

**MYTHE 3****Vrouwvriendelijk beleid helpt vrouwen**

is leeftijd: oudere vrouwen werken nauwelijks, jongere vrouwen werken massaal. En oudere werknemers verdienen nu eenmaal meer.

Wordt het verschil in uurloon gecorrigeerd op leeftijd, opleiding, jaren werkervaring en het onderbreken van de loopbaan door vrouwen, dan blijft er een verschil in uurloon over van 7 procent in het bedrijfsleven en 4 procent bij de overheid, blijkt uit onderzoek van de Arbeidsinspectie. Dat verschil moet dus wel een gevolg zijn van discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zo wordt vaak beweerd.

Mis. De verschillen zijn te verklaren door de beroepskeuzes van mannen en vrouwen, stellen wetenschappers als Kea Tijdens, hoogleraar Vrouwen en Werk aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en betrokken bij onderzoek van vakcentrale FNV naar beloningsverschillen. Vrouwen werken massaal in sectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg. Daar wordt minder salaris betaald dan in sectoren waar mannen werken, vooral het bedrijfsleven. Tijdens: 'Telkens blijken beloningsverschillen volstrekt verklaarbaar. Er zijn heel weinig aanwijzingen voor discriminatie op grote schaal.' De Commissie Gelijke Behandeling krijgt maar zo'n vijftien klachten per jaar van vrouwen over loondiscriminatie. Ruim de helft van die klagers wordt in het gelijk gesteld. 'Uit onderzoek blijkt dat dit niet het topje van een ijsberg is, maar uitzonderlijke gevallen betreft,' zegt Tijdens.

MYTHE 3**Vrouwvriendelijk beleid helpt vrouwen**

De algemene aanname is dat vrouwvriendelijk beleid vrouwen helpt om hogerop te komen. Gratis kinderopvang, jarenlang betaald zwangerschapsverlof, recht op zorgverlof als de kinderen ziek zijn, ouderschapsverlof,

**MYTHE 4****Vrouwen zijn betere leidinggevend**

levensloopregelingen – Europa blinkt uit in zogenaamd vrouwvriendelijke regelingen.

Genoeg is het nog niet. Telkens als vrouwen toch niet hogerop komen of te weinig kinderen baren, is de standaardreactie van politici: vrouwen nog meer pampieren. Zo kunnen Duitse vrouwen, of ze nu bij de overheid werken of in het bedrijfsleven, sinds 2007 een jaar betaald met zwangerschapsverlof. Aart Jan de Geus pleit op zijn beurt voor langer betaald ouderschapsverlof.

Gek genoeg weigeren deze voortvarende beleidsmakers zich iets aan te trekken van de praktijk in de Verenigde Staten. Daar worden vrouwen volstrekt aan hun lot overgelaten: ze hebben zelfs geen recht op zwangerschapsverlof. Ze moeten maar ontslag nemen als ze een kind krijgen of hopen op een welwillende baas.

Toch krijgen Amerikaanse vrouwen beïndrukt meer kinderen dan Europese én bekleden meer Amerikaanse vrouwen topposities dan in welk Europees land dan ook. Van de managers is in de Verenigde Staten 45 procent vrouw, blijkt uit cijfers van de internationale vakbeweging ILO. Het land dat het in Europa nog het best doet, is Groot-Brittannië met 33 procent. Daarna pas volgen de om hun vrouwvriendelijke beleid geroemde

Scandinavische landen (zie 'Topmanagers' op pagina 55).

Daarbij komt: vrouwen werken in Europa vaker in lagerbetaalde banen dan in de Verenigde Staten. Europese vrouwen zijn lerares, verpleegster of ambtenaar, Amerikaanse vrouwen werken in het bedrijfsleven. Zo werkt de helft van de Zweedse vrouwen in de publieke sector tegen een vijfde van de Amerikaanse. Juist de vrouwvriendelijke regelingen hinderen vrouwen in hun carrière, concludeerde *Newsweek* vorig jaar droogjes: 'Europe is killing its women with kindness.' Volgens het Amerikaanse weekblad omdat bedrijven wel uitkijken om te veel te leunen op vrouwen in verantwoordelijke banen: voor je het weet, zijn ze jaren met verlof.

Opmerkelijk is verder dat de aandacht en het beleid voor de specifieke problemen van vrouwen in bedrijven maar mondjesmaat blijken te werken. Zo roept KPN-topman Ad Scheepbouwer regelmatig dat Nederlandse vrouwen in het geheel niet ambitieus zijn. Ze hebben hun gebrekkige aandeel in de macht aan zichzelf te danken. Toch scoort KPN goed als het gaat om het aandeel vrouwen in managementfuncties. Beter dan een bedrijf als ING Groep, waar voormalig topman Ewald Kist jarenlang een strijdbaar voor-

vechter was van een groter aantal vrouwen in de top. En dat terwijl financiële instellingen als ING traditioneel veel vrouwen in dienst hebben.

Wellicht roept de overmatige aandacht voor problemen van werkende moeders en vrouwen juist problemen op. Voortdurend benadrukken hoe zwaar werkende moeders het hebben en hoe moeilijk het is om carrière en gezin te combineren, kan ontmoedigend werken.

Vaders hebben het zwaar

Uren per week besteed aan werk en zorg door ouders van wie het jongste kind jonger is dan 5 jaar

