

IN VERWACHTING VAN GELIJKE BEHANDELING

INZICHT IN VERMOEDELIJKE EN HERKENDE DISCRIMINATIE
VANWEGE ZWANGERSCHAP EN PRIL MOEDERSCHAP

RAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS

JUSTUS VAN KESTEREN, MARILOU VLAANDEREN, RINDERT RUIT EN CATO VEUGER

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

AMSTERDAM, MAART 2026

Samenvatting

44 procent van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap werkten of werk zochten, heeft vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Dit aandeel is over de tijd nauwelijks veranderd. Wel herkennen vrouwen deze discriminatie vaker dan voorheen: 42 procent in 2025 tegenover 34 procent in 2019. Discriminatie doet zich met name voor bij sollicitaties en bij het niet verlengen van tijdelijke contracten.

Zwangere werknemers en prille moeders hebben recht op gelijke behandeling op de arbeidsmarkt.

Werkgevers mogen zwangerschap, moederschap of een kinderwens geen rol laten spelen bij personele beslissingen, zoals aanname, promotie, beloning of het wijzigen of beëindigen van contracten. Wanneer dit wel gebeurt, is sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

Dit rapport geeft inzicht in de omvang, herkenning en melding van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland.

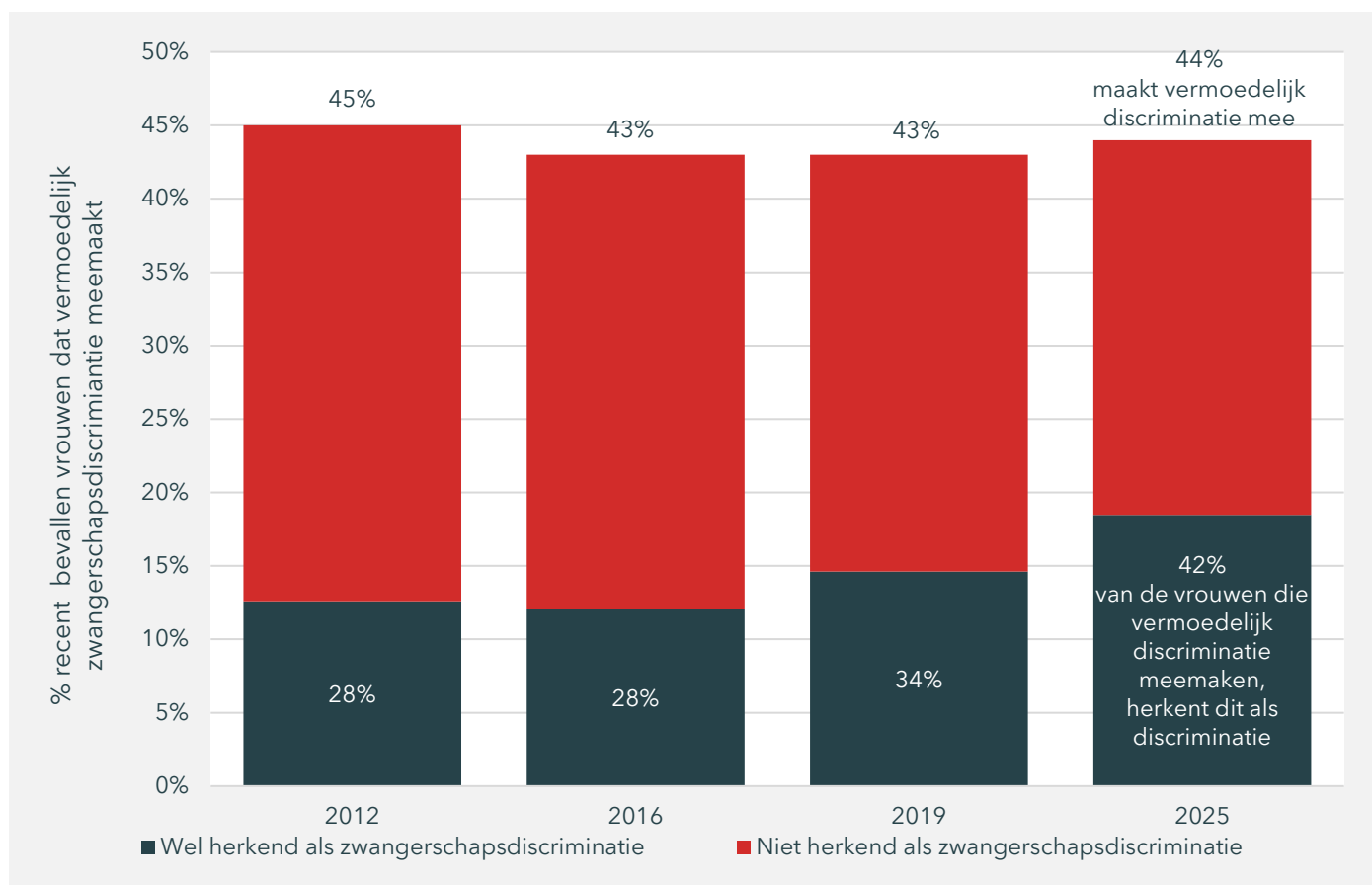
Om dit in kaart te brengen, voerden we een grootschalige enquête uit onder 1.156 vrouwen die in de afgelopen vier jaar zijn bevallen en tijdens hun zwangerschap werkten of werk zochten. We legden hen concrete werksituaties voor die volgens wetgeving verboden zijn, zonder dit te vermelden. Vrouwen die aangaven zo'n situatie te hebben meegemaakt, classificeren we als 'vermoedelijk gediscrimineerd'. Aanvullend voerden we 21 verdiepende gesprekken met een deel van deze vrouwen. Daarnaast hebben we 236 werkgevers geënquêteerd en hun kennis van regelgeving en de ervaren belemmeringen bij het naleven daarvan in kaart gebracht.

Omvang, herkenning en melding

Zwangerschapsdiscriminatie is wijdverspreid en hardnekkig op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap werkten of werk zochten, heeft 44 procent vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Dit speelt vooral bij sollicitaties en bij beslissingen over het verlengen of omzetten van tijdelijke contracten. Ook lopen vrouwen promotie, salarisverhoging of opleidingsmogelijkheden mis vanwege zwangerschap of pril moederschap. Sinds 2012 is er nauwelijks verandering zichtbaar in de mate waarin zwangerschapsdiscriminatie voorkomt (Figuur S.1).

Vrouwen herkennen zwangerschapsdiscriminatie steeds vaker als zodanig. In totaal herkent 42 procent van de vrouwen die vermoedelijk discriminatie heeft meegemaakt dit ook als discriminatie. Daarmee is het aandeel vrouwen dat discriminatie herkent in de afgelopen jaren toegenomen met 14 procentpunt (Figuur S.1). Dit is mogelijk een gevolg van de informatie- en bewustwordingscampagnes in de afgelopen jaren. Vrouwen herkennen relatief vaak discriminatie bij het beëindigen van een tijdelijk contract of bij het mislopen van een promotie of salarisverhoging. Desondanks blijft een aanzienlijk deel onopgemerkt.

Figuur S.1 Zwangerschapsdiscriminatie is wijdverspreid en hardnekkig



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (2025), College voor de Rechten van de Mens (2012-2019), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: De hele balk (blauwe plus rode balk) geeft aan welk deel van de recent bevallen vrouwen situaties heeft meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Het percentage binnen de balk geeft het aandeel weer binnen de totale balk (blauwe plus rode balk) dat deze vermoedelijke discriminatie zelf als zodanig heeft herkend.

Vrouwen melden zwangerschapsdiscriminatie beperkt. Ongeveer een kwart van de vrouwen die discriminatie ervaart én herkent, doet een melding. Meldingen vinden meestal intern plaats bij de werkgever, maar leiden vaak niet tot erkenning, hulp of verandering. Formele meldingen (bij een vertrouwenspersoon of klachtencommissie) en externe meldingen blijken effectiever, maar vrouwen maken hier minder vaak gebruik van. Belangrijke drempels zijn vermoeidheid tijdens en na de zwangerschap, angst voor verslechtering van de arbeidsrelatie en het idee dat melden weinig oplevert of moeilijk te bewijzen is.

Verdiepende gesprekken laten zien dat vrouwen druk ervaren om te kiezen tussen carrière en moederschap. Zij proberen hun herstel te versnellen en zorgtaken te beperken om hun loopbaan niet te schaden, terwijl vrouwen die hier wel ruimte voor nemen negatieve gevolgen ervaren voor hun beoordeling of loopbaanperspectief. Tegelijkertijd tonen vrouwen vaak begrip voor gedrag van werkgevers dat in de praktijk discriminerend uitpakt. Zij zien de combinatie van werk en moederschap als hun 'eigen probleem'. Dit uit zich onder meer in de neiging om extra transparant te zijn, zelfs in sollicitatieprocedures, en in het gevoel dat zij 'iets moeten goedmaken' of zich opnieuw moeten bewijzen na het verlof.

Perspectief van werkgevers

Bepaalde kennis van de regels onder werkgevers speelt een rol bij zwangerschapsdiscriminatie. Zo blijkt dat 63 procent van de werkgevers niet volledig op de hoogte is van de regels rond gelijke behandeling bij zwangerschap en moederschap. Vooral de kennis over gelijke behandeling bij sollicitaties en rechten rondom terugkeer na verlof ontbreekt regelmatig.

Daarnaast ervaren veel werkgevers praktische belemmeringen bij het naleven van de regels. Bijna de helft van de werkgevers met zwangere werknemers loopt tegen knelpunten aan, met name op het gebied van personeelsplanning, vervanging tijdens verlof en de kosten die samenhangen met verminderde inzetbaarheid. Deze knelpunten spelen vooral bij kleinere organisaties en binnen de profitsector.

Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat zij het belangrijk vinden om zwangere werknemers goed te beschermen. Zij zien goede ondersteuning van zwangere werknemers en moeders als een manier om overspannenheid te voorkomen en om te zorgen dat vrouwen zonder zorgen met verlof kunnen gaan en weer terugkeren. In de praktijk wegen knelpunten in personeelsplanning, kosten en inzetbaarheid echter soms zwaar, waardoor werkgevers, ondanks deze bereidheid, toch de regels niet volledig naleven.

Informatievoorziening

Een derde van de recent bevallen vrouwen geeft aan dat de huidige informatievoorziening niet volledig aansluit bij hun behoeften. Vrouwen die een andere vorm van communicatie wensen, ontvangen informatie het liefst via partijen met wie zij direct contact hebben, zoals hun leidinggevende of HR-afdeling. Inhoudelijk noemen vrouwen vooral informatie over verlofregelingen, terugkeer na verlof en loondoorbetaling. Daarnaast geven zij aan behoefte te hebben aan concrete en praktische uitleg over wat mogelijk is op de werkvloer, bijvoorbeeld rondom herstel, kolven en het combineren van werk en zorgtaken.

Ook werkgevers geven aan behoefte te hebben aan aanvullende informatie en ondersteuning. Zij noemen vooral duidelijke communicatie van de overheid, praktische voorbeelden en handreikingen voor de omgang met zwangere werknemers, evenals advies bij complexe situaties en sectorgerichte richtlijnen.

Discussie

Een verdere opschaling van informatie- en ondersteuningsbeleid ligt voor de hand. Hoewel informatie in principe publiek beschikbaar is voor zowel werknemers als werkgevers, bereikt deze de doelgroep in de praktijk niet altijd goed. Het is daarom aan te bevelen om informatie en ondersteuning gericht aan te bieden, via momenten en partijen die dicht bij de doelgroep staan, zoals het UWV bij verlofaanvragen of zorgverleners zoals verloskundigen. Dit kan bijdragen aan meer herkenning en mogelijk ook aan een hogere meldingsbereidheid.

Tegelijkertijd passen niet alle werkgevers hun gedrag aan op basis van informatie alleen. Sommigen zijn zich bewust van de regels, maar maken een bewuste kosten-batenafweging: zolang overtredingen weinig gevolgen hebben, verandert er weinig. In zulke gevallen ligt het voor de hand om de kosten van overtreding te verhogen. Denkrichtingen zijn actiever toezicht, bestuurlijke boetes, standaard schadevergoedingen en sterkere meldstructuren. De haalbaarheid, vormgeving en effectiviteit van deze maatregelen vergen echter nader onderzoek.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Omvang, herkenning en melding	2
Perspectief van werkgevers	4
Informatievoorziening	4
Discussie	4
1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Doel van nieuw onderzoek	4
1.3 Aanpak	5
1.4 Leeswijzer	6
2 Beleidskader	7
2.1 Internationale en Europese regelgeving	7
2.2 Algemene nationale regelgeving	7
2.3 Nationale regelgeving per arbeidssituatie	8
2.4 Informatie en ondersteuning	10
2.5 Breder beleid dat indirect van invloed kan zijn op discriminatie	11
2.6 Overige relevante ontwikkelingen	12
3 Algemeen beeld	14
3.1 Vermoedelijke en herkende discriminatie	14
3.2 Vermoedelijke discriminatie per arbeidssituatie	15
3.3 Herkende discriminatie per arbeidssituatie	16
3.4 Beleving van vrouwen	18
4 De sollicitatieprocedure	20
4.1 Het gesprek	20
4.2 De afwijzing	22
4.3 Risicofactoren op discriminatie in sollicitatiefase	24
5 Contractverandering	25
6 Arbeidsvoorwaarden	27
6.1 Arbeidsvoorwaarden	27
6.2 Risicofactoren voor discriminatie in arbeidsvoorwaarden	29
7 Arbeidsomstandigheden	30
7.1 Arbeidsomstandigheden	30

IN VERWACHTING VAN GELIJKE BEHANDELING

	7.2	Risicofactoren voor discriminatie in arbeidsomstandigheden	32
	7.3	Toegang faciliteiten op het werk	32
8		Beëindiging van arbeidsrelaties	34
	8.1	Tijdelijke contracten	34
	8.2	Ontslag bij vaste contracten	36
9		Meldingsbereidheid van vrouwen	37
	9.1	Frequentie van meldingen van discriminatie	37
	9.2	Redenen voor (niet) melden van discriminatie	38
	9.3	Afhandeling interne meldingen	40
	9.4	Afhandeling externe meldingen	43
	9.5	Gevolgen van meldingen	44
	9.6	Verschillen tussen groepen vrouwen	45
10		Informatievoorziening	47
	10.1	Informatievoorziening en -behoefte	47
	10.2	Informatiebehoefte van vrouwen die discriminatie niet herkennen	50
11		Perspectief van werkgevers	53
	11.1	Onbekendheid met regels	53
	11.2	Knelpunten bij naleving	54
	11.3	Bereidheid om regels na te leven	56
	11.4	Informatievoorziening	57
12		Discussie	61
		Referenties	62
		Bijlage A Enquêteverantwoording	63
		Bijlage A.1 Enquête moeders	63
		Bijlage A.2 Enquête werkgevers	64
		Bijlage B Meting discriminatie	66
		Bijlage C Regressiemodel	70
		Bijlage D Verdiepende resultaten	74
		Bijlage D.1 Informatievoorziening naar opleidingsniveau	74
		Bijlage D.2 Niet herkende zwangerschapsdiscriminatie	76
		Bijlage E Verantwoording verdiepende gesprekken	78

1 Inleiding

Doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Hiervoor meten we in hoeverre er sprake is van *vermoedelijke*, *ervaren* en *herkende* discriminatie in verschillende arbeidssituaties.

1.1 Aanleiding

Zwangerschap heeft vaak een negatieve invloed op de loopbaan van vrouwen. Meer dan een kwart van de moeders merkt dat hun carrière hierdoor is verslechterd (College voor de Rechten van de Mens, 2020). Eén op de acht zegt zelfs een duidelijke achterstand te hebben ten opzichte van collega's. Zwangerschap belemmert de carrièremogelijkheden van veel vrouwen aanzienlijk. Sommige vrouwen werken naar eigen zeggen onder hun niveau, verdienen vermoedelijk minder dan waar ze recht op hebben, of krijgen een slechtere relatie met hun leidinggevende. Zulke achterstanden zijn later lastig in te halen, zo blijkt ook uit onderzoek naar 'lifecycles' van onder andere Nobelprijswinnaar Claudia Goldin (2021).

Uit het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens uit 2020 blijkt dat deze belemmeringen mede voortkomen uit zwangerschapsdiscriminatie. Werkgevers mogen zwangerschap, moederschap of (verwachte) afwezigheid geen rol laten spelen bij personele beslissingen, zoals over aanname, promotie, beloning of het wijzigen of beëindigen van contracten. Wanneer dit wel gebeurt, is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Tussen 2016 en 2019 kreeg bijna de helft van de moeders (43 procent) te maken met situaties die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Toch herkende maar 34 procent dit als discriminatie, en slechts 11 procent deed er melding van. Daarnaast zien veel vrouwen hun zwangerschap als een belasting voor hun werkgever. Dat gevoel van loyaliteit is begrijpelijk, maar kan nadelig uitpakken. Het kan er namelijk toe leiden dat vrouwen hun eigen carrièrekansen beperken.

Daarom riep het College voor de Rechten van de Mens op tot meer voorlichting en ondersteuning. De overheid zou werkgevers beter moeten helpen om zwangerschap op de werkvloer bespreekbaar te maken en duidelijke informatie te geven aan zowel werkgevers als werknemers. In reactie hierop heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de afgelopen jaren verschillende maatregelen genomen, zoals het Actieplan Arbeidsdiscriminatie 2022-2025. Daarbij is ingezet op informatievoorziening en bewustwording, onder meer via een campagne

1.2 Doel van nieuw onderzoek

In navolging van de onderzoeken uit 2012, 2016 en 2020 onderzochten we opnieuw de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) voerde de eerdere onderzoeken uit. De laatste meting vond inmiddels meer dan vijf jaar geleden plaats. In de tussentijd namen werkgevers en beleidsmakers verschillende maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

Dit rapport laat zien hoe het nu staat met discriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap op de Nederlandse arbeidsmarkt. We laten zien hoe vaak vrouwen hiermee te maken krijgen tijdens hun werk of bij het zoeken naar werk, en op welke manieren dat gebeurt. Net als in eerdere onderzoeken laten we ook zien of vrouwen dit zelf als discriminatie herkennen. Daarnaast gaan we in op de vraag of zij zich verdiepen in hun rechten en plichten rond zwangerschap en werk, en of zij discriminatie melden.

In aanvulling op eerdere onderzoeken besteedt dit rapport expliciet aandacht aan de ervaringen van werkgevers. Eerder onderzoek laat zien dat zwangerschapsdiscriminatie vaak samenhangt met beslissingen van werkgevers. Tegelijkertijd is nog weinig bekend over hoe werkgevers de regels ervaren en tegen welke problemen zij in de praktijk aanlopen. Inzicht in deze ervaringen en hun eventuele behoefte aan ondersteuning is belangrijk om beleid te ontwikkelen dat de naleving van de regels versterkt.

1.3 Aanpak

Voor dit onderzoek combineerden we kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Deze combinatie stelt ons in staat om zowel de omvang en patronen van zwangerschapsdiscriminatie in kaart te brengen als dieper inzicht te krijgen in de achterliggende ervaringen en mechanismen. Door cijfers te verbinden met persoonlijke verhalen, ontstaat een completer en beter onderbouwd beeld van het probleem.

We begonnen met deskresearch en stelden een beleidskader op. Dit geeft een overzicht van internationale verdragen, Europese richtlijnen en nationale wetgeving rond zwangerschapsdiscriminatie. We actualiseerden het kader uit het eerdere rapport van het College (2020) en voegden recente ontwikkelingen toe, zoals beleid, campagnes en maatschappelijke trends (bijvoorbeeld thuiswerken). We stemden dit kader af met het College voor de Rechten van de Mens, Bureau Clara Wichmann en het ministerie van SZW.

Daarnaast voerden we een enquête uit onder 1.156 vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen en tijdens hun zwangerschap werkten of werk zochten. De enquête brengt zwangerschapsdiscriminatie in kaart vanuit drie perspectieven:

- Vermoedelijke discriminatie: respondenten kregen concrete arbeidssituaties voorgelegd die volgens internationale en nationale wetgeving verboden zijn, zonder daarbij te vermelden dat die situaties verboden zijn. Als zij aangaven zo'n situatie te hebben meegemaakt, classificeren we ze als vermoedelijke discriminatie.
- Ervaren discriminatie: vrouwen gaven aan of zij zich tijdens of na hun zwangerschap gediscrimineerd voelden in verschillende arbeidssituaties.
- Herkende discriminatie: wanneer vrouwen zowel een verboden situatie meemaakten als dit zelf als discriminatie benoemden, gaan we ervan uit dat zij de discriminatie hebben herkend.

Ook vroegen we naar kennis van rechten en plichten en naar meldgedrag. Bijlage A.1 bevat een nadere toelichting op de enquête.

Vervolgens voerden we 21 telefonische diepte-interviews met vrouwen uit de enquête. Deze gesprekken geven meer inzicht in persoonlijke ervaringen, interpretaties en behoeften. We selecteerden een interviewgroep die de diversiteit van de enquêtegroep weerspiegelt. Met toestemming namen we de gesprekken op, transcribeerden we deze en analyseerden we de tekst. In het rapport hebben we citaten van respondenten rood gemarkeerd.

Tot slot hielden we een enquête onder 236 werkgevers. Deze enquête hebben we uitgezet onder werkgevers in het I&O Research Ondernemerspanel en richtte zich op hun ervaringen met zwangere werknemers, hun kennis van de geldende regels, knelpunten bij de naleving en hun behoefte aan ondersteuning.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport beschrijft hoe vaak zwangerschapsdiscriminatie voorkomt, in welke vormen dit gebeurt en in hoeverre vrouwen dit herkennen en melden, aangevuld met het perspectief van werkgevers.

- Hoofdstuk 2 beschrijft het beleidskader. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van internationale en nationale wet- en regelgeving rond zwangerschapsdiscriminatie, evenals relevante beleidsontwikkelingen, campagnes en maatschappelijke trends die van invloed zijn op de positie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Hoofdstuk 3 schetst het algemene beeld van zwangerschapsdiscriminatie. Het laat zien hoe vaak vermoedelijke discriminatie voorkomt, in welke arbeidssituaties dit gebeurt en in hoeverre vrouwen deze situaties herkennen als discriminatie.
- Hoofdstuk 4 gaat in op de sollicitatieprocedure. Dit hoofdstuk beschrijft hoe vaak zwangerschap, moederschap of kinderwens een rol speelt in gesprekken en afwijzingen.
- Hoofdstuk 5 behandelt veranderingen in arbeidscontracten. Hier beschrijven we in hoeverre werkgevers contracten aanpassen vanwege zwangerschap, welke wijzigingen voorkomen en wanneer deze wijzen op mogelijke discriminatie.
- Hoofdstuk 6 richt zich op arbeidsvoorwaarden. Het laat zien hoe vaak vrouwen te maken krijgen met benadeling bij bijvoorbeeld promotie, salaris, opleiding en terugkeer na verlof.
- Hoofdstuk 7 gaat in op arbeidsomstandigheden. Dit hoofdstuk beschrijft ervaringen met bijvoorbeeld kritischere beoordelingen, openlijke kritiek en toegang tot voorzieningen zoals kolfruimtes.
- Hoofdstuk 8 behandelt de beëindiging van arbeidsrelaties. Het beschrijft hoe vaak zwangerschap een rol speelt bij het niet verlengen van tijdelijke contracten of bij ontslag, en welke vormen van (vermoedelijke) discriminatie daarbij voorkomen.
- Hoofdstuk 9 gaat in op meldingsgedrag. Dit hoofdstuk laat zien hoe vaak vrouwen discriminatie melden, waarom zij dit wel of niet doen en wat er gebeurt na een melding.
- Hoofdstuk 10 behandelt de informatievoorziening: via welke kanalen vrouwen informatie krijgen over hun rechten, waar dit tekortschiet en welke informatiebehoefte er bestaat.
- Hoofdstuk 11 beschrijft het perspectief van werkgevers: hun kennis van de regels, ervaren knelpunten bij naleving, hun afwegingen in de praktijk en hun behoefte aan ondersteuning en informatie.
- Hoofdstuk 12 bevat een korte afsluitende discussie, waarin we lessen trekken voor beleid.
- Bijlage A bevat de enquêteverantwoording van het onderzoek onder ouders en werkgevers.
- Bijlage B beschrijft de operationalisering van de wijze waarop vermoedelijke discriminatie is gemeten.
- Bijlage C en D bevatten verdiepende resultaten uit de enquête onder moeders, waaronder regressieanalyses.
- Bijlage E bevat de onderzoeksverantwoording van de verdiepende gesprekken met moeders.

2 Beleidskader

Het verbod op zwangerschapsdiscriminatie is vastgelegd in internationale verdragen, Europese regels en Nederlandse wetgeving. Deze regels bepalen welke bescherming zwangere werknemers hebben en wat werkgevers moeten doen. Ook andere recente beleidsontwikkelingen en maatschappelijke trends zijn mogelijk van invloed op zwangerschapsdiscriminatie.

Dit hoofdstuk beschrijft het beleidskader rond zwangerschapsdiscriminatie. Eerst gaan we in op de verboden in nationale en internationale wetgeving en hoe deze gelden in verschillende arbeidssituaties. Daarna bespreken we ander relevant beleid en recente beleidswijzigingen die zich niet direct op zwangerschapsdiscriminatie richten, maar hier wel invloed op kunnen hebben. Tot slot schetsen we bredere maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Deze context helpt om veranderingen in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie sinds 2020 beter te begrijpen.

2.1 Internationale en Europese regelgeving

Het verbod op zwangerschapsdiscriminatie vloeit voort uit verschillende internationale verdragen, met name verdragen die discriminatie op grond van geslacht verbieden. Belangrijke voorbeelden zijn artikel 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR). Beiden hebben rechtstreeks werking in Nederland.¹ Daarnaast verplicht artikel 11 van het VN-Vrouwenverdrag landen om vrouwen bescherming te bieden in verband met zwangerschap en moederschap. Hoewel deze bepaling slechts beperkt rechtstreeks afdwingbaar is bij de rechter, is zij in meerdere recente uitspraken betrokken bij de beoordeling.²

Op Europees niveau bieden verschillende richtlijnen bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht in arbeidssituaties. Deze richtlijnen richten zich op bescherming van zwangere vrouwen tegen ontslag, het waarborgen van veilige arbeidsomstandigheden en het recht op zwangerschapsverlof. In dit verband zijn Richtlijn 2006/54/EG (herschikkingsrichtlijn) en Richtlijn 92/85/EEG (zwangerschapsrichtlijn) van belang. Europese lidstaten zijn verplicht deze richtlijnen te implementeren in de nationale wetgeving, waarbij de richtlijnen fungeren als minimumnormen.

2.2 Algemene nationale regelgeving

Binnen de nationale wetgeving is het verbod op zwangerschapsdiscriminatie onderdeel van de bredere gelijkebehandelingswetgeving. Het verbod op onderscheid tussen mannen en vrouwen in arbeid is vastgelegd in artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en/of moederschap geldt als direct onderscheid op grond van geslacht. Dit is behoudens wettelijke uitzonderingen,

¹ Artikel 14 EVRM verbiedt discriminatie bij de uitoefening van de in het EVRM neergelegde rechten, terwijl artikel 26 IVBPR een zelfstandig en algemeen recht op gelijke behandeling waarborgt

² CRvB 27-07-2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2461; CRvB 25-01-2024, ECLI:NL:CRVB:2024:218

verboden. Een werknemer die zwanger is of onlangs een kind heeft gekregen, heeft het recht op gelijke behandeling. Kinderwens, zwangerschap of moederschap mogen bijvoorbeeld bij sollicitaties, promoties of contractverleningen geen rol spelen.

Voor zwangerschapsdiscriminatie geldt een verlichte bewijslast. De werknemer die zich gediscrimineerd voelt, moet feiten aandragen die een vermoeden van discriminatie rechtvaardigen. Vervolgens is het aan de werkgever om aan te tonen dat geen sprake is van discriminatie. Het discriminatieverbod heeft betrekking op een breed scala aan arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

2.3 Nationale regelgeving per arbeidssituatie

Hieronder volgt een overzicht van de relevante nationale wet- en regelgeving, uitgesplitst naar verschillende arbeidssituaties.

Werving en selectie, aangaan en verlenging van de arbeidsverhouding

Artikel 7:646 lid 1 BW / artikel 1b lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB en artikel 5 lid 1, onderdelen a en c, AWGB

Een eventuele zwangerschap van een sollicitant mag geen rol spelen bij haar sollicitatie. Een werkgever mag haar op die grond niet afwijzen. De sollicitant hoeft tijdens een sollicitatie ook niet te zeggen dat ze zwanger is of een kinderwens heeft.³ Ook mag een werkgever niet besluiten een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen vanwege zwangerschap. Het contract hoeft de werkgever niet te verlengen, maar haar zwangerschap mag daarvan niet de reden zijn.

Arbeidsomstandigheden

Artikel 7:646 lid 1 BW / artikel 1b lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB en artikel 5 lid 1, onderdeel h, AWGB

Werkgevers moeten zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving. Dat betekent dat collega's en andere personen waar werknemers op het werk mee te maken hebben niet discrimineren en dus ook geen discriminerende opmerkingen maken. Werkgevers moeten klachten over discriminerende opmerkingen of andere vormen van discriminatie serieus nemen en objectief onderzoeken. Indien nodig, zijn werkgevers verplicht passende maatregelen te treffen die discriminatie voorkomen of beëindigen.

Daarnaast is er Arbowetgeving voor extra rustpauzes, borstvoeding, kolven en zwangerschapsonderzoeken doorbetaald onder werktijd, bescherming tegen werken onder gevaarlijke werkomstandigheden en tijdens nachtdiensten.⁴ De werkgever moet voorzieningen treffen om borstvoeding of kolven mogelijk te maken. Voor werkneemsters die borstvoeding geven of kolven gelden speciale regels wat betreft arbeidstijden.

Arbeidsvoorwaarden

Artikel 7:646 lid 1 BW / artikel 1b lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB en artikel 5 lid 1, onderdeel e, AWGB

Het maken van onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van zwangerschap is verboden. Dit houdt in dat een werkgever een werknemer niet mag benadelen in onder meer beloning, werktijden, functie-inhoud, opleidingsmogelijkheden of promotiekansen.⁵ Concreet houdt dat in dat een vrouw na afloop van de verlofperiode recht op heeft op terugkeer in haar oorspronkelijke functie, onder dezelfde voorwaarden. De werkgever mag het

³ HvJ EU 4 oktober 2001, C-109/00, *Tele Danmark*

⁴ Zie voor meer informatie het [Arboportaal](#).

⁵ HvJ EU 6 maart 2014, C-595/12, *Napoli*; College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2015-19

aantal uren, de functie-inhoud of het salaris niet aanpassen vanwege zwangerschap of moederschap. Ook mag zwangerschap geen rol spelen bij het toekennen van een salarisverhoging, bonus, opleiding of promotie.

Een uitzondering geldt voor aanpassingen die nodig zijn om de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer of het ongeboren kind te beschermen. Werkgevers moeten de werkplek, werkzaamheden en werktijden zo nodig aanpassen om dit te waarborgen (artikel 4 Arbeidsomstandighedenwet en artikel 4:5 Arbeidstijdenwet). Als een zwangere werknemer door noodzakelijke zwangerschapscontroles niet kan werken, mag de werkgever haar loon niet verlagen (artikel 4:5 lid 6 Arbeidstijdenwet).

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en terugkeer

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werkgever geen loondoorbetalingsplicht (artikel 7:629 lid 4 BW). De werknemer heeft in deze periode recht op een zwangerschapsuitkering van het UWV op grond van de Wet arbeid en zorg (artikel 3:7 WAZO). Deze uitkering bedraagt 100 procent van het dagloon, tot een wettelijk vastgesteld maximum. Werkgevers mogen het loon boven het maximum aanvullen, maar zijn daartoe niet verplicht (tenzij de cao anders bepaalt).

Na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer het recht om onder dezelfde voorwaarden terug te keren in haar eigen functie.⁶ Bonussen die als loon kwalificeren, zoals prestatiebonussen, hoeven werkgevers niet uit te keren over de periode van zwangerschapsverlof.⁷

Ouderschapsverlof

Artikel 6:1a Wet arbeid en zorg

Zowel moeders als vaders hebben recht op ouderschapsverlof (artikel 6:1 Wet arbeid en zorg). Werkgevers mogen werknemers niet benadelen omdat zij ouderschapsverlof opnemen of daarom verzoeken.

Bevordering

Artikel 7:646 lid 1 BW / artikel 1b lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB en artikel 5 lid 1, onderdeel g, AWGB

Werkgevers mogen bij beslissingen over promotie geen rekening houden met omstandigheden die verband houden met zwangerschap. Ook mogen zij een werknemer niet benadelen doordat zij een promotie misloopt als gevolg van een gemiste beoordeling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dergelijk handelen kwalificeert als verboden discriminatie.⁸

Beëindiging van de arbeidsverhouding

Artikel 7:646 lid 1 BW / artikel 1b lid 1 WGB, in samenhang met artikel 1 WGB en artikel 5 lid 1, onderdeel c, AWGB

Een werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen vanwege de zwangerschap of wegens afwezigheid tijdens de zwangerschap als gevolg van een zwangerschapsgerelateerde ziekte.⁹ Daarnaast geldt een opzegverbod tijdens de zwangerschap, het zwangerschaps- en bevallingsverlof en gedurende de eerste zes weken na werkherleving (artikel 7:670 lid 2 BW). Op dit verbod bestaan wettelijke uitzonderingen (artikel 7:670a lid 2 BW).

Arbeidsbemiddeling

⁶ Artikel 15 Richtlijn 2006/54/EG; College voor de Rechten van de Mens, oordelen 2012-59 en 2023-69

⁷ Gerechtshof Amsterdam 27 april 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BM2034; College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2015-11

⁸ HvJ EU 30 april 1998, C-139/95, *Thibault*

⁹ HvJ EU 8 november 1990, C-179/88

Artikel 5 lid 1, onderdeel b, AWGB

Uitzend- en bemiddelingsbureaus moeten zorg dragen voor een discriminatievrije werkomgeving bij inleners. Zij dienen onderzoek te doen wanneer aanwijzingen bestaan voor zwangerschapsdiscriminatie door een inlener en deze daarop aan te spreken indien sprake is van discriminatie.¹⁰ Deze verplichting geldt ook wanneer de werknemer uiteindelijk in dienst treedt bij de inlener.¹¹

Uitoefening van het vrije beroep

Artikel 6 AWGB

Het discriminatieverbod geldt voor het hele terrein van arbeid en niet alleen voor situaties met een werkgever en werknemer. Ook mensen die niet in loondienst werken, zoals zelfstandigen, vallen hieronder. Werkgevers en opdrachtgevers mogen hen niet ongelijk behandelen bij de toegang tot of de uitoefening van een vrij beroep.¹²

2.4 Informatie en ondersteuning

De overheid voert verschillende informatie- en bewustwordingscampagnes uit om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. Met deze initiatieven informeert zij werknemers en werkgevers over hun rechten en plichten, vergroot zij de bewustwording en maakt zij ondersteuning en meldmogelijkheden laagdrempelig toegankelijk. Hieronder staan de belangrijkste vormen van informatievoorziening en ondersteuning:

- *Informatievoorziening via rijksoverheid.nl en verloskundigen*
Het Ministerie van SZW informeert werkgevers en werknemers over rechten en plichten rondom zwangerschap en werk via rijksoverheid.nl.¹³ Deze informatie verstrekt ze via aparte brochures voor werkgevers en werknemers. Ook verloskundigen verspreiden deze brochures.
- *Campagne 'Wat mag je verwachten?'*
Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voerde de campagne 'Wat mag je verwachten?' uit als onderdeel van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Met dit actieplan wilde de overheid gelijke kansen bij de toegang tot werk en op de werkvloer bevorderen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022). Met de campagne vergrootte het ministerie de bewustwording over zwangerschapsdiscriminatie onder werknemers en werkgevers, door hen te informeren over wat zwangeren op de werkvloer mogen verwachten (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). De campagne liep in augustus/september en november 2024 en is in juni 2025 herhaald. In 2024 bereikte de campagne ruim 8 miljoen mensen via de radio en ruim 4 miljoen via internet. De bijbehorende informatiepagina op rijksoverheid.nl trok 71 duizend bezoekers.
- *Informatievoorziening via 24baby.nl, zwangerenportaal en de GGD groeigids app*
Als onderdeel van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 werkte het Ministerie van SZW samen met platforms 24baby.nl¹⁴, zwangerenportaal¹⁵ en de GGD groeigids app. Met deze samenwerking informeert het ministerie zwangeren en pas bevallen werkenden over zwangerschapsdiscriminatie.
- *Campagne 'Dikke banen voor dikke buiken' van WOMEN Inc.*
WOMEN Inc. ontwikkelde, als onderdeel van een breder project rond zwangerschapsdiscriminatie, de campagne 'Dikke banen voor dikke buiken', met financiering van het Ministerie van OCW en het Ministerie van

¹⁰ College voor de Rechten van de Mens, oordelen 2016-2 en 2024-87

¹¹ College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2014-63

¹² College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2024-16

¹³ Zie: [Gelijke behandeling bij zwangerschap | Gelijke behandeling op het werk | Rijksoverheid.nl](#)

¹⁴ Zie: [Werken tijdens je zwangerschap - 24Baby.nl](#) voor een voorbeeld

¹⁵ Zie: [Zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof en ouderschapsverlof](#) voor een voorbeeld

SZW. Met deze campagne informeert WOMEN Inc. zowel werkgevers als werknemers over hun rechten en plichten rondom zwangerschap. De campagne startte in 2023.¹⁶

- *Versterking antidiscriminatievoorzieningen*

Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) vormen 18 regionale instanties waar mensen klachten over discriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, kunnen melden. Sinds januari 2024 werken alle ADV's samen onder de naam Discriminatie.nl (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2024). Met het online meldpunt www.discriminatie.nl zijn zij beter vindbaar. Daarnaast verhoogde de overheid vanaf 2024 de structurele financiering met €2,5 miljoen, bovenop de jaarlijkse €12,9 miljoen, om discriminatiepreventie te versterken.

2.5 Breder beleid dat indirect van invloed kan zijn op discriminatie

Tot slot voert de overheid breder arbeidsmarkt- en gezinsbeleid dat zich niet specifiek richt op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Dit beleid kan echter wel van invloed zijn op de mate waarin vrouwen zwangerschapsdiscriminatie ervaren, bijvoorbeeld doordat het de verdeling van zorgtaken verandert of de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterkt. Veranderingen in de omvang en aard van zwangerschapsdiscriminatie kunnen daarom samenhangen met deze beleidsmaatregelen. Hieronder volgt een overzicht van relevante beleidswijzigingen sinds 2020. Daarbij gaan we ook in op de mogelijke gevolgen voor zwangerschapsdiscriminatie. Deze duiding is echter vooral hypothetisch en niet gebaseerd op empirisch bewijs.

2.5.1 (Aanvullend) geboorteverlof voor partners (2019 en 2020)

Artikel 4:2 WAZO en Artikel 4:2 onderdeel a, b en c WAZO

Sinds 1 januari 2019 hebben partners recht op geboorteverlof. De lengte van het verlof is eenmaal het aantal werkuren per week. Tijdens het verlof betaalt de werkgever het loon volledig door. De partner moet het verlof opnemen in de vier weken na de bevalling.

Sinds 1 juli 2020 hebben partners recht op aanvullend geboorteverlof. Ze kunnen maximaal vijf keer het aantal werkuren per week opnemen. Tijdens dit verlof betaalt de werkgever geen loon door. In plaats daarvan ontvangt de partner een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van het dagloon, tot het wettelijk vastgestelde maximum. Werkgevers kunnen deze uitkering aanvullen, en in sommige cao's is dit ook afgesproken. De partner neemt het aanvullende geboorteverlof op binnen zes maanden na de geboorte van het kind, maar nadat het geboorteverlof is opgenomen.

De uitbreidingen van het geboorteverlof voor partners in 2019 en 2020 verkleinen de verschillen in verlof na de geboorte tussen werkende mannen en vrouwen. Daardoor weegt langdurige afwezigheid mogelijk minder zwaar bij de werving en selectie, en hebben werkgevers minder reden om mannelijke kandidaten te bevoordelen. Daarnaast stimuleert geboorteverlof voor partners dat mannen meer zorgtaken op zich nemen. Hierdoor kunnen vrouwen mogelijk eerder en meer werken en productiever zijn. Dit verkleint - naast het wettelijke verbod - ook de financiële prikkel voor werkgevers om (aanstaande) moeders te benadelen bij aanname en promotie.

¹⁶ Zie: [Zwangerschapsdiscriminatie - WOMEN Inc.](#)

2.5.2 Invoering betaald ouderschapsverlof (2022)

Artikel 6:3 WAZO

Sinds 2 augustus 2022 hebben ouders in loondienst tijdens het eerste levensjaar van het kind recht op betaald ouderschapsverlof. Dit recht geldt voor beide ouders. De lengte van het betaald ouderschapsverlof is 9 werkweken en maakt onderdeel uit van het bestaande individuele recht op 26 werkweken ouderschapsverlof per ouder en is niet overdraagbaar tussen ouders. Tijdens het verlof krijgt de ouder een uitkering van 70 procent van het (maximum) dagloon.

Recht op ouderschapsverlof bevordert mogelijk een gelijke verdeling van zorgtaken tijdens het eerste levensjaar van het kind. Beide ouders hebben immers een eigen recht op verlof, waardoor zij dit niet hoeven te verdelen. Een uitkering tijdens (een deel van) dit verlof stimuleert ouders mogelijk om het ook daadwerkelijk op te nemen. Als partners daardoor vaker en langer ouderschapsverlof opnemen, dragen zij samen meer zorg voor het kind. Dit kan de arbeidsmarktpositie van vrouwen versterken. Daarentegen kan langer verlof er ook toe leiden dat werkgevers werknemers na terugkeer ongelijker behandelen, bijvoorbeeld door hun minder kans te geven op promotie of salarisverhoging, of door hun takenpakket blijvend aan te passen.

2.5.3 Invoering wet ingroeiquotum en streefcijfers (2022)

Artikel 2:142b BW, Artikel 2:166 BW en Artikel 2:276 BW

De Wet ingroeiquotum en streefcijfers geldt sinds 1 januari 2022. Deze wet verplicht beursgenoteerde bedrijven om de raad van commissarissen voor ten minste een derde uit vrouwen en voor ten minste een derde uit mannen te laten bestaan. Voldoet een bedrijf hier niet aan, dan moet het bij de eerstvolgende benoeming een commissaris benoemen die bijdraagt aan een evenwichtigere man-vrouwverhouding. Daarnaast verplicht de wet alle grote vennootschappen (ongeveer 5.000 in Nederland) om passende en ambitieuze streefcijfers vast te stellen voor de man-vrouwverhouding in het bestuur en de subtop. Deze vennootschappen stellen ook een plan van aanpak op en rapporteren hierover aan de Sociaal-Economische Raad.

Bij de meeste Nederlandse bedrijven werken meer mannen dan vrouwen in de top. Daardoor verplicht de wet bedrijven in veel gevallen om juist vrouwen in topfuncties te benoemen. Dit wettelijke quotum zorgt nu al voor een toename van vrouwen in topposities (CPB, 2024). Daarmee verkleint de wet vermoedelijk de kans dat promoties achterblijven als gevolg van zwangerschap.

2.6 Overige relevante ontwikkelingen

Tot slot beïnvloeden ook bredere maatschappelijke en economische ontwikkelingen de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie. Deze ontwikkelingen bepalen hoe werkgevers werk organiseren, hoe werkgevers naar zwangerschap en moederschap kijken en hoe zij risico's en inzetbaarheid afwegen. Hieronder volgen enkele relevante contextuele factoren.

- *Thuiswerken*

Sinds de coronapandemie werken steeds meer Nederlanders (deels) thuis.¹⁷ In 2023 werkten ruim 5 miljoen mensen thuis, ongeveer 52 procent van alle werkenden (CBS, 2024). Thuiswerken kan zwangerschapsdiscriminatie verminderen, omdat fysieke beperkingen minder zwaar wegen voor de

¹⁷ Zie: [Aantal thuiswerkuren sinds coronapandemie fors gestegen](#)

inzetbaarheid. Zwangere werknemers kunnen daardoor mogelijk langer actief blijven. Ook maakt hybride werken het combineren van werk en zorg vaak makkelijker, wat de kans op uitval van moeders verkleint. Tegelijkertijd kan thuiswerken ook nadelige effecten hebben. Als de grens tussen werk en zorg vervaagt, ervaren werknemers mogelijk meer druk en stress. Daarnaast kunnen werkgevers lagere verwachtingen hebben van moeders die thuiswerken, bijvoorbeeld omdat zij aannemen dat zorgtaken voorrang krijgen op werk.

- *Gendernormen*

Traditionele opvattingen over moederschap kunnen ervoor zorgen dat werkgevers moeders minder kansen geven om door te groeien. Gendernormen beïnvloeden ook het inkomensverlies en de arbeidsparticipatie van moeders in Nederland (Rellstab, 2023; Rabaté & Rellstab, 2021). Als het normaler wordt dat vrouwen tijdens en na hun zwangerschap blijven werken, kan dit discriminatie verminderen. Tegelijkertijd kunnen veranderende rolpatronen tijdelijk spanningen veroorzaken.

- *Economische conjunctuur*

De economische situatie kan de mate van zwangerschapsdiscriminatie beïnvloeden. Uit de literatuur blijkt dat werkgevers bij beslissingen rond aanname en behoud van personeel rekening houden met verwachte kosten en risico's, zoals zwangerschap en verlof (e.g. Kuhn & Chanci, 2023). In tijden van arbeidsmarktkrapte kunnen deze kosten relatief minder zwaar wegen, terwijl zij in perioden van economische onzekerheid een grotere rol spelen. Dit kan ertoe leiden dat discriminatie in dergelijke perioden sterker tot uiting komt.

- *Flexibilisering van de arbeidsmarkt*

Door de toename van tijdelijke contracten en uitzendwerk is de positie van werkenden kwetsbaarder, vooral die van zwangere werknemers. Onzekerheid over contractverlenging maakt hen mogelijk gevoeliger voor ongelijke behandeling.

3 Algemeen beeld

Van de recent bevallen vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap werkten of werk zochten, heeft 44 procent vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Dit is vergelijkbaar met de 43 procent in 2019. Wel herkennen vrouwen deze discriminatie vaker dan voorheen: 42 procent in 2025 tegenover 34 procent in 2019. Discriminatie komt relatief veel voor bij sollicitaties en het niet verlengen van tijdelijke contracten.

Dit hoofdstuk schetst een algemeen beeld van de omvang en aard van zwangerschapsdiscriminatie. Daarbij maken we gebruik van de enquête onder vrouwen en van interviews met vrouwen. Paragraaf 3.1 geeft een overzicht van het aandeel vrouwen dat vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie heeft ervaren en dit ook als zodanig heeft herkend. Paragraaf 3.2 gaat in op de aard van de discriminatie en beschrijft in welke arbeidssituaties deze vooral voorkomt. Tot slot biedt paragraaf 3.3 inzicht in de mate van herkende zwangerschapsdiscriminatie per arbeidssituatie.

3.1 Vermoedelijke en herkende discriminatie

Van de vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap werkten of werk zochten, heeft 44 procent één of meerdere situaties meegemaakt die wijzen op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie. Dit is vergelijkbaar met 2019, toen dit aandeel 43 procent was. Wel herkennen vrouwen discriminatie vaker als zodanig. Van de vrouwen die vermoedelijk met zwangerschapsdiscriminatie te maken kregen, herkende 42 procent dit ook als zwangerschapsdiscriminatie. In 2019 was dat nog 34 procent.

Tabel 3.1 Vermoedelijke en herkende discriminatie

Situaties die wijzen op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie	2025	2019
<u>Wel</u> meegemaakt	44%	43%
<u>Niet</u> meegemaakt	56%	57%
Totaal	100%	100%
Indien <u>wel</u> meegemaakt: herkend?	2025	2019
<u>Wel</u> herkend	42%	34%
<u>Niet</u> herkend	58%	66%
Totaal	100%	100%

Bron: Enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: Er is hierbij sprake van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie als sprake is van vermoedelijke discriminatie in ten minste één arbeidssituatie (tijdens of vlak na de zwangerschap). Er is sprake van herkende zwangerschapsdiscriminatie als discriminatie in ten minste één arbeidssituatie is herkend. Bijlage B bevat meer informatie over de meting.

3.2 Vermoedelijke discriminatie per arbeidssituatie

Zwangerschapsdiscriminatie komt het vaakst voor in de sollicitatieprocedure: ongeveer de helft van de solliciterende vrouwen kreeg vermoedelijk te maken met discriminatie (zie Figuur 3.1). Van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar een kind kregen, heeft bijna de helft in die periode gesolliciteerd. Werkgevers mogen zwangerschap, kinderwens of moederschap niet meewegen in hun beslissing om iemand aan te nemen. Toch vragen zij hier regelmatig naar: in 42 procent van de sollicitatiegesprekken kwam de kinderwens, zwangerschap of het moederschap ter sprake. Bij één op de tien vrouwen noemt de werkgever dit zelfs expliciet als reden om de procedure te beëindigen. Nog eens één op de tien vrouwen vermoedt dat de werkgever hen hierom afwijst, zonder dit openlijk te zeggen. Uit verdiepende gesprekken blijkt dat werkgevers tijdens het gesprek vaak positief of neutraal reageren op een zwangerschap, moederschap of kinderwens, maar dat dit later toch een rol speelt bij de afwijzing. Al met al krijgt ongeveer de helft van de solliciterende vrouwen vermoedelijk te maken met zwangerschapsdiscriminatie in de sollicitatieprocedure (zie Figuur 3.1).

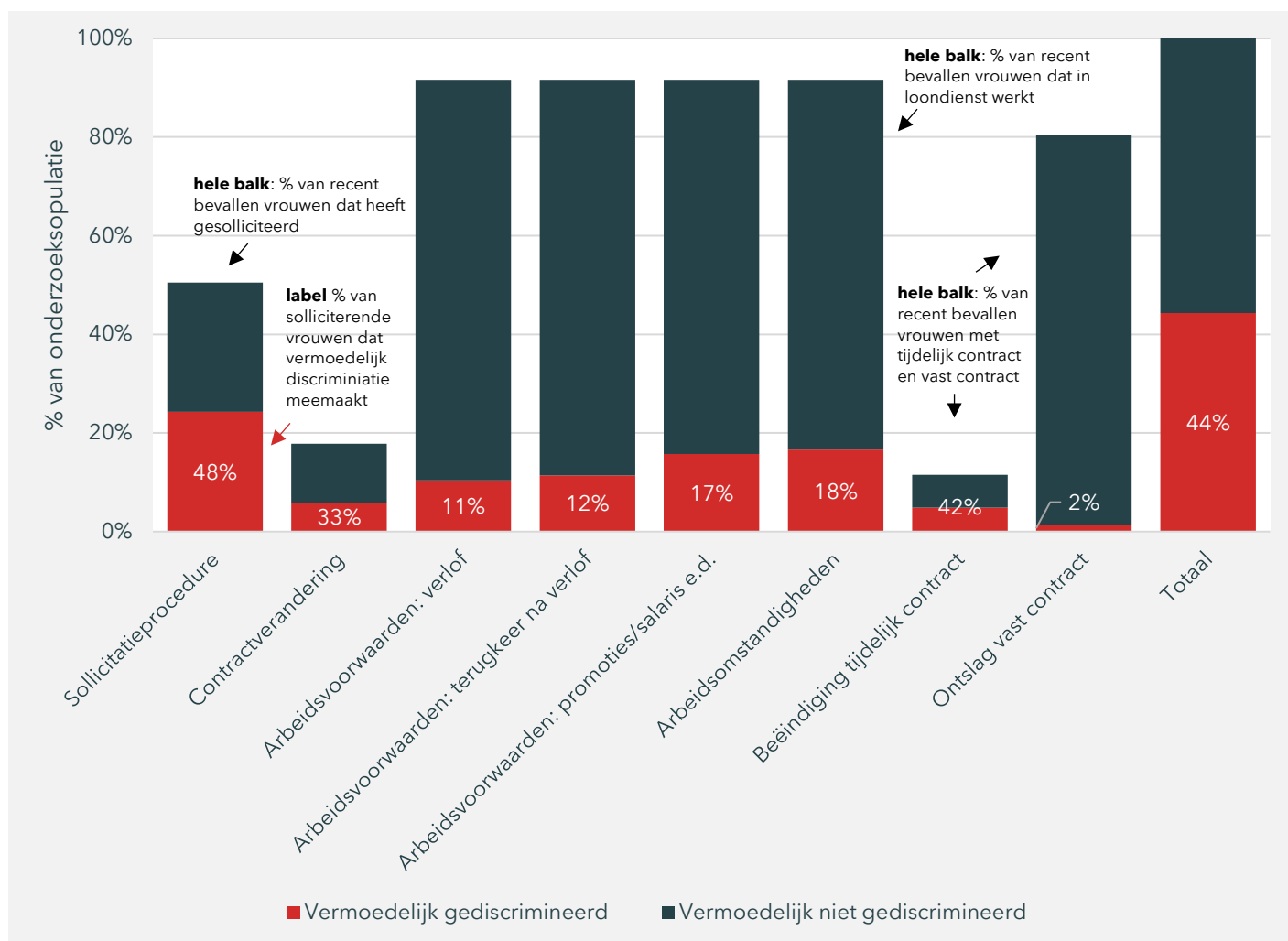
Zwangerschapsdiscriminatie komt bij iets minder dan de helft van de vrouwen met een aflopend tijdelijk contract voor. Werkgevers mogen zwangerschap of moederschap niet meewegen bij de beslissing om een contract niet te verlengen of om te zetten in een vast contract. Toch geeft bijna de helft van de vrouwen met een aflopend tijdelijk contract aan dat hun zwangerschap of moederschap een rol speelde bij het niet voortzetten van hun dienstverband. Uit verdiepende gesprekken blijkt dat werkgevers deze beslissingen vaak onverwacht nemen en summier toelichten. Vrouwen horen soms vlak voor het aflopen van hun contract dat werkgevers het niet verlengen, terwijl eerdere signalen over hun functioneren juist positief waren.

Ongeveer een kwart van de vrouwen krijgt vermoedelijk te maken met zwangerschapsdiscriminatie rond arbeidsvoorwaarden. Werkgevers mogen arbeidsvoorwaarden, zoals beloning, werktijden, functie-inhoud of opleidingsmogelijkheden, niet aanpassen vanwege zwangerschap of moederschap. Toch geeft 17 procent van de vrouwen aan promotie, salarisverhoging of scholing mis te lopen door zwangerschap of moederschap. Daarnaast krijgt 12 procent na terugkeer van verlof zonder overleg een andere functie of takenpakket. Ook moet 11 procent tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof werk afmaken of verlof compenseren met vakantiedagen, wat niet is toegestaan. Uit verdiepende gesprekken blijkt bovendien dat werkgevers voorgenomen afspraken, zoals een promotie of taakuitbreiding, soms uitstellen tot na het verlof. Hierdoor ervaren vrouwen hun terugkeer als een nieuw beoordelingsmoment, wat onzekerheid geeft over hun loopbaanperspectief.

Bijna één op de vijf vrouwen maakte vermoedelijk discriminatie mee met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Werkgevers uiten bijvoorbeeld openlijk kritiek op hun zwangerschap of volgen hen tijdens of na de zwangerschap kritischer in hun functioneren dan daarvoor, terwijl dit niet is toegestaan. Vrouwen geven vooral aan dat zij het gevoel hebben dat werkgevers hen kritischer beoordelen. Uit verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen het gevoel hebben zich opnieuw te moeten bewijzen en te laten zien dat zij volledig inzetbaar zijn. Werkgevers interpreteren verzoeken om een rustige opbouw of om rekening te houden met zorgtaken soms als een gebrek aan ambitie of belastbaarheid.

Bij 7 procent wijzigde de arbeidsovereenkomst tegen hun zin in tijdens de zwangerschap. Het ging daarbij om aanpassingen in het aantal contracturen, de einddatum of het type contract. Bij nog eens 12 procent veranderde de arbeidsovereenkomst ook, maar in deze gevallen vroegen vrouwen meestal zelf om deze aanpassing, voornamelijk in het aantal contracturen. Daarom is hier geen sprake van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie.

Figuur 3.1 Zwangerschapsdiscriminatie komt het vaakst voor in de sollicitatieprocedure



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: De bovenstaande figuur laat zien op welke terreinen vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie voorkomt. De hele balk (blauwe plus rode balk) geeft aan bij welk deel van de vrouwen de betreffende situatie speelt (bijvoorbeeld bij sollicitaties: ongeveer de helft van de vrouwen heeft in de afgelopen vier jaar gesolliciteerd). De rode balk laat zien welk aandeel van die groep vermoedelijk te maken heeft gehad met zwangerschapsdiscriminatie (bijvoorbeeld bij sollicitaties: ongeveer de helft van de vrouwen die heeft gesolliciteerd, heeft vermoedelijk te maken gekregen met zwangerschapsdiscriminatie). Het percentage in de balk geeft het aandeel weer binnen de totale balk (blauwe plus rode balk).

3.3 Herkende discriminatie per arbeidssituatie

De mate waarin vrouwen vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie herkennen, verschilt sterk per arbeidssituatie (zie Figuur 3.2). Over het algemeen herkennen vrouwen discriminatie bij arbeidsvoorwaarden vaker wanneer het gaat om het mislopen van salarisverhogingen en promoties. Zij herkennen dit minder vaak bij beperkingen in verlof of wanneer werkgevers hun functie of takenpakket na verlof zonder overleg aanpassen. Daarnaast herkennen vrouwen vermoedelijke discriminatie bij het beëindigen van een tijdelijk dienstverband relatief vaak, terwijl ze discriminatie bij het beëindigen van een vast contract beperkt herkennen. Tot slot valt op dat één van de minst herkende vormen zwangerschapsdiscriminatie bij de contractverandering is, zoals het zonder

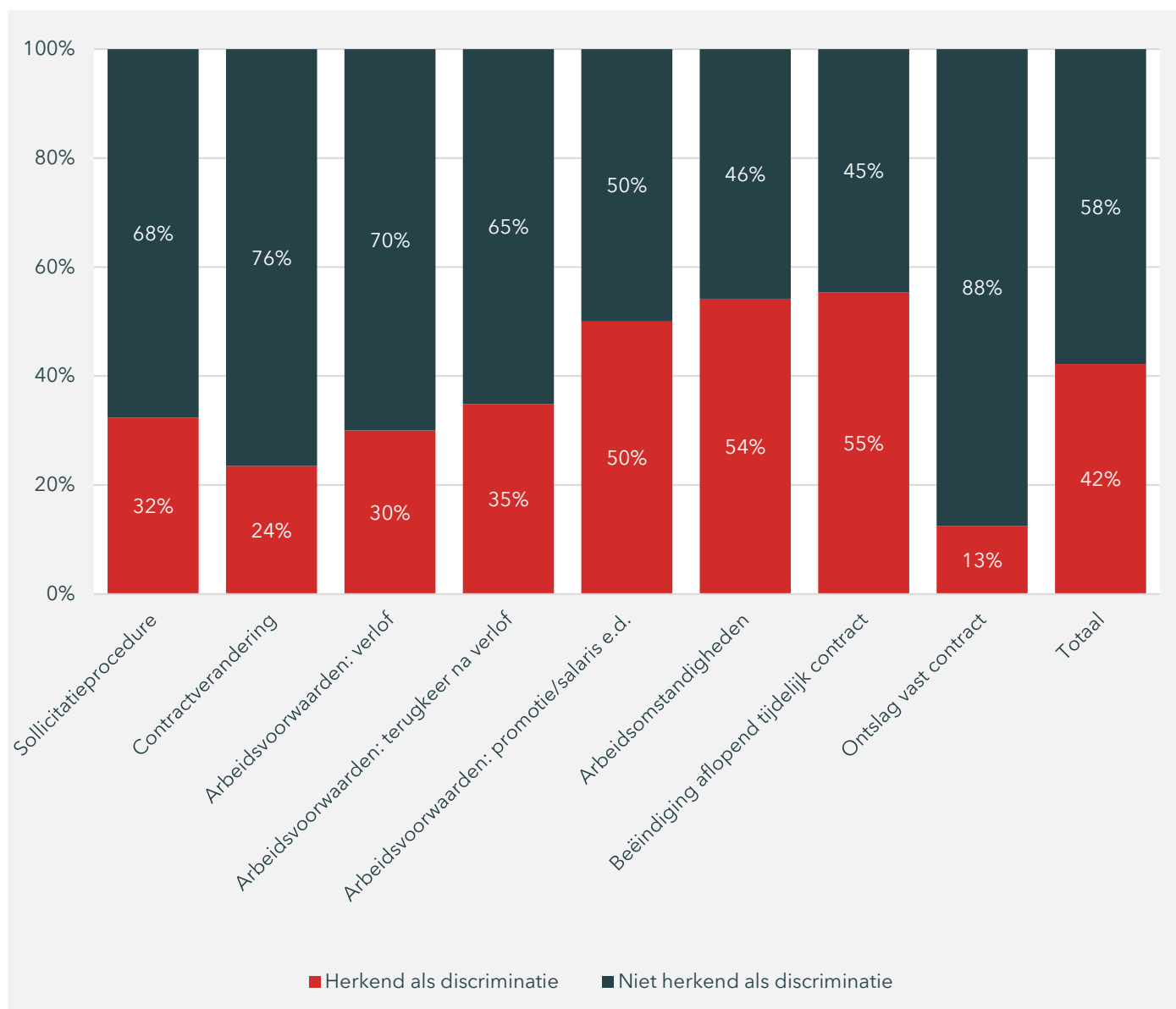
instemming van de vrouw aanpassen van de contractuele arbeidsuren. Slechts een kwart van de vrouwen die dit vermoedelijk hebben meegemaakt, herkent deze vorm van discriminatie ook als zodanig.

In vergelijking met 2019 herkennen vrouwen zwangerschapsdiscriminatie in het algemeen vaker. In dat jaar herkenden vrouwen 34 procent van de vermoedelijke discriminatie; in 2025 is dit gestegen naar 42 procent. In vrijwel alle arbeidssituaties is de herkenning toegenomen. Uitzonderingen hierop zijn de sollicitatieprocedure en contractwijzigingen, waar de herkenning niet is verbeterd.

Uit de gesprekken blijkt dat vrouwen zwangerschapsdiscriminatie vaak pas achteraf herkennen. Op het moment zelf zien zij het meestal als een lastige beslissing van de werkgever of als iets dat hoort bij de combinatie van werk en zwangerschap. Herkenning ontstaat vaak pas later, bijvoorbeeld wanneer vrouwen hun ervaring bespreken met een partner, collega of vriendin.

“Ja, en als het dan twee keer achter elkaar gebeurt binnen een paar jaar, dan ga je het ook bijna normaal vinden. Dat is misschien nog wel het gekste. [...] Toen ik die enquête invulde, begon dat pas echt te landen. Dan denk je ineens: wacht even, dit is me dus twee keer gebeurd in korte tijd. [...] Op het moment zelf gaat het vaak een beetje langs je heen, terwijl het wel veel impact heeft. Je bent bezig met je zwangerschap, je kind, je gezin, je werk. En pas later denk je: dit was eigenlijk helemaal niet normaal.”

Figuur 3.2 Vrouwen herkennen vermoedelijke discriminatie in de contractverandering en ontslag het minst als zodanig



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: Voor de groep die situaties heeft meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie, laat deze figuur de verdeling zien tussen het aandeel dat deze situaties wel en niet heeft herkend als discriminatie.

3.4 Beleving van vrouwen

De verdiepende gesprekken geven inzicht in hoe vrouwen ongelijke behandeling en benadeling ervaren. Zij ervaren druk om in verschillende fasen van hun loopbaan keuzes te maken tussen hun carrière en hun zwanger- en moederschap. Zo geven zij aan dat zij, om hun carrièremogelijkheden niet te schaden, het herstel na de zwangerschap versnellen en zorgtaken zo beperkt mogelijk proberen te houden. Vrouwen die wel de ruimte nemen die zij zelf nodig hebben om moederschap en werk te combineren – bijvoorbeeld voor herstel of zorg – ervaren juist negatieve gevolgen voor hun beoordeling, takenpakket of loopbaanperspectief.

Opvallend is dat vrouwen vaak begrip tonen voor ongelijke behandeling of benadeling door werkgevers.

Ze leggen de verantwoordelijkheid voor de consequenties van zwangerschap en moederschap regelmatig bij zichzelf neer. Dit uit zich bijvoorbeeld in de neiging om extra transparant te zijn, zelfs in sollicitatieprocedures, en in het gevoel dat zij na verlof 'iets goed te maken hebben' of zich opnieuw moeten bewijzen. Hierdoor gaan zij regelmatig over hun eigen grenzen heen, bijvoorbeeld door sneller terug te keren naar werk of minder gebruik te maken van beschikbare regelingen.

Vrouwen die door complicaties na hun verlof nog niet volledig zijn hersteld, bevinden zich in een extra kwetsbare positie. Zij ervaren dat wettelijke regelingen onvoldoende bescherming bieden en dat werkgevers niet altijd bereid zijn maatwerk te leveren. Omdat zij net met verlof zijn geweest, is er bovendien vaak minder begrip voor ziekte en verzuim. Dit vergroot de druk om weer aan het werk te gaan, ook wanneer zij daar fysiek nog niet klaar voor zijn. Sommige vrouwen geven aan dat zij klachten langdurig onderdrukken en daardoor niet volledig herstellen.

4 De sollicitatieprocedure

Werkgevers stelden bij 41 procent van de solliciterende vrouwen vragen over zwangerschap, moederschap of kinderwens; een aandeel dat vergelijkbaar is met 2019. In 2025 geeft 13 procent van de vrouwen aan dat werkgevers hen expliciet hebben afgewezen vanwege (mogelijk) ouderschap, en nog eens 12 procent vermoedt dat dit de reden was.

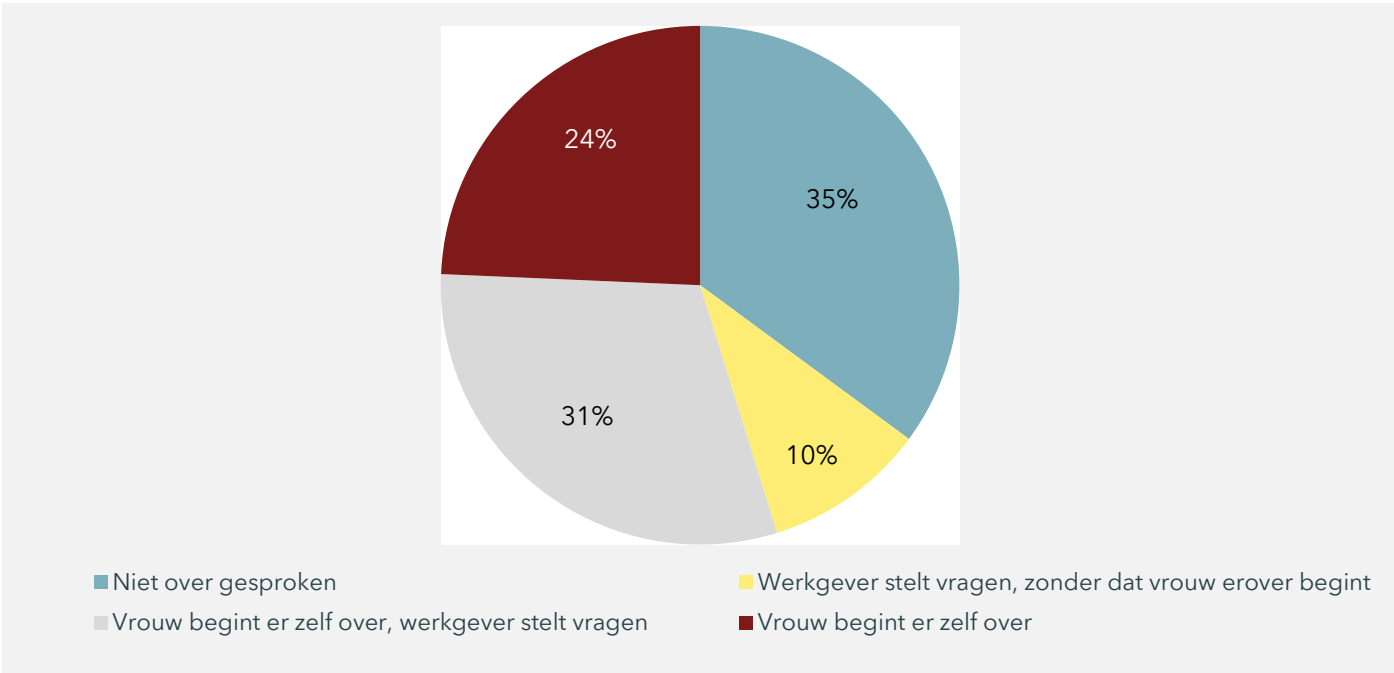
Zwangerschap, moederschap of een (mogelijke) kinderwens mogen nooit een reden zijn om een vrouw af te wijzen voor een baan. Als dat toch gebeurt, is sprake van direct onderscheid op grond van geslacht. Dat is in beginsel verboden. Het is niet expliciet verboden om tijdens een sollicitatiegesprek te praten over zwangerschap, moederschap of een kinderwens. Maar als een werkgever hier zelf naar vraagt, kan dat de indruk wekken dat dit meespeelt bij de beslissing om iemand wel of niet aan te nemen. Dat brengt juridische risico's met zich mee. Bij een vermoeden van discriminatie geldt immers een verlichte bewijslast. Als de sollicitant feiten aandraagt die erop wijzen dat discriminatie een rol speelde bij een afwijzing, moet de werkgever het tegendeel bewijzen.

In dit hoofdstuk behandelen we de ervaringen van vrouwen tijdens sollicitaties. Van de 1.156 vrouwen die de enquête invulden, solliciteerden 584 in de vier jaar voorafgaand aan het onderzoek. We vroegen deze vrouwen of werkgevers tijdens het sollicitatiegesprek vragen stelden over zwangerschap, moederschap of een (mogelijke) kinderwens, of zij werden afgewezen, en of deze onderwerpen daarbij volgens hen een rol speelden. Ook vroegen we of zij deze onderwerpen zelf ter sprake brachten. In paragraaf 4.1 bespreken we de vragen die werkgevers tijdens sollicitatiegesprekken stelden. In paragraaf 4.2 gaan we in op de mate waarin zwangerschap, moederschap of kinderwens expliciet of vermoedelijk een rol speelden bij een afwijzing. In paragraaf 4.3 analyseren we welke achtergrondkenmerken samenhangen met een verhoogde kans op discriminatie in de sollicitatieprocedure.

4.1 Het gesprek

Van de vrouwen die in de afgelopen vier jaar solliciteerden (N=584), sprak twee derde tijdens het sollicitatiegesprek over (aanstaand) ouderschap. In de meeste gevallen (55 procent) bracht de vrouw dit zelf ter sprake. De werkgever stelde er vervolgens veelal wel vragen over (31 procent). In 10 procent van de gevallen begon de werkgever zelf over (aanstaand) ouderschap, zonder dat de vrouw dit had genoemd. Deze verhoudingen zijn vergelijkbaar met die in 2019. Wel is het aandeel werkgevers dat uit zichzelf over deze onderwerpen begint met 4 procentpunt gedaald.

Figuur 4.1 Veelal bespreken werkgever en werknemer in het sollicitatiegesprek het (aanstaande) ouderschap



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Van de vrouwen die solliciteerden, kreeg 41 procent vragen van de werkgever over onderwerpen die te maken hebben met ouderschap. Het ging vooral om vragen over moederschap (19 procent), de combinatie van werk en kinderen (18 procent) en een mogelijke kinderwens (15 procent). Minder vaak vroegen werkgevers naar zwangerschap (7 procent). Van de vrouwen die tijdens het solliciteren zwanger waren, kreeg 26 procent de vraag of zij moeder is en 22 procent de vraag of zij zwanger is.

Tabel 4.1 In bijna de helft van de sollicitatiegesprekken vroeg de werkgever naar zwangerschap, moederschap en/of de kinderwens

Stelde de werkgever vragen over zwangerschap, moederschap en/of de kinderwens?	2025	2019
Ja	41% (237)	41% (222)
Nee	59% (347)	59% (316)
Totaal	100% (584)	100% (538)
Indien ja: gevraagd naar*	2025	2019
Kinderwens	15% (87)	12% (62)
Zwangerschap	7% (43)	6% (31)
Moederschap	19% (111)	16% (88)
Combineren van kinderen en baan	18% (104)	24% (130)

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages niet op tot 41%.

De verdiepende gesprekken laten zien dat de reactie van werkgevers op het moment dat een zwangerschap ter sprake komt, weinig zegt over de latere uitkomst van de sollicitatie. Werkgevers reageren volgens vrouwen tijdens het gesprek meestal positief of neutraal op hun zwangerschap, kinderwens of prille moederschap, terwijl dit

later alsnog een rol blijkt te spelen bij afwijzingen. In geen van de gesprekken bespraken werkgevers de mogelijke gevolgen van zwangerschap of moederschap tijdens de sollicitatie uitgebreid.

Daarnaast geven sommige vrouwen in de gesprekken aan dat zij het solliciteren op een nieuwe functie bewust uitstellen tot na de bevalling. Zij tonen daarbij soms begrip voor werkgevers die een zwangere kandidaat niet aannemen vanwege mogelijke praktische beperkingen in de bedrijfsvoering. Dit anticiperen op mogelijke zwangerschapsdiscriminatie komt niet naar voren in de cijfers, maar kan wel de arbeidsmarktpositie van vrouwen beïnvloeden en is daarom relevant om te benoemen.

4.2 De afwijzing

In 2025 geeft 13 procent van de solliciterende vrouwen aan dat werkgevers hun sollicitatie stopzetten vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens (zie Tabel 4.2). In 2019 lag dit aandeel op 10 procent. Ook meer vrouwen vermoeden dat werkgevers hen om die reden hebben afgewezen: dit aandeel steeg van 10 naar 12 procent. Werkgevers noemen moederschap het vaakst als reden om de procedure te stoppen (9 procent), gevolgd door kinderwens (6 procent) en zwangerschap (4 procent).

Van de vrouwen die tijdens hun sollicitatie zwanger waren (108 vrouwen), geeft 31 procent aan dat werkgevers zwangerschap expliciet als reden noemden om de procedure te beëindigen. In een verdiepend gesprek beschrijft een vrouw bijvoorbeeld hoe een werkgever haar na het sollicitatiegesprek terugbelde met de mededeling dat zij haar “graag hadden aangenomen”, maar dat haar zwangerschap de reden was om toch niet met haar verder te gaan in de procedure.

Daarnaast denkt 24 procent van de vrouwen die zwanger was dat zwangerschap een reden was voor de afwijzing, ook al benoemde de werkgever dit niet expliciet. Een voorbeeld van zo’n impliciete afwijzing komt uit een verdiepend gesprek:

Een van de vrouwen vertelt dat zij op sollicitatie ging bij dertig weken in haar zwangerschap. Op dit punt was duidelijk te zien dat zij in verwachting was. In het gesprek zelf is dit niet verder aan de orde gekomen. Het gesprek verliep prettig en de vrouw had het gevoel dat zij geschikt werd gevonden. Aan het eind van het gesprek werd gezegd dat zij na de bevalling weer contact moest opnemen, waardoor zij verwachtte dat de procedure daarna verder zou gaan. Toen zij dat na haar bevalling deed, kreeg ze echter geen reactie. Toen ze via-via eindelijk de betreffende persoon te pakken wist te krijgen, merkte dat die persoon schrok dat zij belde. Ook toen kreeg ze geen heldere reden voor een afwijzing. De schrikreactie deed haar vermoeden dat haar zwangerschap de reden was voor het niet meer terugbellen, waarbij de werkgever het afwijzingsgesprek liever uit de weg ging.

Een kwart van alle vrouwen die solliciteerden zegt dat zwangerschap, moederschap of kinderwens in hun nadeel werkte. Bij vrouwen die tijdens de sollicitatie zwanger waren, ligt dit veel hoger: 43 procent voelde zich hierdoor benadeeld. Vooraf werd ook gevraagd of vrouwen verwachtten dat dit een nadeel zou zijn. Van alle sollicitanten dacht 4 procent van wel. Van de vrouwen die tijdens de sollicitatie zwanger waren, verwachtte 56 procent dat dit in hun nadeel zou werken. Dit laat zien dat zwangere vrouwen doorgaans al rekening hielden met mogelijke benadeling, terwijl vrouwen met een kinderwens of pril moederschap vaker verrast werden door de benadeling tijdens het sollicitatieproces.

Tabel 4.2 Van de solliciterende vrouwen geeft 13 procent aan dat werkgevers de procedure expliciet hebben afgebroken vanwege zwangerschap, moederschap of een (mogelijke) kinderwens.

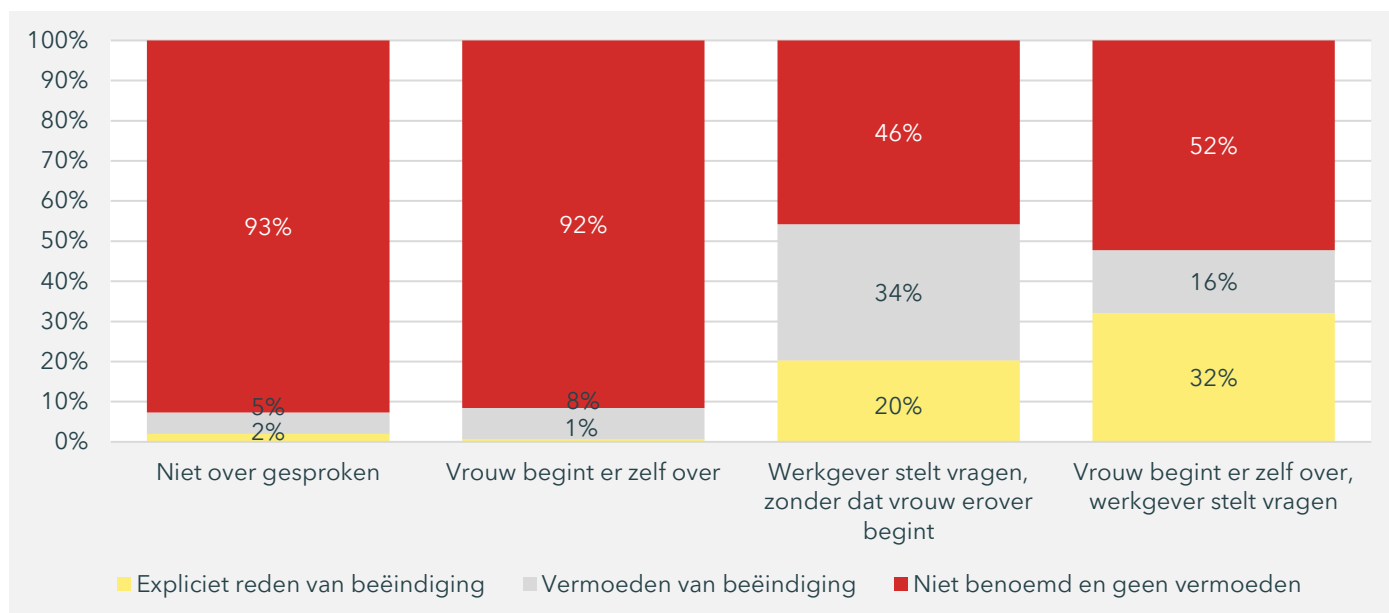
Situaties waarbij sollicitatieprocedure (vermoedelijk) is afgebroken vanwege zwangerschap, moederschap of kinderwens	2025	2019
Wel meegemaakt, waarbij als expliciete reden genoemd:	13% (74)	10% (56)
- Zwangerschap*	4% (23)	7% (35)
- Kinderwens*	6% (37)	5% (27)
- Moederschap*	9% (53)	3% (16)
Wel meegemaakt, niet expliciet genoemd, maar wel vermoeden:	12% (70)	10% (55)
- Zwangerschap*	2% (14)	6% (32)
- Kinderwens*	6% (34)	3% (18)
- Moederschap*	9% (52)	6% (32)
Niet meegemaakt	75% (440)	79% (427)
Totaal	100% (584)	100% (538)

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages niet op tot 13% en 10%.

Wanneer werkgevers tijdens een sollicitatie vragen naar zwangerschap, moederschap of een kinderwens, wijzen zij vrouwen vaker (vermoedelijk) om die reden af. Ook wanneer vrouwen deze onderwerpen zelf ter sprake brengen, neemt de kans op een discriminatoire afwijzing toe. Die kans is het grootst wanneer vrouwen het onderwerp zelf aansnijden en werkgevers daarop doorvragen. Een vergelijkbaar patroon zagen we ook in 2019.

Figuur 4.2 Wanneer een werkgever vragen stelt over (mogelijk) ouderschap, is de kans groter dat werkgevers de procedure afbreken vanwege dit (mogelijke) ouderschap



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

4.3 Risicofactoren op discriminatie in sollicitatiefase

Verskillende factoren vergroten de kans dat werkgevers vrouwen in de sollicitatiefase afwijzen vanwege zwangerschap of moederschap. Dit blijkt uit een logistisch regressiemodel waarin we de invloed van diverse kenmerken op vermoedelijke discriminatie hebben onderzocht (zie Bijlage C voor een toelichting). De factoren die een rol spelen zijn:

- Opleidingsniveau: vrouwen zonder startkwalificatie lopen een grotere kans op vermoedelijke discriminatie dan hoogopgeleide vrouwen. Zij hebben doorgaans een zwakkere arbeidsmarktpositie. Omdat werkgevers hen als makkelijker vervangbaar beschouwen, reageren zij mogelijk eerder negatief op zwangerschap of moederschap.
- Arbeidsmarktregio: vrouwen die wonen in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of de randgemeenten daaromheen, lopen een grotere kans op vermoedelijke discriminatie dan vrouwen in Utrecht en de rest van Noord-Holland en Zuid-Holland. Deze regionale verschillen hangen mogelijk samen met verschillen in sociale normen, werkcultuur of ervaren concurrentiedruk in sterk verstedelijkte arbeidsmarkten.

5 Contractverandering

Negentien procent van de recent bevallen vrouwen in loondienst kreeg een wijziging in hun arbeidscontract tijdens hun laatste zwangerschap. Meestal ging het om een vermindering van uren op eigen verzoek. In een derde van de gevallen was de vrouw het echter niet eens met de wijziging, wat duidt op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie.

Het bekendmaken van een zwangerschap kan leiden tot veranderingen in het arbeidscontract. Er is sprake van discriminatie als de werkgever afspraken in het (aangeboden) contract wijzigt of het contract niet laat doorgaan vanwege de zwangerschap, tenzij de werknemer zelf om die wijziging vraagt.¹⁸ Juridisch valt ook het niet verlengen van een contract onder het niet aangaan van een volgend contract. Omdat dit in de beleving dicht bij ontslag ligt, behandelen we deze vorm van discriminatie in hoofdstuk 8 over beëindiging van arbeidsrelaties.

Werkgevers verlagen tijdens de zwangerschap het vaakst het aantal contracturen. Bij 9 procent van de vrouwen in loondienst brachten zij het aantal uren terug. In deze gevallen vroegen vrouwen hier meestal zelf om. Dit sluit aan bij eerdere onderzoeken waaruit blijkt dat moeders na de geboorte van hun kind vaak minder gaan werken om werk en zorg beter te combineren, bijvoorbeeld vanwege borstvoeding of gebroken nachten in de eerste periode (zie bijvoorbeeld SCP, 2024).

Werkgevers passen ook de duur of aard van het contract aan. Zo stellen zij de startdatum uit tot na het verlof (2 procent), vervroegen zij de einddatum tot vóór het verlof (2 procent), bieden zij een tijdelijk contract aan waar een vast contract werd verwacht (2 procent) of verkorten zij de looptijd van een tijdelijk contract (2 procent). Veel vrouwen geven aan dat zij het niet eens waren met deze aanpassingen, wat wijst op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie.

Bij 7 procent van de vrouwen in loondienst wijzigde de werkgever het contract tijdens hun zwangerschap en zonder hun instemming. Deze situaties duiden op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie. Bij nog eens 12 procent veranderde het contract eveneens, maar vroegen vrouwen zelf om de aanpassing. In die gevallen is geen sprake van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie.

¹⁸ In de metingen van 2016 en 2019 werden alle veranderingen in arbeidscontracten tijdens de zwangerschap automatisch aangemerkt als een vorm van (vermoedelijke) zwangerschapsdiscriminatie. Daarbij werd echter geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat de vrouw zelf een aanpassing van haar contract wilde, bijvoorbeeld om minder te werken. In dat geval is er niet per definitie sprake van discriminatie. Om dit onderscheid beter te kunnen maken, is in de editie van 2025 een extra vraag toegevoegd: of de vrouw het eens was met de wijziging van haar arbeidscontract. Alleen wanneer het contract tijdens de zwangerschap werd aangepast én de vrouw het oneens was met die aanpassing, is de situatie aangemerkt als vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie. De invloed op de totaalcijfers is beperkt.

Tabel 5.1 Gevolgen van de zwangerschap op het sluiten van het contract

Contract veranderd tijdens zwangerschap?	2025	Waarvan niet eens met aanpassing
Ja, veranderd, waarvan*...	14% (152)	45% (68)
De startdatum van mijn contract werd uitgesteld tot na mijn bevallingsverlof	2% (18)	39% (7)
De einddatum van mijn contract werd vervroegd tot (vlak) vóór mijn zwangerschapsverlof	2% (20)	65% (13)
Het aantal uren in mijn contract werd verminderd	9% (100)	15% (15)
Ik kreeg een tijdelijk contract terwijl ik eigenlijk een vast contract verwachtte	2% (16)	56% (9)
De duur van mijn tijdelijke contract werd ingekort	2% (17)	77% (13)
Ja, arbeidsovereenkomst ging niet meer door	1% (12)	92% (11)
Ja, anders	4% (42)	29% (12)
Niet veranderd	81% (853)	n.v.t.

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages niet op tot 14%.

In de verdiepende gesprekken spraken we meerdere vrouwen bij wie de werkgever de vaste aanstelling uitstelde zodra hun zwangerschap bekend werd. In enkele gevallen gaven werkgevers expliciet aan dat dit door de zwangerschap kwam. Zij twijfelden aan de inzetbaarheid van de zwangere vrouw en durfden daarom geen vaste arbeidsovereenkomst aan te gaan. Daarmee brachten zij deze vrouwen in een onzekerdere positie, zelfs wanneer zij het contract later alsnog verlengden.

“Ik had daar tijdelijke contracten. Er werd vrij snel gezegd: we weten nog niet of we met jou verdergaan. Mijn collega kreeg wel een vast contract, maar bij mij wilden ze eerst kijken hoe ik uit de zwangerschap zou komen.”

“Ja, dat weet ik niet. Misschien... Ik weet het niet. Ik heb het eerder ook gehad dat ik twee tijdelijke contracten kreeg. Toen had ik eigenlijk ook een vast contract moeten krijgen. En dan kreeg ik ook al signalen van: nou, het gaat niet helemaal goed, of zo. Echt van die dingen waarvan je denkt: daar kun je aan werken, je doet je best, en dan kom je toch op het punt dat ze zeggen: ja, je contract gaat niet door. Ja. En bij andere bedrijven heb ik ook meegemaakt dat ik zwanger was van de eerste, en dat ik toen in een andere functie werd geplaatst. Dat is ook gebeurd, bij andere bedrijven.”

6 Arbeidsvoorwaarden

Eén op de vier recent bevallen vrouwen in loondienst (28 procent) kreeg te maken met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie in de arbeidsvoorwaarden. In 2019 was dit iets meer dan 26 procent. Dit betrof vooral misgelopen promoties, salarisverhogingen of cursussen, gevolgd door problemen bij terugkeer na verlof. Vermoedelijke discriminatie kwam vaker voor bij vrouwen in profitorganisaties en bij vrouwen zonder startkwalificatie.

Werkgevers discrimineren in arbeidsvoorwaarden wanneer zij zwangere vrouwen of prille moeders rechten ontzeggen vanwege zwangerschap of moederschap. Om mogelijke discriminatie in beeld te brengen, vroegen we in de enquête naar ervaringen met:

- Verlof: werkgevers die vrouwen verplichten om werk af te ronden tijdens verlof of zwangerschaps- en/of bevallingsverlof laten compenseren met vakantiedagen;
- Terugkeer na verlof: werkgevers die vrouwen zonder instemming een andere functie geven of zonder overleg taken afnemen na verlof;
- Overige arbeidsvoorwaarden: werkgevers die vrouwen een promotie, salarisverhoging of bonus onthouden, of hen geen opleiding laten volgen vanwege zwangerschap of moederschap.

Wanneer deze situaties zich voordoen, kwalificeert de wet dit doorgaans als discriminatie in arbeidsvoorwaarden.

Van de 1.156 vrouwen die we in 2025 voor dit onderzoek ondervroegen, werkten er 1.059 in loondienst tijdens hun zwangerschap. We vroegen al deze vrouwen in de enquête naar hun arbeidsvoorwaarden. Paragraaf 6.1 beschrijft de stand van zaken rond vermoedelijke discriminatie in arbeidsvoorwaarden in 2025. Paragraaf 6.2 gaat in op de risicofactoren voor discriminatie in arbeidsvoorwaarden.

6.1 Arbeidsvoorwaarden

Eén op de vier vrouwen die tijdens hun zwangerschap in loondienst werkten (28 procent) kreeg te maken met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie in de arbeidsvoorwaarden. Dit aandeel ligt iets hoger dan in 2019, toen 26 procent van de vrouwen in loondienst hiermee te maken kreeg. Binnen zwangerschapsdiscriminatie in arbeidsvoorwaarden onderscheiden we drie vormen:

- Discriminatie bij verlof: 11 procent van de recent bevallen vrouwen in loondienst kreeg te maken met vermoedelijke verlofgerelateerde discriminatie, zoals het moeten afmaken van werk tijdens het verlof of het compenseren van verlof met vakantiedagen (tegenover 10 procent in 2019).
- Discriminatie bij terugkeer na verlof: 12 procent van de recent bevallen vrouwen in loondienst kreeg te maken met vermoedelijke discriminatie bij de terugkeer na verlof (tegenover 10 procent in 2019). Dit gebeurt wanneer werkgevers hen na hun verlof zonder overleg een andere functie geven of zonder instemming taken afnemen.
- Overige arbeidsvoorwaarden: 17 procent van de recent bevallen in loondienst liep salaris, promotie of opleidingsmogelijkheden mis vanwege zwangerschap of pril moederschap. In 2019 lag dit aandeel lager (op 13 procent).

Tabel 6.1 Discriminatie bij arbeidsvoorwaarden komt bij één kwart van de vrouwen voor

Situatie die wijzen op discriminatie bij arbeidsvoorwaarden	2025	2019
<u>Wel</u> meegemaakt	28%	26%
<u>Niet</u> meegemaakt	72%	74%
Totaal	100% (1059)	100% (939)
Indien <u>wel</u> meegemaakt: meegemaakt bij*	2025	2019
Verlof	11%	10%
Terugkeer**	12%	10%
Salarisverhoging, promotie of cursussen	17%	13%

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Meerdere antwoorden mogelijk bij 'ja', daarom tellen de percentages niet op tot 28%

** Niet iedereen keert terug bij dezelfde werkgever, daarom is dit een onderschatting. Van de 936 respondenten die na hun verlof bij dezelfde werkgever terugkeerden, betreft het 14 procent.

Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen druk ervaren rondom hun zwangerschap en het opnemen van verlof. Sommige vrouwen hebben het gevoel dat zij "in contact" moeten blijven met de werkvloer, ook tijdens het verlof rond de bevalling, uit angst hun positie te verliezen door langdurige afwezigheid. Een deel van de vrouwen geeft aan daarom 'zwart-op-wit' afspraken te willen maken over de omstandigheden waaronder zij na hun verlof terugkeren. Toch blijft dit spannend. Zo beschrijft een vrouw dat zij kort na haar bevalling alweer enkele uren ging werken, omdat zij het gevoel had dat de collega die haar taken overnam op haar functie aasde.

Daarnaast beschrijven meerdere vrouwen hoe werkgevers hen benadeelden in hun arbeidsvoorwaarden.

Voorbeelden zijn:

- een vrouw die tijdens haar zwangerschap in een andere functie werd geplaatst;
- een vrouw die na haar zwangerschapsverlof geen jaarlijkse salarisstap kreeg, omdat zij een groot deel van het jaar afwezig was geweest;
- een vrouw die bij het opnemen van ouderschapsverlof een lagere bonus kreeg, doordat haar targets niet werden aangepast aan haar lagere aantal uren;
- een vrouw van wie de promotie werd uitgesteld na het melden van haar zwangerschap, waarbij bovendien werd aangegeven dat de functie alleen mogelijk was als zij fulltime bleef werken.

"Ik ga dit formulier niet ondertekenen. Je moet hier nog maar eens heel goed over nadenken, want wat hier letterlijk staat, is dat je mij discrimineert om mijn zwangerschap en moederschap. [...] En dat is ook blijven staan. Dus ik heb het gewoon op papier." - Vrouw over misgelopen promotie door zwangerschap

6.2 Risicofactoren voor discriminatie in arbeidsvoorwaarden

Verskillende factoren vergroten de kans dat vrouwen te maken krijgen met vermoedelijke discriminatie in arbeidsvoorwaarden. Dit blijkt uit een logistisch regressiemodel waarin we de invloed van diverse kenmerken op vermoedelijke discriminatie hebben onderzocht (zie Bijlage C voor een toelichting). De volgende kenmerken komen naar voren:

- Profitorganisaties: vrouwen werkzaam in profitorganisaties lopen een grotere kans op vermoedelijke discriminatie dan vrouwen in non-profitorganisaties. In profitorganisaties wegen de gevolgen van zwangerschap op de personeelskosten vermoedelijk zwaarder dan in non-profitorganisaties, waardoor zij eerder overgaan tot benadeling of ongelijke behandeling.
- Opleidingsniveau: vrouwen zonder startkwalificatie lopen een grotere kans op vermoedelijke discriminatie in arbeidsvoorwaarden dan hoogopgeleide vrouwen. Dit komt mede door hun zwakkere arbeidsmarktpositie en grotere vervangbaarheid bij werkgevers.
- Band met werkgever: vrouwen die zelf aangeven een slechte relatie te hebben met hun werkgever, lopen een grotere kans op vermoedelijke discriminatie. Mogelijk speelt hierbij mee dat spanningen of een gebrek aan vertrouwen de kans vergroten dat werkgevers minder zorgvuldig of minder welwillend omgaan met zwangerschap en bijbehorende rechten.
- Bedrijfsomvang: vrouwen in middelgrote bedrijven lopen vaker kans op vermoedelijke discriminatie. Dit kan komen doordat deze organisaties vaak minder geprofessionaliseerd HR-beleid hebben dan grote bedrijven, waardoor kennis en naleving van regelgeving rond zwangerschap beperkter zijn. Tegelijk is de afstand tussen management en personeel doorgaans groter dan in kleine bedrijven, wat de intrinsieke bereidheid om maatwerk of bescherming te bieden kan verkleinen.
- Fysiek belastend werk: vrouwen in beroepen die (matig) fysiek belastend zijn, ervaren vaker vermoedelijke discriminatie. In deze functies heeft zwangerschap vaker directe gevolgen voor inzetbaarheid en productiviteit, bijvoorbeeld door beperkingen in taken of verhoogde uitval. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers zwangerschap eerder als een operationeel risico zien en sneller geneigd zijn tot benadeling of ongelijke behandeling.

7 Arbeidsomstandigheden

18 procent van de recent bevallen vrouwen in loondienst kreeg te maken met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie in de arbeidsomstandigheden. Dit aandeel ligt iets hoger dan in 2019 (15 procent). Vrouwen krijgen te maken met kritischere beoordeling op hun functioneren en openlijk kritiek op zwangerschap of moederschap. Dit komt vaker voor bij vrouwen met een tijdelijk contract en in profitorganisaties.

Op de werkvloer kunnen verschillende situaties wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Het gaat daarbij vooral om het gedrag van leidinggevend, bijvoorbeeld wanneer zij een werknemer tijdens of na haar zwangerschap kritischer beoordelen dan daarvoor, of openlijk kritiek uiten op haar zwangerschap of moederschap. Daarnaast doen zich situaties voor die voor zwangere werknemers of moeders vervelend of zelfs gezondheidsrisicovol zijn, zoals het ontbreken van faciliteiten als kolfruimtes op werk, maar niet per se als discriminatie gelden. We rekenen de volgende situaties tot mogelijke discriminatie bij arbeidsomstandigheden:

- tijdens of sinds de zwangerschap kritischer worden gevolgd in het functioneren;
- openlijk kritiek ontvangen op zwangerschap of moederschap.

Van de 1.156 vrouwen die we in 2025 voor dit onderzoek ondervroegen, werkten er 1.059 in loondienst tijdens hun zwangerschap. We vroegen al deze vrouwen in de enquête over hun arbeidsomstandigheden. Paragraaf 7.1 beschrijft de stand van zaken rond discriminatie bij arbeidsomstandigheden in 2025. Paragraaf 7.2 bespreekt factoren die samenhangen met kritischer toezicht en openlijke kritiek. Tot slot gaat paragraaf 7.3 in op de toegang tot faciliteiten op werk.

7.1 Arbeidsomstandigheden

Eén op de vijf recent bevallen vrouwen in loondienst (18 procent) krijgt te maken met een situatie waarin vermoedelijk sprake is van zwangerschapsdiscriminatie bij de arbeidsomstandigheden. Dit aandeel ligt iets hoger dan in 2019, toen 15 procent hiermee te maken kreeg. Recent bevallen vrouwen in loondienst werden in 16 procent van de gevallen kritischer gevolgd in hun functioneren vanwege zwangerschap of pril moederschap (tegenover 14 procent in 2019). Een kleinere groep (8 procent) krijgt te maken met werkgevers die openlijk kritiek uiten op hun zwangerschap.

Tabel 7.1 18 procent van de vrouwen maakt situaties mee die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie in arbeidsomstandigheden

Situaties die wijzen op discriminatie bij arbeidsomstandigheden	2025	2019
<u>Wel</u> meegemaakt	18%	15%
<u>Niet</u> meegemaakt	82%	85%
Totaal	100% (1059)	100% (939)
Indien <u>wel</u> meegemaakt: in de volgende gevallen*	2025	2019
Kritischer gevolgd in functioneren tijdens/sinds zwangerschap	16%	14%
Openlijke kritiek op de zwangerschap op de werkvloer	8%	4%

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Meerdere antwoorden mogelijk bij 'ja', daarom tellen de percentages niet op tot 18%.

Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat het opnemen van verlof tot kritiek kan leiden. Zo vertelt een vrouw dat collega's haar taken met tegenzin overnamen en duidelijk maakten dat haar afwezigheid slecht uitkwam voor het team. Hierdoor voelde zij druk om geen aanvullend verlof op te nemen, ondanks dat zij daar recht op had. Ook op andere manieren krijgen vrouwen het signaal dat hun zwangerschap lastig is voor de planning of organisatie, wat gevoelens van schuld of extra verantwoordelijkheid kan oproepen.

Daarnaast geven vrouwen aan dat werkgevers hen soms kritischer beoordelen in hun functioneren. Een geïnterviewde vertelt dat haar beoordelingen zich sinds haar zwangerschap meer richten op kleine fouten, waardoor zij het gevoel had onder een vergrootglas te liggen. In een ander gesprek ervoer een vrouw dat haar werkgever een verzoek om kolftijd en extra rust na de bevalling niet als praktisch punt zag, maar als een teken dat zij haar werk niet aankon.

“Maar ik heb wel echt het idee gehad dat mijn functioneren ineens heel negatief werd beoordeeld, dat het een soort afkraken was. Terwijl het eigenlijk om details ging waarvan ik dacht: ja, dat slaat helemaal nergens op. [...] Het komt dan echt ineens op je af. Dus dan denk je: waarom wordt dit nu ineens zo groot gemaakt? Waarom krijg ik op het laatste moment toch nog dit soort dingen te horen? Ik dacht juist: het ging hartstikke goed.”

Vooraf na terugkeer van verlof ervaren vrouwen dat zij opnieuw moeten laten zien dat zij volledig inzetbaar zijn. Zij geven aan dat werkgevers verzoeken om een rustige opbouw of om rekening te houden met zorgtaken soms interpreteren als een gebrek aan ambitie of belastbaarheid. Hierdoor voelen zij zich naar eigen zeggen gedwongen te kiezen tussen ruimte nemen voor herstel en zorg, of laten zien dat hun moederschap geen gevolgen heeft voor hun werk.

7.2 Risicofactoren voor discriminatie in arbeidsomstandigheden

Verschillende factoren vergroten de kans dat vrouwen te maken krijgen met vermoedelijke discriminatie in arbeidsomstandigheden. Dit blijkt uit een logistisch regressiemodel waarin we de invloed van diverse kenmerken op vermoedelijke discriminatie hebben onderzocht (zie Bijlage C voor een toelichting).

- Vrouwen die werken bij profitorganisaties, een tijdelijk contract hebben of aangeven een slechte relatie met hun leidinggevende te ervaren, lopen meer risico op vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie bij de arbeidsomstandigheden;
- Vrouwen met een hogere deeltijdfactor, vrouwen met een vrouwelijke leidinggevende en vrouwen die vaak ziek thuis zaten tijdens de zwangerschap, krijgen vaker te maken met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie bij de arbeidsomstandigheden.

7.3 Toegang faciliteiten op het werk

Niet alle vrouwen hebben toegang tot faciliteiten die het mogelijk maken om zwangerschap en pril moederschap goed te combineren met werk. Van de vrouwen in loondienst heeft 69 procent na de bevalling toegang tot een geschikte, afsluitbare ruimte om te kolven of borstvoeding te geven.¹⁹ De beschikbaarheid hiervan hangt samen met de inrichting van de werkomgeving: sommige vrouwen hebben een vaste werkplek, terwijl anderen juist veel buiten de deur werken. Daarnaast geeft 79 procent van de vrouwen aan na de bevalling tijd te hebben om te kolven of borstvoeding te geven tijdens werktijd. Iets minder dan de helft van de vrouwen (44 procent) kon gebruik maken van het recht op extra pauzes met doorbetaald loon. Verder verricht 41 procent tijdelijk minder fysiek belastend werk dan normaal, en krijgt 57 procent (meer) dagdiensten in plaats van nachtdiensten.

Tabel 7.2 Niet alle vrouwen hebben toegang tot de faciliteiten die het combineren van werk en zwanger- en moederschap makkelijker maken

Had u na uw bevalling op het werk toegang tot de volgende faciliteiten?	Ja*	Nee*	Niet van toepassing
Een geschikte afsluitbare ruimte om te kolven onder werktijd	69% (528)	31% (237)	294
Tijd om te kolven (of borstvoeding te geven) onder werktijd	79% (573)	21% (156)	330
Extra pauzes met doorbetaald loon	44% (326)	56% (418)	315
Fysiek minder belastend werk dan u normaal gesproken verricht	41% (209)	59% (303)	547
(Meer) dagdiensten in plaats van nachtdiensten	57% (129)	43% (97)	833

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * Aandelen Ja en Nee zijn exclusief de groep die aangaf dat een faciliteit op hen niet van toepassing is

¹⁹ Dit is exclusief vrouwen waarop dit niet van toepassing is. Niet elke vrouw geeft borstvoeding of werkt op een vaste plek waarbij een aparte kolfruimte beschikbaar moet zijn om te kunnen kolven

In meerdere verdiepende gesprekken geven vrouwen aan dat hun werkplek geen goede of vanzelfsprekende voorzieningen bood om te kolven. Zo vertelt een vrouw dat er geen afgesloten ruimte was en dat zij moest improviseren met een klein hokje of een tijdelijk kantoor, waar collega's soms toch binnenliepen. Een andere vrouw moest met een mobiele kolf zelf een geschikte plek zoeken. Ook geven vrouwen aan dat gebouwen soms geen geschikte voorzieningen bieden om te kolven.

“Op kantoor was er eerst wel een ruimte waar ik kon kolven. Die kon op slot, maar er was geen wasbak of iets dergelijks. Daar mocht ik eerst kolven. [...] Maar na een aantal dagen zeiden ze dat ze niet meer wilden dat ik het daar deed. Daarna kreeg ik een andere plek toegewezen, aan de kant van de kantine. Dus iedereen kon daar binnenlopen. Mijn kolfapparaat stond zelfs in de kantine. Er werd daarin niet met mij meegedacht.”

Het gebrek aan ruimte en rust maakt kolven voor sommige vrouwen stressvol. Een vrouw begon soms al in de auto met kolven om de druk te verlagen voordat zij naar binnen ging. Anderen stelden kolven uit of voelden zich bezwaard om er steeds om te vragen, omdat zij het idee hadden dat het als hun eigen probleem werd gezien.

“Dat merkte ik ook meteen aan mijn productie. Ik moest 's ochtends al heel vroeg opstaan om mijn kinderen naar opvang of school te brengen. [...] Voor die tijd was ik al wakker om te voeden of te kolven, zodat ik de ochtend doorkwam. En dan zat ik drie uur later alweer op mijn werk en was het eigenlijk alweer tijd om te kolven. [...] Maar je kunt niet binnenkomen en meteen zeggen: ik ga eerst kolven. Dat voelde alsof daar geen ruimte voor was. Dus dan stelde ik het uit. [...] Zo erg zelfs dat ik een keer in de auto al had aangesloten voordat ik goed en wel weg was van huis, gewoon omdat ik wist dat ik het later op mijn werk weer niet goed voor elkaar zou krijgen.”

8 Beëindiging van arbeidsrelaties

Van de vrouwen met een aflopend tijdelijk contract tijdens of vlak na hun zwangerschap, kreeg 42 procent te maken met het beëindigen of niet omzetten van arbeidscontracten vanwege zwangerschap of (pril) moederschap. Dit aandeel ligt lager dan in 2019. Ook bij recent bevallen vrouwen met een vast contract komt discriminatie bij contractbeëindiging voor, al betreft dit een zeer beperkte groep.

Dit hoofdstuk gaat in op vermoedelijke discriminatie rond het beëindigen van een arbeidsrelatie of het niet omzetten van een tijdelijk contract naar een vast contract. In de praktijk spelen vaak meerdere factoren een rol wanneer werkgevers een tijdelijk contract niet verlengen, geen vast contract aanbieden of een werknemer met een vast dienstverband ontslaan. Zwangerschap of moederschap mag daarbij nooit (mede) de reden zijn. Het hoofdstuk start met vermoedelijke discriminatie van vrouwen met een tijdelijk contract (Paragraaf 8.1) Vervolgens behandelt Paragraaf 8.2 de situatie van vrouwen met een vast contract. Hierbij baseren we ons op de enquête en verdiepende interviews onder moeders.

8.1 Tijdelijke contracten

Van de 1.059 vrouwen in loondienst had 13 procent een tijdelijk contract. Van hen liep bij 71 procent het tijdelijk contract af tijdens of vlak na de zwangerschap. We onderscheiden vier vormen van zwangerschapsdiscriminatie bij het aflopen van tijdelijke contracten:

- *Het stoppen van het dienstverband vanwege zwangerschap of moederschap:* Werkgevers verlengden bij 42 vrouwen met een aflopend tijdelijk contract het contract niet, waardoor het dienstverband eindigde. Vrijwel al deze vrouwen (97 procent) geven aan dat zwangerschap of moederschap hierbij een rol speelde.
- *Het verlengen van het tijdelijk contract vanwege zwangerschap of moederschap:* Werkgevers verlengden bij 22 procent van de vrouwen het tijdelijke contract, zonder een vast contract aan te bieden. Bij één op de drie vrouwen speelde zwangerschap of moederschap hierbij naar eigen zeggen een rol.
- *Het krijgen van een nieuw tijdelijk contract (en geen vast contract) vanwege zwangerschap of moederschap:* Werkgevers boden 6 procent van de vrouwen met een aflopend tijdelijk contract opnieuw een tijdelijk contract aan in plaats van een vast contract. Bij de helft van hen speelde zwangerschap of moederschap hierbij een rol.
- *Vroegtijdig eindigen tijdelijk contract vanwege zwangerschap of moederschap:* Werkgevers beëindigden bij 9 procent van de vrouwen het tijdelijke contract voortijdig. In vrijwel alle gevallen speelde zwangerschap of moederschap hierbij een rol.

Van de vrouwen met een aflopend tijdelijk contract, kreeg in totaal 42 procent te maken met vermoedelijke discriminatie vanwege hun zwangerschap of recente moederschap. Dit aandeel ligt 7 procentpunt lager dan in 2019. Omdat het om een kleine groep respondenten gaat, is het lastig om te bepalen welke factoren het risico op deze vorm van discriminatie vergroten.

Tabel 8.1 Bij 42 procent van de moeders met een aflopend tijdelijk contract speelde zwangerschap of moederschap een rol bij het beëindigen, niet verlengen of niet omzetten van het contract

Wat gebeurde er met het aflopende tijdelijke contract?	2025	2019
Niet verlengd, dienstverband stopte	29% (39)	40% (62)
Niet verlengd, wel nieuw tijdelijk contract	5% (6)	5% (8)
Verlengd (geen vast contract)	16% (21)	20% (32)
Vroegtijdig beëindigd	6% (8)	3% (4)
<u>Wel</u> vast contract gekregen	15% (20)	16% (25)
Anders / niet van toepassing	29% (39)	16% (25)
Totaal aantal moeders met tijdelijk contract	100% (133)	100% (133)
Vermoeden dat zwangerschap/moederschap een rol speelt	2025	2019
Niet verlengd, dienstverband stopte	29% (38)	33% (51)
Niet verlengd, wel nieuw tijdelijk contract	3% (4)	5% (8)
Verlengd (geen vast contract)	5% (7)	9% (14)
Vroegtijdig beëindigd	5% (7)	2% (3)
Totaal moeders die <u>geen</u> vast contract kregen vanwege zwangerschap/moederschap (als aandeel van totaal moeders met tijdelijk contract)	42% (56)	49% (76)

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen ervaren dat zwangerschap of verlof hun positie onzekerder maakt wanneer hun tijdelijke contract afloopt. Werkgevers zien zwangerschap soms als een risico voor inzetbaarheid of planning en laten daardoor twijfel ontstaan over verlenging of het aanbieden van een vast contract, ook wanneer vrouwen zelf het gevoel hebben goed te functioneren.

“Na mijn zwangerschapsverlof ben ik weer begonnen met werken. Ik heb toen ook geen extra verlof opgenomen, juist omdat ik wilde laten zien: kijk, ik ben er weer en ik kan gewoon goed werken. [...] Maar die kans kreeg ik eigenlijk niet echt. Ik was volgens mij nog maar twee weken terug aan het werk toen ik al hoorde dat mijn contract niet verlengd zou worden. [...] Ja, mijn leidinggevende zei zelf dat ze tevreden was. Maar uiteindelijk kwam het er wel op neer dat ik eruit ging, eigenlijk doordat ik tijdens mijn zwangerschap was uitgevallen en minder had kunnen werken.”

De onzekerheid zit voor vrouwen niet alleen in het formele besluit over hun contract, maar ook in de sfeer eromheen. Vrouwen geven aan dat zij voorzichtiger worden, zich extra moeten bewijzen en minder snel problemen aankaarten uit angst voor gevolgen voor hun contract. Zelfs wanneer werkgevers het contract uiteindelijk verlengen, tast dit hun vertrouwen aan.

Werkgevers noemen zwangerschap bij het niet verlengen van een contract niet altijd expliciet als reden, maar vrouwen ervaren dat het wel meespeelt. Zo vertelt een gesprekspartner dat haar werkgever haar contract

waarschijnlijk niet zou verlengen nadat zij haar zwangerschap had gemeld. In het gesprek lag de nadruk vooral op haar afwezigheid en het verlof. Pas toen zij uitlegde dat UWV haar zwangerschapsverlof betaalde, besloot de werkgever het contract alsnog te verlengen. Dit laat zien dat beperkte kennis van regels de positie van vrouwen met een tijdelijk contract kan beïnvloeden.

“Ze verwachtten ook nog dat ik nog een paar weken zou komen werken. Na mijn verlof zou ik dan nog vier weken moeten werken, want dan liep mijn contract pas af. Tijdens mijn verlof dachten ze dus nog dat ik daarna wel zou komen werken. Maar ik dacht: ja hoor, dat geloof ik niet. Ik heb al mijn vakantiedagen opgenomen en mijn spullen ingeleverd. Ik dacht echt: ik geloof het niet.”

8.2 Ontslag bij vaste contracten

Van de 930 recent bevallen vrouwen met een vast contract verliest 2,5 procent haar baan tijdens of vlak na de zwangerschap. In 2019 lag dit aandeel twee keer zo hoog, namelijk op 5 procent. Van deze vrouwen denkt twee derde dat hun zwangerschap of moederschap een rol speelde bij het ontslag. Dit komt neer op 1,7 procent van alle vrouwen met een vast contract. Omdat slechts weinig vrouwen deze vorm van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie meemaken, kunnen we moeilijk vaststellen welke factoren het risico hierop vergroten

9 Meldingsbereidheid van vrouwen

Een kwart van de recent bevallen vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie herkent, meldt dit. Dit aandeel is wel gestegen ten opzichte van 2019. Vrouwen doen hun meldingen vooral intern, meestal bij hun werkgever. Maar deze meldingen leiden in de meeste gevallen niet tot erkenning, hulp en structurele veranderingen. Formele en externe meldingen blijken effectiever, maar vrouwen maken hier minder vaak gebruik van.

Dit hoofdstuk beschrijft in hoeverre recent bevallen vrouwen zwangerschapsdiscriminatie melden, waarom zij dit (niet) doen en wat er met deze meldingen gebeurt. Hierbij baseren we ons op de enquête en verdiepende interviews onder moeders. Paragraaf 9.1 beschrijft hoe vaak recent bevallen vrouwen discriminatie melden. Paragraaf 9.2 gaat in op de motieven om wel of geen melding te maken, aangevuld met inzichten uit interviews over ervaren drempels en afwegingen. In paragraaf 9.3 beschrijven we hoe interne meldingen binnen organisaties verlopen en in hoeverre deze leiden tot erkenning en ondersteuning. Paragraaf 9.4 bespreekt meldingen bij externe instanties en vergelijkt de uitkomsten daarvan met interne trajecten. Paragraaf 9.5 laat zien welke gevolgen meldingen hebben voor de situatie van vrouwen en voor organisaties. Tot slot verkent paragraaf 9.6 verschillen in meldingsbereidheid tussen groepen vrouwen en de factoren die daarmee samenhangen.

9.1 Frequentie van meldingen van discriminatie

Ongeveer een kwart van de recent bevallen vrouwen (26 procent) die vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie heeft meegemaakt én dit heeft herkend, maakt hiervan daadwerkelijk melding. Net als in eerdere metingen geldt dat het merendeel van de vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie meemaakt, hiervan geen melding maakt. Wel is sprake van een duidelijke toename ten opzichte van 2019, toen slechts 11 procent van de vrouwen melding deed van de ervaren discriminatie. Dit wijst erop dat vrouwen zich vaker uitspreken, al blijft het aandeel meldingen relatief laag.

Tabel 9.1 Het aandeel vrouwen dat zwangerschapsdiscriminatie meldt stijgt

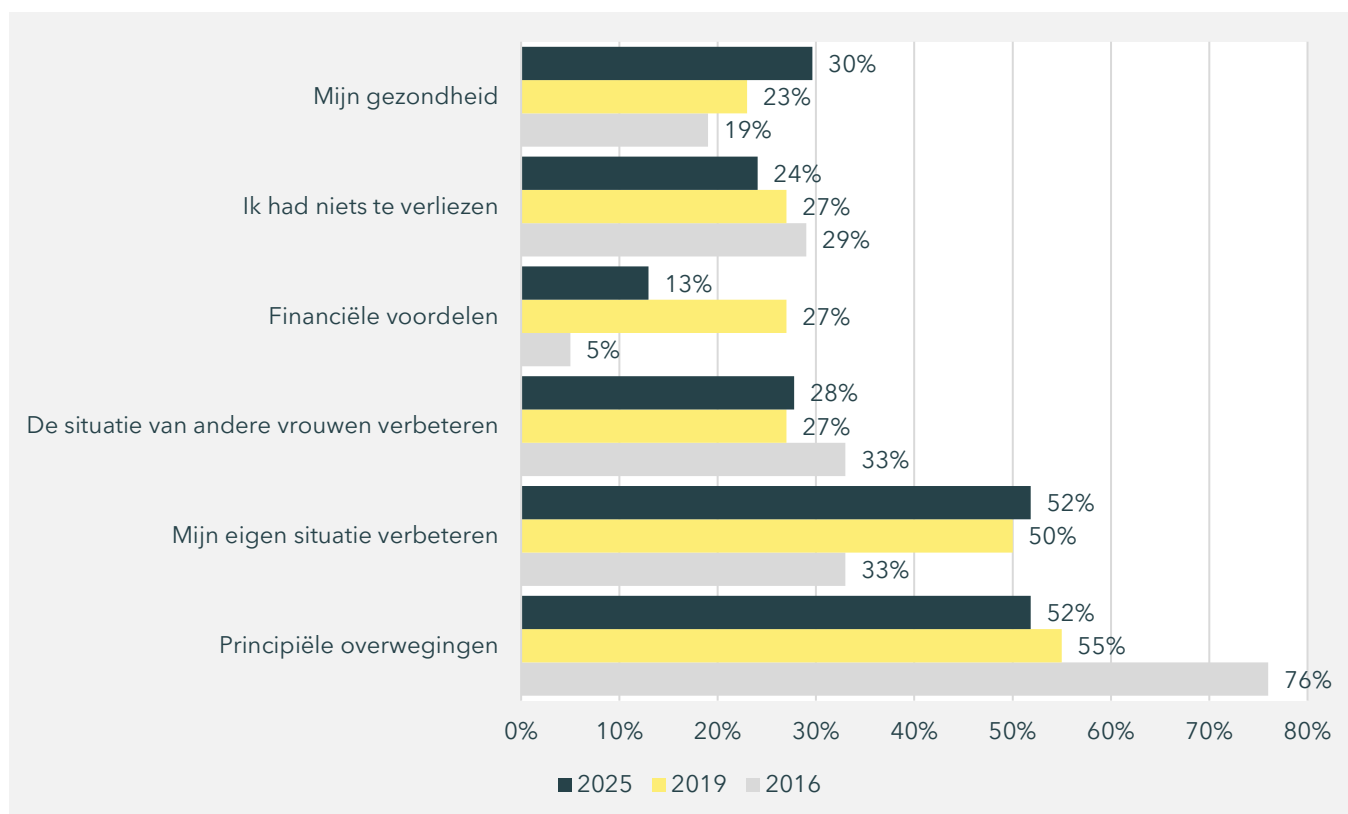
Indien vermoedelijk gediscrimineerd: herkend?	2025	Indien herkend: discriminatie gemeld?	2025	2019
Ja	42% (219)	Ja	26% (54)	11%
		Nee	74% (156)	89%
Nee	58% (297)			
Totaal	100% (516)			

Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

9.2 Redenen voor (niet) melden van discriminatie

De redenen die vrouwen geven om zwangerschapsdiscriminatie te melden komen grotendeels overeen met die in 2019. Wel laten vrouwen zich vaker leiden door gezondheidsoverwegingen: zij maken vaker melding om hun eigen gezondheid of die van hun (ongeboren) kind te beschermen. Tegelijkertijd melden vrouwen minder vaak omdat zij 'niets te verliezen hebben', om financiële redenen, uit solidariteit met andere vrouwen of vanuit principiële overwegingen. Dit laat zien dat vrouwen hun melding vaker baseren op directe persoonlijke gevolgen dan op bredere of meer abstracte motieven (zie Figuur 9.1).

Figuur 9.1 Redenen voor melders om een klacht in te dienen zijn principiële overwegingen en het verbeteren van de eigen situatie

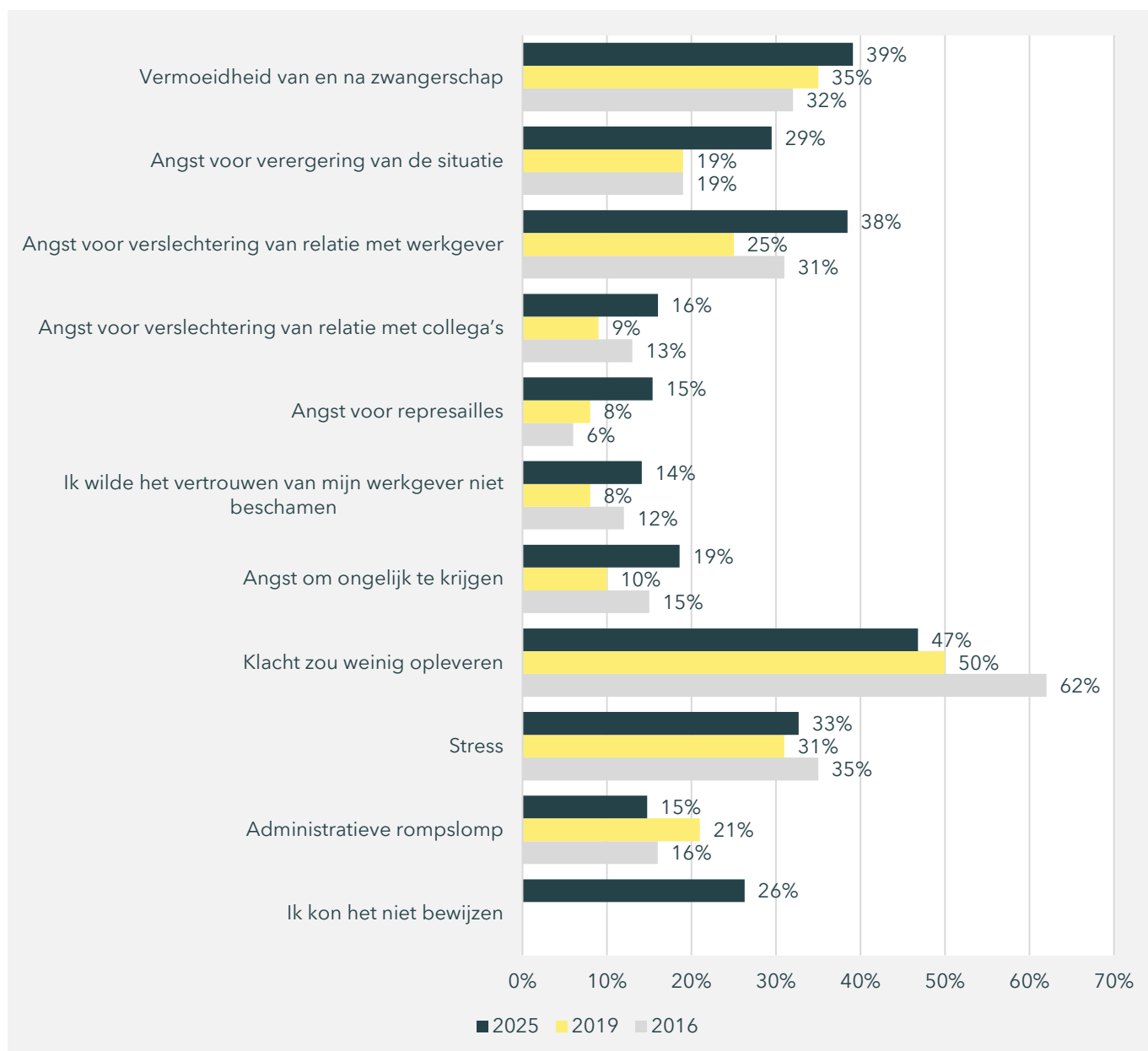


Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: De genoemde percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat vrouwen meerdere redenen konden selecteren.

Ook de redenen om af te zien van melding sluiten grotendeels aan bij die uit 2019. Tegelijkertijd komt er een nieuwe, belangrijke drempel naar voren: vrouwen geven vaak aan dat zij de discriminatie niet kunnen bewijzen. Deze reden is in 2025 voor het eerst uitgevraagd en blijkt veel voor te komen. Hoewel minder vrouwen dan in 2019 aangeven dat melden 'toch niets oplevert', blijft dit een belangrijke reden om geen melding te doen. Daarnaast spelen angstfactoren een grotere rol: vrouwen noemen vaker angst voor een verslechterde relatie met hun werkgever of collega's, angst voor represailles en angst om geen gelijk te krijgen. Tegelijkertijd noemen vrouwen administratieve rompslomp minder vaak dan voorheen als reden om af te zien van melden (zie Figuur 9.2).

Figuur 9.2 Redenen voor het niet melden van discriminatie zijn vermoeidheid, angst voor verslechtering van de relatie met de werkgever en het idee dat klachten weinig opleveren



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: Bij 'ik kon het niet bewijzen' ontbreekt informatie voor 2019 en 2016 omdat deze optie nieuw is toegevoegd. De genoemde percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat vrouwen meerdere redenen konden selecteren.

In meerdere verdiepende gesprekken geven vrouwen aan dat zij een hoge drempel ervaren om melding te doen. Zij vrezen gevolgen voor hun contract, hun positie op het werk en hun verdere loopbaan. Vooral vrouwen met een tijdelijk contract geven aan dat zij geen extra risico willen nemen in een toch al onzekere situatie. Zo vertelt een vrouw dat zij geen klacht indiende, omdat in een klein team snel duidelijk is wie aan de bel trekt en zij bang was dat dit gevolgen zou hebben voor haar contract. Een andere vrouw overwoog wel een klacht in te dienen, maar zag daarvan af omdat zij niet wist wat het zou opleveren en vooral verder wilde.

“En er zou eigenlijk ook meer controle moeten zijn. Dat is ook waarom ik meedoe. Bij veiligheid op de bouw komt iemand controleren. Bij zwangerschap en kolven is er bijna nooit iemand die toetst of een werkgever het wel goed regelt. Dan moet je als werknemer zelf aan de bel trekken, en vaak weet je precies dat iedereen dan weet dat jij dat bent geweest.”

Daarbij speelt mee dat vrouwen ervaren dat zij zwangerschapsdiscriminatie moeilijk kunnen bewijzen.

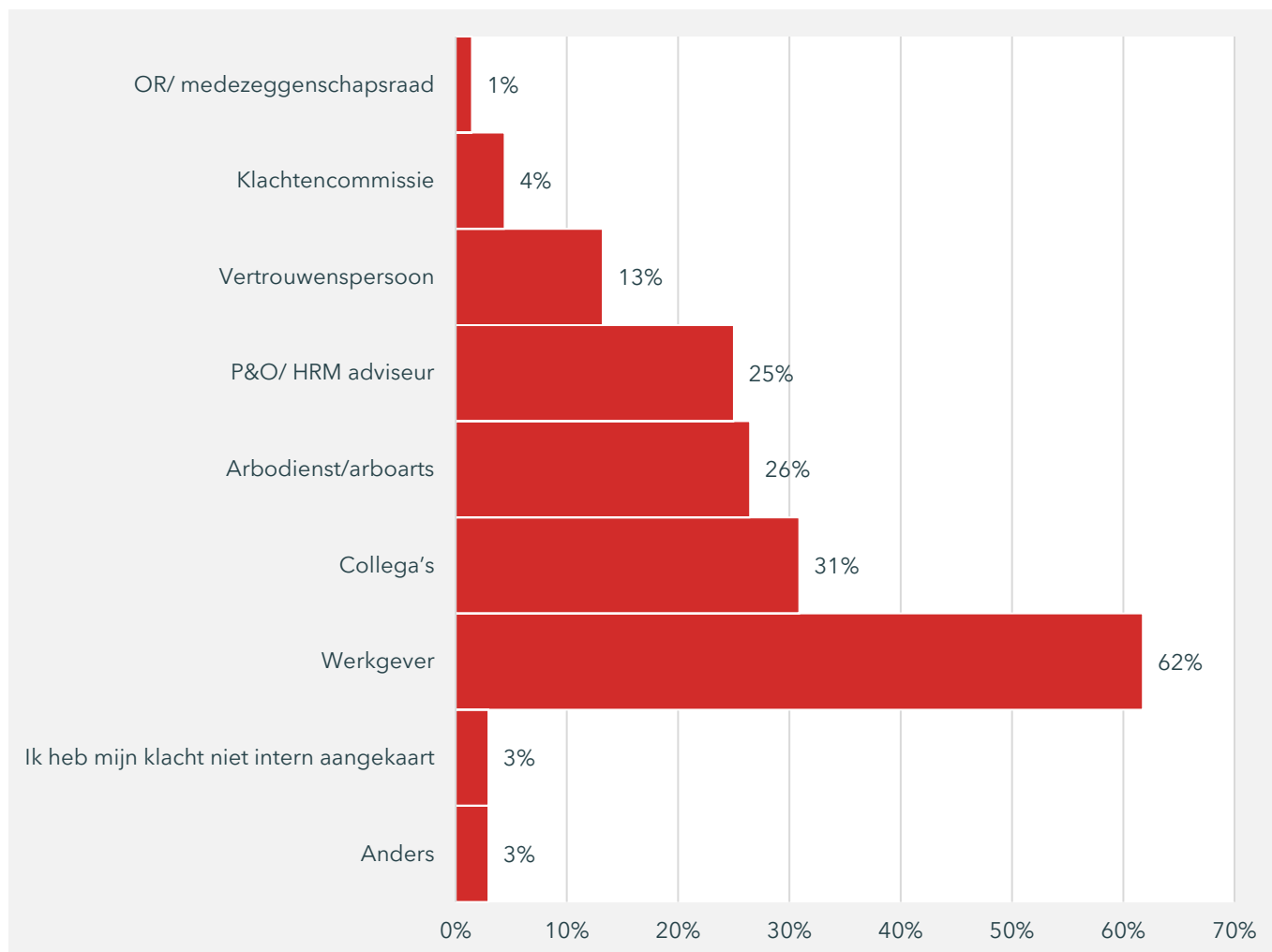
Werkgevers uiten volgens vrouwen discriminatie vaak niet in één duidelijke uitspraak of maatregel, maar in een opeenstapeling van signalen: een veranderende toon, uitstel, stilvallend contact, twijfel over inzetbaarheid of vage argumenten over functioneren. Juist hierdoor gaan vrouwen soms aan zichzelf twijfelen. Een geïnterviewde geeft aan dat zij het op dat moment niet direct als discriminatie herkende, omdat werkgevers het vaak verpakken als iets praktisch of als een planningskwestie. Dit maakt melden lastiger: zolang vrouwen zelf nog zoeken naar wat er precies is gebeurd, zetten zij minder snel de stap om een klacht in te dienen.

In de periode na de bevalling richten vrouwen zich vaak vooral op herstel en doorgaan, waardoor melden minder prioriteit krijgt. Rond zwangerschap, bevalling, verlies, kolven of de terugkeer naar werk komt er veel tegelijk op hen af. Zij kiezen er daarom geregeld voor hun energie te richten op herstel, inkomen of het vinden van ander werk, in plaats van op een klachtprocedure. Dit betekent niet dat de ervaring weinig impact heeft. Juist in de gesprekken laten vrouwen zien dat gevoelens van druk, benadeling en gebrek aan steun nog lang doorwerken, ook wanneer zij geen melding doen.

9.3 Afhandeling interne meldingen

Vrouwen die melding maken, doen dit vooral binnen de eigen organisatie (97 procent). Zo meldt 62 procent de ervaren discriminatie direct bij de werkgever en bespreekt 31 procent dit met collega's. Ongeveer een kwart schakelt de arboarts en/of een HRM-adviseur in. Opvallend weinig vrouwen doen een beroep op de vertrouwenspersoon (13 procent) of de klachtencommissie (4 procent), terwijl organisaties deze juist hebben ingericht om dit soort meldingen te behandelen. Mogelijk ontbreekt zo'n voorziening in sommige organisaties, of weten vrouwen niet dat zij hiervan gebruik kunnen maken.

Figuur 9.3 Vrouwen kaarten discriminatie intern vooral aan bij de werkgever



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

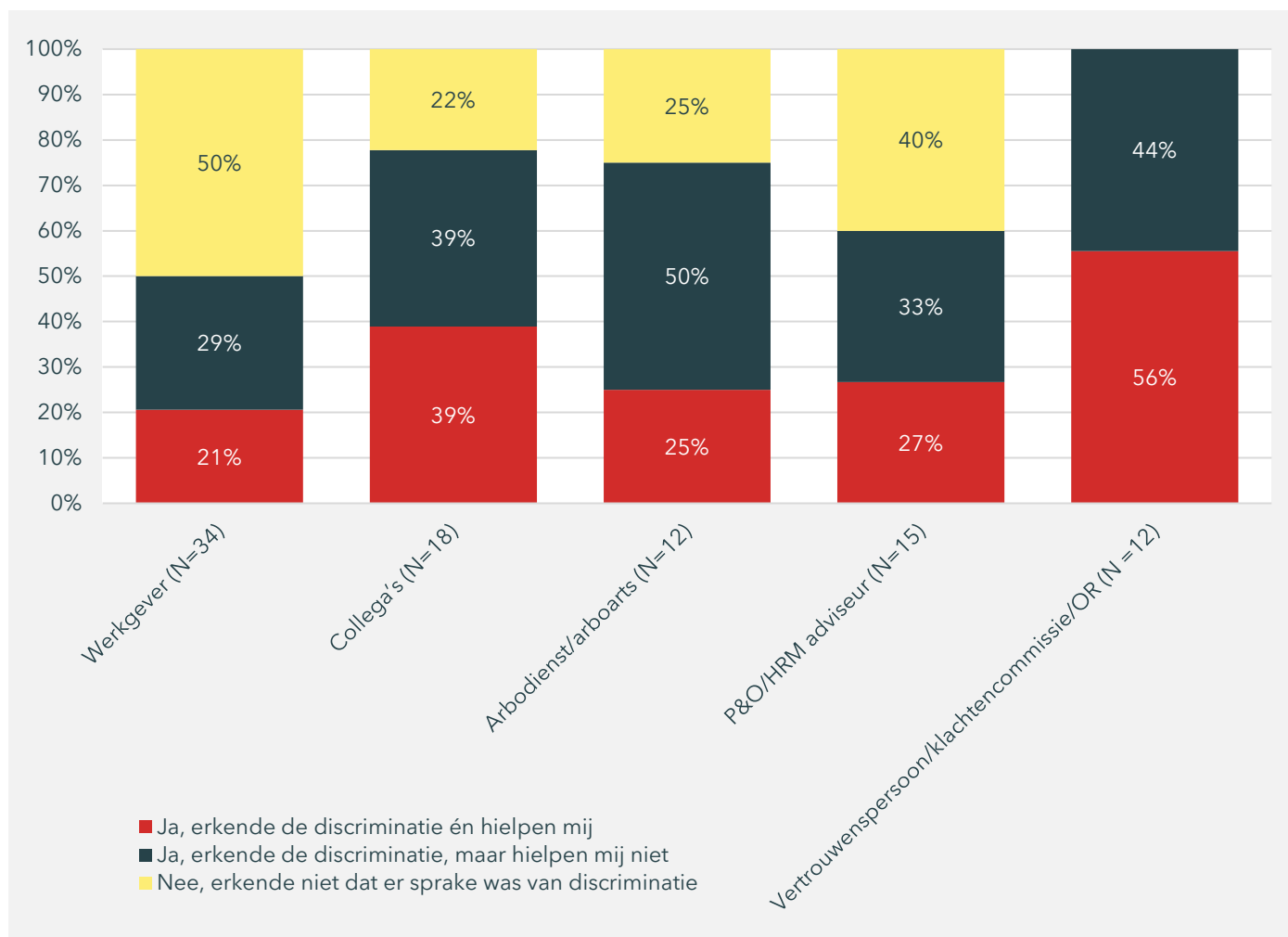
Noot: De genoemde percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat vrouwen hun ervaring bij meerdere personen of instanties kunnen melden.

Vrouwen melden discriminatie het vaakst direct bij hun werkgever, terwijl deze route relatief het minst effectief blijkt. Werkgevers erkennen in de helft van de gevallen (50 procent) niet dat er sprake is van discriminatie. Daarnaast erkennen werkgevers in 29 procent van de gevallen de discriminatie wel, maar bieden zij geen hulp. Slechts 21 procent van de vrouwen ervaart zowel erkenning als ondersteuning na een melding bij de werkgever. Ook meldingen bij collega's, de arbodienst en HRM-adviseurs leiden slechts beperkt tot concrete hulp. Deze partijen erkennen de discriminatie regelmatig, maar bieden vaak geen daadwerkelijke ondersteuning.

Vrouwen melden discriminatie het vaakst direct bij hun werkgever, maar deze route lijkt niet altijd tot het gewenste resultaat te leiden. In de helft van de gevallen (50 procent) erkennen werkgevers volgens respondenten niet dat er sprake is van discriminatie. Daarnaast geeft 29 procent aan dat werkgevers de discriminatie wel erkennen, maar ze geen verdere ondersteuning bieden. Slechts 21 procent van de respondenten ervaart zowel erkenning als ondersteuning na een melding bij de werkgever. Ook meldingen bij collega's, de arbodienst en HRM-adviseurs leiden slechts in beperkte mate tot concrete hulp. Hoewel deze partijen de situatie vaker erkennen, bieden zij in minder dan de helft van de gevallen hulp.

Formelere kanalen, zoals de vertrouwenspersoon, klachtencommissie of ondernemingsraad (OR), ontvangen minder meldingen, maar leiden relatief vaker tot erkenning en ondersteuning. In meer dan de helft van de gevallen krijgen melders hulp. Dit suggereert dat deze onafhankelijke structuren meldingen effectiever oppakken en omzetten in actie. Tegelijkertijd blijft het aantal observaties beperkt, waardoor voorzichtigheid nodig is bij het trekken van conclusies over de meest effectieve route.

Figuur 9.4 Vrouwen melden discriminatie het vaakst direct bij hun werkgever, terwijl deze route relatief het minst effectief blijkt



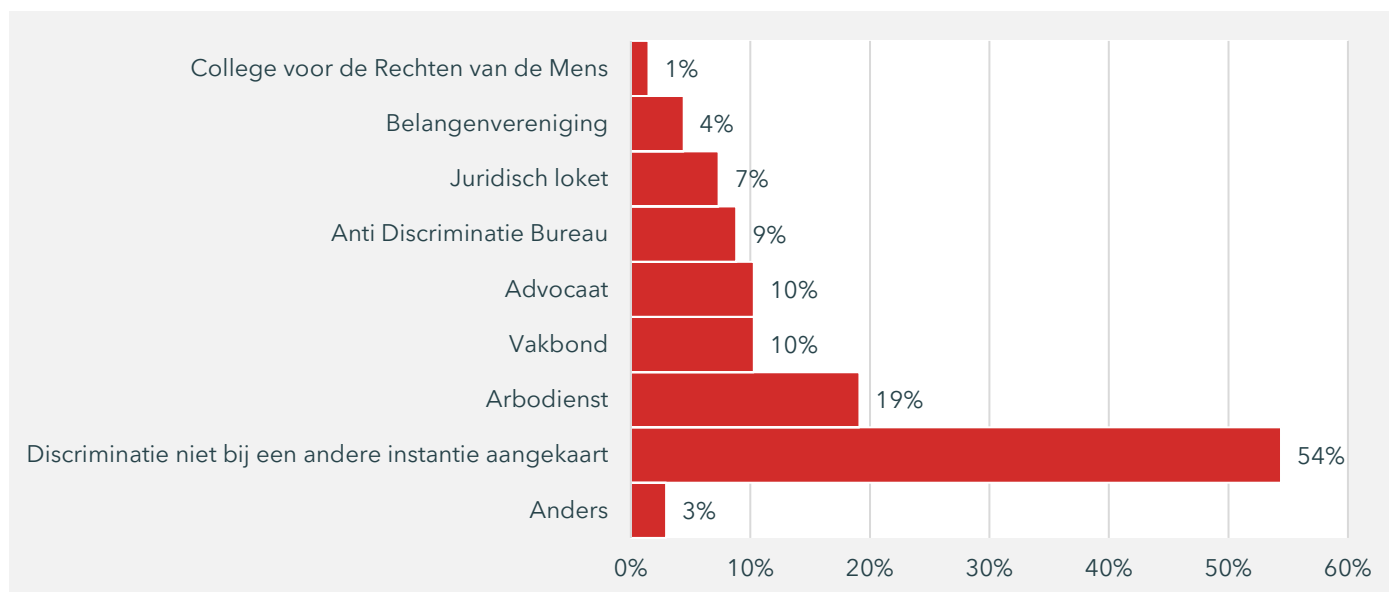
Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen bij interne meldingen van discriminatie soms weerstand ervaren. Werkgevers of organisaties zwakken deze meldingen volgens vrouwen geregeld af en geven vaak geen duidelijke inhoudelijke reactie. Vrouwen moeten daardoor regelmatig zelf blijven uitleggen en aandringen. In sommige gevallen komt er pas beweging wanneer zij zelf kennis van regels of rechten inbrengen. Tegelijkertijd laten de gesprekken ook positieve voorbeelden zien, waarin een leidinggevende of HR-medewerker actief meedenkt en praktische ruimte biedt. Over het geheel genomen laten de enquête en gesprekken zien dat een interne melding lang niet altijd leidt tot erkenning en steun.

9.4 Afhandeling externe meldingen

Vrouwen kunnen ervaren zwangerschapsdiscriminatie ook melden bij externe organisaties. Van de vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie hebben ervaren en hiervan melding maken, doet 46 procent dit (ook) extern. Zij melden dit het vaakst bij de arbodienst (19 procent). Daarnaast schakelt 10 procent een advocaat en/of vakbond in. Verder meldt 9 procent de discriminatie bij een antidiscriminatiebureau, 7 procent bij het Juridisch Loket en 4 procent bij een belangenvereniging.

Figuur 9.5 Van de vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie hebben ervaren en hiervan melding maken, doet 46 procent dit (ook) extern



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

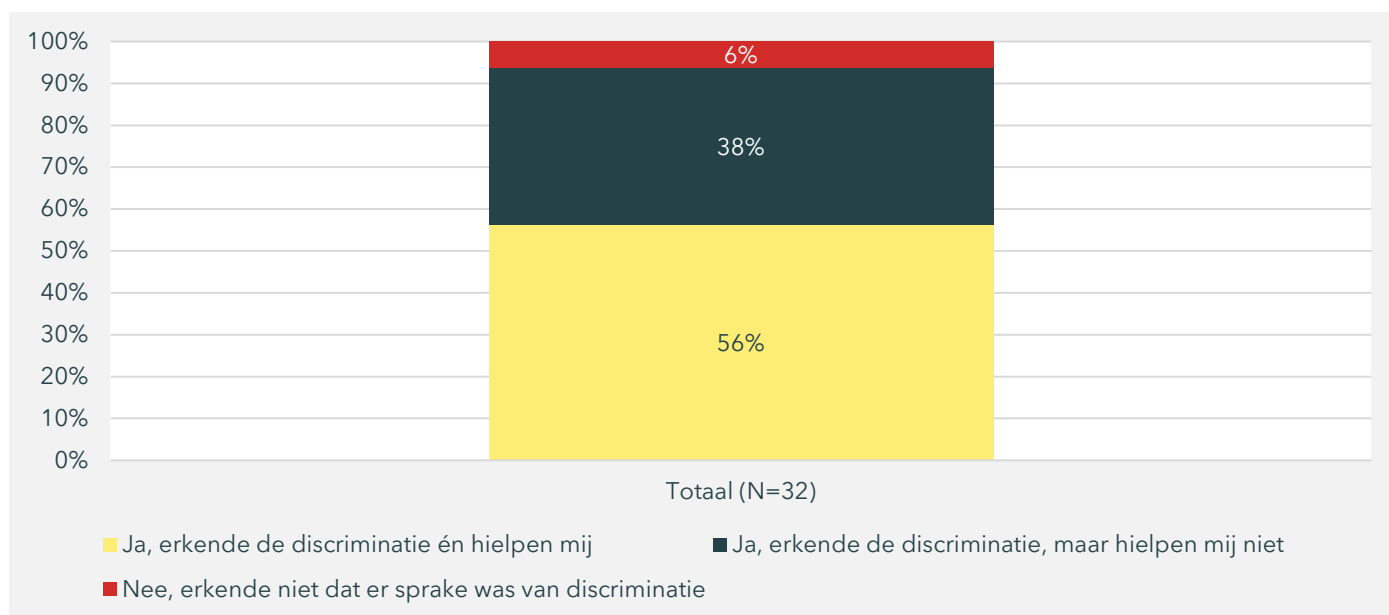
Externe instanties erkennen en ondersteunen meldingen van zwangerschapsdiscriminatie vaker dan interne partijen. Van de vrouwen die hun ervaring bij een externe instantie melden, krijgt 56 procent zowel erkenning als ondersteuning. Daarnaast ontvangt 38 procent wel erkenning, maar geen concrete hulp. Slechts 6 procent geeft aan dat de externe instantie de discriminatie niet erkent.

Dit suggereert dat externe instanties vaker bereid zijn en beter in staat zijn om discriminatie te erkennen en op te volgen. Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen vooral externe hulp inschakelen wanneer situaties ernstiger zijn of vastlopen, waardoor de noodzaak tot optreden groter is. Daarnaast opereren externe organisaties onafhankelijker en hebben zij minder directe belangen bij het ontkennen van discriminatie dan werkgevers of interne functionarissen.

Tegelijkertijd laat de figuur zien dat erkenning niet automatisch tot hulp leidt. Ook bij externe meldingen bieden instanties in een substantieel deel van de gevallen geen ondersteuning. Dit onderstreept dat melden van zwangerschapsdiscriminatie, zelfs via externe kanalen, geen garantie biedt op concrete verbetering van de situatie van de betrokken vrouw.

“Ik heb wel anoniem meldingen gedaan. Over deze bedrijven heb ik in totaal drie meldingen ingediend. Ik weet niet of het helpt, maar ik dacht: ik heb het in ieder geval gedaan.”

Figuur 9.6 Meer dan de helft van de externe meldingen leidde tot erkenning en ondersteuning voor vrouwen



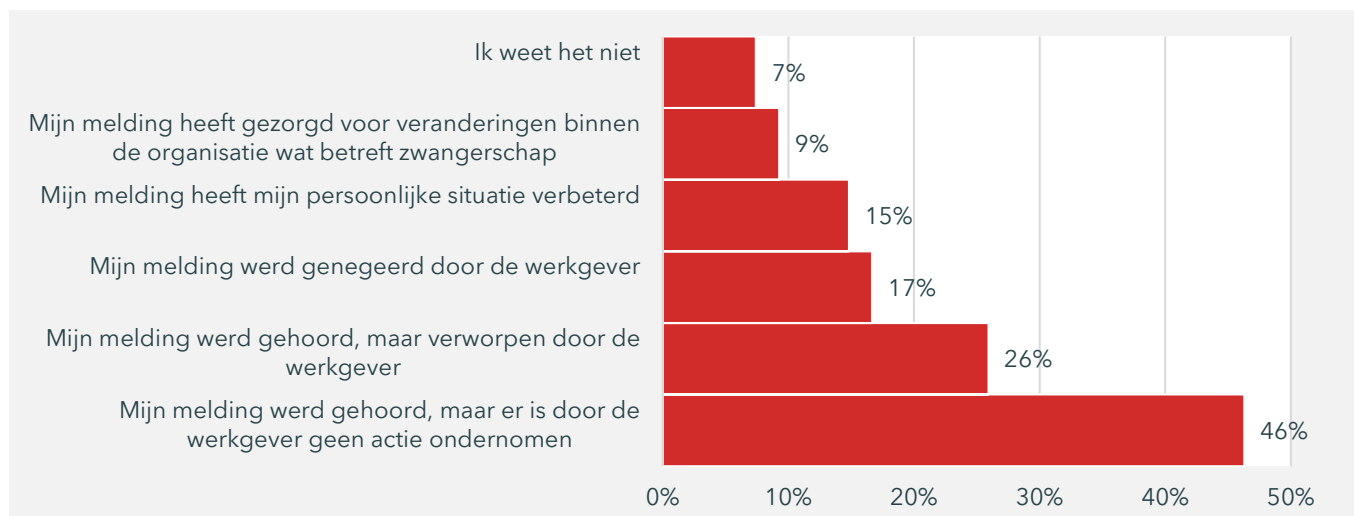
Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

9.5 Gevolgen van meldingen

Voor een relatief klein deel van de vrouwen heeft het doen van een interne of externe melding daadwerkelijk iets opgeleverd. Zo geeft 15 procent aan dat de melding heeft geleid tot een verbetering van de persoonlijke situatie en slechts 9 procent ziet veranderingen binnen de organisatie op het gebied van zwangerschap.

Voor het merendeel van de vrouwen heeft een melding echter weinig effect. Werkgevers horen de melding in 46 procent van de gevallen wel aan, maar ondernemen geen concrete actie. Daarnaast wijst 26 procent van de werkgevers de melding af en negeert 17 procent deze volledig. Dit laat zien dat meldingen vaak niet leiden tot opvolging of verandering. Een kleine groep vrouwen (7 procent) weet niet wat er met de melding is gebeurd. Gezamenlijk schetst dit een beeld waarin meldingen in de meeste gevallen niet leiden tot verbeteringen voor de betrokken vrouw of tot structurele veranderingen binnen de organisatie.

Figuur 9.7 Voor een minderheid van de vrouwen leidde de melding tot verbetering van de persoonlijke situatie of de situatie op werk



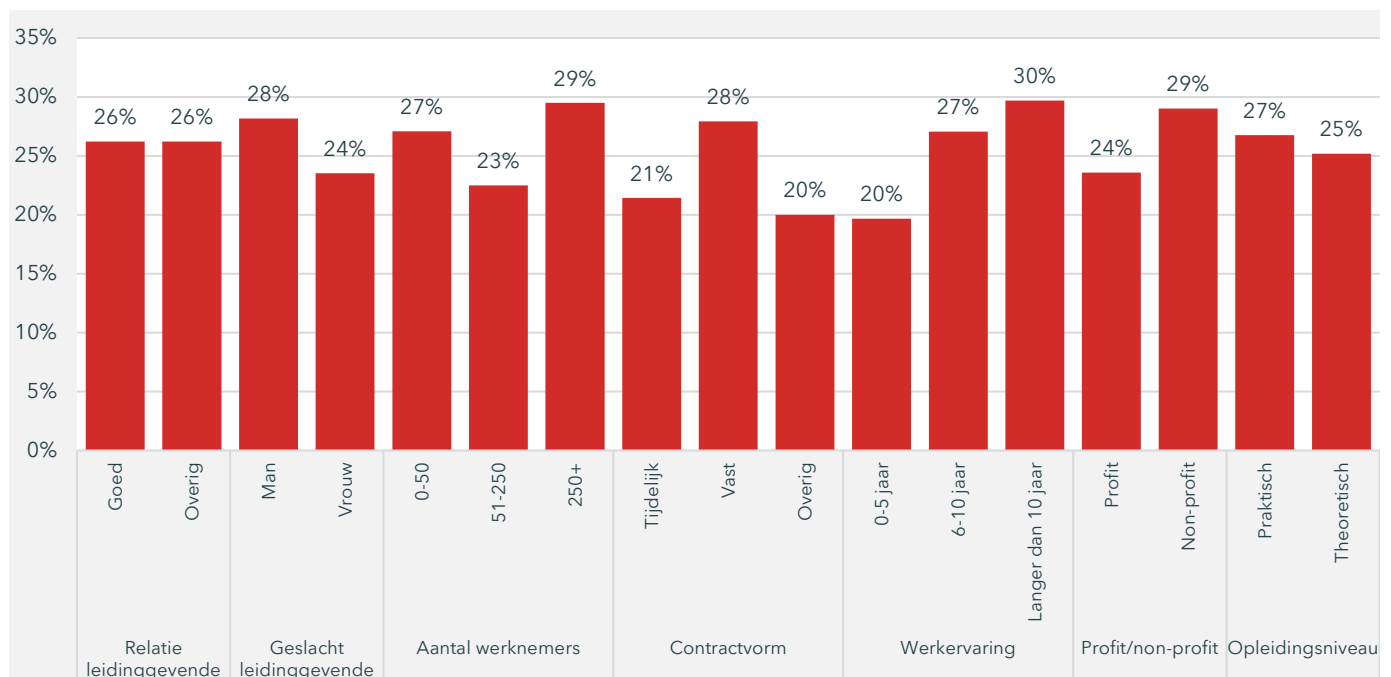
Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: De genoemde percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat meldingen meerdere gevolgen kunnen hebben.

9.6 Verschillen tussen groepen vrouwen

De meldingsbereidheid ligt lager onder vrouwen met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Dit gaat om vrouwen met een tijdelijk contract, vrouwen in profitorganisaties en vrouwen met weinig werkervaring (zie Figuur 9.8). Deze vrouwen melden minder vaak, mogelijk uit angst voor baanverlies.

Figuur 9.8 Vooral vrouwen met een tijdelijk contract en weinig werkervaring maken beperkt melding



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Daarbij geldt dat de verschillen tussen groepen statistisch niet significant zijn. Dit komt waarschijnlijk door het beperkte aantal observaties: slechts een kleine groep vrouwen herkent zwangerschapsdiscriminatie en komt daardoor in aanmerking om een melding te doen. Hierdoor is de statistische power onvoldoende om verschillen tussen groepen betrouwbaar vast te stellen.

10 Informatievoorziening

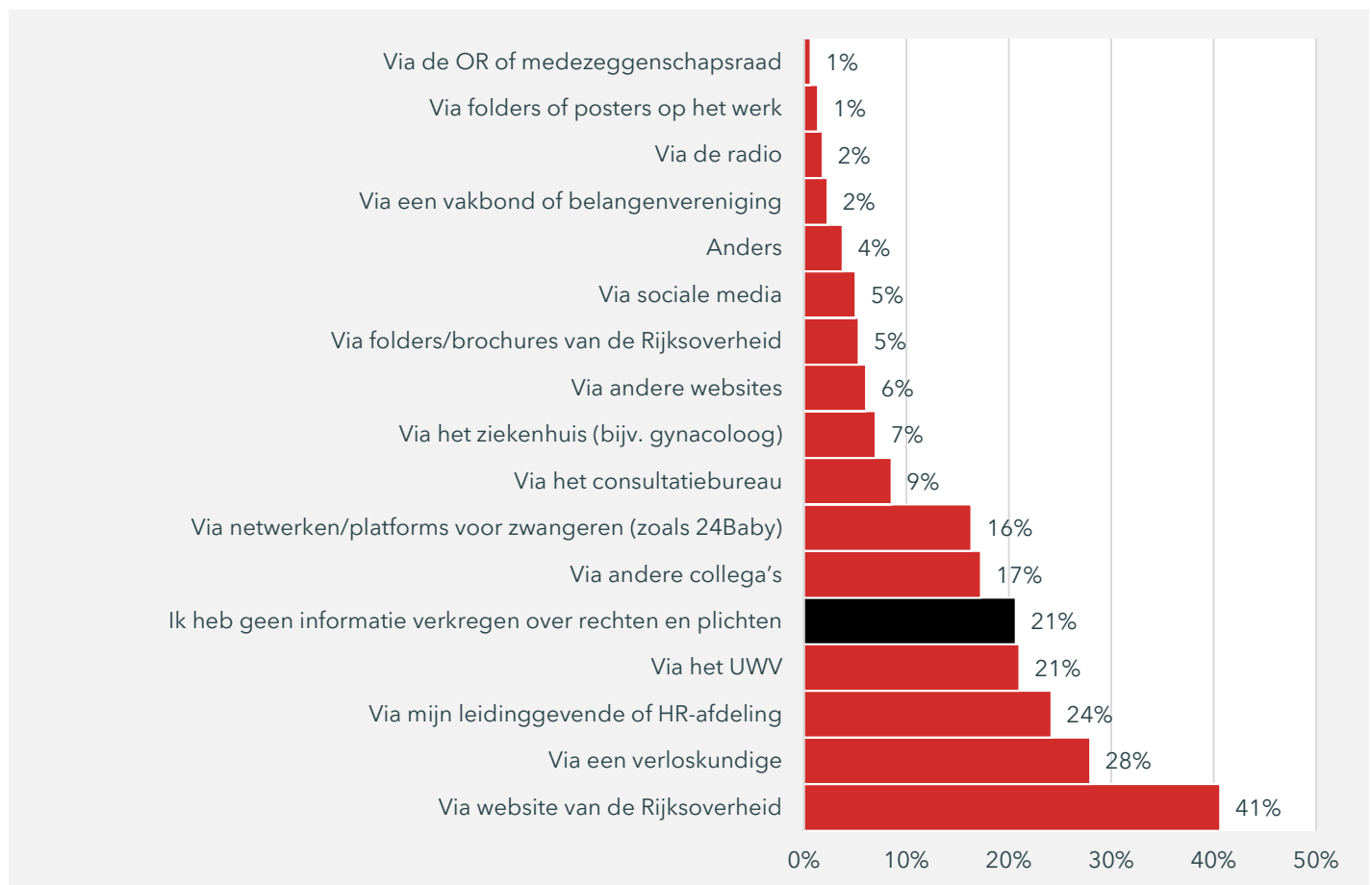
De Rijksoverheid vormt voor recent bevallen vrouwen de belangrijkste informatiebron over hun rechten en plichten. Daarnaast geeft 18 procent aan behoefte te hebben aan meer informatie en wil 11 procent op een andere manier informatie ontvangen. Vrouwen die andere communicatie wensen, ontvangen informatie het liefst via hun leidinggevende of HR-afdeling, met name over verlof- en vrijetijdsrechten.

Dit hoofdstuk beschrijft hoe recent bevallen vrouwen informatie krijgen over hun rechten en waar deze informatievoorziening tekortschiet. Hierbij baseren we ons op de enquête en verdiepende interviews onder moeders. Paragraaf 10.1 laat zien via welke kanalen vrouwen informatie krijgen en in hoeverre dit afhankelijk is van eigen initiatief. Vervolgens gaan we in op de behoefte aan meer en andere vormen van informatie. Paragraaf 10.2 richt zich op de specifieke informatiebehoefte van vrouwen die discriminatie niet herkennen.

10.1 Informatievoorziening en -behoefte

De meeste vrouwen ontvangen informatie over hun rechten en plichten tijdens en na de zwangerschap via de website van de Rijksoverheid (41 procent). Daarnaast spelen zorg- en werkgerelateerde contacten een belangrijke rol: 28 procent van de vrouwen geeft aan door een verloskundige te zijn geïnformeerd en 24 procent door de leidinggevende. Tegelijkertijd ontvangt één op de vijf vrouwen (21 procent) geen enkele informatie over rechten en plichten. Voor deze groep is het aannemelijk dat zij zich onvoldoende bewust is van de mogelijkheden en bescherming die wet- en regelgeving bieden (zie Figuur 10.1).

Figuur 10.1 De meeste vrouwen ontvangen informatie over hun rechten en plichten tijdens en na de zwangerschap via de website van de Rijksoverheid

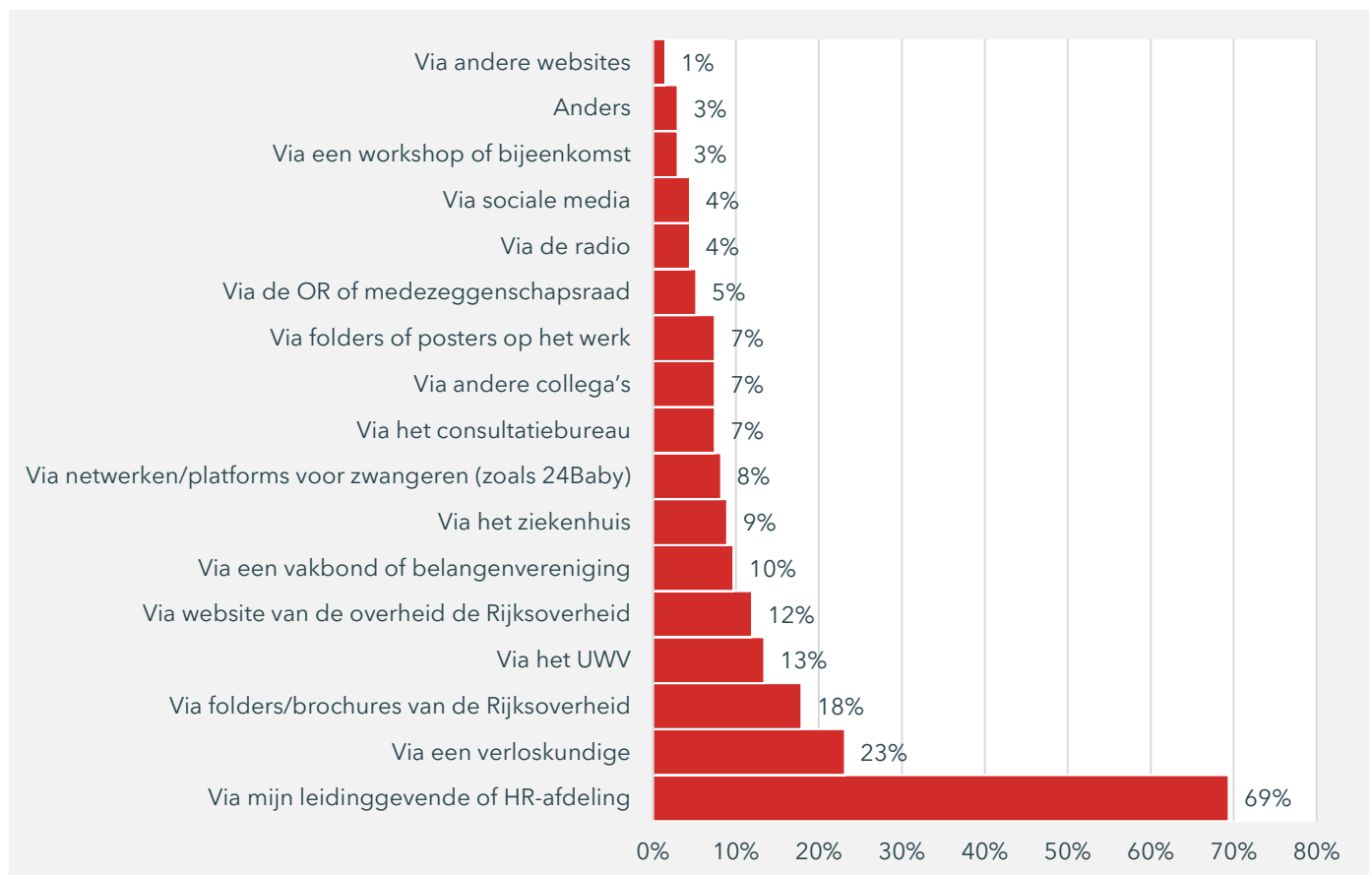


Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

De manier waarop vrouwen aan informatie komen, verschilt sterk. Uit nadere analyses blijkt dat 47 procent van de vrouwen uitsluitend zelf actief naar informatie hebben gezocht. Slechts 9 procent ontving informatie zonder hier zelf naar te hoeven zoeken, terwijl 37 procent zowel zelf informatie zocht als informatie aangereikt kreeg. Dit laat zien dat informatievoorziening vaak afhankelijk is van eigen initiatief en slechts beperkt proactief wordt aangeboden.

Een derde van de recent bevallen vrouwen geeft aan dat de huidige informatievoorziening niet volledig aansluit bij hun behoeften. Zo had 18 procent graag meer informatie ontvangen, 11 procent had de informatie liever op een andere manier gekregen en 5 procent had zowel andere als meer informatie willen ontvangen. Met name vrouwen die behoefte hebben aan een andere vorm van informatievoorziening, geven aan dat zij informatie het liefst via partijen ontvangen waarmee ze direct contact hebben rondom hun zwangerschap, zoals leidinggevendenden, de HR-afdeling of verloskundigen. Dit wijst op een duidelijke behoefte aan actieve en laagdrempelige communicatie (zie Figuur 10.2).

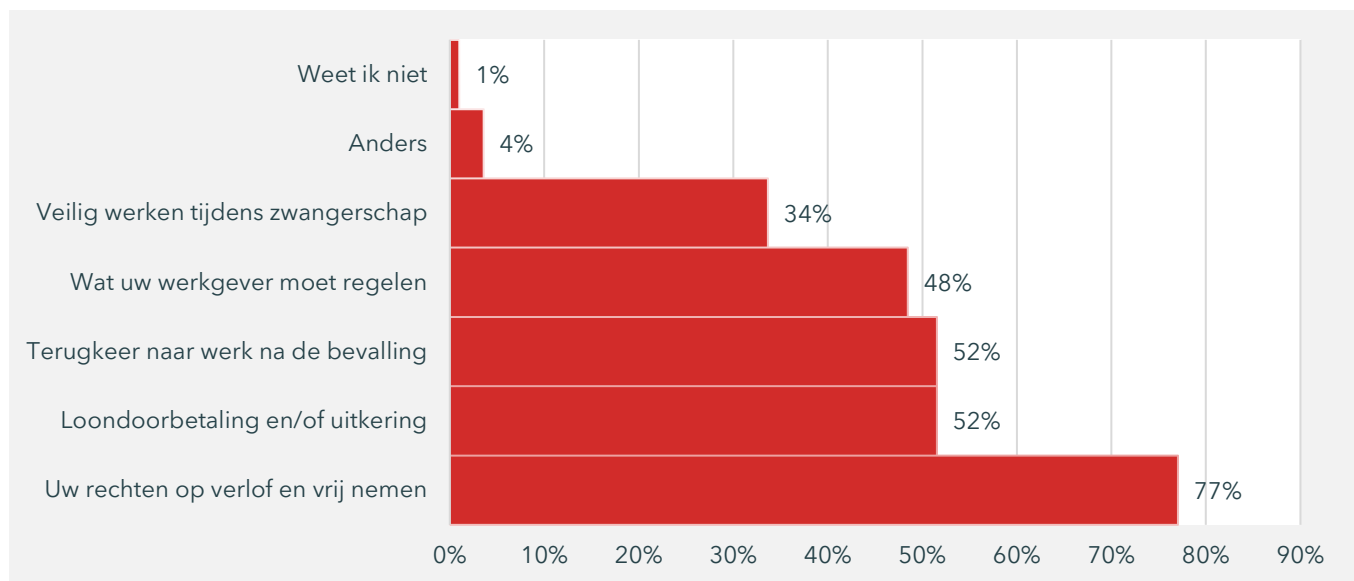
Figuur 10.2 Vrouwen die behoefte hebben aan een andere vorm van informatievoorziening, geven aan dat zij informatie het liefst via hun leidinggevende of de HR-afdeling hadden ontvangen



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Vrouwen missen vooral informatie over verlof en vrij nemen rondom zwangerschap en ouderschap. Zo noemt een grote meerderheid (77 procent) informatie over rechten op verlof en vrij nemen, gevolgd door informatie over terugkeer na verlof (52 procent) en loondoorbetaling tijdens verlof (52 procent). Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat vrouwen behoefte hebben aan concrete uitleg over wat mogelijk is op het werk, bijvoorbeeld rondom herstel na de bevalling, kolven onder werktijd en het combineren van zorgtaken en werk. Een gesprekspartner geeft aan dat partijen deze informatie meer standaard zouden kunnen verspreiden, vergelijkbaar met informatie vanuit de verloskundige of kraamzorg. Dit onderstreept de behoefte aan toegankelijke en praktische informatievoorziening (zie Figuur 10.3).

Figuur 10.3 Vrouwen missen vooral praktische en concrete informatie over verlof en vrij nemen rondom zwangerschap en ouderschap



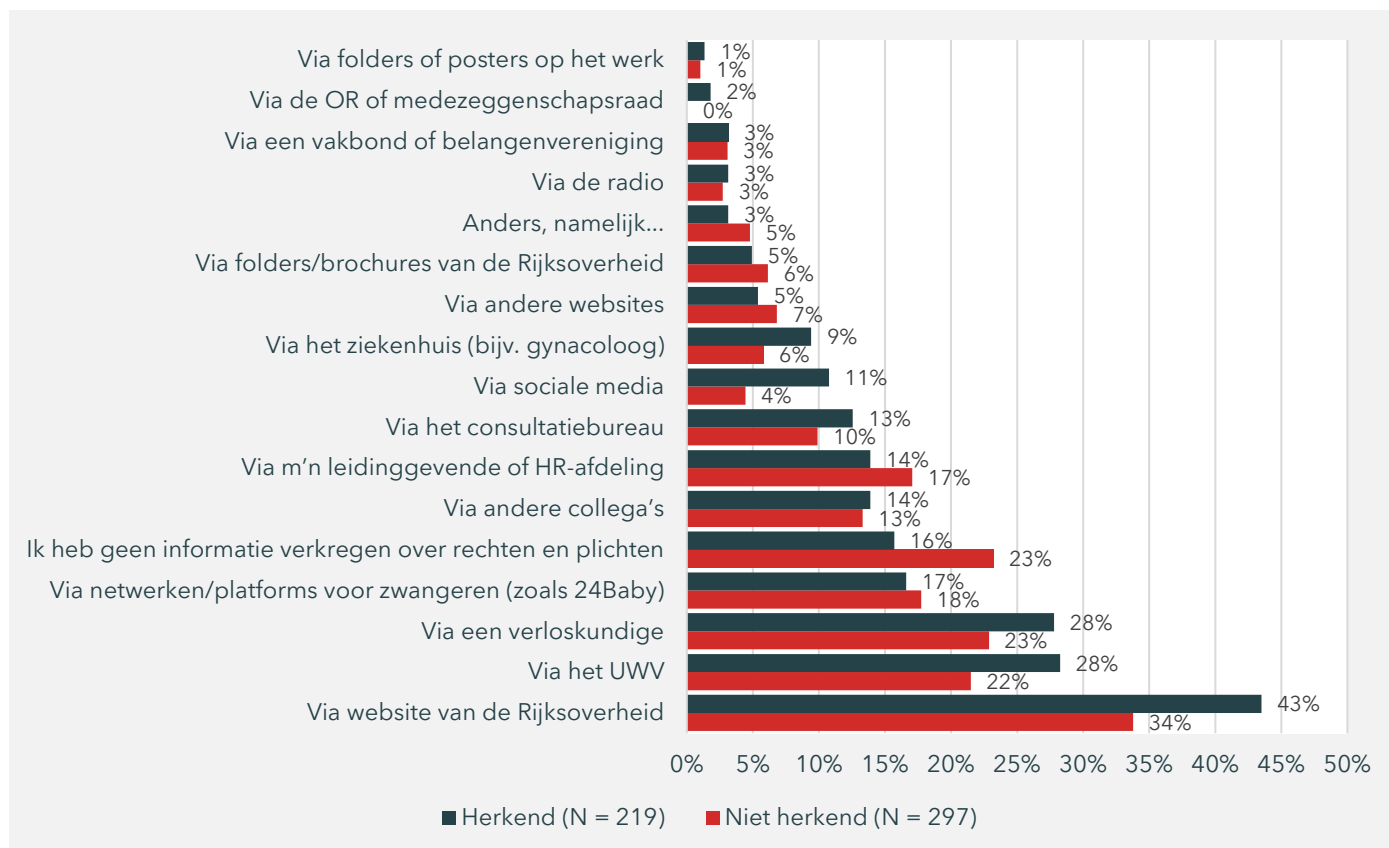
Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

10.2 Informatiebehoefte van vrouwen die discriminatie niet herkennen

Vrouwen die discriminatie niet herkennen, verkrijgen minder vaak informatie over hun rechten en plichten.

In deze groep verkrijgt 23 procent helemaal geen informatie; dat is 7 procentpunt meer dan onder vrouwen die de (vermoedelijke) discriminatie wel herkennen. Daarnaast ontvangen zij minder vaak informatie via een verloskundige, ziekenhuis of de Rijksoverheid en zijn zij vaker afhankelijk van hun werkgever en collega's. Ook zoeken zij zelf minder actief naar informatie over hun rechten en plichten.

Figuur 10.4 Vrouwen die discriminatie niet herkennen, zijn vaker afhankelijk van hun werkgever en collega's voor het ontvangen van informatie

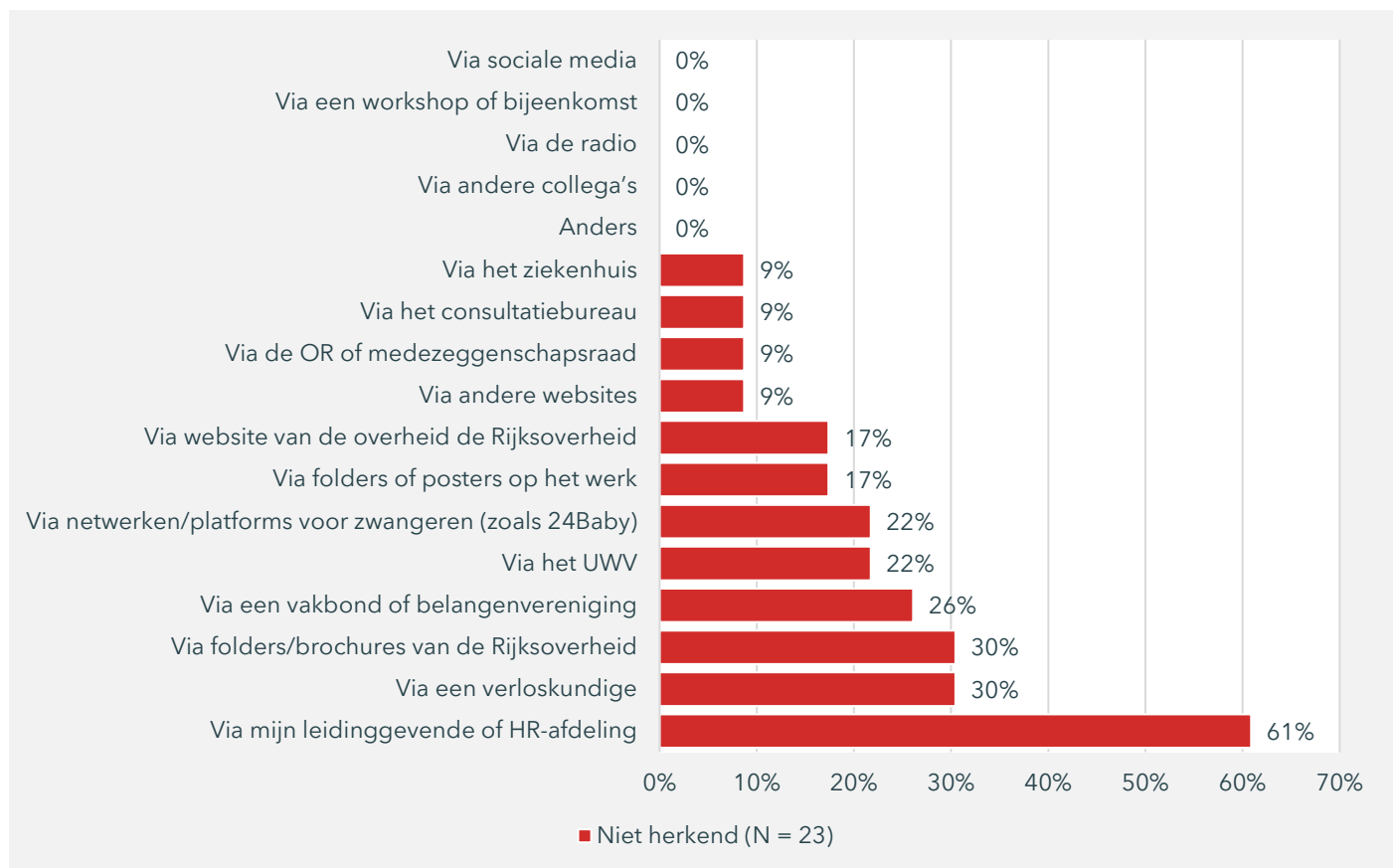


Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Vrouwen die discriminatie niet herkennen, geven relatief vaak aan dat zij behoefte hebben aan meer en/of andere informatie over hun rechten en plichten. Uit een verdiepende analyse blijkt dat één op de drie dit noemt. Uit de gevoerde gesprekken blijkt verder dat deze vrouwen behoefte hebben aan duidelijke uitleg over wat zwangerschapsdiscriminatie in de praktijk betekent. Zij herkennen discriminatie vaak niet direct, omdat werkgevers die zelden expliciet uiten, maar eerder via subtiele opmerkingen of door zwangerschap en moederschap als probleem neer te zetten. Hierdoor gaan vrouwen twijfelen of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Juist daarom hebben zij behoefte aan toegankelijke informatie die hen helpt deze signalen eerder te herkennen en serieuzer te nemen.

Zij ontvangen informatie het liefst via partijen waar ze direct contact mee hebben rondom hun zwangerschap. Ze geven de voorkeur aan informatievoorziening via leidinggevenden, de HR-afdeling en de verloskundige. Dat geldt ook voor vrouwen die discriminatie wel herkennen.

Figuur 10.5 Vrouwen die discriminatie niet herkennen, ontvangen het liefst informatie via hun leidinggevende of HR-afdeling.



Bron: Eigen enquête onder vrouwen die recent een kind kregen, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Vrouwen die discriminatie niet herkennen, kiezen vaker voor formele of institutionele informatiebronnen, terwijl vrouwen die discriminatie wél herkennen, vaker ook informele of interactieve kanalen gebruiken.

Vrouwen die discriminatie niet herkennen, geven relatief vaak de voorkeur aan informatie via bijvoorbeeld de verloskundige, brochures van de Rijksoverheid of een vakbond of belangenvereniging. Vrouwen die discriminatie wél herkennen, noemen daarentegen ook vaker informele of interactieve kanalen, zoals collega's, de radio, workshops of sociale media. Deze verschillen laten zien dat de informatiebehoefte en het voorkeurskanaal samenhangen met de mate waarin vrouwen zich bewust zijn van discriminatie en hun rechten op de werkvloer.

11 Perspectief van werkgevers

Een meerderheid van de werkgevers is niet volledig op de hoogte van regels rond gelijke behandeling, vooral bij sollicitaties en terugkeer na verlof. Ook ervaart bijna de helft knelpunten bij de naleving, die vooral bestaan uit problemen in de personeelsplanning en hoge kosten.

Dit hoofdstuk gaat in op de perspectieven van werkgevers op de regels voor gelijke behandeling van zwangere vrouwen en prille moeders. De bron van de analyses is een enquête die is ingevuld door 236 werkgevers uit het I&O Ondernemerspanel. Paragraaf 11.1 gaat in op de mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van de regels voor gelijke behandeling. Paragraaf 11.2 gaat in op de knelpunten die zij ervaren bij het naleven van de regels. Paragraaf 11.3 gaat in op de huidige en gewenste informatievoorziening over regels.

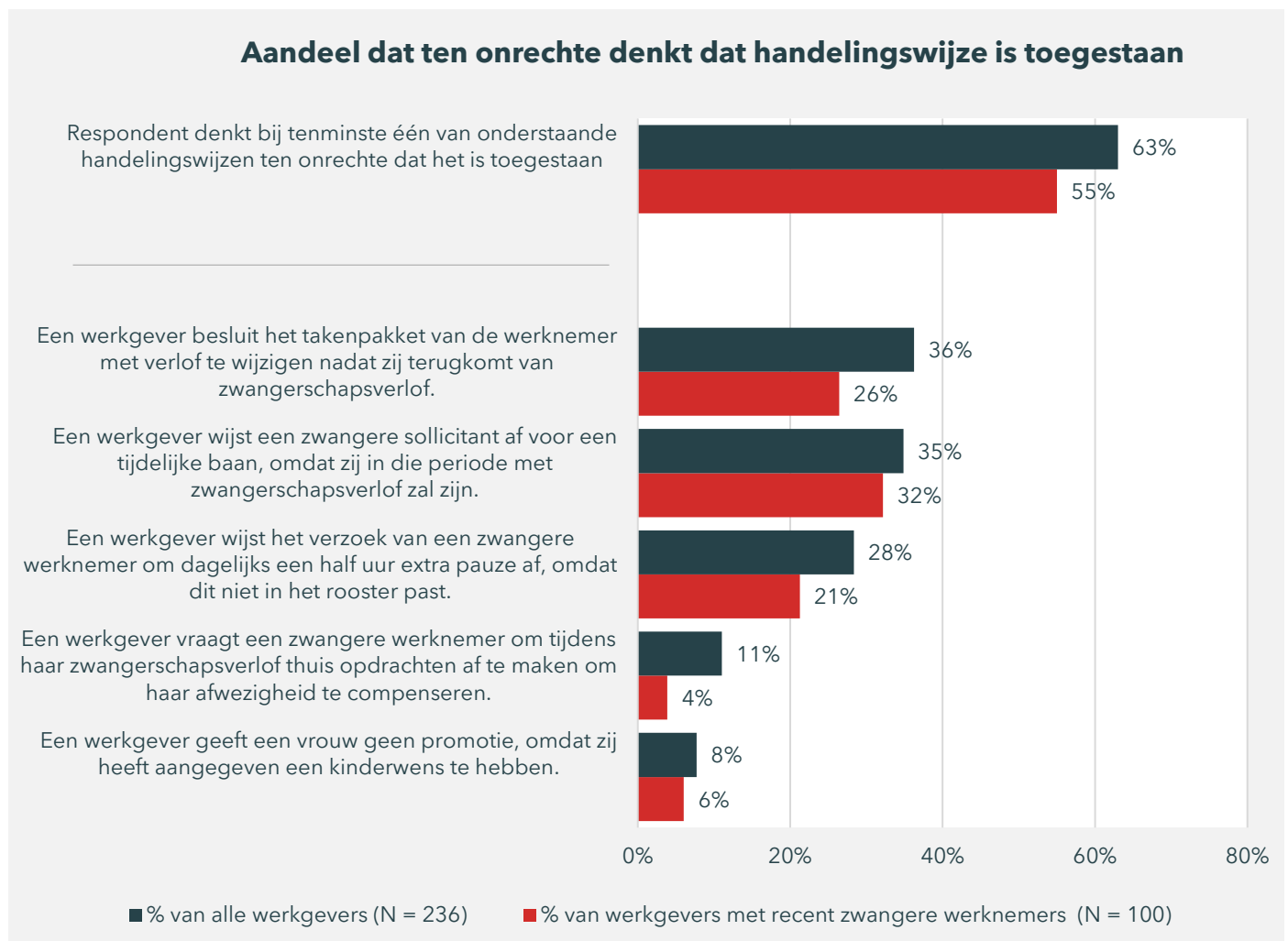
11.1 Onbekendheid met regels

De bekendheid met de regels toetsen we met scenario-gebaseerde stellingen. Respondenten kregen stellingen voorgelegd over situaties waarin een werkgever handelt op een wijze die wettelijk niet is toegestaan. Vervolgens gaven zij aan of deze handelingswijze volgens hen wettelijk is toegestaan. Wanneer een werkgever aangeeft dat een handelingswijze is toegestaan, blijkt hieruit (gedeeltelijke) onbekendheid met de regels. Figuur 11.1 geeft de resultaten weer.

Hieruit blijkt dat 63 procent van de werkgevers niet volledig op de hoogte is van de regels rondom gelijke behandeling, bijvoorbeeld bij sollicitaties, promoties en contractwijzigingen. Daarbij geldt dat niet alle responderende werkgevers in de afgelopen vier jaar zwangere vrouwen in dienst hebben gehad. Voor deze groep heeft beperkte kennis van de regels minder directe consequenties voor vrouwen. Van de werkgevers die wél zwangere vrouwen in dienst hebben gehad blijkt 55 procent niet volledig op de hoogte te zijn van deze regels. Dit betekent dat meer dan de helft van de werkgevers (deels) onbekend is met de geldende regels rondom gelijke behandeling van zwangere vrouwen en prille moeders.

De kennis is met name beperkt als het gaat om gelijke behandeling bij sollicitaties en bij terugkeer na verlof. Zo is ongeveer een derde van de werkgevers niet bewust van het verbod om een vrouw af te wijzen voor een tijdelijke functie vanwege zwangerschap. Ook is circa een derde zich er niet van bewust dat een werkgever het takenpakket niet eenzijdig mag wijzigen na terugkeer van verlof. Tot slot denkt ongeveer één kwart van de werkgevers ten onrechte dat vrouwen geen recht hebben op extra pauzes (tot één uur per dag) tijdens hun zwangerschap.

Figuur 11.1 63 procent van de werkgevers is niet volledig op de hoogte van de regels rondom gelijke behandeling

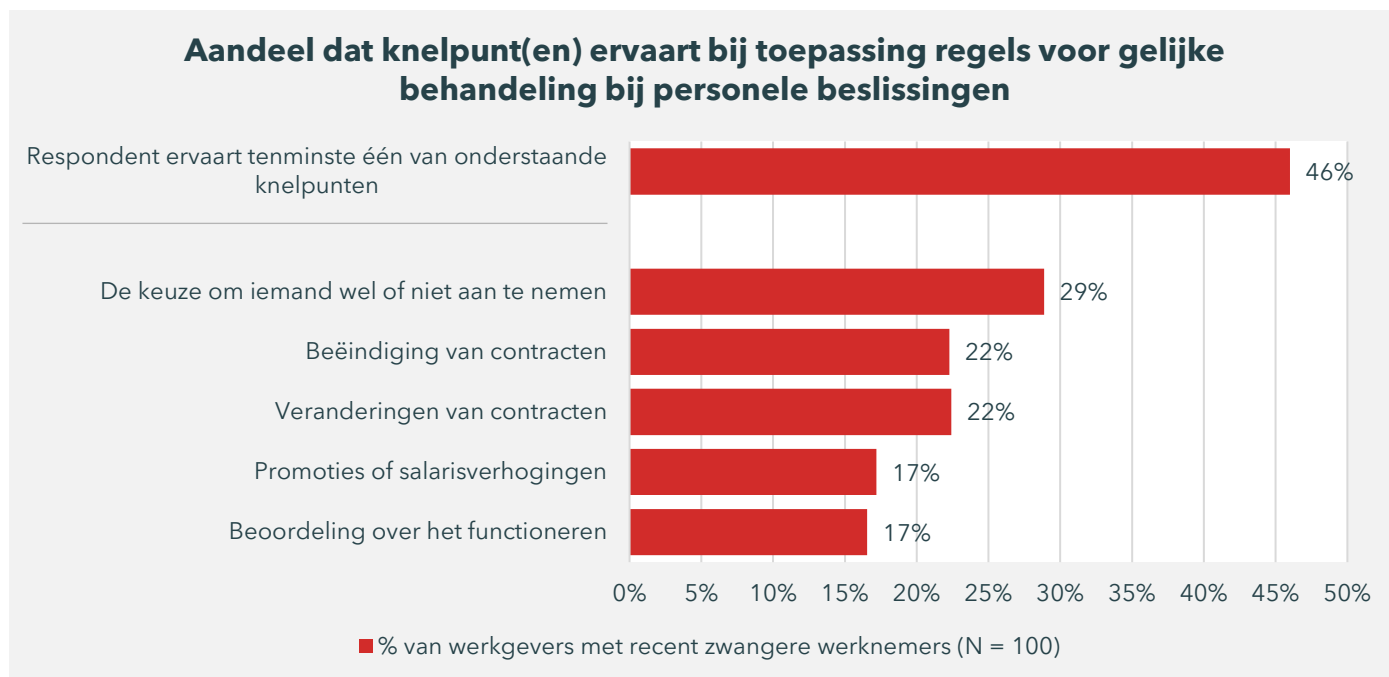


Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

11.2 Knelpunten bij naleving

Bijna de helft van de werkgevers met zwangere werknemers ervaart knelpunten bij het toepassen van de regels. Met name het gelijk behandelen van zwangere vrouwen en prille moeders in de sollicitatiefase leidt tot veel ervaren knelpunten. Ook ervaart een deel van de werkgevers het als lastig dat zwangerschap en moederschap geen rol mogen spelen bij beslissingen over het beëindigen of wijzigen van contracten. Knelpunten bij promoties, salarisverhogingen en beoordelingen van het functioneren komen iets minder vaak voor.

Figuur 11.2 Bijna de helft van de werkgevers ervaart knelpunten bij het toepassen van de regels voor gelijke behandeling

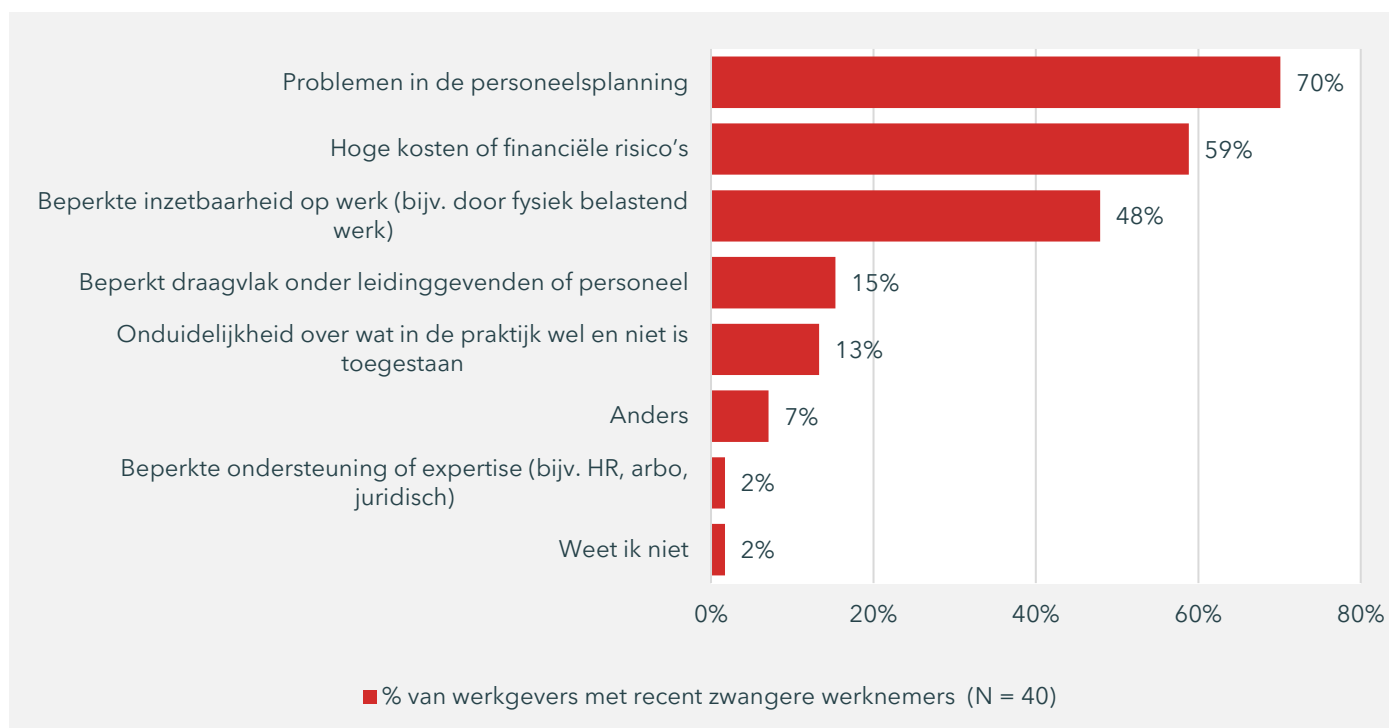


Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

De knelpunten die werkgevers ervaren, hebben vooral betrekking op de personeelsplanning en kosten. Vóór het verlof zijn vaak aanpassingen op de werkvloer nodig, zoals langere pauzes, en kunnen werknemers minder inzetbaar zijn. Tijdens het verlof moeten werkgevers werkzaamheden elders beleggen. Dit kan leiden tot aanpassingskosten, bijvoorbeeld door het herverdelen van taken onder bestaande medewerkers of het aantrekken en inwerken van tijdelijke krachten. Ook na terugkeer van verlof zijn aanpassingen op de werkplek nodig, zoals het faciliteren van afsluitbare kolfruimtes, wat eveneens kosten met zich mee kan brengen. Minder vaak ervaren werkgevers knelpunten zoals onduidelijkheid over de regels, beperkt draagvlak onder leidinggevenden en werknemers voor de toepassing ervan, of een gebrek aan ondersteuning en expertise (bijvoorbeeld vanuit HR, arbo of juridische functies).

Uit regressieanalyses blijkt dat met name kleine werkgevers en profitorganisaties knelpunten ervaren. Kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) beschikken doorgaans over minder personele capaciteit en flexibiliteit om uitval op te vangen, waardoor verstoringen in de personeelsplanning sneller ontstaan en moeilijker zijn op te lossen. Het wegvallen van één medewerker heeft in kleine teams relatief grote gevolgen, waardoor de druk op de resterende medewerkers toeneemt. Voor profitorganisaties spelen daarnaast financiële overwegingen een grotere rol in de bedrijfsvoering. Kosten die samenhangen met vervanging, inwerken en productiviteitsverlies wegen daar zwaarder mee. Hierdoor ervaren deze organisaties de gevolgen van zwangerschap en verlof vaker als knellend.

Figuur 11.3 De voornaamste redenen voor knelpunten zijn hoge kosten, beperkte inzetbaarheid op werk, en problemen in de personeelsplanning



Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

11.3 Bereidheid om regels na te leven

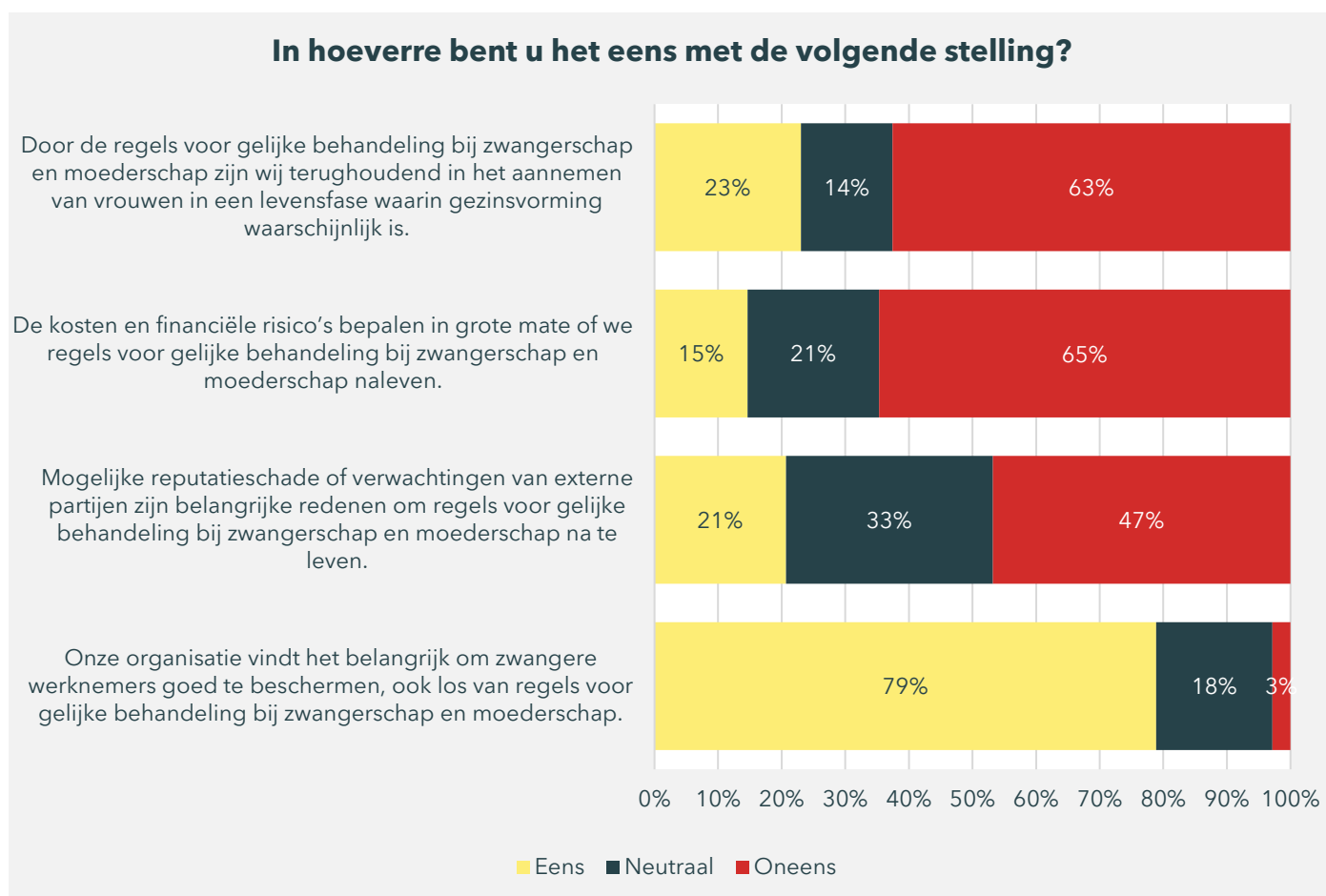
Door de regels voor gelijke behandeling bij zwangerschap is een kwart van de werkgevers terughoudender in het aannemen van vrouwen in een levensfase waarin gezinsvorming waarschijnlijk is. Dit wijst erop dat de beoogde bescherming van zwangere vrouwen en vrouwen met een kinderwens in de praktijk gepaard kan gaan met onbedoelde gedragsreacties van werkgevers. De verwachte kosten en organisatorische consequenties van zwangerschap en verlof spelen daarbij vermoedelijk een rol, waardoor werkgevers, bewust of onbewust, hun afwegingen bij het aannemen van personeel aanpassen.

Ondanks de knelpunten lijkt de bereidheid om de regels na te leven groot. Werkgevers geven overwegend aan het belangrijk te vinden zwangere vrouwen goed te beschermen, los van wettelijke verplichtingen. Zij zien goede zorg voor zwangere werknemers en moeders bovendien als een manier om overspannenheidsklachten te voorkomen en te waarborgen dat vrouwen zonder zorgen met verlof kunnen gaan en weer terugkeren. Daarnaast helpt dit om reputatieschade te beperken. Zowel werknemers als werkgevers hebben hier baat bij.

"Ik zou het ook heel erg zien als preventie als werkgevers daar goed voor zorgen [...] Als je dat goed doet, dan komen mensen ook blij terug. [...] Daar pluk je de vruchten van." - Werkgever over de zorg voor zwangere werknemer

Desondanks komt het toch geregeld voor dat werkgevers de regels niet naleven. Dit hangt voor een belangrijk deel samen met onbekendheid met wat de regels precies inhouden en wat zij in de praktijk wel en niet mogen doen. Daarnaast ervaren sommige werkgevers knelpunten in de personeelsplanning, kosten en inzetbaarheid van personeel. Deze belangen kunnen in de praktijk zwaar wegen, waardoor zij, ondanks hun intrinsieke bereidheid om werknemers te beschermen, soms toch besluiten om de regels niet volledig na te leven. Tot slot vindt een belangrijk deel van de vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie plaats in de sollicitatieprocedure. Werkgevers kunnen hun eigen werknemers gelijk behandelen en niet benadelen, maar tegelijkertijd wel zwangere vrouwen, prille moeders of vrouwen met een kinderwens benadelen in de sollicitatieprocedure.

Figuur 11.4 Ondanks de knelpunten lijkt de bereidheid om de regels na te leven groot

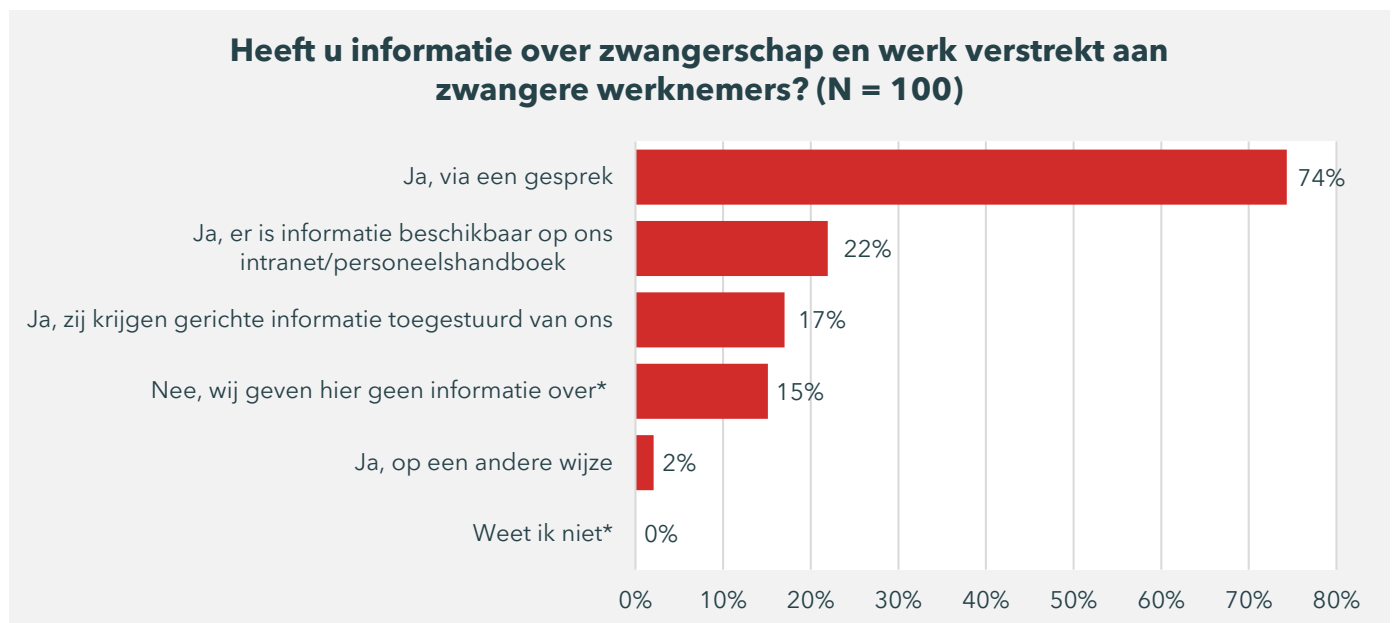


Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

11.4 Informatievoorziening

De meeste werkgevers (85 procent) verstrekken informatie over zwangerschap en werk aan zwangere werknemers. Dit gebeurt voornamelijk via een persoonlijk gesprek. In de meeste gevallen neemt de werkgever hierbij het initiatief (84 procent), terwijl dit in een kleiner deel van de gevallen (10 procent) bij de werknemer ligt. Minder dan een kwart van de werkgevers biedt - naast het gesprek - aanvullende vormen van informatievoorziening, zoals het beschikbaar stellen van informatie via intranet of het personeelshandboek, of door gerichte informatie toe te sturen aan zwangere werknemers.

Figuur 11.5 Het merendeel van de respondenten verstrekt informatie over zwangerschap en werk in een gesprek met de zwangere werknemer

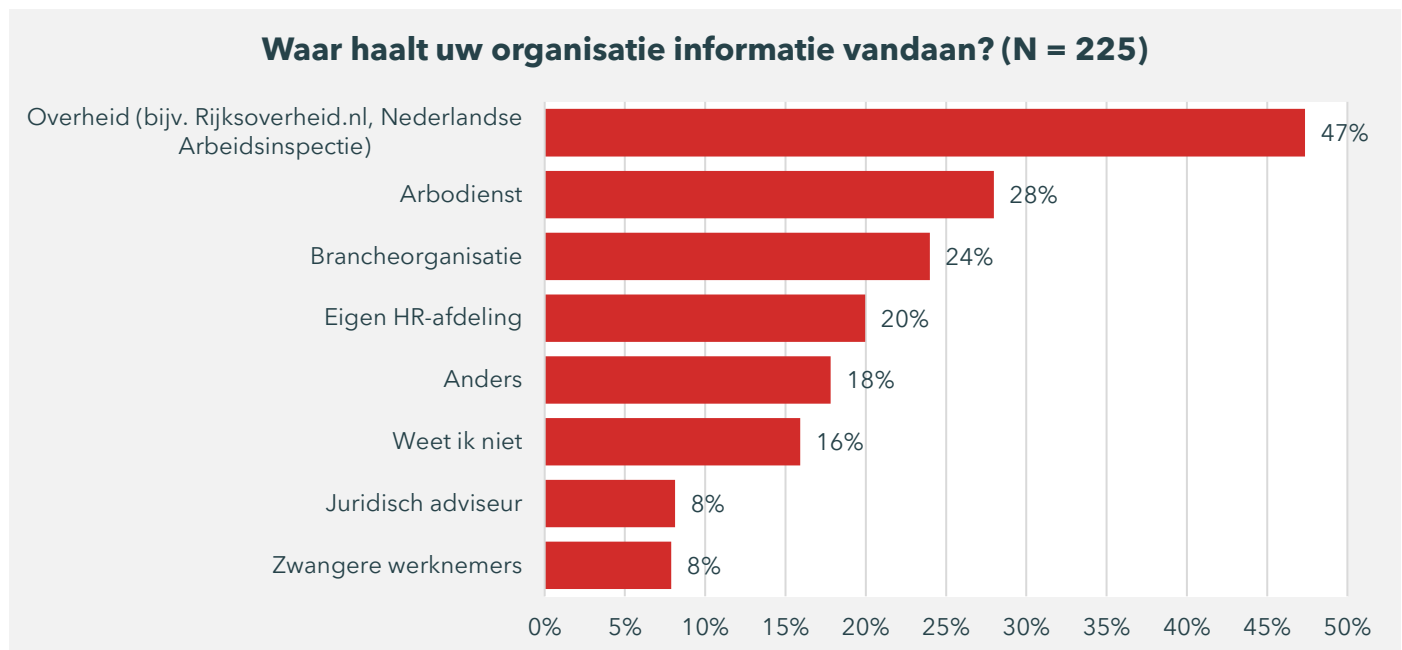


Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: Meerdere antwoorden mogelijk. *bij selectie van dit antwoord kunnen respondenten geen andere antwoorden geven.

Werkgevers verkrijgen hun informatie over zwangerschap en werk voornamelijk via de overheid. Een belangrijk voorbeeld is het document 'Zwangerschap en werk' dat het ministerie van SZW beschikbaar stelt. Daarnaast maken werkgevers gebruik van andere informatiebronnen, zoals de arbodienst, brancheorganisaties en de eigen HR-afdeling. In beperkte mate laten werkgevers zich informeren door zwangere werknemers zelf of door juridisch adviseurs.

Figuur 11.6 Werkgevers verkrijgen hun informatie over zwangerschap en werk voornamelijk via de overheid



Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Werkgevers geven vooral aan dat duidelijke informatie vanuit de overheid hen helpt om de regels goed na te leven. Daarbij wijzen zij aanvullend op het belang van praktische voorbeelden en handreikingen voor de omgang met zwangere werknemers. Ook is er bij een deel van de werkgevers behoefte aan advies bij complexe situaties en aan sectorgerichte richtlijnen. Minder belangrijk achten werkgevers ondersteuning bij het voeren van gesprekken met zwangere werknemers, training of voorlichting voor leidinggevenden en meer duidelijkheid over handhaving.

Figuur 11.7 Werkgevers geven vooral aan dat duidelijke informatie vanuit de overheid hen helpt om de regels goed na te leven



Bron: Eigen enquête onder werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Uit een verdiepend gesprek komt naar voren dat overheidscommunicatie zich sterker kan richten op het vergroten van het bewustzijn onder werkgevers. De informatievoorziening zou daarbij verder moeten gaan dan het enkel benoemen en toelichten van de regelgeving. Het is ook van belang te benadrukken dat werkgevers een zorgplicht hebben voor hun werknemers en dat zij verantwoordelijk zijn voor het faciliteren van de combinatie van werk- en zorgtaken. Daarnaast moet duidelijk zijn dat goede ondersteuning van zwangere werknemers essentieel is, en hoe dit niet alleen bijdraagt aan hun welzijn, maar ook voordelen oplevert voor de werkgever zelf.

“De informatievoorziening die er is, is to the point en bondig. [...] De overheid moet bij werkgevers ook bewustwording creëren over de rol die ze hebben in de zorg voor hun werknemers. De verantwoordelijkheid daarin.” - Werkgever over de informatievoorziening door de overheid

12 Discussie

Formele rechten bieden in de praktijk onvoldoende bescherming tegen ongelijke behandeling, door gebrekkige naleving en beperkte herkenning en meldingsbereidheid. Gerichtere informatie en ondersteuning helpen. Voor een deel van de werkgevers zijn waarschijnlijk ook sterkere handhaving en prikkels nodig.

Zwangerschapsdiscriminatie blijft een wijdverspreid en hardnekkig probleem. Bijna de helft van de vrouwen die tijdens hun zwangerschap werken of werk zoeken, maakt arbeidssituaties mee die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Sinds 2012 is hierin nauwelijks verandering zichtbaar. Met name vrouwen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals werkzoekenden en vrouwen met een tijdelijk contract, lopen verhoogd risico. Zij krijgen bijvoorbeeld te maken met afwijzing tijdens sollicitaties of het niet verlengen van contracten vanwege zwangerschap of pril moederschap.

Dit ondermijnt beleid dat juist beoogt de arbeidsmarktpositie van moeders te versterken. Hoewel de formele rechten en voorzieningen de afgelopen jaren zijn uitgebreid, zoals geboorteverlof voor partners (2019 en 2020), betaald ouderschapsverlof (2022) en betaalbare kinderopvang (herziening financieringsstelsel), blijft de praktijk achter. Formele rechten bieden dan ook onvoldoende bescherming zolang naleving en onderliggende normen achterblijven.

Om die reden zet beleid de laatste jaren sterker in op bewustwording. Onder meer via informatie- en bewustwordingscampagnes zoals het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025, 'Wat mag je verwachten?' en 'Dikke banen voor dikke buiken'. Deze inzet had als doel om bewustwording te vergroten en lijkt ook bij te dragen aan een toename in herkenning en meldingen. Tegelijkertijd blijft het bereik van de doelen beperkt: meer dan de helft van de vrouwen en werkgevers herkent vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie niet en slechts een kwart van de vrouwen die vermoedelijke discriminatie herkent doet een melding. Bovendien leiden meldingen vaak niet tot erkenning en hulp, wat de werking van de regelgeving beperkt.

Verdere opschaling en gerichtere inzet van informatie en ondersteuning ligt voor de hand. Hoewel informatie formeel beschikbaar is, bereikt deze de doelgroep in de praktijk niet altijd goed. Het is daarom aan te bevelen om informatie en ondersteuning gericht aan te bieden, via momenten en partijen die dicht bij de doelgroep staan, bijvoorbeeld het UWV bij verlofaanvragen of zorgverleners zoals verloskundigen. Dit kan bijdragen aan meer herkenning en mogelijk ook aan een hogere meldingsbereidheid.

Tegelijkertijd zullen niet alle werkgevers hun gedrag aanpassen op basis van alleen meer informatie. Sommigen zijn zich bewust van de regels, maar maken een bewuste kosten-batenafweging: zolang overtredingen weinig gevolgen hebben, verandert er weinig. In zulke gevallen ligt het voor de hand om de kosten van overtreding te verhogen. Denkrichtingen zijn actiever toezicht, bestuurlijke boetes, standaard schadevergoedingen en sterkere meldstructuren. De haalbaarheid, vormgeving en effectiviteit van deze maatregelen vergen echter nader onderzoek.

Referenties

- CBS (2024). *Ruimt de helft Nederlanders werkt weleens thuis*. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Planbureau (CPB) (2024). *Effecten van het diversiteitsquotum op de korte termijn*. Den Haag: CPB.
- College van de Rechten van de Mens (2020). *Zwanger en werk: dat baart zorgen*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- Goldin, C. (2021) *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kuhn, P., & Chanci, D (2023). *Racial disparities in labor outcomes: The effects of hiring discrimination over the business cycle*. *Economic analysis and Policy*, Elsevier, vol. 81(C), pages 801-817.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2024). *Kamerbrief met toezeggingen voorafgaand aan het Commissiedebat Discriminatie van 16 april 2024*. Rijksoverheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen*. Rijksoverheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025). *Tweede voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025*. Rijksoverheid.
- Rabaté, S. & Rellstab, S. (2021). *The child penalty in the Netherlands and its determinants*. (Discussion paper 424). Den Haag: CPB.
- Rellstab, S. (2023). Gender norms and the child penalty: evidence from the Dutch bible belt. *Applied Economics*, 56(45), 5428-5441.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). (2024). *Emancipatiemonitor 2024*. Den Haag: SCP.

Bijlage A Enquêteverantwoording

Bijlage A.1 Enquête moeders

Voor dit onderzoek voerden we een enquête uit in het Nipobase-panel. Het NIPObase-panel is een groot, representatief Nederlands onderzoekspanel met meer dan 100 duizend leden. Het veldwerk voerden onderzoeksbureau Verian uit. Zij hebben twee screeningsvragen aan de panelleden verstuurd. De selectie bestond uit vrouwen van tussen de 18 en 50 jaar, die de afgelopen vier jaar zijn bevallen van een kind én werkten of werk zochten tijdens hun zwangerschap. Om voldoende respons te halen is de vragenlijst uiteindelijk ook uitgezet via een ander panel: PanelClix.

Het veldwerk vond plaats in september 2025. In totaal namen 705 respondenten uit Nipobase en 461 respondenten uit Panelclix deel die vielen onder de doelgroep. Tien respondenten zijn verwijderd vanwege onrealistische invulwaarden. De responsverdeling is als volgt:

	Nipobase	Panelclix	Totaal respons
Respons	751	496	1.247
Respons waarvan actief op arbeidsmarkt tijdens zwangerschap	705	461	1.166
Respons na verwijderen onrealistische respons			1.156

Hieronder volgt een overzicht van de kenmerken van de doelgroep. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen die de enquête hebben ingevuld is 35 jaar. Wat betreft de huishoudsamenstelling had de overgrote meerderheid van de moeders (93 procent) een partner ten tijde van de zwangerschap; 7 procent was alleenstaand. Dit betekent dat de resultaten vooral betrekking hebben op vrouwen in een partnerrelatie. De meeste respondenten (44 procent) hadden tijdens hun meest recente zwangerschap één kind. Voor 35 procent ging het om hun eerste kind, terwijl 22 procent al meerdere kinderen had. Een vergelijkbaar beeld kwam naar voren in het onderzoek van het College uit 2019.

Thuisituatie meest recente zwangerschap	Freq.	Aandeel
Aantal kinderen		
Geen kinderen	400	35%
één kind	505	44%
Meerdere kinderen	251	22%
Huishoudsamenstelling		
Met partner	1075	93%
Zonder partner	77	7%

De meeste vrouwen uit de doelgroep hadden tijdens hun meest recente zwangerschap een baan in loondienst. Dit gaat om 91 procent, terwijl 6 procent als ondernemer werkte (1 procent met personeel en 5 procent als zzp'er) en 2 procent werkzoekend was; dit beeld komt overeen met het onderzoek van het College uit 2019. Binnen de groep vrouwen in loondienst had het overgrote deel een vast contract (85 procent) en nog eens 13

procent een tijdelijk contract met vaste uren. Slechts een zeer klein aandeel werkte op uitzend- of detacheringbasis (beide 1 procent), waardoor deze groepen te klein zijn voor afzonderlijke analyses naar contracttype.

Werkstatus meest recente zwangerschap	Freq.	Aandeel
Arbeidsmarktpositie		
Ik had geen werk, maar was wel op zoek naar werk	28	2%
Ik was ondernemer met personeel	9	1%
Ik was zelfstandige zonder personeel (zzp) / freelancer	60	5%
Ik had een tijdelijke baan in loondienst	129	12%
Ik had een vaste baan in loondienst	930	80%
Totaal	1156	100%
Contracttype indien loondienst		
Tijdelijk contract met vaste uren	136	13%
Vast contract met vaste uren	895	85%
Uitzendcontract	11	1%
Detacheringsovereenkomst	9	1%
Oproepcontract	2	0%
Payrollcontract	2	0%
Overig	4	0%
Totaal	1059	100%

Bijlage A.2 Enquête werkgevers

Ipsos I&O voerde het veldwerk onder werkgevers uit en benaderde daarvoor werkgevers uit het eigen ondernemerspanel. Het I&O Ondernemerspanel bestaat uit circa 2.300 werkgevers en vormt een goede afspiegeling van de landelijke populatie bedrijfsvestigingen. Het veldwerk liep van 26 februari tot en met 8 maart 2026. In totaal vulden 236 werkgevers de enquête in. De respons is gewogen naar grootteklasse en sector (weegfactoren tussen 0,3 en 2,6). Door de wegingen toe te passen, zijn de resultaten representatief voor werkgevers in Nederland. De ongewogen kenmerken van de responsgroep zijn als volgt:

	Aandeel
Grootteklasse organisatie	
1 tot 5 werknemers	36%
5 tot 25 werknemers	36%
25 tot 50 werknemers	15%
50 werknemers of meer	13%
Sector	
Landbouw en visserij	3%
Industrie, bouw en nutsbedrijven	22%
Handel, logistiek en horeca	25%

Financiële en zakelijke dienstverlening	26%
Overheid, onderwijs, zorg en overig	24%
Profit/non-profit	
Profit	89%
Non-profit	11%
Man-vrouw verhouding binnen de organisatie	
Minder dan 30% is vrouw	37%
30 tot 45% is vrouw	13%
45 tot 55% is vrouw	19%
55 tot 70% is vrouw	13%
70% of meer is vrouw	17%
Functie binnen de organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)	
Directie / eigenaar	83%
Leidinggevende of teamleider	9%
HR-medewerker- of manager	10%
Operationeel manager	3%
Preventiemedewerker	1%
Uitvoerende medewerker	2%
Anders, namelijk [open]	2%
Aandeel werknemers jonger dan 40 jaar	
Minder dan 30%	31%
30 tot 45%	23%
45 tot 55%	17%
55 tot 70%	17%
70% of meer	12%
Aandeel theoretisch opgeleide werknemers (hbo of wo)	
Minder dan 30%	43%
30 tot 45%	12%
45 tot 55%	10%
55 tot 70%	9%
70% of meer	26%
Geslacht respondent	
Vrouw	33%
Man	65%
Anders/wil ik niet zeggen	2%

Bijlage B Meting discriminatie

Arbeidssituatie: sollicitatieprocedure	Operationalisering
'Sollicitatieprocedure door werkgever afgebroken vanwege zwangerschap/ (mogelijke) kinderwens/ moederschap'.	• Heeft u de afgelopen vier jaar meegemaakt dat: - o uw zwangerschap is opgegeven als reden om de sollicitatieprocedure af te breken? - o uw (mogelijke) kinderwens is opgegeven als reden om de sollicitatieprocedure af te breken? - o uw moederschap is opgegeven als reden om de sollicitatieprocedure af te breken?
'Vermoeden sollicitatieprocedure door werkgever afgebroken vanwege zwangerschap/ (mogelijke) kinderwens/ moederschap'.	• Heeft u de afgelopen vier jaar meegemaakt dat: - o u het vermoeden had dat uw zwangerschap een reden was om de sollicitatieprocedure af te breken? - o uw (mogelijke) kinderwens een reden was om de sollicitatieprocedure af te breken? - o uw moederschap een reden was om de sollicitatieprocedure af te breken?
Expliciete vraag naar kinderwens/zwanger- of moederschap	• Is er in een sollicitatiegesprek tijdens de afgelopen vier jaar gevraagd naar uw kinderwens, zwangerschap of moederschap? - o Naar mijn kinderwens - o Naar mijn zwangerschap - o Naar mijn moederschap - o Naar hoe ik zorg voor mijn kinderen wilde combineren met mijn baan
Arbeidssituatie: contractverandering	Operationalisering
'Vermoeden discriminatie door contract na aanstelling.'	• De vraag was: - o Is het te sluiten contract nog veranderd naar aanleiding van uw zwangerschap? • De antwoorden die een vermoeden van discriminatie aangaven; combinatie van (1) - o Ja, het aantal uren in het contract werd verminderd - o Ja, ik kreeg een tijdelijk contract in plaats van een vast contract - o Ja, de duur van het tijdelijke contract werd verkort - o Ja, de arbeidsovereenkomst ging niet meer door - o Ja, de ingangsdatum van de aanstelling is verplaatst naar een datum na het aflopen van mijn bevallingsverlof - o Ja, de einddatum van de aanstelling is verplaatst naar een datum vóór (of op) de dag dat mijn zwangerschapsverlof inging. En (2) de respondent het niet eens was met deze aanpassing:

	Was u het eens met de aanpassingen van het contract? → Nee
Arbeidssituatie: arbeidsvoorwaarden	Operationalisering
Promotie en/ of salaris bij arbeidsvoorwaarden	'promotie/bonus/opslag/aanstelling/opleiding/meer uren misgelopen' - Wat waren de problemen waar u mee te maken had? Vermoedelijke discriminatie indien geselecteerd: Door het (on)betaalde ouderschapsverlof zou ik geen promotie mogen maken - Welke van onderstaande stellingen waren op u van toepassing? Vermoedelijke discriminatie indien geselecteerd: - Ik kon vanwege mijn zwangerschap geen promotie meer maken - Ik kreeg geen urenuitbreiding vanwege mijn zwangerschap, terwijl dit voorheen was afgesproken - Ik mocht geen cursussen meer volgen vanwege mijn zwangerschap - Heeft de werkgever gezegd dat u vanwege uw zwangerschap geen recht had op promotie, salarisverhoging, urenuitbreiding of cursussen? - Als 'geen salarisverhoging door verlof' - Wat waren de problemen waar u mee te maken had? Vermoedelijke discriminatie indien geselecteerd: Door het (on)betaalde ouderschapsverlof zou ik geen salarisverhoging meer kunnen krijgen - Welke van onderstaande stellingen waren op u van toepassing? Vermoedelijke discriminatie indien geselecteerd: - Mijn salaris werd vanwege mijn zwangerschap niet of beperkt verhoogd - Ik kreeg geen periodieke salarisverhoging tijdens mijn zwangerschapsverlof terwijl mijn collega's dat wel kregen - Is de volgende situatie op u van toepassing? Vermoedelijke discriminatie indien geselecteerd: - Ik heb dagen van mijn zwangerschapsverlof, en/of bevallingsverlof moeten compenseren met vakantiedagen - Ik heb opdrachten moeten afmaken tijdens mijn zwangerschapsverlof - Taken waren mij afgenomen zonder mijn medeweten - Zonder overleg kreeg ik een andere functie toegewezen
Verlof moeten compenseren met vakantiedagen, opdrachten afmaken tijdens zwangerschap	

Bij terugkeer taken afgenomen, andere functie, lager ingeschaald

- Als u een andere functie kreeg of uw functie werd gewijzigd, was deze lager, hetzelfde of hoger ingeschaald? Vermoedelijke discriminatie indien lager ingeschaald.

Arbeidssituatie: arbeidsomstandigheden

Operationalisering

Tijdens/sinds zwangerschap wordt functioneren kritisch gevolgd.

- Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen. Mijn functioneren werd kritischer gevolgd tijdens of na mijn zwangerschap
- Antwoord Likertschaal 1-5 (helemaal niet eens-helemaal mee eens), ≥ 4 gold als vermoedelijke discriminatie

Op de werkvloer werd openlijk kritiek op zwangerschap/moederschap geleverd

- In hoeverre zijn de volgende situaties op u van toepassing? Op de werkvloer werd openlijk kritiek geleverd op mijn zwangerschap/ moederschap.
- Antwoord Likertschaal 1-5 (helemaal niet eens-helemaal mee eens), bij ≥ 4 gold als vermoedelijke discriminatie

Arbeidssituatie: contractbeëindiging

Operationalisering

Zwangerschap/moederschap rol bij niet verlengen contract

- Selectie op basis van vraag: Liep uw tijdelijke arbeidscontract af tijdens of vlak na uw zwangerschap? → Ja
- In hoeverre vermoedt u dat uw zwangerschap een rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van uw contract?
 - o Antwoord Likertschaal 1-5 (geen - zeer grote rol), bij 2 of groter (speelde een rol) gold er discriminatie
- In hoeverre vermoedt u dat uw moederschap een rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van uw contract?
 - o Antwoord Likertschaal 1-5 (helemaal niet eens-helemaal mee eens), bij >4 (eens) gold er discriminatie

Zwangerschap/moederschap rol bij niet omzetten naar vast contract.

- Liep uw tijdelijke arbeidscontract af tijdens of vlak na uw zwangerschap?
 - o Ja, mijn tijdelijk contract is toen verlengd
- In hoeverre vermoedt u dat uw zwangerschap een rol heeft gespeeld bij de beslissing om uw tijdelijke contract niet om te zetten naar een vast contract?
 - o Antwoord Likertschaal 1-5 (geen - zeer grote rol), 2 of groter (speelde een rol) gold als vermoedelijke discriminatie
- In hoeverre vermoedt u dat uw moederschap een rol heeft gespeeld bij de beslissing om uw tijdelijke contract niet om te zetten naar een vast contract?
- Antwoord Likertschaal 1-5 (geen - zeer grote rol), 2 of groter (speelde een rol) gold als vermoedelijke discriminatie

Zwangerschap/moederschap rol bij voortijdig beëindigen van het contract

- Liep uw tijdelijke arbeidscontract af tijdens of vlak na uw zwangerschap?
 - o Mijn tijdelijk contract werd al vóór de einddatum beëindigd

Zwangerschap/moederschap rol bij ontslag

- In hoeverre vermoedt u dat uw zwanger-/moederschap een rol heeft gespeeld bij het voortijdig beëindigen van uw contract?
- Antwoord Likertschaal 1-5 (niet-een zeer grote rol), 2 of groter (speelde een rol) gold als vermoedelijke discriminatie
- Bent u ontslagen of heeft u ontslag genomen tijdens of vlak na uw laatste zwangerschap?
- In hoeverre vermoedt u dat uw zwangerschap een rol heeft gespeeld bij uw ontslag?
 - Antwoord Likertschaal 1-5 (helemaal niet eens-helemaal mee eens), bij >4 gold als vermoedelijke discriminatie
- In hoeverre vermoedt u dat uw moederschap een rol heeft gespeeld bij uw ontslag?
- Antwoord Likertschaal 1-5 (helemaal niet eens-helemaal mee eens), bij >4 gold als vermoedelijke discriminatie

Bijlage C Regressiemodel

Tabel C.1 Logistische regressie vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie tijdens de sollicitatieprocedure op persoonlijke kenmerken

Discriminatie tijdens sollicitatieprocedure	
Werkervaring (ref: 0-5 jaar werkervaring)	
6-10 jaar werkervaring	-0.100 (0.229)
Meer dan 10 jaar werkervaring	-0.020 (0.255)
Opleidingsniveau (ref: laag opleidingsniveau)	
Middelhoog opleidingsniveau (MBO of HAVO/VWO bovenbouw)	-0.382 (0.415)
Hoog opleidingsniveau (HBO of WO)	-0.681* (0.407)
Leeftijd moeder bij geboorte	-0.016 (0.023)
Enige kind	-0.358 (0.462)
Geboortjaar kind (ref: 2021)	
2022	0.262 (0.252)
2023	-0.099 (0.264)
2024	-0.458* (0.276)
2025	-0.344 (0.323)
Regio (ref: regio West; Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland)	
Drie grote gemeenten en Randgemeenten	0.632** (0.302)
Noord (Groningen, Friesland, Drenthe)	-0.144 (0.311)
Oost (Overijssel, Gelderland, Flevoland)	-0.335 (0.255)
Zuid (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)	-0.038 (0.243)
Migratieachtergrond	0.097 (0.261)
Constante	0.995 (0.762)
Aantal observaties	546

Noot: De drie grote gemeenten zijn Amsterdam, Rotterdam en Den Haag, de Randgemeenten zijn Amstelveen, Diemen, Landsmeer, Ouder-Amstel, Ridderkerk, Barendrecht, Albrandwaard, Krimpen aan de IJssel. Standaardfouten tussen haakjes. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tabel C.2 Logistische regressie vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie bij arbeidsvoorwaarden of bij arbeidsomstandigheden op persoonlijke en baankenmerken

	Discriminatie arbeidsvoorwaarden	Discriminatie arbeidsomstandigheden
Non-profit	-0.831*** (0.257)	-0.712** (0.280)
Aantal werknemers (ref: 0-50 werknemers)		
51-250 werknemers	0.537** (0.230)	-0.063 (0.270)
Meer dan 250 werknemers	-0.135 (0.232)	-0.105 (0.263)
Werkervaring (ref: 0-5 jaar werkervaring)		
6-10 jaar werkervaring	0.250 (0.211)	0.278 (0.253)
Meer dan 10 jaar werkervaring	-0.315 (0.244)	0.079 (0.302)
Contractvorm (ref: tijdelijk contract met vaste uren)		
Vast contract met vaste uren	0.004 (0.249)	-0.528** (0.255)
Overige contractvorm	0.312 (0.515)	-0.266 (0.559)
Deeltijdfactor	1.283*** (0.487)	1.343** (0.603)
Fysieke belasting (ref: niet fysiek belastend)		
Matig fysiek belastend	0.358* (0.210)	0.076 (0.239)
Fysiek Belastend	-0.014 (0.342)	-0.210 (0.348)
Mentale belasting (ref: niet mentaal belastend)		
Matig mentaal belastend	0.059 (0.188)	0.046 (0.210)
Mentaal Belastend	0.278 (0.231)	0.319 (0.263)
Kan thuiswerken	0.314 (0.215)	0.003 (0.234)
Vrouwelijke leidinggevende	0.187 (0.176)	0.538*** (0.203)
Goede relatie met leidinggevende	-1.401*** (0.186)	-1.323*** (0.199)
Aandeel vrouwen (ref: 0-45 procent)		
45-55 procent	-0.728*** (0.238)	-0.242 (0.263)

55-100 procent	-0.629** (0.244)	-0.822*** (0.286)
Opleidingsniveau (ref: laag opleidingsniveau)		
Middelhoog opleidingsniveau (MBO of HAVO/VWO bovenbouw)	-0.617 (0.403)	0.230 (0.469)
Hoog opleidingsniveau (HBO of WO)	-0.681* (0.394)	0.010 (0.466)
Leeftijd moeder bij geboorte	0.034 (0.023)	0.006 (0.027)
Enige kind	0.229 (0.419)	0.326 (0.543)
Geboortjaar kind (ref: 2021)		
2022	0.562** (0.252)	0.416 (0.275)
2023	0.270 (0.255)	0.212 (0.296)
2024	0.452* (0.255)	0.282 (0.283)
2025	0.634** (0.311)	-0.018 (0.349)
Regio (ref: regio West; Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland)		
Drie grote gemeenten en Randgemeenten	-0.040 (0.294)	0.024 (0.334)
Noord (Groningen, Friesland, Drenthe)	-0.129 (0.302)	-0.067 (0.355)
Oost (Overijssel, Gelderland, Flevoland)	0.058 (0.218)	-0.256 (0.256)
Zuid (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)	-0.191 (0.221)	-0.081 (0.238)
Migratieachtergrond	-0.084 (0.228)	-0.153 (0.295)
Ziek thuis tijdens zwangerschap (ref: nooit)		
Soms	0.264 (0.192)	0.332 (0.237)
Vaak	0.300 (0.249)	1.266*** (0.267)
Onbekend	-0.374 (0.349)	-0.147 (0.392)
Constante	-1.473 (0.920)	-1.086 (0.988)
Aantal observaties	997	993

Noot: In de regressies is ook gecorrigeerd voor de sector waarin vrouwen werkzaam zijn. De drie grote gemeenten zijn Amsterdam, Rotterdam en Den Haag, de Randgemeenten zijn Amstelveen, Diemen, Landsmeer, Ouder-Amstel, Ridderkerk, Barendrecht, Albrandswaard, Krimpen aan de IJssel. Standaardfouten tussen haakjes. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tabel C.3 Logistische regressie niet bekend met de regels en ten minste 1 knelpunt ervaren

	Onbekend met regel(s)	Knelpunt(en) ervaren
Zwangere vrouwen in dienst gehad (ref: Ja)		
Nee	0.269 (0.450)	-2.643*** (0.566)
Weet ik niet	-0.227 (1.971)	-
Sector (ref: industrie, bouw en nutsbedrijven)		
Landbouw/visserij	0.781 (1.176)	0.774 (1.125)
Handel en logistiek, horeca	0.341 (0.546)	-1.267** (0.604)
Financiële en zakelijke dienstverlening	0.125 (0.578)	-1.909** (0.869)
Overheid, onderwijs, zorg en overig	-0.154 (0.595)	-0.993 (0.681)
Aantal werknemers (ref: 1 tot 5)		
5 tot 25	-0.379 (0.430)	-0.603 (0.558)
Meer dan 25	-0.264 (0.516)	-1.976*** (0.656)
Profit		
Non-profit	0.069 (0.614)	-1.769** (0.832)
Aandeel vrouwen (ref: minder dan 45 procent)		
45 tot 55 procent	-0.329 (0.458)	-0.415 (0.611)
Meer dan 55 procent	0.685 (0.467)	0.051 (0.559)
Aandeel hoogopgeleiden (ref: minder dan 30 procent)		
30 tot 70 procent	-0.253 (0.409)	-0.865* (0.501)
Meer dan 70 procent	0.514 (0.495)	-0.205 (0.634)
Constante	0.203 (0.748)	2.744 (0.860)
Aantal observaties	222	189

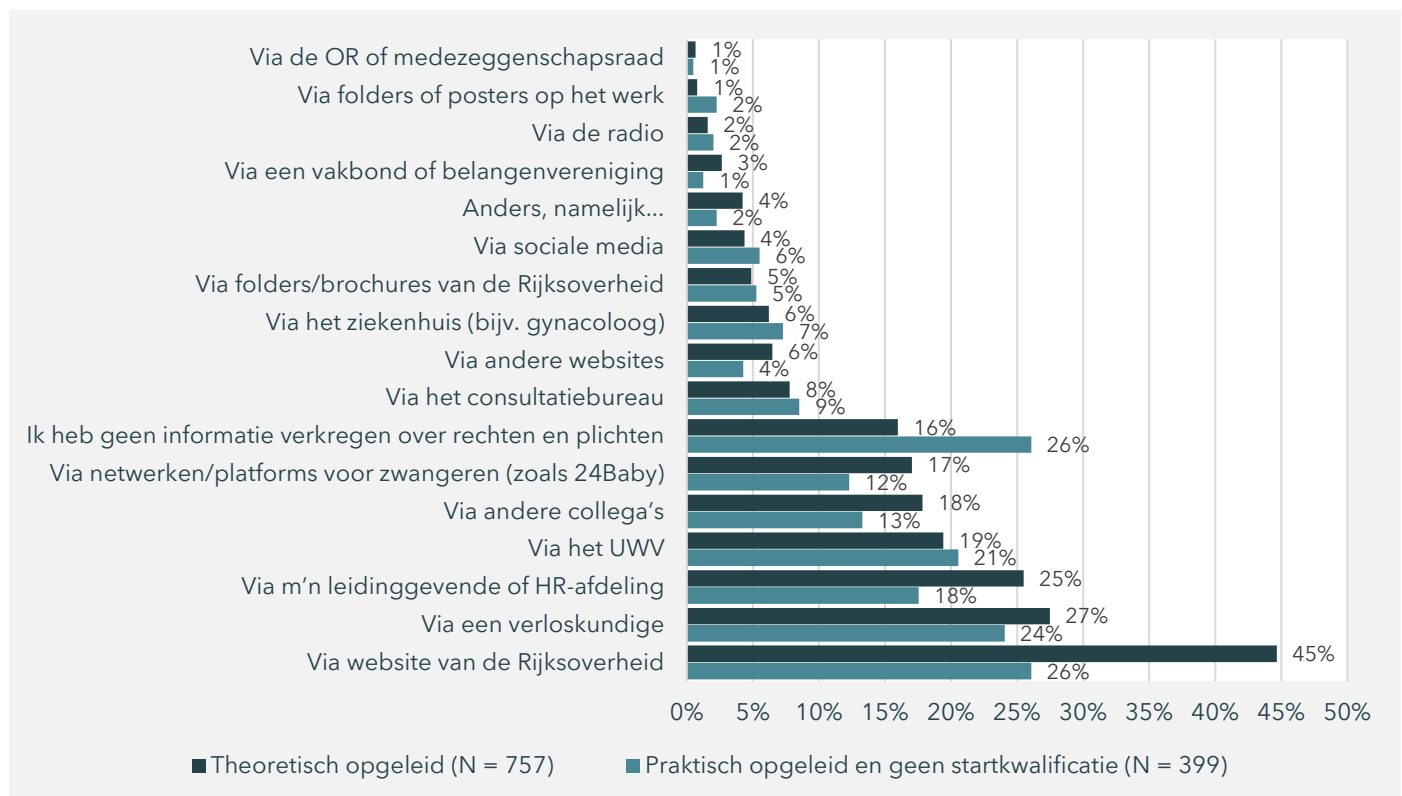
Noot: Standaardfouten tussen haakjes. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Bijlage D Verdiepende resultaten

Bijlage D.1 Informatievoorziening naar opleidingsniveau

We maken in de verdieping onderscheid tussen theoretisch opgeleide respondenten en respondenten die geen startkwalificatie hebben of praktisch zijn opgeleid. Van de 1.156 vrouwen zijn er 399 praktisch opgeleid zijn of geen startkwalificatie hebben, en 757 theoretisch opgeleid. Onder theoretisch opgeleiden vallen vrouwen die een hbo- of wo- bachelor of master gevolgd hebben. Praktisch opgeleide vrouwen zijn vrouwen die een andere of geen opleiding gevolgd hebben, waaronder basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Hier zitten dus ook degenen zonder startkwalificatie bij. Omdat dit een kleine groep is kunnen we niet alleen voor deze groep resultaten laten zien. Vanaf nu spreken we in deze paragraaf omwille van eenvoud van 'praktisch opgeleiden'.

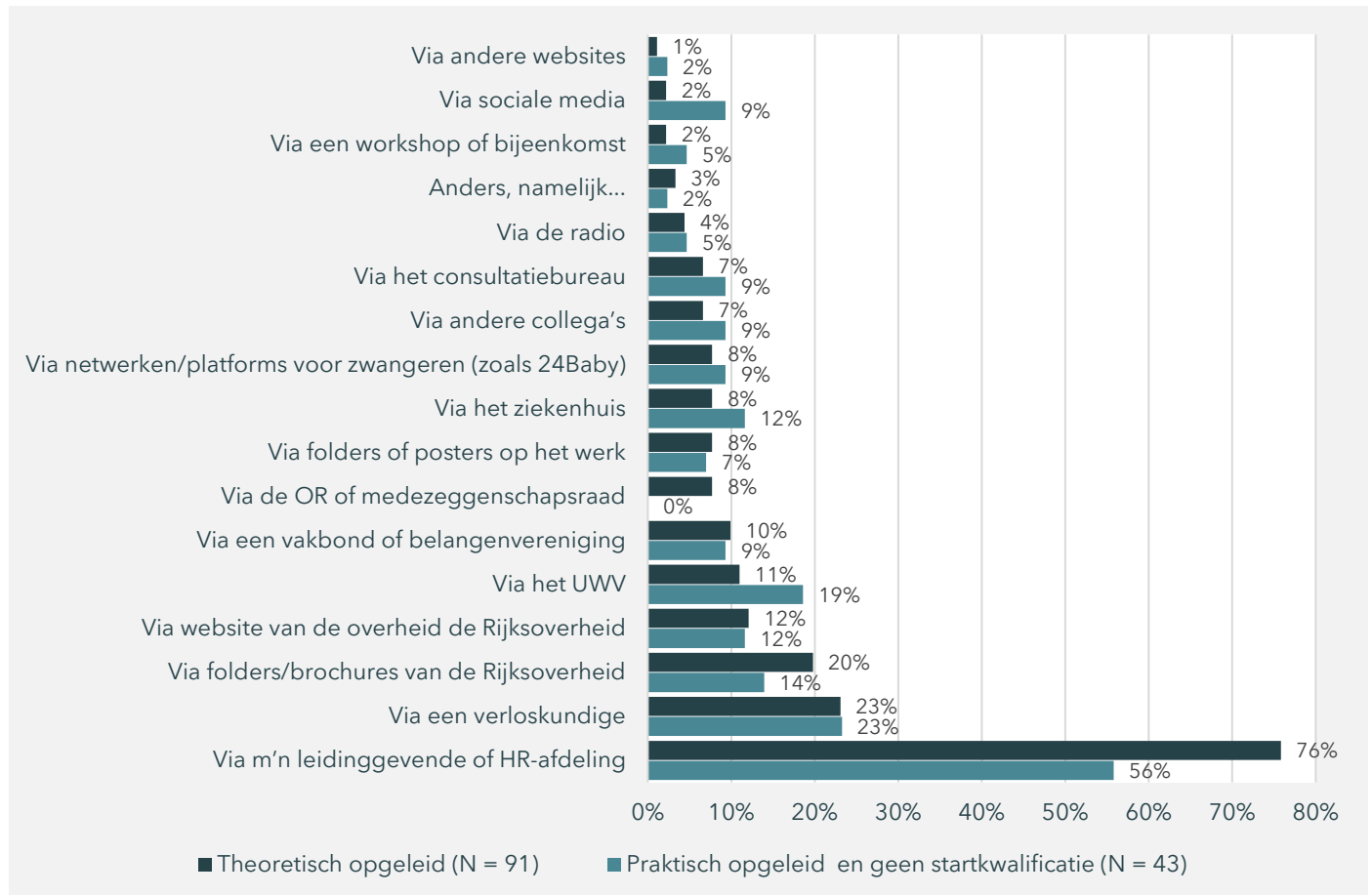
Figuur D.1 Manieren om informatie te krijgen over rechten en plichten op werk tijdens en na de zwangerschap voor vrouwen met een laag opleidingsniveau



Theoretisch opgeleide vrouwen ontvangen vaker informatie via de website van de Rijksoverheid. Tegelijkertijd geven praktisch opgeleide vrouwen vaker aan dat zij geen informatie hebben gekregen over hun rechten en plichten (26 procent tegenover 16 procent). Aan vrouwen die op een andere manier informatie ontvingen dan via een workshop of een genoemde website, is gevraagd hoe zij aan deze informatie zijn gekomen. Praktisch opgeleide vrouwen geven iets vaker aan dat zij informatie hebben ontvangen (9 procent tegenover 6 procent), terwijl theoretisch opgeleide vrouwen juist vaker zelf naar informatie zoeken (38 procent tegenover 27 procent). Ook combineren theoretisch opgeleide vrouwen dit vaker met het ontvangen van informatie (28 procent).

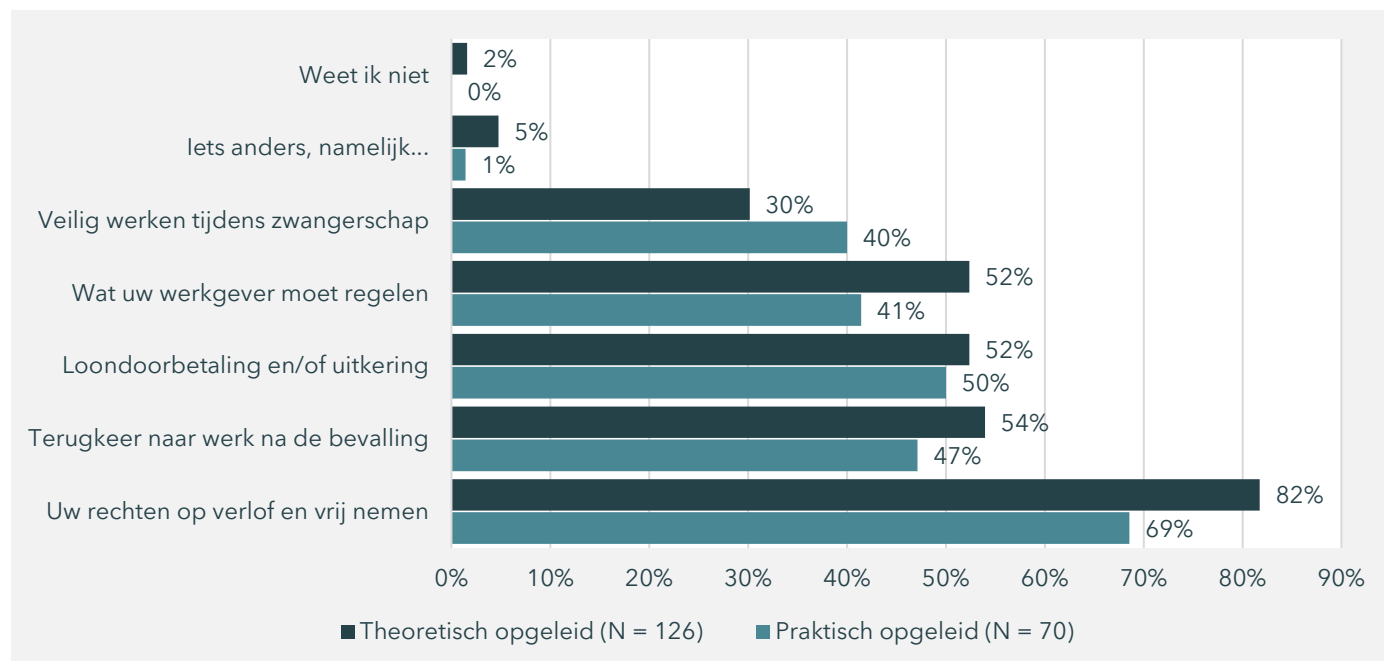
tegenover 24 procent). Tot slot geeft 15 procent van de praktisch opgeleide vrouwen aan meer informatie te willen ontvangen, 8 procent wil dit op een andere manier en 3 procent beide. Onder theoretisch opgeleide vrouwen liggen deze percentages in dezelfde orde van grootte: 13 procent wil meer informatie, 8 procent wil dit op een andere manier en 4 procent beide.

Figuur D.2 Hoe zouden laagopgeleide vrouwen graag informatie ontvangen over hun rechten en plichten



Beide groepen vrouwen geven de voorkeur aan het ontvangen van informatie via hun leidinggevende of HR-afdeling. Opvallend is dat alleen hoogopgeleide vrouwen aangeven ook graag informatie te ontvangen via de ondernemingsraad of medezeggenschapsraad (8 procent), terwijl deze voorkeur onder laagopgeleide vrouwen niet voorkomt.

Figuur D.3 Waarover zouden vrouwen meer informatie willen ontvangen uitgesplitst naar opleidingsniveau



Bijlage D.2 Niet herkende zwangerschapsdiscriminatie

In deze verdiepende analyse vergelijken we de groep vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie niet herkend met degenen die dat wel doen. Hieruit blijkt dat degenen die zwangerschapsdiscriminatie niet herkennen vaker werken als zelfstandige of geen werk hadden tijdens de zwangerschap. Ook hebben zij vaker al kinderen tijdens hun meest recente bevalling. De verdeling naar arbeidsmarktpositie en contracttype tussen de groep vrouwen die de discriminatie wel en niet herkend hebben, is vergelijkbaar.

Tabel D.1 Thuissituatie vrouwen die vermoedelijke discriminatie al dan niet hebben herkend

Thuisituatie meest recente zwangerschap	Zwangerschapsdiscriminatie niet herkend	Zwangerschapsdiscriminatie wel herkend
Aantal kinderen		
Geen kinderen	31% (93)	38% (83)
Eén kind	45% (135)	40% (88)
Meerdere kinderen	23% (69)	22% (48)
Huishoudsamenstelling		
Met partner	92% (272)	87% (191)
Zonder partner	8% (25)	13% (28)

Tabel D.2 Arbeidsmarktpositie en contracttype vrouwen die vermoedelijke discriminatie al dan niet hebben herkend

Werkstatus meest recente zwangerschap	Zwangerschapsdiscriminatie niet herkend	Zwangerschapsdiscriminatie wel herkend
Arbeidsmarktpositie		
Ik had geen werk, maar was wel op zoek naar werk	4% (13)	2% (4)
Ik was ondernemer met personeel	2% (5)	-
Ik was zelfstandige zonder personeel (zzp) / freelancer	5% (16)	-
Ik had een tijdelijke baan in loondienst	14% (41)	21% (46)
Ik had een vaste baan in loondienst	75% (222)	77% (169)
Totaal	100% (297)	100% (219)
Contracttype indien loondienst		
Tijdelijk contract met vaste uren	18% (47)	20% (44)
Vast contract met vaste uren	79% (207)	74% (160)
Uitzendcontract	1% (3)	2% (5)
Detacheringsovereenkomst	1% (3)	2% (5)
Oproepcontract	-	-
Payrollcontract	-	0,5% (1)
Overig	1% (3)	-
Totaal	100% (263)	100% (215)

Om te achterhalen welke factoren de kans om de vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie te herkennen beïnvloeden, schatten we een regressiemodel op deze kans. De significante relaties zijn:

- De kans om zwangerschapsdiscriminatie te herkennen is kleiner als een vrouw bij een grotere organisatie werkt.
- De kans om zwangerschapsdiscriminatie te herkennen is kleiner als de vrouw een goede relatie heeft met haar leidinggevende.
- Als een vrouw een migratieachtergrond heeft, is de kans kleiner dat zij zwangerschapsdiscriminatie herkent.
- Vrouwen die vaak ziek thuis zitten hebben een hogere kans om de zwangerschapsdiscriminatie te herkennen.
- De kans om zwangerschapsdiscriminatie te herkennen is lager in organisaties waar het aandeel vrouwen hoger is.

Bijlage E Verantwoording verdiepende gesprekken

Om de uitkomsten van de enquête te verdiepen, voerden we aanvullende gesprekken met respondenten. In de enquête konden zij hun contactgegevens achterlaten als zij wilden meewerken aan een vervolgesprek; ruim 80 respondenten maakten hiervan gebruik. Op basis van hun antwoorden selecteerden we ruim 30 respondenten voor nader contact. Het ging in al deze gevallen om respondenten die vermoedelijk te maken hadden gehad met zwangerschapsdiscriminatie.

Met deze gespreksronde beoogden we geen statistisch representatieve groep samen te stellen, maar juist meer inzicht te krijgen in de ervaringen achter de enquêteresultaten. Door respondenten met uiteenlopende situaties, posities en ervaringen te selecteren, kregen we een beter beeld van de verschillende manieren waarop zwangerschapsdiscriminatie zich in de praktijk manifesteert.

Uiteindelijk voerden we 21 gesprekken. Deze vonden plaats tussen eind november 2025 en medio maart 2026. We voerden alle gesprekken één op één en telefonisch, namen ze met toestemming van de respondenten op en werkten ze vervolgens uit in een verslag. Vervolgens analyseerden we deze verslagen en verwerkten we de verdiepende inzichten en illustratieve quotes in deze rapportage.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2026-47
ISBN 978-90-5220-658-5

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2026 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl