 6-20.

Feldman-Barrett, L. & Swim, J. K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In: Swim, J.K. & Stangor, C. (red.), *Prejudice: The target's perspective*. San Diego: Academic Press, 11 - 36.

Festinger, L (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.

Foster, M. D. (1999). Acting out against gender discrimination: the effects of different social identities. *Sex Roles*, 40: 167 – 186.

Foster, M.D., Arnt, S. & Honkola, J. (2004). When the advantaged become disadvantaged: men's and women's actions against gender discrimination. *Sex Roles*, 50: 27-36.

Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B (2009). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.

Hechter & Kanazawa (1997). Sociological Rational Choice Theory. *Annual Review of Sociology*, 23: 191-214.

James, C.G. (2004). *Pregnancy discrimination at work: a review*. Manchester: Equal Opportunities Commission.

Jones, B.D. (1999). Bounded Rationality. *Annual Review of Political Science*, 2: 297 – 321.

Kaiser, C.R. & Major, B. (2006). A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination. *Law & Social Inquiry*, 31(4): 801-830.

Kirkpatrick, L.A. & Feeney, B.C. (2009). *A simple guide to SPSS for version 16.0*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.

Kobryniewicz, D. & Branscombe, N.R. (1997). Who Considers Themselves victims of discrimination? Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men. *Psychology of Women Quarterly*, 2(1): 347 – 363.

- Lembrechts, L. en Valgaeren, E. (2010). *Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.
- Levine, M.P. (1979). Employment discrimination against gay men. *International Review of Modern Sociology*, 9: 151 – 163.
- Major, B. & Kaiser, C.R. (2005). Perceiving and Claiming Discrimination. In: Nielsen, L.B. & Nelson, R. (red.), *The Handbook Of Employment Discrimination Research: Rights And Realities*. Houten: Springer, 285 – 299.
- Major, B., Quinton, W.J. & McCoy, S.K. (2002). Antecedents and Consequences of Attributions to Discrimination: Theoretical and Empirical Advances. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34: 251–330.
- Mortelmans, D. & Dehertogh, B. (2008). *SPSS in onderzoek*. Leuven: Acco.
- Pavalko, E.K., Mossakowski, K.N. en Hamilton, V.J. (2003). Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health. *Journal of Health and Social Behaviour*, 44(1): 18-33.
- Pinel, E.C. (1999). Stigma consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1): 114 - 128.
- Regeerakkoord Vrijheid en Verantwoordelijkheid VVD-CDA (2010). Retrieved March 9, 2011 from: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/09/30/regeerakkoord-vvd-cda.html>
- Rijksoverheid.nl. 27-08-2010. Kabinet streeft naar hogere arbeidsparticipatie van vrouwen.
- Rijksuniversiteit Groningen (2011). Chi-kwadraattoets Interpretatie. Retrieved March 28, 2011 from: http://www.ppsw.rug.nl/methodologie/wiki/index.php/Chi-kwadraattoets_Interpretatie.
- Ruggiero, K.M. & Taylor, D.M. (1995). Coping With Discrimination: How Disadvantaged Group Members Perceive the Discrimination That Confronts Them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5): 826 – 838.
- Sanders Thompson, V.L. (2006). Coping Responses and the Experience of Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5): 1198–1214.
- Schippers, J. & Brands, D. (2010). *Discriminatie wegens zwangerschap en pril moederschap. Literatuuronderzoek zwangerschapsdiscriminatie*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling. 30 pp.
- Schuurman & Jordens (2005). *Nederlandse wetgeving. Algemene wet gelijke behandeling. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*. Deventer: Kluwer.
- SCP en CBS (2011). *Emancipatiemonitor 2010*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Sieben, I. en Linssen, L. (2009). Logistische regressie analyse: een handleiding. Retrieved March 28, 2011 from: <http://www.ru.nl/publish/pages/525898/logistischeregressie.pdf>.

Simon, H.A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1): 99 – 118.

Ultee, W.C., Arts, W.A. en Flap, H.D. (2003). *Sociologie. Vragen, Uitspraken, Bevindingen*. Groningen: Martinus Nijhoff.

Van Amstel, R.J., Lenshoek, D.E. en Kruidenier, H.J. (1986). *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid: Een onderzoek onder vrouwen met een kind van 0-1 jaar in Nederland, naar de arbeidsmarktparticipatie tijdens de zwangerschap en na de bevalling en naar de wijze waarop men het geven van borstvoeding heeft gecombineerd met het werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Van der A, M. en Kirkels, M. (1986). *Zwanger zijn en werken. Informatie over de combinatie moederschap en betaalde arbeid*. Den Haag: Stichting Landelijke Ombudsvrouw voor werk(zoek)ende vrouwen.

Van Genugten, M. en Svensson, J. (2010). *Duppel de dupe? Een studie naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen*. Enschede: PrintPartners Ipskamp.

Vollebergh, H. en Vromen, J. (1998). Grondbeginselen van de keuzetheorie. In: Pelikaan, H. & Hout, W. (red.), *Economische modellen en politieke besluitvorming. Inleiding in de rationele-keuzetheorie*, Bussum: Coutinho, 41-70.

Vries, R. M. de en Huisman, M. (2007). Logistische Regressieanalyse. Retrieved May 3, 2011 from: <http://www.scripriebegleidingingroningen.nl/Logistische%20Regressieanalyse.pdf>.

Watson, J.M., Scarinci, I.C., Klesges, R.C., Slawson, D. & Beech, B.M. (2002). Race, Socioeconomic Status, and Perceived Discrimination among Healthy Women. *Journal of Women's Health & Gender-Based Medicine*, 11(5): 441 – 451.

Bijlage

Bijlage 1: Zwangerschapsdiscriminatie in een wettelijk kader

Het begrip discriminatie kan worden gedefinieerd als *‘het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen’* (www.discriminatie.nl). In artikel 1 van de Grondwet staat opgenomen: *‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan’*. Dit artikel vormt de basis voor diverse specifiekere wetgeving in Nederland. Zo gelden er in Nederland verschillende wetten die onderscheid op grond van zwangerschap bij de arbeid in zowel de private als publieke sector verbieden.

Volgens artikel 7:646 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) mag een werkgever geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Uit het vijfde lid van artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek blijkt bovendien dat onder onderscheid tussen mannen en vrouwen zowel direct als indirect onderscheid wordt verstaan en dat onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap onder direct onderscheid op grond van geslacht valt. Dit laatste staat eveneens in artikel 1 lid 2 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) en in artikel 1 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV)²⁸. In de AWGB is een paragraaf opgenomen met bepalingen op het terrein van de arbeid en het vrije beroep. Artikel 5 lid 1 van de AWGB verbiedt onderscheid bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking; arbeidsbemiddeling; het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding; het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar; arbeidsvoorwaarden; het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding; bevordering en arbeidsomstandigheden. Uit Schuurman & Jordens (2005, p.66) blijkt dat artikel 7:646 van het BW en de WGBMV voor wat betreft onderscheid op grond van geslacht op het terrein van de arbeid voorrang hebben op de AWGB.

²⁸ Uit artikel 1b sub 1 en 2 van de WGBMV blijkt dat zij van toepassing is op alle instellingen, diensten en bedrijven die door de staat worden beheerd. Artikel 1b sub 1 van deze wet verbiedt onderscheid bij de aanstelling tot ambtenaar of indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij het verstrekken van onderricht, bij de bevordering en bij de beëindiging van het dienstverband.

Bijlage 2: Het afleidingsschema bij hypothese 1

Hieronder volgt het deductief-nomologisch model (afleidingsschema) bij hypothese 1. Hieruit blijkt precies hoe deze hypothese is afgeleid uit de rationele keuzetheorie. De meest algemene uitspraak is de bovenste van het schema. Dit is een eigen samenvatting van de rationele keuzetheorie, gebaseerd op Hechter & Kanazawa (1997), Simon (1955) en Ultee, Arts & Flap (2003). De uitspraak die helemaal onderaan het afleidingsschema is te vinden, is de voorspelling die in dit onderzoek wordt gedaan, de hypothese H1.

Een mens is een rationeel wezen met bepaalde doelen, middelen en voorkeuren, wiens gedrag afhankelijk is van een afweging van de kosten en baten van gedragsalternatieven en wiens gedragskeuze de optie zal zijn die het meeste oplevert tegen de minste kosten.

Het meldingsgedrag van vrouwen die zich vanwege zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen, is een vorm van gedrag. Een vrouw heeft twee gedragsalternatieven, namelijk 'wel melding doen' en 'geen melding doen'.

Het meldingsgedrag van vrouwen die zich vanwege zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen, is afhankelijk van hun afweging van de kosten en baten van het 'wel melding doen' en 'geen melding doen' en de gedragskeuze zal de optie zijn die het meeste oplevert tegen de minste kosten.

De ernst van de gevolgen van een discriminatie-ervaring en de risico's van het melding doen van discriminatie zijn factoren die meespelen in de afweging van de kosten en baten die vrouwen maken.

Het meldingsgedrag van vrouwen die zich vanwege zwangerschap of pril moederschap gediscrimineerd voelen, is afhankelijk van hun afweging van de ernst van de gevolgen die zij ondervinden van een discriminatie-ervaring en de risico's van het melding doen van discriminatie en de gedragskeuze zal de optie zijn die het meeste oplevert tegen de minste kosten.

Wanneer de ernst van de gevolgen van een discriminatie-ervaring relatief groter is en de risico's van het melding doen van discriminatie zijn relatief lager, dan is 'wel melding doen' de optie die het meeste zal opleveren tegen de minste kosten.

Tot de gedragskeuze voor het 'wel melding doen' van een discriminatie-ervaring, wordt door vrouwen overgegaan wanneer de ernst van de gevolgen van hun discriminatie-ervaring relatief groter is en de risico's van het melding doen van discriminatie relatief lager zijn.

Discriminatie-ervaringen bij de beëindiging van het arbeidscontract verschillen van discriminatie-ervaringen die niet leiden tot verlies van een arbeidscontract in die zin dat de ernst van gevolgen relatief groter is en de risico's van het melding doen van discriminatie relatief lager zijn.

Tot de gedragskeuze voor het ‘wel melding doen’ van een discriminatie-ervaring wordt vaker overgegaan door vrouwen die discriminatie hebben ervaren bij de beëindiging van het arbeidscontract dan door vrouwen met discriminatie-ervaringen die niet leiden tot verlies van een arbeidscontract.

Deze laatste afleiding vormt de toetsbare voorspelling, die inhoudelijk exact overeenkomt met hypothese H1, maar waarin de woordkeuze net even anders is:

H1: Vrouwen die discriminatie ervaren bij de beëindiging van hun arbeidscontract, zullen relatief vaker melding doen van hun discriminatie-ervaring dan vrouwen die een andere vorm van zwangerschapsgerelateerde discriminatie ervaren.

Bijlage 3: Een overzicht van de populatie waaruit de steekproef is getrokken

Vrouwen die in de afgelopen 4 jaar moeder zijn geworden					
TOTAAL	5.035	100	TOTAAL	5.035	100
	abs.	%		abs.	%
LEEFTIJD			GEZINSINKOMEN (PER JAAR)		
18 t/m 24 jaar	110	2,2%	minder dan €10.100	53	1,1%
25 t/m 29 jaar	939	18,6%	€10.100 tot €18.500	131	2,6%
30 t/m 34 jaar	2.101	41,7%	€18.500 tot €30.200	404	8,0%
35 t/m 39 jaar	1.452	28,8%	€30.200 tot €47.600	1.220	24,2%
40 jaar en ouder	433	8,6%	€47.600 tot €72.000	1.317	26,2%
OPLEIDING			€72.000 tot €143.900	548	10,9%
laag	311	6,2%	€143.900 of meer	28	0,6%
midden	2.390	47,5%	weet niet	653	13,0%
hoog	2.313	45,9%	wil niet zeggen	681	13,5%
weet niet/wil niet zeggen	21	0,4%	WERKSITUATIE (NU)		
SOCIALE KLASSE			huisvrouw	745	14,8%
A	936	18,6%	loondienst	3.250	64,5%
Bb	2.236	44,4%	overheid	484	9,6%
B0	1.165	23,1%	studie/school	29	0,6%
C	607	12,1%	werkloos/zoekend/bijstand	148	2,9%
D	91	1,8%	zelfstandig	222	4,4%
GROOTTE HUISHOUDEN			onbekend	142	2,8%
2	73	1,4%	weet niet/wil niet zeggen	15	0,3%
3	1.760	35,0%	WERKZAME UREN		
4	2.180	43,3%	minder dan 12 uur per week	334	6,6%
5	769	15,3%	12 t/m 19 uur per week	783	15,6%
6+	253	5,0%	20 t/m 24 uur per week	1.710	34,0%
PROVINCIE			25 t/m 29 uur per week	484	9,6%
Groningen	173	3,4%	30 t/m 34 uur per week	785	15,6%
Friesland	212	4,2%	35 t/m 39 uur per week	410	8,1%
Drenthe	212	4,2%	40 uur per week	412	8,2%
Overijssel	413	8,2%	meer dan 40 uur per week	41	0,8%
Gelderland	554	11,0%	niet werkzaam	66	1,3%
Utrecht	366	7,3%	weet niet/wil niet zeggen	10	0,2%
Noord-Holland	676	13,4%	ETNICITEIT		
Zuid-Holland	1.154	22,9%	autochtoon	4.478	88,9%
Zeeland	154	3,1%	westerse allochtoon	298	5,9%
Flevoland	177	3,5%	niet-westerse allochtoon	251	5,0%
Noord-Brabant	667	13,2%	onbekend	2	0,0%
Limburg	274	5,4%	weet niet/wil niet zeggen	6	0,1%
onbekend	3	0,1%			

Bijlage 4: Respons, non-respons en controle op selectie-effecten

In verband met de omvang van deze scriptie maakt de toelichting op de respons en non-respons bij de enquête en de controle op selectie-effecten onderdeel uit van de bijlage en niet van de paragraaf uit hoofdstuk 4 waarin de steekproeftrekking en de verdeling van de respons wordt toegelicht.

Figuur A verschaft informatie over de respons bij de enquête. Hieruit blijkt dat in totaal aan 1450 vrouwen een e-mail is gestuurd, waarvan 1003 vrouwen de online vragenlijst hebben ingevuld (geslaagde respons). Dit komt neer op een responsratio van 69,2%. Het overige deel betreft non-respons. Het grootste aandeel van de non-respons wordt veroorzaakt door respondenten die de link in de uitnodigingsemail om deel te nemen aan het onderzoek nooit hebben aangeklikt. Dit was voor 27,4% van de respondenten uit de steekproef het geval.

Figuur A. Respons en non-respons bij de enquête.

	Aantal respondenten	Aantal respondenten (%)
Respons		
Geslaagd	1003	69,2 %
Non-respons		
Geen contact (Ongebruikt)	397	27,4 %
Enquête tussentijds afgebroken	33	2,3 %
Reactie na uiterste invuldatum	7	0,5 %
Uitnodigingsemail niet aangekomen	7	0,5 %
Deelname geweigerd	3	0,2 %
Totaal	1450	100,0 %

Hoewel de responsratio bij de enquête in zijn algemeenheid hoog is, sluit dit selectie-effecten niet uit. Daarom is er gecontroleerd op selectie-effecten. Met behulp van de figuren A, B en C is na te gaan in hoeverre de respondenten die de enquête hebben ingevuld op enkele achtergrondkenmerken overeenkomen met het totaal aantal respondenten uit de steekproef²⁹. Bovendien maken de onderstaande figuren duidelijk in hoeverre de vrouwen uit de steekproef op deze achtergrondkenmerken overeenkomen met de deelverzameling vrouwen uit de TNS NIPObase die in tussen 2007 en 2011 –opnieuw- moeder zijn geworden.

²⁹ Hoewel hierbij geen figuur wordt weergegeven is ook gebleken dat er zich geen selectie-effecten voordeden op de kenmerken beroepsgroep en sociale klasse.

Figuur B. De leeftijdverdeling van vrouwen die tussen 2007 en 2011 (opnieuw) moeder werden, zijn opgenomen in de steekproef en de enquête hebben ingevuld.

Leeftijd	% tussen 2007 en 2011 –opnieuw-moeder geworden (N=5035)	% Opgenomen in de steekproef (n=1450)	% De enquête ingevuld (n=1003)
18 t/m 24 jaar	2,2 %	1,4 %	1,1 %
25 t/m 29 jaar	18,6 %	18,7 %	18,0 %
30 t/m 34 jaar	41,7 %	42,0 %	42,2 %
35 t/m 40 jaar	28,8 %	29,2 %	30,6 %
40 jaar en ouder	8,6 %	8,8 %	8,1 %

Uit figuur B is af te lezen dat de leeftijdverdeling van vrouwen die de enquête invulden, nauwelijks verschilt van de verdeling van alle vrouwen die werden uitgenodigd tot het invullen van de enquête. Hieruit kan worden opgemaakt dat de non-respons niet selectief is qua leeftijd. Bovendien blijkt de getrokken steekproef qua leeftijd in hoge mate overeen te komen met (de relevante deelverzameling uit) het steekproefkader.

Figuur C. De hoogst voltooide opleiding van vrouwen die tussen 2007 en 2011 (opnieuw) moeder werden, zijn opgenomen in de steekproef en de enquête hebben ingevuld.

Hoogst voltooide opleiding	% tussen 2007 en 2011 –opnieuw-moeder geworden (N=5035)	% Opgenomen in de steekproef (n=1450)	% De enquête ingevuld (n=1003)
Laag	6,2 %	8,0 %	7,9 %
Midden	47,5 %	41,9 %	40,2 %
Hoog	45,9 %	49,5 %	51,5 %
Weet niet / wil niet zeggen	0,4 %	0,5 %	0,4 %
Onbekend	0,0 %	0,1%	0,0 %

Wanneer de percentages uit de derde en vierde kolom van figuur C met elkaar worden vergeleken, kan worden geconcludeerd dat er zich in de respons geen selectie-effecten voordoen op basis van het opleidingsniveau van vrouwen. De percentages komen sterk overeen. Een vergelijking van de tweede met de derde kolom geeft aan dat er wel lichte verschillen zijn in de opleidingsverdeling van vrouwen die tussen 2007 en 2011 (opnieuw) moeder werden en de vrouwen die hieruit in de steekproef terecht zijn gekomen³⁰.

³⁰ Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat getracht is een steekproef te trekken die een afspiegeling vormt van de totale samenleving.

Figuur D. De gezinsgrootte van vrouwen die tussen 2007 en 2011 (opnieuw) moeder werden, zijn opgenomen in de steekproef en de enquête hebben ingevuld.

Gezinsgrootte	% tussen 2007 en 2011 –opnieuw- moeder geworden (N=5035)	% Opgenomen in de steekproef (n=1450)	% De enquête ingevuld (n=1003)
2	1,4 %	1,2 %	1,1 %
3	35,0 %	35,7 %	34,4 %
4	43,3 %	42,3 %	42,4 %
5+	20,3 %	20,8 %	22,1 %

Figuur D duidt erop dat er zich in de respons bij de enquête geen selectie-effecten hebben voorgedaan op basis van de gezinsgrootte van vrouwen. De percentages in de kolommen 3 en 4 verschillen nauwelijks van elkaar. De vrouwen uit de steekproef verschillen op dit kenmerk ook amper van de vrouwen uit (de relevante deelverzameling uit) het steekproefkader.

Bijlage 5: De doelgroep van het onderzoek, verdeeld naar achtergrondkenmerken

Leeftijd	Aantal thuiswonende kinderen				
	Absoluut	Relatief %		Absoluut	Relatief %
18-24	7	0,9%	geen	291	37,3%
25-29	148	19,0%	1	359	46,0%
30-34	338	43,3%	2	102	13,1%
35-39	238	30,5%	3	23	2,9%
40 +	49	6,3%	4 of meer	5	0,6%
Totaal	780	100,0%	Totaal	780	100,0%

Gezinssamenstelling	Aantal dienstjaren				
	Absoluut	Relatief %		Absoluut	Relatief %
met partner en kind(eren)	493	63,2%	< 1 jaar	78	10,0%
met partner, zonder kind(eren)	274	35,1%	1-5 jaar	339	43,5%
alleenstaand met kind(eren)	7	0,9%	6-10 jaar	260	33,3%
alleenstaand, zonder kind(eren)	6	0,8%	> 10 jaar	103	13,2%
Totaal	780	100,0%	Totaal	780	100,0%

Aantal werkuren per week	Soort contract				
	Absoluut	Relatief %		Absoluut	Relatief %
< 12 uur	29	3,7%	tijdelijk bij werkgever	80	10,3%
12 t/m 19 uur	87	11,2%	tijdelijk via uitzendbureau	19	2,4%
20 t/m 24 uur	173	22,2%	vast bij werkgever	674	86,4%
25 t/m 29 uur	57	7,3%	vast via uitzendbureau	7	0,9%
30 t/m 34 uur	171	21,9%	Totaal	780	100,0%
35 t/m 39 uur	161	20,6%			
40 uur	97	12,4%			
> 40 uur	5	0,6%			
Totaal	780	100,0%			

Bijlage 6: De meest relevante enquêtevragen met antwoordcategorieën

Deel 3: Actie

Begin block

Q72 |

Single coded

Heeft u zich verdiept in de rechten en plichten die u als zwangere vrouw hebt in een arbeidsrelatie?

- 1 helemaal niet
- 2 een klein beetje
- 3 vrij veel
- 4 heel erg

Q73 |

Matrix

Heeft u het gevoel dat u tijdens en/of uw zwangerschap gediscrimineerd bent vanwege uw zwangerschap of moederschap:

	ja	nee
Bij het inlichten van uw leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij het sluiten van een arbeidscontract	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In uw arbeidsvoorwaarden bij salariscomponenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In uw arbeidsvoorwaarden bij verlofregelingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In uw arbeidsvoorwaarden bij promotie/salaris of ureuitbreiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In uw arbeidsvoorwaarden bij de terugkeer in uw functie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de arbeidsomstandigheden tijdens uw zwangerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de arbeidsomstandigheden bij terugkeer op de werkvloer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij de beëindiging van uw arbeidscontract	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door een klacht in te dienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q74 |

Single coded

Heeft u actie ondernomen tegen deze discriminatie?

- 1 ja
 - 2 nee
- [👉 GO TO Q81](#)

Q75 |

Matrix

Bij wie heeft u intern de discriminatie gemeld?

Kruis aan wat van toepassing is - meer opties mogelijk

	hier heb ik discriminatie gemeld	zij erkennen mijn klacht	zij hielpen mij	zij hielpen mij niet	niet van toepassing
collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbodienst/arboarts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
P&O/ HRM adviseur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
klachtencommissie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vertrouwenspersoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OR/ medezeggenschapsraad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anders, namelijk...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q76 |

Open

U heeft aangegeven dat u bij iemand anders intern uw discriminatie gemeld heeft. Bij wie heeft u intern de discriminatie gemeld?

Q77 |

Matrix

Bij welke instanties heeft u de discriminatie gemeld?

	hier heb ik discriminatie gemeld	zij erkenden mijn klacht	zij hielpen mij	zij hielpen mij niet	niet van toepassing
vakbond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
juridisch loket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anti Discriminatie Bureau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbodienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
advocaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
belangenvereniging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commissie Gelijke Behandeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anders, namelijk ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q78 |

Open

U heeft aangegeven dat u bij een andere instantie uw discriminatie gemeld heeft. Bij welke instantie heeft u de discriminatie gemeld?

Q79 |

Multi coded

Wat waren uw motieven om actie te ondernemen?

Kruis aan wat op uw situatie van toepassing is, er zijn meerdere antwoorden mogelijk

- 1 principiële overwegingen
- 2 mijn eigen situatie verbeteren
- 3 de situatie van andere vrouwen verbeteren
- 4 financiële voordelen
- 5 ik had niets te verliezen
- 6 mijn gezondheid
- 7 anders, namelijk...

*Open *No control

Q80 |

Multi coded

Heeft uw klacht gezorgd voor veranderingen bij de werkgever?

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk

- 1 mijn klacht werd genegeerd door de werkgever
- 2 mijn klacht werd gehoord, maar verworpen door de werkgever
- 3 mijn klacht werd gehoord, maar er is door de werkgever geen actie ondernomen
- 4 mijn klacht heeft mijn persoonlijke situatie verbeterd
- 5 mijn klacht heeft gezorgd voor veranderingen binnen de organisatie wat betreft zwangerschap
- 6 ik weet het niet
- 7 anders, namelijk...

**Open *No control*

Q81 |

Multi coded

Wat waren uw motieven om geen actie te ondernemen?

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk

- 1 vermoeidheid van en na zwangerschap
- 2 angst voor verergering van de situatie
- 3 angst voor verslechtering van relatie met leidinggevende
- 4 angst voor verslechtering van relatie met collega's
- 5 angst voor represailles
- 6 ik wilde het vertrouwen van mijn werkgever niet beschamen
- 7 angst om ongelijk te krijgen
- 8 klacht zou weinig opleveren
- 9 stress
- 10 administratieve rompslomp
- 11 anders, namelijk...

**Open *No control*

deel 3: Actie

End block

Bijlage 7: Extra toelichting op gebruikte analyses, toetsen en assumpties hierbij

De Chi-kwadraattoets en Fisher's Exact Test

De Chi-kwadraattoets voor onafhankelijkheid is een toets waarmee de samenhang tussen twee categorische variabelen kan worden achterhaald. De Chi-kwadraat statistiek vat als het ware samen hoe ver geobserveerde frequenties afwijken van de verwachte frequenties wanneer er onafhankelijkheid geldt (Gravetter & Wallnau, 2009). Een vuistregel die statistici gebruiken bij het uitvoeren van een Chi-kwadraattoets is dat $N > 50$ moet zijn en dat de verwachte celwaarde van elke cel tenminste 5 moet zijn. Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan is de toets niet valide en dienen de resultaten van een Chi-kwadraattoets met grote voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd (Kirkpatrick & Feeney, 2009, p. 102; Mortelmans & Dehertogh, 2008, p. 231). Bovendien zijn 'onafhankelijke observaties' vereist bij de uitvoering van een Chi-kwadraattoets, wat er min of meer op neerkomt dat een respondent slechts in één categorie ingedeeld moet kunnen worden en ook niet meer dan - het aantal - één aan de geobserveerde frequenties in die categorie kan bijdragen (Gravetter & Wallnau, 2009).

Wanneer niet aan de voorwaarden voor een Chi-kwadraattoets kan worden voldaan, biedt een Fisher's Exact Test uitkomst. Hiervan wordt gebruik gemaakt als er lage aantallen in de 2x2 tabel voorkomen, omdat de Chi-kwadraattoets dan niet meer nauwkeurig is (Mortelmans & Dehertogh, 2008, p. 241).

De significantiewaarde (p-waarde) van een Chi-kwadraattoets wordt door SPSS uitsluitend aangegeven voor een tweezijdige toets. Omdat de Chi-kwadraatverdeling niet symmetrisch is, kan deze p-waarde niet simpelweg worden gehalveerd om de p-waarde bij eenzijdige toetsing te krijgen (Rijksuniversiteit Groningen, 2011). De p-waarden van een Fisher's Exact Test worden door SPSS gepresenteerd voor zowel eenzijdige als tweezijdige toetsing. Dit is eenvoudig af te lezen uit de output van een analyse.

T-toets voor onafhankelijke groepen

Een kenmerk dat in de hypothesen 2 en 3 voorkomt is op ratioschaal gemeten: het aantal werkuren per week. Bij de toetsing van deze hypothesen is een andere analyse mogelijk dan bij de toetsing van de overige hypothesen, namelijk een t-toets van onafhankelijke groepen. Dit wordt toegelicht aan de hand van hypothese 2: *'Naarmate vrouwen meer uren per week werken, zullen zij bij het ervaren van discriminatie bij de beëindiging van hun arbeidscontract vaker melding doen'*. Met een 'independent-samples t-test' kan voor vrouwen die zich gediscrimineerd voelden bij de beëindiging van hun arbeidscontract worden bekeken of hun meldingsgedrag verschilt op basis van het aantal uren dat zij werken per week. Deze t-test berekent het gemiddelde aantal werkuren per week voor zowel de vrouwen die wel melding deden als voor de vrouwen die geen melding deden en vergelijkt deze gemiddelden met elkaar.

Als hypothese 2 juist is, zouden er zich binnen de groep vrouwen die wel melding doen, meer vrouwen moeten zitten met een hoger aantal werkuren, waardoor het gemiddelde aantal werkuren binnen deze groep hoger zal zijn dan dat van de groep vrouwen die geen melding doen. Als het verschil in het gemiddeld aantal werkuren per week tussen de twee groepen significant is, kan de hypothese worden bevestigd. Een min of meer vergelijkbare test kan worden uitgevoerd om hypothese 3 te toetsen, waarbij echter juist het uitblijven van significante resultaten leidt tot bevestiging van de hypothese. Dit heeft te maken met de manier waarop hypothese 3 is verwoord (er worden juist geen verschillen verondersteld).

Voorafgaand aan een t-test dienen een drietal assumpties te worden nagegaan waaraan voldaan moet zijn. Zo dient er sprake te zijn van onafhankelijke observaties (dit is eerder toegelicht). Daarnaast zijn de normaliteitassumptie en homogeniteitassumptie van belang: de populaties waaruit de twee groepen afkomstig zijn dienen normaal verdeeld te zijn (de twee groepen zijn in dit geval vrouwen die wel melding doen tegenover vrouwen die geen melding doen) en deze populaties dienen gelijke varianties te hebben (Gravetter & Wallnau, 2009, p. 327).

De Phi-coëfficiënt

De phi-coëfficiënt is een maat waarmee de correlatie kan worden aangegeven tussen twee dichotome variabelen (Gravetter & Wallnau, 2009, p. 626). Wanneer er sprake is van één vrijheidsgraad – zoals in de 2x2 tabellen bij de hypothesen in dit onderzoek het geval zal zijn – betekent een Phi-coëfficiënt (symbool: ϕ) van rond de 0.1 dat er slechts sprake is van een klein effect, een ϕ van circa 0.3 betekent een gemiddeld effect en Phi-waarden rond de 0.5 duiden op een groot effect (Cohen, 1988, in Gravetter & Wallnau, 2009, p. 628).

Logistische regressieanalyse

In een logistisch regressiemodel wordt uitgegaan van kansverhoudingen. Anders dan een lineaire regressieanalyse is de logistische regressieanalyse wel geschikt wanneer er sprake is van een dichotome afhankelijke variabele met twee categorieën (Sieben en Linssen, 2009). In dit onderzoek is dit het geval. De afhankelijke variabele ‘meldingsgedrag’ vertaalt zich in het ‘wel melding doen’ of ‘niet melding doen van discriminatie’ (twee categorieën). De onafhankelijke variabelen in een logistisch regressiemodel mogen wel verschillende meetniveaus hebben (Sieben en Linssen, 2009).

De Vries en Huisman (2007) beschrijven enkele assumpties die gelden bij een logistische regressie, die worden nagegaan voordat de analyse wordt uitgevoerd. Deze assumptie hebben betrekking op onder andere de codering van de afhankelijke variabele, eventuele uitbijters en multicollineariteit.