



## SAMENVATTING ONDERZOEK

### **Wetenschappelijke factcheck: worden moeders écht bestraft (en vaders beloond) op de arbeidsmarkt?**

Vrouwen klimmen trager op de carrière ladder dan mannen en stoten vroeg of laat op het glazen plafond. Ook anno 2024 houdt die ongelijkheid stand. Vaak wordt de oorzaak daarvoor bij werkgevers gelegd: zij discrimineren vrouwen door vooroordelen over hun (mogelijke) rol als moeder. Maar klopt dat? Onderzoekers van UGent @ Work brachten het internationale onderzoek daarover samen in een wetenschappelijke literatuurstudie en ontdekten dat vrouwen inderdaad vaker een job of promotie missen omdat ze moeder zijn of kunnen worden. De rol van moeder, zelfs potentieel, botst met het beeld van de ideale werknemer. En mannen? Die plukken net vruchten van hun vaderschap.

In Web of Science, het platform dat de belangrijkste wetenschappelijke tijdschriften bundelt, zijn heel wat experimentele studies opgenomen die nagaan hoe werkgevers wereldwijd reageren op (potentiële) ouders. Die studies variëren van praktijktesten waarbij fictieve cv's naar echte vacatures worden gestuurd tot labexperimenten waarbij fictieve profielen aan echte recruiters worden voorgelegd in een fictief aanwervingsproces. In die studies worden doorgaans vergelijkbare sollicitanten tegenover elkaar gezet, die enkel verschillen in ouderschapsstatus: (1) het al dan niet hebben van kinderen en/of (2) het al dan niet zwanger zijn en/of (3) het al dan niet kans hebben op kinderen in de toekomst.

#### **Een straf voor moederschap, zwangerschap én fertiliteit**

De wetenschappelijke literatuur is duidelijk: moeders ervaren een zogenaamde 'moederschapstraf' op de werkvloer. In de meerderheid van de wereldwijd uitgevoerde experimenten werden moeders systematisch benadeeld ten opzichte van hun kinderloze collega's. Ze hadden lagere aanwervingskansen, promotiekansen en/of lonen. Ook blijkt dat werkgevers zich vaak laten leiden door stereotype beelden in plaats van door objectieve kwalificaties. Ze zijn op zoek naar de ideale werker: een werknemer die voltijds werkt en zonder onderbrekingen beschikbaar is. Moeders passen door hun zorgverantwoordelijkheden niet in dat profiel, wat hen benadeelt op de arbeidsmarkt.

"In welke mate het beeld van de ideale werker van belang is, werd bijvoorbeeld onderzocht door moeders ofwel te profileren als verzorger, ofwel als kostwinner van het gezin. Recruiters ontvingen die informatie via notities, gemaakt door een eerdere leidinggevende, die onder meer aangaven of de kandidaat de primaire verzorger of kostwinner van het gezin was. Moeders die als verzorger werden gepresenteerd, kregen minder vaak toegang tot leiderschapstrainingen. Dat nadeel verdween echter wanneer zij als kostwinner werden voorgesteld, wat beter aansluit bij het beeld van de ideale werker."

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Morien El Haj

Daarnaast blijkt dat ook zwangerschap aanzienlijke obstakels oplevert voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Sollicitanten die zichtbaar zwanger waren, ondervonden in de meeste experimenten negatieve arbeidsmarktuitkomsten, zoals lagere aanwervingskansen en/of lagere lonen.

Ten slotte vormt ook de kans op toekomstig ouderschap een barrière voor vrouwen die aan het begin van hun carrière staan. In alle experimenten die dat onderzochten, werd een 'fertiliteitsstraf' aangetoond: kinderloze vrouwen in hun vruchtbare jaren werden minder gunstig beoordeeld door de mogelijkheid op kinderen in de toekomst.

#### **Vaderschap loont vaak wel op de arbeidsmarkt**

Vaders ervaren dat nadeel helemaal niet. In tegendeel, doorgaans ondervinden ze niets of is er zelfs sprake van een omgekeerd effect: in een derde van de experimenten bleek vaderschap een 'premie' op te leveren, waarbij vaders vaker werden aangenomen, sneller doorstroomden en/of hogere lonen ontvingen dan kinderloze mannen.

"Traditionele rolpatronen maken dat vaders van nature dichter bij het beeld van de ideale werker staan, doordat zij bijvoorbeeld vaker voltijds werken en hun loopbaan minder onderbreken."



Professor welzijnseconomie Luc Van Ootegem

### Lessen voor beleidsmakers

Die ongunstige behandeling van moeders en vrouwen op vruchtbare leeftijd toont dat werkgevers wereldwijd nog steeds beslissingen nemen op basis van stereotypen. Dat is zorgwekkend en daarom roepen we beleidsmakers en werkgevers op om die vooroordelen te doorbreken. Concrete maatregelen zijn onder meer een uniformere benadering van aanwervingsprocessen, betaalbaardere en flexibelere kinderopvang en een gelijkere verdeling van het ouderschapsverlof tussen moeders en vaders.

“Een uniforme benadering van aanwervingsprocessen kan helpen om (onbewuste) discriminatie door werkgevers tegen te gaan. Denk daarbij aan gestructureerde interviews en gestandaardiseerde cv’s die zorgen voor objectievere informatie over sollicitanten. In Nederland werd dit jaar nog een wetsvoorstel besproken die dergelijke methodes zou stimuleren, maar het werd uiteindelijk weggestemd. Toch is zo’n aanpak essentieel om de arbeidsmarkt transparanter en eerlijker te maken. Werkgevers moeten niet bij de pakken blijven zitten: ze kunnen er zelf al werk van maken.”

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louis Lippens

“Om de impact van zorgverantwoordelijkheden voor moeders te verminderen, zouden beleidsmakers moeten investeren in meer betaalbare en flexibele kinderopvang. Denk daarbij aan uitgebreidere openingstijden en meer gesubsidieerde plaatsen. Arbeidsomstandigheden en lonen van kinderopvangpersoneel verbeteren, zou bovendien de huidige tekorten kunnen opvangen, waardoor moeders meer flexibiliteit hebben om hun carrière voort te zetten.

Professor welzijnseconomie Elsy Verhofstadt

“Een gelijkere verdeling van ouderschapsverlof tussen moeders en vaders kan bijdragen aan een eerlijker beeld van werk- en zorgtaken. Door vaders aan te moedigen een groter aandeel in het verlof op te nemen, kunnen de lasten van zorg en de eventuele onderbrekingen in de loopbaan eerlijker worden verdeeld, wat uiteindelijk de loopbaankansen van moeders ten goede komt. De hervormingen die men eerder in de Scandinavische landen deed, kunnen daarbij gidsen.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

### Meer info

Meer informatie over de studie en de resultaten kan u nalezen op de [homepagina van professor Baert](#), met [heel veel meer onderzoek naar discriminatie op basis van moederschap](#).