

Vrouwenemancipatie die mannen vrouwachtiger moet maken

Posted on 11 juli 2020 by Sebastien Valkenberg

Waarom belanden vrouwen niet in topfuncties? Ze willen wel, maar stoten hun hoofd tegen het glazen plafond, is de heersende opvatting onder beleidsmakers. En niet alleen zij denken zo, ook krantenmakers werken binnen dit *frame*. Het bleek de afgelopen weken weer, toen de wet in werking trad die vaders langer verlof geeft na de geboorte van hun kind. Onbedoeld kregen we een inkijkje in de psyche van de wereldverbeteraar.

'Wij verwachten onze kleine volgende week dus die regeling gaan we nét halen.' Deze aanstaande vader in *de Volkskrant* (1 juli 2020), 33 jaar oud, was onderdeel van een aanzwellend koor. Journalisten hadden het maar druk met mini-portretjes van kerels waarvan de vrouw spoedig ging bevallen. Zouden zij gebruik maken van de nieuwe wet?

De verwachtingen zijn hooggespannen. Hier trad niet zomaar een wet in werking, die ouders tegemoet komt in de eerste weken na de geboorte. De maatregel wil de oplossing zijn voor een Maatschappelijke Kwestie. Ze moet helpen voorkomen dat

vrouwen veelal in deeltijd werken, zoals nu het geval is.

‘De baby leren kennen’

‘Een vermindering van het verschil in verlofduur kan positief uit werken voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt,’ lichtte verantwoordelijke minister Wouter Koolmees (D66) de nieuwe wet toe. En verminderd wordt het verschil. Tot voor kort ging de kersverse vader al na een paar dagen weer aan de slag, terwijl zijn echtgenote nog minimaal tien weken verlof heeft. Nu mag hij vijf weken thuisblijven.

De extra verlofduur heeft ongetwijfeld voordelen, al was het maar omdat ouders kunnen uitslapen na een slapeloze nacht. Maar wordt het beoogde effect ook gerealiseerd? Op het eerste gezicht wel. De jonge vaders beloven grote betrokkenheid bij de opvoeding van hun kinderen. Ook zullen zij zorgtaken op zich nemen. Niet omdat het moet, ze vinden het verrijkend. Eén van hen, ook geïnterviewd door *de Volkskrant*, acht ‘het belangrijk alles mee te maken en de baby te leren kennen.’

Vroegere generaties zouden het nooit zo hebben gezegd. De gewenste mentaliteitsverandering vindt plaats, als die zich niet al jaren voltrekt. Dan deel twee van de redenering: de veronderstelling dat je hiermee het anderhalfverdienersmodel uit de wereld helpt. Het lijkt raadzaam om de verwachtingen te temperen.

Ongelijkheid = onrecht?

De wereldverbeteraar heeft last van obstakeldenken: als er ongelijkheid is, moet dat duiden op perfide maatschappelijke structuren. Volgens de Amerikaanse econoom Thomas Sowell in *Intellectuals and Society* (2009) is het één van de meest hardnekkige denkfouten. Pikant: diversiteit is niet langer het ideaal dat anders zo luidkeels wordt bezongen. In plaats van gevierd dienen deze weggepoetst worden via overheidsingrijpen. Terwijl de gelijkstelling van ongelijkheid aan onrecht helemaal zo evident niet is.

Niet alle verschillen zijn verdacht. Je moet er alleen de juiste bronnen voor raadplegen. Ze zijn voor iedereen toegankelijk, maar weinig mediageniek. Zoveel stukken als er de afgelopen weken over de man waren, zo weinig aandacht was er

voor een ander bericht dat vrijwel gelijktijdig verscheen. Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) had uitgezocht waarom vrouwen mondjesmaat doordrongen tot de top van het bedrijfsleven. Van het dominante frame, dat de schuld ligt bij de samenleving, bleef weinig over.

Vrouwen werken korter, hebben vaak ook minder ambitie

Uit het SCP-rapport *Verschillende wegen naar leidinggeven*: 'Samenvattend kan worden verwacht dat vrouwen minder vaak dan mannen doorstromen naar leidinggevende functies doordat zij veel vaker in deeltijd werken, minder bereid zijn lange werkweken te maken, minder carrièreambities hebben.'

Naast de bovengenoemde factoren speelde volgens het SCP ook mee dat vrouwen nadeel hebben van genderstereotypen. 'Zouden mannen doorgaans prioriteit geven aan het werk waar vrouwen vaker prioriteit geven aan het gezin.' Dat mag zo zijn, maar waarom is dit een stereotype? Enkele regels verder zegt het rapport immers over vrouwen 'dat ze zichzelf primair als moeder en eindverantwoordelijke voor zorgtaken beschouwen.' Dit klinkt niet als een groep die staat te trappelen van ambitie.

Om meer vrouwen naar de top te krijgen zou de top anders moeten worden?

Genoeg prozaïsche verklaringen voor de ongelijkheid tussen man en vrouw. Indruk maken ze ondertussen niet. Ze passen slecht in het frame van het obstakeldenken. Wat de bevindingen ook zijn, uiteindelijk heeft de samenleving het gedaan.

Ondanks haar nuchtere benadering gaat het SCP-rapport ook op die toer. Kies voor voltijd, werk af en toe over, zo had de aanbeveling aan vrouwelijke werknemers kunnen luiden. In plaats daarvan dient de werkgever zich aan te passen. De overwerkcultuur is het werkelijke probleem.

Als de berg niet naar Mozes komt, dan gaat Mozes naar de berg? Nee hoor, het SCP zet deze uitdrukking op haar kop. Als Mozes niet naar de berg komt, dan moet de berg naar Mozes. Luister maar. 'Om de overwerkcultuur te verminderen kan het

nuttig zijn om de omvang van het takenpakket van topfunctionarissen nader te bekijken en, zo nodig, aan te passen, zodat een voltijdbaan ook werkelijk een baan van 40 uur in plaats van 80 uur is.'

Een multinational runnen van 9 tot 5?

Dit is een papieren oplossing en derhalve geen echte oplossing. In werkelijkheid is er geen ceo die op vrijdagmiddag, als het vijf uur is en het weekend begint, de autoreply aanzet met de mededeling dat hij er volgende week weer is. Niet omdat hij – of zij – een workaholic is, maar vanwege de veeleisendheid van de baan. Shell runnen van negen tot vijf, dat blijft een illusie.

De wereldverbeteraars rekenen zich rijk met de nieuwe verlofregeling. Nog één keer de jonge vader uit *de Volkskrant*. De journalist wilde weten hoe het gaat als zijn verlof straks voorbij is. Hij blijft vier dagen werken, was diens antwoord, zijn vrouw levert een dag in. 'We hebben het aan de keukentafel berekend. De stap van vier naar drie dagen bleek financieel niet zo groot.'

Weer een deeltijder erbij.