

# @WORK

marie claire

## EERST KOFFIE

SCHRIJVER OTHEGA  
UWAGBA EN HOOFD-  
REDACTEUR ANNELIES  
DELEN HUN IDEEËN OVER  
CARRIÈRE EN GELD.

# De HARDE WAARHEID OVER VROUWEN, WERK & GELD

HET VERLOOP VAN JE CARRIÈRE EN HOEVEEL JE VERDIENT IS VOOR EEN GROOT DEEL AFHANKELIJK VAN JE AFKOMST EN SEKSE, STELT DE BRITSE OTEGHA UWAGBA IN HAAR BOEK 'WE MOETEN HET OVER GELD HEBBEN'. MARIE CLAIRE BESPREEKT 12 (HARDE) WAARHEDEN MET HAAR.

TEKST MARISKA VERMEULEN FOTOGRAFIE OLLIE TRENCHARD

## 01 VROUWEN VRAGEN WÉL OM LOONSVERHOOGING

«Ik vond het zowel deprimerend als weinig verrassend dat uit onderzoeken is gebleken dat vrouwen wel degelijk om een loonsverhoging vragen, maar het gewoon niet krijgen. Wie erom vraagt, krijgt vaak nee te horen of wordt er zelfs op afgerekend. De mythe dat vrouwen niet hetzelfde verdienen als mannen omdat ze er niet om vragen, wordt bewust in stand gehouden. Het is een vorm van *gaslighting*, oftewel psychologische manipulatie. Door te doen alsof het hun eigen schuld is, komen werkgevers weg met het onderbetalen van vrouwen. Het is heel belangrijk dat mensen dit weten en delen, zodat werkgevers geen excuus meer hebben. De waarheid is dat loonverschillen 'gewoon' door seksisme tot stand komen.»

## 02 FIX HET SYSTEEM, NIET DE VROUWEN

«Veel carriëreadvies leert vrouwen hoe ze op kantoor beter voor zichzelf kunnen opkomen. De retoriek van iemand als Sheryl Sandberg is: *lean in*, wees wat assertiever en je krijgt wat je wil. Maar we moeten het helemaal niet op het bord van individuele vrouwen leggen om structurele ongelijkheden op te lossen, dat is aan de overheid. Nu zeggen bedrijven wanneer rapporten over loonsverschillen openbaar worden gemaakt: het spijt ons, we gaan het beter doen. Maar er verandert niets, want ze worden niet bestraft als ze dat nalaten, terwijl ze nota bene de wet overtreden door mannen en vrouwen niet hetzelfde salaris te geven. Er gaat pas wat veranderen als je het management hier verantwoordelijk voor gaat houden, bijvoorbeeld door 10% van hun salaris afhankelijk te maken van het bereiken van gelijke betaling. Openbare schande blijkt in elk geval niet genoeg motivatie.»

## 03

### SOMMIGE WERKPLEKKEN ZIJN EXTREEM TOXISCH

«Ik heb de meeste reacties gekregen op het hoofdstuk over mijn tijd bij Vice Media. Veel mensen schrokken van wat ik beschreef, zoals dat mannelijke collega's het normaal vonden om op te scheppen over de cocaïne die ze van de borsten van een stripper hadden gesnoven. Ik was verrast door de vele reacties. Natuurlijk wist ik zelf ook dat het niet normaal was, maar ik was eraan gewend geraakt. Ik schreef het bewust zo expliciet op om bewustwording te creëren. Ik kan vertellen dat ik discriminatie, seksisme en misogynie heb meegemaakt, maar het is veel krachtiger en effectiever als ik beschrijf hoe precies. Hopelijk denken andere vrouwen nu ook: wow, dat was eigenlijk helemaal niet oké. Ik heb veel reacties gekregen van vrouwen die ook op zo'n toxische werkplek gewerkt hadden.»



## 04 HET IMPOSTER SYNDROME WORDT JE AANGEPRAAKT – ZUCHT

«Het is eerlijk gezegd deprimerend om terug te denken aan wat die tijd bij Vice met mijn zelfvertrouwen heeft gedaan. Ik werd gewoon niet behandeld als een intelligent persoon. Mijn ideeën werden genegeerd of bekritiseerd en ik kreeg geen inhoudelijk werk toegewezen. Ik werd buitenspel gezet en behandeld alsof ik niet opgewassen was tegen mijn taken. Na een tijdje raken dit soort insinuaties verankerd in je geest, waardoor ik aan mezelf begon te twijfelen. Mensen zeggen dat het imposter syndrome in je hoofd zit en dat je het eruit moet denken, maar zo simpel ligt het niet. Ik wilde aantonen wat er gebeurt als anderen je openlijk of indirect duidelijk maken dat je je succes niet verdient omdat je niet wilt bent, geen man bent, niet van techno houdt en niet veel drugs gebruikt. Ik kreeg het gevoel dat ik het probleem was. Natuurlijk faal je dan.»

## 05 SOORT ZOEKT SOORT

«Mensen uit de middenklasse hebben niet alleen economisch en sociaal kapitaal, maar ook cultureel kapitaal: ze begrijpen hoe ze moeten opereren op kantoor. Op de reclamebureaus waar ik werkte, werden de mensen die veel gemeen hadden met onze leidinggevenden, gekoesterd en gesteund. Ook al was ik zelf naar een privéschool gegaan en had ik aan Oxford gestudeerd, cultureel gezien waren we anders. De mensen die onder de vleugels werden genomen van het seniormanagement, waren de mensen met dezelfde interesses, zoals cricket.»

*NATUURLIJK FAAL  
JE ALS IEDEREEN JE  
VEROORDEELT OMDAT JE NIET  
WILT EN GEEN MAN BENT'*

## 06 PRIVILEGES WORDEN VERZWEGEN

«Een vriendin had voor me verzwegen dat haar ouders haar appartement voor haar hadden gekocht. Ik was geschokt dat ze dat voor mij verborgen had gehouden. Van haar kant kwam het voort uit schaamte, maar daardoor gaf ze mij een verkeerd beeld van mijn mogelijkheden om huiseigenaar te worden. Door haar dacht ik namelijk: als ik maar hard genoeg spaar voor een aanbesteding, dan kan ik met een gemiddeld salaris een fatsoenlijke hypotheek krijgen. Maar dat was dus helemaal niet het geval. Mensen misleiden over je financiële voordelen en privileges mag onschuldig lijken, maar het is schadelijk voor het publieke debat. Veel toppolitici in het Verenigd Koninkrijk zijn naar een privéschool gegaan en hebben invloedrijke ouders. Als iedereen dat zou verhullen, dan zouden we niet weten in hoeverre die factoren een rol spelen in de mogelijkheden om te slagen. Het zou fijner zijn als mensen eerlijk zeggen: ja, ik heb hard gewerkt, maar ik ben ook naar een privéschool gegaan – in plaats van andersom.»

## 07 ONBETAALDE STAGES ZORGEN VOOR ONGELIJKHEID

«Toen ik in 2011 journalist wilde worden, waren onbetaalde stages aan de orde van de dag, vooral in de creatieve industrie. Ik kon het me niet veroorloven om te werken zonder betaald te krijgen, dus maakte ik de bewuste keuze om de reclamewereld in te gaan. De realiteit is dat veel mensen hierdoor worden uitgesloten van bepaalde banen. Alleen mensen die door hun ouders worden onderhouden, kunnen dit soort stages doen. Dat betekent dus dat dit soort industrieën het domein wordt van de middenklasse en de hogere middenklasse. Dat is vreselijk voor de sociale mobiliteit, representatie en diversiteit. Zelf was ik pas halverwege mijn twintiger jaren in staat om de overstap te maken naar de journalistiek.»

## 08 JE EERSTE SALARIS IS VAAK TE LAAG

«Binnen een functie krijg je vaak meerdere salarisverhogingen of er wordt bij een nieuwe baan naar je laatste salaris gevraagd. Als je salarisverhoging steeds wordt gebaseerd op je vorige salaris en je al wordt onderbetaald, dan wordt de kloof dus steeds groter. Vaak is het zo dat die loonverschillen je de rest van je carrière volgen en een cumulatief effect hebben. Daarom is het belangrijk om die eerste salarissen correct te hebben.»

*'HET IS EEN MYTHER DAT  
VROUWEN NIET VRAGEN  
OM LOONSVERHOOGING.  
WE VRAGEN WEL, MAAR  
KRIJGEN 'T NIET'*

## 09 MOOIE VROUWEN VERDIENEN MEER

«Vrouwen steken heel veel tijd en geld in representatief en professioneel overkomen op het werk. Meerdere studies laten zien dat 'verzorgde vrouwen' meer geld verdienen; zo triviaal of ijdel is aandacht besteden aan je uiterlijk dus niet. Het is natuurlijk *completely nuts* dat we bovenop de loonverschillen dus ook nog eens beoordeeld worden op ons uiterlijk en onze toch al gelimiteerde middelen hiervoor moeten inzetten. Ik ontsnap er zelf ook niet aan me aan de norm te conformeren: ik draag ook make-up om een goede indruk achter te laten als ik een lezing geef. Zwarte vrouwen – die vaak al minder verdienen dan witte vrouwen – moeten nog meer uitgeven en nog meer tijd besteden aan hun uiterlijk als ze willen voldoen aan het eurocentrische schoonheidsideaal dat als acceptabel wordt gezien. Zo wordt het vaak als onprofessioneel beschouwd als we ons haar op natuurlijke wijze dragen.»

## 10 MANNELIJKE CEO'S KUNNEN MEER FLIKKEN

«Verhalen over de val van een girlboss worden gretig gedeeld en staan meteen symbool voor de incompetentie van vrouwelijke executives in het algemeen. Terwijl na de enorme fouten van de mannelijke CEO's van WeWork en Uber niemand twijfelt aan het vermogen van mannen om leiding te geven. Dit zeg ik niet om excuses te verzinnen voor die vrouwen – sommigen van hen zijn flink de mist in gegaan – maar voor mij was dat niet van hetzelfde niveau als wat sommige mannelijke CEO's hebben gedaan. Er wordt dus met twee maten gemeten, maar mannelijke founders aan dezelfde strikte eisen houden als vrouwelijke levert niet zo'n juicy verhaal op.»

## 11 KANTOORDYNAMIEK IS EEN BITCH

«Ik zou willen dat gemarginaliseerde groepen als vrouwen, de arbeidersklasse en personen van kleur mijn boek lezen en een beetje woede voelen over situaties waarin ze

zelf ook hebben gezeten. Ik hoop dat ze het zich zo snel mogelijk realiseren dat iets verkeerd is, en dat ze het recht hebben om terug te vechten. Denigrerende opmerkingen, raciale micro-agressie of huishoudelijke klusjes zoals het opruimen na een vergadering hoeven ze allemaal niet te accepteren. Dat is mijn oprechte hoop voor dit boek. Voor veel mensen was het een soort eureka-moment van: wow, ik had hiermee te maken en heb het gewoon geaccepteerd, het is nooit bij me opgekomen om ertegen te vechten. Zelf ging ik het ook accepteren dat ik ergens minder recht op had, en verwachtte ik niet veel meer van mijn werk. Dat is een deprimerende manier van leven. Ik wil dat vooral vrouwen na het lezen van dit boek inzien dat ze geen genoegen moeten nemen met minder, maar juist aanspraak moeten maken op méér geld, macht en respect. We mogen ons wel wat meer *entitled* voelen.»

## 12 NIET OKÉ, MAAR ER IS HOOP

«Ik heb enigszins hoop. Er is steeds meer aandacht voor #metoo en discriminatie op het werk en er wordt steeds meer ingezien dat wat ik zes jaar geleden heb moeten slikken op de werkvloer, niet oké is. Daardoor is er iets meer fundament om terug te vechten. Maar echte verandering gaat heel, heel langzaam. Dit jaar schreef ik nog een artikel over toxic werkplekken, waarop honderden mensen reageerden door hun ervaringen met discriminatie op basis van ras, gender en leeftijd te delen. Het duurt denk ik generaties voordat bepaalde toxische mensen van de werkvloer zijn verdwenen.» •

*'We moeten het over geld hebben' ligt vanaf 25 november in de winkel.*

### Geld, sekse en sociale verhoudingen

Van het moment dat haar ouders een indrukwekkende brief over een minachtende leraar aan de schoolleiding sturen, tot het moment dat ze haar eigen huis wil kopen: in *We moeten het over geld hebben* onderzoekt de Britse Otegha Uwagba aan de hand van haar eigen leven de verhoudingen tussen afkomst, sekse, carrière en geld.

