



LOON

KLOOF



VROUWEN VERDIENEN BETER

**De echte verhalen achter de
loonkloof m/v**

[FNV.NL/GEENSMOESJES](https://www.fnv.nl/geensmoesjes)



DOWNLOAD dit bestand voor volledige interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de KLIKBARE INHOUDSOPGAVE kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de THUISKNOP keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een BIJLAGE keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het paginacijfer van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4

DE VERHALEN

Zó jammer	6
Niet om te lachen	7
Alleen maar redelijk	8
Hij durfde het niet aan	9
Vrouwen moeten zichzelf meer bewijzen	10
Allemaal smoesjes	11
Niet hard gemaakt voor het team	12
Steun nodig	13
Lastpost	13
Collega's aan de top, ik onderaan	14
Minder werkplezier	15
Slecht voor mijn motivatie	16
Paar euro per maand erbij	17
Omdat ik zwanger zou kunnen worden	18
Maak er werk van	19
Gewoon doorzeuren en lastig zijn!	20
Het doet iets met je eigenwaarde	21
Vrouwen vinden ze maar moeilijk	22
Nooit accepteren	23
Het was nu eenmaal zo bepaald	24
Op nul-uren-contract	25
Duidelijk geen gelijke kansen	26
Er is geen logische verklaring	27
Laten we hier samen voor vechten	28
Bij gebrek aan mannen	29
Tien jaar lang smoesjes	30
Mannenwereld	31
In je eentje is het lastig te regelen	32
Het voelt niet fair	33
Waarom zou ik nog blijven?	34
Een klap in mijn gezicht	35

Het tast je werkplezier aan	36
Zo verandert er al jaren niets	37
Vijf vrouwen en één man	38
Mosterd na de maaltijd	39
Omdat ik als vrouw zwanger kan worden	40
Is dit nou gelijkheid?	41
Meewerken aan de loonkloof	42
'Heb je geld nodig of zo?'	43
Nooit meer voor het minimum	44
Geschaad vertrouwen	45
800 euro netto minder omdat je zwanger bent	46
Eerst maar eens bewijzen dat je het kan	47

CONCLUSIE 49

INLEIDING

Het klinkt misschien onvoorstelbaar, maar in 2024 worden vrouwen in Nederland voor hetzelfde werk nog steeds niet evenveel betaald als hun mannelijke collega's. Op 14 november is het dan ook Equal Pay Day, de dag om de loonkloof zichtbaar te maken en actie te ondernemen. Vanaf deze dag werken vrouwen de rest van het jaar symbolisch voor niets. Met andere woorden: vrouwen zouden dit jaar 47 dagen extra moeten werken om hetzelfde te verdienen als mannen.

Over gelijke beloning en de loonkloof wordt veel gepraat. Dat gaat vaak over de cijfers en percentages. Met deze publicatie vertelt de FNV de verhalen áchter de loonkloof. Achter elk procent van de loonkloof schuilt een persoonlijk verhaal; het verhaal van een vrouw die de impact van ongelijke beloning dagelijks voelt.

Op 3 oktober 2024 hebben we het meldpunt geen smoesjes geopend, met de oproep aan vrouwen om hun verhaal over ongelijke beloning te delen. Het meldpunt liep door tot 25 oktober en heeft 43 verhalen opgeleverd. Deze zijn door een editor bewerkt zonder de inhoud te veranderen. Dat hoefde ook niet want wat erbinnen kwam, gaf een heel duidelijk beeld. De loonkloof m/v is overal. Vele vrouwen weten dat ze ongelijk beloond worden ten opzichte van hun mannelijke collega's. Ze kaarten dit aan en krijgen alleen maar smoesjes te horen. Vaak trekken ze aan het kortste eind. Terwijl loondiscriminatie bij wet verboden is.

De verhalen laten ook zien dat de nieuwe wetgeving voor loontransparantie voor een doorbraak kan gaan zorgen. Na vijftig jaar wetgeving gelijke beloning zal de vrouw eindelijk een sterkere positie hebben ten opzichte van haar werkgever - en hopelijk vaker aan het langste eind trekken. Daar zetten wij ons voor in. De FNV gaat net zo lang door totdat de loonkloof en genderdiscriminatie definitief tot het verleden behoren. Daar is iedereen bij nodig, ook mannen. Om een stap naar voren te doen in onbetaald werk en een stap opzij in posities van macht. Alleen met solidariteit en doorzettingsvermogen kan een gelijkwaardige samenleving werkelijkheid worden. Laten we de loonkloof dichten, samen. Niet pas in 2086, zoals in het huidige tempo het geval zou zijn. Maar nu.

Noot: In deze publicatie spreken we over mannen en vrouwen. Als we het over vrouwen hebben, doelen we op alle mensen die zich als vrouw identificeren. Iedereen met uiterlijke vrouwelijke kenmerken wordt benadeeld door de loonkloof. Deze publicatie heeft betrekking op al deze vrouwen.



DE VERHALEN



ZÓ JAMMER

"Ik heb geen vermoeden dat mijn mannelijke collega's meer verdienen. Ik weet het honderd procent zeker. Ik heb de loonstrookjes gezien. Het was schandalig. Gelijke kansen? Laat me niet lachen. Na zestien jaar heb ik besloten weg te gaan. Ik was het goed zat. Ik was aangenomen als productiemedewerkster en ben doorgegroeid naar assemblage-medewerkster, als enige vrouw in het metaalwerk. Ik draai de spijterij helemaal alleen. Maar in zestien jaar heb ik een enkele loonsverhoging gehad. Belachelijk. Helaas was dit bedrijf geen uitzondering. Ik heb in een paar bedrijven gewerkt waar je als vrouw echt geen enkele kans krijgt om je te ontwikkelen, om te groeien. Zo jammer."

EÉN POT NAT

"Ik heb het wel geprobeerd hoor. Elk jaar heb ik het erover gehad tijdens mijn functioneringsgesprek. Ik heb ook met mijn werkgever gepraat over een andere functie binnen zijn bedrijf. We zaten aan tafel, hij noteerde alles maar na anderhalf jaar was er nog niets gebeurd. Ondertussen zei mijn leidinggevende: Jij moet niet denken dat als jij een andere functie krijgt, je dan meer geld gaat ontvangen hoor! Waar ik heb

gewerkt, luistert niemand naar je wensen. Ook HR niet. Het is allemaal één pot nat."

"Gelijke kansen? Laat me niet lachen"

BLIJF NIET HANGEN

"Ik ben zestien jaar gebleven. Tegen andere vrouwen in zo'n situatie zou ik willen zeggen: Wacht niet te lang, blijf niet hangen bij een werkgevers die moeilijk doet en zijn beloftes niet nakomt. Ga gewoon weg als je de kans krijgt."

José, assemblage-medewerkster, metaalsector



NIET OM TE LACHEN

“Ik voel mij regelmatig gekleineerd door mijn werkgever. Met opmerkingen als ‘dat kun jij toch niet aan’ en ‘dat wordt vast te veel voor je’ wordt het mij al lange tijd onmogelijk gemaakt door te groeien in de organisatie. In mijn organisatieonderdeel is doorgroeien sowieso moeilijk, door het ‘vaste’ functiehuis, met vaste functieprofielen. Binnen andere onderdelen van de organisatie gaan ze daar flexibel mee om. Maar mijn werkgever niet. Die heeft naar mij een mentaliteit van ‘die blijf toch wel!’”

MINDER ZICHTBAAR

“Dat alles maakt dat ik voorzichtiger geworden ben. Ik zet geen grote mond op tijdens vergaderingen. Ik vermijd conflicten, omdat ik weet dat ik word afgestraft als ik voor mijn rechten opkom. Daardoor ben ik minder zichtbaar. En toen kwam ik er in een gesprek met een collega ook nog eens achter dat ik minder betaald krijg dan mijn mannelijke collega’s. Ik voelde mij gefrustreerd, boos, verdrietig. Moedeloos en hulpeloos.”

LACHERIG

“Toch heb ik het aangekaart bij mijn leidinggevende. Ik heb gezegd dat ik wil dat ze vastleggen, op papier, dat ik dezelfde autonomie en autoriteit heb als mijn - veel meer verdienende - collega. Het antwoord? Eerst werd er lacherig over gedaan. Toen ik aangaf dat ik serieus was, zouden we het ‘later nog wel zien’. Daar is nooit meer iemand op teruggekomen.”

HET MOET ANDERS

“Ik wil dat dit allemaal veel beter wordt geregeld. Dat mijn rechten in de wetgeving duidelijker worden vastgelegd, zodat mijn

werkgever die rechten niet zo makkelijk meer durft te negeren. Ik wil dat het bij vaste contracten makkelijker wordt om door te groeien, naar hogere functies. Eigenlijk zouden er jaarlijkse controles moeten komen, om te kijken of wat je doet nog wel past bij jouw functieprofiel. Doe je meer of verantwoordelijker werk? Dan moet je de kans krijgen door te groeien. Dat is eerlijker én het helpt om personeel te behouden.”

“Toch heb ik het aangekaart bij mijn leidinggevende”

“Ook moet er openheid komen over de salarissen. Zodat je kan zien of je eerlijk wordt beloond in vergelijking met je collega’s. En er een einde komt aan vriendjespolitiek. ‘Zo hebben we het altijd gedaan’ is geen goede basis om op te werken. Het moet anders. Dus laat je horen!”

Esther

ALLEEN MAAR REDELIJK

“Al jaar en dag werk ik voor dezelfde werkgever. Ik heb weleens gevraagd of ik een loonsverhoging kon krijgen, maar dit was volgens mijn leidinggevende nooit mogelijk. Terwijl ik de stabiele factor en de flexibelste in het team ben. Mensen om mij heen, met minder ervaring, krijgen wél een loonsverhoging.”



DEKSEL OP MIJN NEUS

“In de zorg is de uitloop van goed personeel momenteel enorm. Dus ik dacht: dan is dit toch het moment om nog eens te vragen naar een loonsverhoging. Maar helaas, ik kreeg weer de deksel op mijn neus. Vandaar dat ik steeds vaker kijk naar vacatures buiten de zorg.”

SLECHTS EEN CIJFER

“Ik heb wel eens zijdelings wat gezegd over het ongelijke loon tussen mannen en vrouwen, maar verder heb ik het nooit besproken in de organisatie. Misschien had ik dat wel moeten doen. Je moet vechten

voor wat je waard bent. Voor het management blijf je anders slechts een cijfer.”

“Ik kijk steeds vaker naar vacatures buiten de zorg”

“Maar waarom niet gewoon iedereen met dezelfde ervaringsjaren hetzelfde te laten verdienen? Dat is toch alleen maar redelijk?”

Erica, begeleider in de gezondheidszorg

HIJ DURFDE HET NIET AAN

“Ik begon in een ondersteunende functie. Langzaam pakte ik echter steeds meer beleidstaken op, naast mijn secretariële werk. Toen na twee jaar een beleidsmedewerker vertrok, wilden ze mij graag op die plek. Ik was inmiddels goed ingevoerd en deed mijn werk goed. Ook had ik het juiste opleidingsniveau en de juiste kwalificaties. Ik wilde zelf ook graag overstappen - en niet meer twee functies tegelijk doen.”

EEN LÁGER SALARIS

“Tot mijn grote verbazing kreeg ik als salaris aanbod een inloopschaal aangeboden, voor mensen met nul werkervaring en al helemaal geen ervaring in de organisatie. Dit was een láger salaris dan dat wat ik kreeg in de ondersteunende, secretariële functie.”

“Een mannelijke collega, die binnen was gekomen als stagiair, mocht op hetzelfde moment óók beleidsmedewerker worden. Hij kreeg er echter gelijk een trede erbij in plaats van omlaag, zoals ik. Waarom? Omdat “hij al bijna een jaar had meegedraaid”. Terwijl ik dus al ruime ervaring had in de organisatie én al twee jaar lang steeds meer beleidstaken had opgepakt - en die goed deed. Maar ja, ik was begonnen als secretaresse, als ondersteuner, én vrouw...”

OUDERWETSE MAN

“Ik ben verhaal gaan halen bij het hoofd beleid. Een ouderwetse man van in de zestig. Die vond dat ik mij eerst nog maar eens moest bewijzen; hij wilde ‘het risico niet nemen’. De mannelijke collega hoefde dat dus niet. Ik was boos en voelde mij niet gewaardeerd. Niet gezien.”

“Ik heb het aangekaart bij mijn leidinggevende. Die heeft toen de ondernemingsraad ingeschakeld en nog wat andere stappen gezet. Zo heeft zij - een vrouw dus - het uiteindelijk weten te fixen. Tussen mij en het hoofd beleid is het nooit meer goed gekomen.”

“Hij vond dat ik mij eerst nog maar eens moest bewijzen”

BLIJF NIET STIL

“Is jou ook zo iets overkomen? Blijf niet stil. Kaart het aan! Ik weet, vaak is het moeilijk om dit soort dingen nog te repareren als je eenmaal binnen bent. Lukt het niet? Ga dan op zoek naar een andere werkgever waar je wél direct kunt uitonderhandelen wat je waard bent. Wat je ook doet, kom op voor wat je waard ben.”

Monique

VROUWEN MOETEN ZICHZELF MEER BEWIJZEN

“Ik heb geen mannelijke collega’s die dezelfde functie hebben. Maar ik zie wel dat er aan mannen veel lagere eisen worden gesteld. Als mannen op een sollicitatiegesprek iets niet kunnen, is het iets ‘dat hij vast snel kan oppikken’. Vrouwen moeten zichzelf veel meer bewijzen. Ik hoorde bijvoorbeeld dat mijn leidinggevende lang heeft getwijfeld om me aan te nemen omdat ik ‘zenuwachtig over zou komen’ bij het sollicitatiegesprek.”

‘JE BENT ONGEDULDIG’

“Na twee jaar heb ik, met alle nodige onderbouwing, gevraagd om een hoger salaris. ‘Je bent ongeduldig’, kreeg ik te horen. Terwijl ik al twee jaar een salarisschaal lager wordt betaald dan hoe ik – ook volgens leidinggevende – functioneer. Dat maakt me boos. Maar het geeft me ook kracht om voor mezelf op te komen. Gelukkig maar, want dat is nodig.”

“Bij ons wordt nog vaak lacherig gedaan over de loonkloof”

gedaan over de loonkloof, ook bij de mensen die het HR-beleid maken.”

NIET SERIEUS GENOMEN

“Ik kan niet hardmaken dat er bij ons sprake is van ongelijke beloning. Maar ook als ik bewijs heb, weet ik niet of ik het gaankaarten. Omdat ik wél weet: het wordt niet serieus genomen. Wat ik anderen aanraad? Blijf vragen om meer salaris als je weet dat je er recht op hebt.”

Fatima, gemeentewerk

NIET ONDERKEND

“Ik denk dat er veel meer bewustzijn moet komen van hoe onbewuste vooroordelen werken. Waarom zitten mannen vaker in hogere posities? Een man wordt al snel als competent gezien, alleen omdat het een man is. Verschillen in behandeling van mannen en vrouwen worden niet onderkend. Bij ons wordt nog vaak lacherig

ALLEMAAL SMOESJES

“Dat ik met hetzelfde werk hier minder verdien dan de mannen, was al niet bepaald een geheim. Ik ben er regelmatig mee geconfronteerd. Allereerst gewoon in gesprekken. Ook rijden ‘de mannen’ in een veel hogere klasse leaseauto dan ik. En toen kwam mijn functie ook nog eens vrij na een interne switch en kon ik in de vacature lezen wat ik eigenlijk had moeten verdienen. Het startsalaris voor iemand met twee jaar ervaring was al hoger dan het mijne. Ik heb twaalf jaar ervaring.”

OUD DENKEN

“Het is... oud denken. Wat dat met me doet? Ik raak gefrustreerd, natuurlijk. En ongemotiveerd. Het is ook niet dat ik er niets aan heb proberen te doen. Ik heb het meerdere malen aangekaart. Altijd wezen ze me af, elke keer weer om een andere reden: er is dit jaar geen budget, je bent weggevoerd vanwege zwangerschapsverlof (2x), we kunnen niet zomaar mensen in schaal omhoog zetten, nee - ook niet bij uitmuntende prestaties, het is niet eerlijk naar andere (vrouwelijke) collega's... En bij een hogere functie: we kunnen je niet omhoog zetten, maar bij goed presteren kom je in aanmerking voor winstdeling! Het zijn allemaal smoesjes.”

ZICHTBAAR, NIET BESPREEKBAAR

“Er is meer openheid over salarissen. Dat is goed, want zo is de ongelijke beloning van vrouwen veel zichtbaarder geworden. Maar bespreekbaar? Dat is het nog steeds niet. Er moet echt iets gebeuren. Mensen met twintig jaar werkervaring kun je niet in trede 2 van een loonschaal houden met de boodschap dat er dan ‘nog groeirimte is’. Wellicht dat wetgeving helpt. En tot die er is: Blijf het aankaarten!”

Sofia, werkzaam in de bouw

*“Altijd wezen ze me af,
elke keer weer om een
andere reden”*

NIET HARD GEMAAKT VOOR HET TEAM

“Ik verdien minder dan mijn collega’s die op eenzelfde woongroep werken. Beide werken wij op een EMB-groep met complexe zorg. EMB, dat zijn mensen met een ernstige, meervoudige beperking. Mijn collega’s zitten in loonschaal 40, ik en mijn team in schaal 35.”

“Er was nog een ander team dat minder betaald kreeg. Een collega uit dat team is met een hoge manager gaan praten hierover en heeft gezegd dat zij meer horen te verdienen. Daarop zijn zij opgeschaald, met steun van onze zorgmanager. Mijn team hoorde dit pas, nadat alles al doorgevoerd was. Onze zorgmanager wist er dus van maar heeft zich niet hard gemaakt voor mijn team.”

“Ik ben zo ontzettend gefrustreerd en kwaad dat ik er hoofdpijn van krijg”

ZOVEELSTE PROBLEEM

“Dit is voor mij het zoveelste probleem waar ik tegenaan loop binnen deze organisatie en ik voel mij verraden. Ik ben zo ontzettend gefrustreerd en kwaad dat ik er hoofdpijn van krijg. Ik wilde mij in eerste instantie hard maken voor een eerlijke, gelijke beloning, er iets aan gaan doen. Maar ik merk dat ik hier de energie niet meer voor heb. En mijn leidinggevende?

Die weet er van, maar zegt er niets aan te kunnen doen.”

NIET ALLEEN

“Wat mij zou helpen om de ongelijke beloning te stoppen? Een gesprek met HR, de FNV inschakelen, zou kunnen helpen. Ik denk dat je dat niet alleen moet doen, maar samen.”

Angelique, begeleider gehandicapten-zorg

STEUN NODIG

“Ik heb geen vermoeden van ongelijke betaling. Ik weet het zeker. Terwijl ik - en andere vrouwen - over het algemeen veel harder werken dan de mannen die hetzelfde werk doen, worden we slechter beoordeeld.”

“Zolang Den Haag niks doet, lukt het niet”

Ik zou niet weten hoe ik dat moet doen. Ik voel me dan ook heel erg... machteloos. Wat zou helpen, is betere wetgeving. We hebben steun nodig. Zolang Den Haag niks doet, lukt het niet.”

MACHTELOOS

“Het is ontzettend frustrerend. Maar wat kan je er aan doen? Hoe pak je zoiets aan?”

Noé, administratief medewerker

LASTPOST

“In 1985 kon ik aan de slag bij wat toen nog PTT Post heette. Ik werd allround postbode en deed hetzelfde werk als de mannen. Toen werd ik voorsorteerder - maar de schaal die daar bij hoorde, kreeg ik niet. Vijfendertig jaar lang bleef ik in schaal 3, terwijl ik in schaal 4 thuis hoorde. Het was niet alleen de beloning die scheef was. Het was de hele werksfeer. Mannen werden er gewoon meer gerespecteerd dan vrouwen, ook al deden de vrouwen hetzelfde werk. Ik kon mij daar wel boos over maken, maar daarmee veranderde er niets.”

GEEN GEHOOR

“Ik heb het wel besproken hoor, met mijn werkgever. Dat ik in een hogere schaal thuis hoorde. Hij zei er niets aan te kunnen doen. Ik moest blij zijn dat ik werk had en daarmee was het klaar.”

voor jezelf op. Schakel desnoods een advocaat in, misschien kan die je helpen.”

“Ik moest blij zijn dat ik werk had en daarmee was het klaar”

DESDOODS EEN ADVOCAAAT

“Ik heb er vijfendertig jaar mee te maken gehad. Dit zal nooit stoppen. Als je er als vrouw tegenin gaat, ben je al snel een lastpost. Toch is het goed om te doen. Kom

Bep, onderwijsassistent en voormalig postbode

COLLEGA'S AAN DE TOP, IK ONDERAAN

“Toen ik begon op mijn afdeling, bestond deze uit vijf mannen en ik, als enige vrouw. Een van de mannen had meer dan twintig jaar dienst, de anderen waren er niet langer dan vijf jaar. In de gesprekken met elkaar kwam ik erachter dat ik minder verdien dan de rest. Terwijl mijn collega's aan de top van de salarisschaal zitten, zit ik onderaan.”

“Ik heb toen met mijn supervisor gesproken over mijn doorgroeimogelijkheden. Het enige antwoord dat ik kreeg, was dat ik de functie van mijn collega kan overnemen als hij over een jaar of vijf met pensioen gaat. Maar als hij met vakantie is, of op een andere manier afwezig is, ben ik degene die zijn taken overneemt. Soms voer ik zelfs een deel van de administratieve taken van mijn supervisor uit.”

ONAANGENAAM GESPREK

“Ik ging hiermee naar onze manager. Dat werd een onaangenaam gesprek. Hij vond dat ik een te hoge dunk van mijzelf had. Ook zou hij niets voor me kunnen betekenen vanwege het vele ziekteverlof in het afgelopen jaar. Terwijl dat twee keer één dag was en ik de derde keer toch een paar uur ben blijven werken, omdat niemand mijn taak kon overnemen. Uiteindelijk kreeg ik een verhoging van tweeënhalf procent, als ‘beloning voor mijn goede werk.’”

ONDERGEWAARDEERD

“Sinds onze nieuwe cao van kracht is, ben ik echter weer van het midden van de schaal naar de onderkant gezakt. Elke keer

dat ik hierover probeer te praten met mijn supervisor, krijg ik te horen dat hij het weet, maar dat hij niets kan doen. En wanneer ik het met de manager bespreek, zegt hij dat hij graag met mij wil praten, maar niet over geld. Ik heb zelfs te horen gekregen dat als ik het hier niet leuk vind, het misschien tijd is om een andere baan te zoeken. Dit maakt me boos. Ik voel mij ondergewaardeerd.”

“Hij vond dat ik een te hoge dunk van mijzelf had”

JE BENT NIET SLECHTER

“Tegen anderen die in een vergelijkbare situatie zitten, wil ik zeggen: Vecht voor je rechten! Misschien ben je niet beter dan de mannen, maar je bent zeker niet slechter dan hen.”

Emily, all-round warehouse operator - logistiek

MINDER WERKPLEZIER

“Het was niet moeilijk erachter te komen dat ik ongelijk beloond word bij onze organisatie. Mijn collega's vertelden gewoon wat zij verdienen. Waarom ik minder verdien? Mannen en vrouwen worden hier niet gelijk behandeld, zo simpel is het. Mijn mannelijke collega kreeg de ruimte om te onderhandelen over salarisverhoging. Die verhoging werd vervolgens goedgekeurd. Maar toen ik naar de mogelijkheid van een loonsverhoging informeerde, werd mij verteld: zo werkt het niet bij de overheid.”



“Mij werd verteld: zo werkt het niet bij de overheid”

VERLIES VAN WERKPLEZIER

“Als je zo onrechtvaardig, ongelijk wordt behandeld, doet dat wat met je. Ik voelde mij boos en bedonderd. Het doet bovendien wat met je werkplezier. Ik verloor het mijne. Het aanklaarten van het probleem heeft niet geholpen. In tegendeel. Mijn teamleider zag het als kritiek op het

management. Dat is de verstandhouding niet ten goede gekomen.”

LAAT VAN JE HOREN

“Ik werk voor de Rijksoverheid bij P&O, met veel vrouwelijke teamleiders. Je zou verwachten dat ze hier toch beter weten... Niet dus. Wat we nodig hebben, is openheid over salarissen. En wat we nodig hebben, is steun. Dus: spreek je uit! Laat van je horen!”

Suzanne, medewerker administratie bij de NVWA

SLECHT VOOR MIJN MOTIVATIE

“Toen ik deze functie kreeg, had ik al een vast contract bij mijn organisatie. Daarom kon ik er geen geld bij krijgen, vond de manager. Want dan zou ik te veel gaan verdienen vergeleken met mijn mannelijke collega’s, die nog geen vast contract hadden. Maar wat gebeurde er? Die mannelijke collega’s kregen ook een vast contract - en gingen ze vijfhonderd euro meer verdienen dan ik! Ook de collega’s die korter in dienst zijn.”

AAN HET COMPENSEREN

“Natuurlijk ben ik teleurgesteld en gefrustreerd. Maar niet alleen dat; het is ook slecht voor mijn motivatie. Als die mannen meer verdienen, moeten ze ook maar meer doen, vind ik. Dus neem ik geen overwerk meer aan en ook geen extra taken, zelfs niet als ik ze leuk vind. Ik kom op tijd, maar zeker niet te vroeg. Zo ben ik voor mijn gevoel aan het compenseren voor de ongelijke beloning.”

“Ze maken er toch wel weer een lulverhaal van”

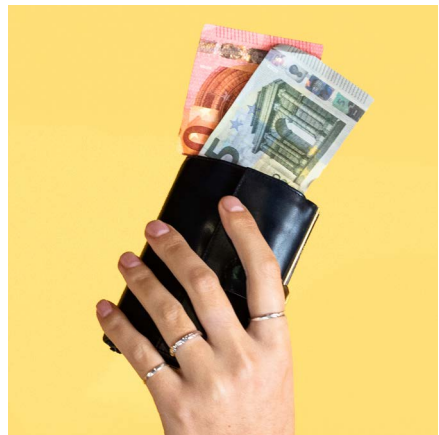
GEÏRRITEERD GEREAGEERD

“Eén keer heb ik om opslag gevraagd. Daar werd geïrriteerd op gereageerd. Ik kon niet zeggen dat ik wéét dat mijn mannelijke collega’s meer verdienen, want dat hadden ze mij in vertrouwen laten zien. Een gesprek met HR? Ik zou niet weten wat dat zou helpen. Ze maken er toch wel weer een lulverhaal van.”

DAN MAAR EEN ANDERE BAAN

“Volgens mij is het voor mensen in deze situatie maar het beste op zoek te gaan naar een andere baan. Een baan waar ze wél eerlijk betalen. Waar geen ongelijke behandeling is tussen man en vrouw, of jong en oud, zodat je gelijke kansen hebt en je het werk gemotiveerd kan blijven doen.”

Anita, Wfm zorg



PAAR EURO PER MAAND ERBIJ

“In het bedrijf praat niemand graag over wat zij verdienen. Via gesprekken met collega’s weet ik inmiddels toch dat ik minder verdien dan zij. Collega’s die jonger zijn, zonder opleiding, verdienen meer dan ik. Zelfs een collega die ik zelf heb opgeleid, verdient meer dan ik. Ik moest beloven dit vertrouwelijk te houden en mag het zeker niet vermelden in gesprekken met mijn werkgever. Die zou dan op hoge poten verhaal komen halen; de mensen zijn bang voor represailles.”

TE DRUK VOOR EEN GESPREK

“Maar ja, ik weet dus dat ik ongelijk beloofd word. Ik heb dan ook verschillende keren om een loonsverhoging gevraagd. Eén keer kreeg ik er een paar euro per maand bij, sindsdien heeft mijn werkgever het telkens ‘te druk voor een gesprek’. Ik vermoed dat ik vanaf dag één al veel minder loon krijg. Ik voel me niet gewaardeerd door mijn werkgever. Er is geen gunfactor.”

“Er werd mij meer salaris beloofd. Maar de werkgever bedacht zich.”

DE WERKGEVER BEDACHT ZICH

“Telkens als ik er een taak bij kreeg van de werkgever, heb ik gevraagd om meer salaris. Het hielp niets. Eén keer heb ik gesolliciteerd naar een andere functie in het bedrijf. Ik werd hiervoor aangenomen en er werd mij meer salaris beloofd. Maar de werkgever bedacht zich. Ik was toch ‘meer nodig in mijn oude functie’. En weer kreeg ik niet meer loon.”

GEWOON DE SJAAK

“Altijd heb ik mij ingezet voor het bedrijf. Meegedacht, geholpen waar ik kon, alle facetten van het vak ben ik machtig. Ik wil mij graag blijven ontwikkelen en uitdagingen aangaan, maar nu ik dit weet, heb ik het gevoel dat ik gebruikt word. Dat doet pijn. Ik ben gedemotiveerd geraakt. Ik ben bang dat alleen wetgeving zal helpen. In het midden- en kleinbedrijf, waar ik in werk, heb je alleen met je werkgever te maken. Als die niet welwillend is, ben je gewoon de sjaak.”

LAAT JE NIET AFSCHEPEN

“Tegen vrouwen die nu aan een nieuwe baan beginnen, wil ik zeggen: Ga keihard de onderhandelingen in en heb het in je eerste gesprekken al over het loon. Laat je niet afschepen met ‘natuurlijk zal je salaris nog groeien’. En voor wie al in een baan zit: Ga vooral het gesprek aan met je werkgever. Het is mij nog niet gelukt, maar volgens mij is dit de weg van de langste adem.”

Lisette, graveur

OMDAT IK ZWANGER ZOU KUNNEN WORDEN

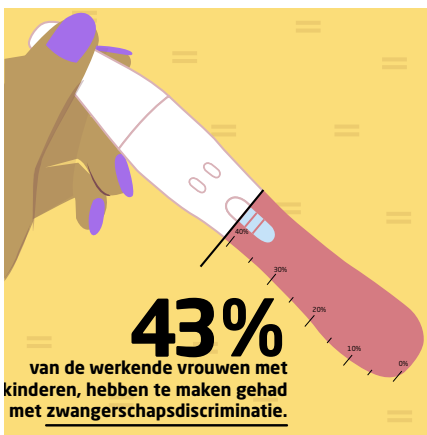
“In mijn eerste baan kreeg ik minder betaald ‘omdat ik zwanger zou kunnen worden’, iets dat ik overigens absoluut niet van plan was. Maar ik was een vrouw - dus het zou kunnen, zeiden ze. In mijn tweede baan kreeg ik opeens minder betaald omdat ik slechter zou functioneren. Dat oordeel kwam van een manager waar ik nooit iets mee te maken had en die ik ook tussendoor niet over mijn functioneren heb gesproken. Toen ik ontslag wilde nemen, was ik ineens toch wél goed en had de beoordelend manager zich vergist... Bij mijn laatste baan werd ik simpelweg minder betaald omdat ik vrouw ben. Dat is niet een vermoeden, het is door de directeur hardop gezegd. Vrouwen horen niet te werken, zei hij.”

ONZIN-REDENEN

“Ik ben vreselijk teleurgesteld, gefrustreerd en boos over het onrecht, vooral door al die rare gesprekken met onzin-redenen. Ik ben dan ook zeer gemotiveerd om actie te ondernemen. Ik heb in mijn huidige baan gesprekken gevoerd met mijn directe leidinggevende en uiteindelijk met de directeur. Ik raad iedereen aan dat te doen,

om op te komen voor je rechten. Durf het te bespreken, maar hou wel rekening met flinke weerstand en dreiging van ontslag. Omdat je ‘te lastig bent.’”

“Vrouwen horen niet te werken, zei hij”



GEWOON GEEN ONDERSCHIED

“Wat uiteindelijk nodig is, is meer openheid en betere wetgeving. Ik heb zóveel gesprekken gehad. Als het wettelijk wordt vastgelegd, kan er gewoon geen onderscheid meer gemaakt worden in de beloning van mannen en vrouwen.”

Indra, afdelingsmanager

MAAK ER WERK VAN

“Een collega liet me weten wat hij verdiende. Hetzelfde werk, hetzelfde tarief voor een klant. Vergelijkbare ervaring. Meer salaris. Waarom? De HR-persoon waarmee ik mijn contractbesprekingen had, was een man. Een andere reden kan ik niet bedenken.”



VOORAL BOOS

“Toen ik ontdekte dat ik minder verdien dan mijn collega, voor hetzelfde werk, voelde ik me teleurgesteld, gefrustreerd en boos. Vooral Boos. Maar ook: gemotiveerd om actie te ondernemen.”

“Het zou niet moeten afhangen van de persoon voor wie je werkt”

GEËSCALEERD

“Bij HR kwam ik er niet doorheen. Toen heb ik het geëscaleerd naar de directeur. Een vrouwelijke directeur. Bij haar werd ik wel

gehoord. Ik kreeg een loonsverhoging, in stapjes. Fijn, natuurlijk, maar het zou niet moeten afhangen van de persoon voor wie je werkt.”

MAAK ER WERK VAN

“Wat nodig is, is meer openheid over salarissen. Direct vanaf het moment dat je ergens komt werken. Dat zou per wet moeten worden vastgelegd, een soort WOB - wet openbaarheid van bestuur - voor HR. Tegen anderen die te maken hebben met de loonkloof, wil ik zeggen: geef niet op. Escaleer. Maak er werk van.”

Meyra, trainer/coach

GEWOON DOORZEUREN EN LASTIG ZIJN!

“Ik weet zeker dat ik minder verdien dan mijn mannelijke collega’s, want we weten van elkaar in welke schaal we zitten. En ik zit een hele schaal lager. Lang dacht ik: mooi, ik kan dus nog een schaal omhoog. Zó naïef.”

“Er is geen logische verklaring. Ik ben nieuwer, maar mijn projecten zijn verreweg het meest succesvol van allemaal. Ik heb geen kinderen, we werken allemaal deeltijd, we doen honderd procent hetzelfde werk. We hebben ook dezelfde functie-aanduiding.”

‘ZO WERKT HET NIET’

“Reken maar dat ik het heb aangekaart. Een paar jaar lang heb ik het elke keer weer genoemd in beoordelingsgesprekken, tot mijn manager echt geïrriteerd raakte en duidelijk maakte dat deze manier van onderscheid maken echt heel normaal is. Ik citeer uit een mail: ‘zo werkt het niet. Jullie zitten op verschillende functies met verschillende werkervaring, rollen en verantwoordelijkheden, met ieder eigen afspraken en ontwikkelingen.’ Dit is niet waar. Het blijkt nergens uit in de praktijk en staat ook nergens op papier. De functies zijn identiek en ik ben zelfs eerder in dienst gekomen dan een van mijn meer verdienende, mannelijke collega’s.”

NERGENS OP GEBASEERD

“Het probleem is een andere: eigenlijk zitten mijn collega’s te hoog ingeschaald. Mijn

manager wil het niet nog ‘erger maken’ door mij ook ‘te veel’ te betalen. Dit probleem heeft ze echter zelf veroorzaakt.”

“Lang dacht ik: mooi, ik kan dus nog een schaal omhoog. Zó naïef.”

LAAT JE NIET AFSCHEPEN

“Ik werk bij een ministerie. Er is in mijn afdeling een scheefheid ontstaan doordat er niet met duidelijke profielen en competenties gewerkt wordt. Dingen ‘ontstaan gewoon zo’ en zijn scheefgegroeid. Is dat bij jou ook zo? Accepteer het niet. Gewoon doorzeuren en lastig zijn! Blijf vriendelijk en redelijk, maar laat je niet afschepen. Ook als je niet je zin krijgt, heb je het in ieder geval niet zomaar laten gebeuren. En misschien is er later weer een reden om erop terug te komen. Ik ben verder heel blij met mijn werk, anders was ik weggegaan. Want dat is ook een optie, natuurlijk: gewoon weggaan.”

Ellen, Rijksoverheid (ministerie van Buitenlandse Zaken)

HET DOET IETS MET JE EIGENWAARDE

“Gelukkig word ik nu gelijk betaald. Maar in het verleden kreeg ik wel degelijk minder salaris dan een mannelijke collega, terwijl die ook nog eens een lagere functie had. Waarom? Mijn - mannelijke - leidinggevende was familielid van de betreffende collega en trok hem voor. Wat niet hielp is dat ik mij verder ontwikkelde en boven die leidinggevende uitsteeg qua kennis en werkvaardigheid. Daar had hij moeite mee.”

GEEN ENKELE VERTROUWENS BASIS

“Ik vond die ongelijke behandeling afschuwelijk. Het doet iets met je eigenwaarde. Ik ging nóg harder werken, om te laten zien wat ik in mijn mars had. Dat werkte averechts. Ik heb het probleem toen bespreekbaar gemaakt. Ook dat viel verkeerd. Er was bij mijn leidinggevende gewoon geen enkele vertrouwensbasis.”

“Ik ben overgestapt naar een andere baan, bij een andere organisatie. Dat heeft geholpen. Ik kon het onderwerp van gelijke beloning bespreekbaar maken en kreeg ruimte om te onderhandelen.”

“Ik ging nóg harder werken. Dat werkte averechts”

ERKENNEN IN HET ONRECHT

“Weggaan zou niet nodig moeten zijn. Je zou hier gewoon een goed gesprek over moeten kunnen voeren met je manager of met een HR-adviseur. Het is belangrijk dat



zij je erkennen in het onrecht, er bij stil durven staan. Ook is betere wetgeving noodzakelijk. In de zorg zijn mannen schaars. Die wil een organisatie graag hebben. Prima, maar dat mag niet leiden tot ongelijke beloning.”

Jeanette, MDFT-therapeut en gezinscoach

VROUWEN VINDEN ZE MAAR MOEILIJK

“Het viel mij op dat alle hogere posities op mijn werk door mannen bekleed werden. Ik ben toen gaan kijken naar hoeveel vrouwen er eigenlijk werken; de verhouding bleek zeventig procent mannen tegenover dertig procent vrouwen. Toen ben ik achter de salarissen aan gegaan. Vrouwen bleken structureel één of twee schalen lager betaald te worden dan de mannen. Om een voorbeeld te geven: in het hoofden-overleg zaten, naast de directeur, vier mensen: twee vrouwen en twee mannen. De mannen verdienden in schaal twaalf en dertien, de vrouwen - waaronder ikzelf - in schaal elf. Bij promoties of de interne invulling van vacatures ging de voorkeur vaak uit naar man, zelfs als een vrouw beter gekwalificeerd was.”

‘JE BENT ER NOG NIET AAN TOE’

“Waarom? Het standaard excuus was dan dat die vrouw er ‘nog niet aan toe was’. Bij pogingen de salarissen gelijk te trekken, was er geen enkele medewerking van personeelszaken. Deze organisatie werkt vanuit een heel patriarchaal gedachtegoed. In naam is men - lees: de mannen - heel erg voor gelijkheid en gelijkwaardigheid. Maar in de praktijk vertrouwt men liever op de ‘stabiliteit en de betrouwbaarheid’ van mannen. Want vrouwen, die zijn ‘minder stabiel’ en hebben ‘last van dingen’. Ze worden zwanger, zijn ongesteld, labiel, in de overgang, te emotioneel.”

“Zo hard wordt het natuurlijk niet gezegd maar het is merkbaar en voelbaar. Vrouwen vinden ze maar moeilijk. De mannen op de werkvloer voelen zich duidelijk superieur en verwachten van vrouwen gelijk gedrag. Mannelijk gedrag, dus. Doe je daar niet aan mee, dan heb je minder kansen en wordt er

slecht naar je geluisterd. Diversiteit wordt niet als waardevol gezien.”

“Zolang mannen niet erkennen dat zij het probleem zijn, gebeurt er niks”

NIETS MEE GEDAAN

“Ik ben in actie gekomen. Ik ben in gesprek gegaan met de managers. Ik heb ze laten zien dat er onterechte verschillen in beloning zijn. Dat op onze website bij de foto’s van medewerkers zeventig procent uit witte mannen boven een bepaalde leeftijd bestaat. Ik heb gezegd: jullie weten het nu, dus je kan niet meer zeggen dat jullie je er niet van bewust zijn. Ik heb meerdere voorstellen gedaan, zoals: zet een dashboard duidelijk zichtbaar in de kantine waarop je kunt zien wat je wilt veranderen. En: plaats

een tekst op de website waarin je erkent dat het aantal vrouwen achterblijft en waarin je toezegt je in te gaan zetten voor meer gelijkwaardigheid op de werkvloer. En wat denk je? Het werd besproken en ging vervolgens de la in. Er werd niets mee gedaan. Ik voelde me teleurgesteld en futloos.”

DIT MOETEN ZIJ OPLOSSEN

“Ik zie het als een probleem van en gecreëerd door mannen: dit moeten zij oplossen. Eerst zouden ze openheid moeten geven over hun salaris, over de kansen die zij wel krijgen. Vervolgens zouden mannen geld moeten inleveren, tot

op het niveau van de vrouwen. Maar zolang mannen niet erkennen dat zij het probleem zijn, gebeurt er niks.”

ZORG VOOR ELKAAR

“Wat kunnen vrouwen doen? Vraag om zichtbaarheid en openheid. Hang posters op, zorg ervoor dat ongelijke beloning en behandeling bekend is. Zet het op iedere vergaderagenda waar je invloed op hebt. Zoek bondgenoten, want deze strijd win je niet in je eentje. En zorg voor elkaar!”

**Roselyn, afdelingshoofd erfgoed/
wetenschap**

NOOIT ACCEPTEREN

“Bij mijn huidige werkgever krijg ik gelukkig eerlijk betaald. Bij mijn vorige werkgever was dat wel anders, helaas. Ik kreeg simpelweg een lager uurloon dan mijn mannelijke collega's. Als ik daar iets van zei, kreeg ik een of ander flauw smoesje te horen. Oh, dat maakte mij boos.”

“Dit lijkt me toch echt in strijd met artikel 1 van de grondwet”

NIET ZO MAKKELIJK

“Zó boos dat ik op zoek ben gegaan naar ander werk, dat wél eerlijk betaalde. Maar dat bleek nog niet zo makkelijk. Het moet zo'n tien jaar hebben geduurd voor ik eindelijk goed, passend werk had dat eerlijk betaalde. Voor die tijd was er al heel wat gebeurd. Ik

heb mijn ongelijke loon besproken met mijn werkgever, met als resultaat dat mijn mannelijke collega een vaste aanstelling kreeg en mijn contract... werd opgezegd.”

GEWOON STRAFBAAR

“Dit moet gewoon strafbaar worden gemaakt. Of is dat het niet al? Dit lijkt me toch echt in strijd met artikel 1 van de grondwet. Zoiets mag je als vrouw gewoon nooit accepteren.”

Yara, docent burgerschap

HET WAS NU EENMAAL ZO BEPAALD

“Toen ik een hoger loon wilde, kreeg ik eerst te horen dat ik net zoveel verdiende als degene die mijn rechterhand was en er tussen ons geen verschil kon worden gemaakt. Toen die ‘rechterhand’ ontslag nam en er dus geen lijn meer hoefde te worden getrokken, heb ik weer aangegeven beter beloond te willen worden. Toen kreeg ik te horen dat het ‘nu eenmaal zo was bepaald.’”

IK ZOU NIET MEER KUNNEN GROEIEN

“Terwijl een hoger loon geen gek verzoek was, want ja, mannelijke collega’s krijgen ook bij ons beter betaald voor hetzelfde werk. Ik heb zelfs een mannelijke collega die meer krijgt betaald voor bezorgen dan ik voor mijn leidinggevende functie. Hij vroeg en kreeg na vijf jaar een loonsverhoging, terwijl tegen mij na vijf jaar werd gezegd dat ik niet meer kon groeien in mijn functie.”

“Ga je het gesprek aan, dan vinden ze je een vervelend persoon”

collega’s die gaan praten over een betere beloning het vaak wél krijgen, soms zelfs meerdere keren in hun carrière hier.”

LAAT JE HOREN

“Wat nodig is? Allereerst openheid over de beloning. Daar moeten gewoon afspraken over worden vastgelegd, bijvoorbeeld in de cao. Nu moet je alles zelf uitzoeken. En ga je het gesprek aan, dan vinden ze je een vervelend persoon. Terwijl het belangrijk is je stem te laten horen. Daarom doe ik ook mee aan deze actie. Ik ben niet iemand die gaat staken maar ik wil wel gehoord worden.”

Ravenna, leidinggevende supermarkt

NARE NASMAAK

“Ik was teleurgesteld, natuurlijk. Ik ben toen één keer het gesprek aangegaan met degene die erover gaat, een man. Ik kreeg al gauw het gevoel dat er echt niks kon, dat er geen enkele stap mijn kant op zou worden gemaakt. Dit gaf me een nare nasmaak, ik heb nooit meer zo’n gesprek willen aanvragen. Terwijl mannelijke

OP NUL-UREN-CONTRACT

"Ik werk in het vervoer. Nieuwe, mannelijke collega's kunnen al heel snel 40 uur per week aan de slag, op de door hun gewenste plekken. En ik? Ik werk al drie jaar met een nul-uren-contract op allerlei verschillende locaties. Kennelijk krijgt 40 uur per week werken voorrang boven deeltijd. Logisch? Nee. Behalve voor mannen."

KIJKEN NAAR WAT IK WÉL HEB

"Ik probeer meer te kijken naar wat ik heb dan naar wat ik niet heb. Daardoor hou ik het vol, zet ik zelfs een extra stap in alles wat ik moet doen. Plus nog eens tig stappen meer, dat snap ik ook niet van mezelf. De mannen willen juist altijd een stapje minder zetten, dan voelen ze zich beter, lijkt het wel."

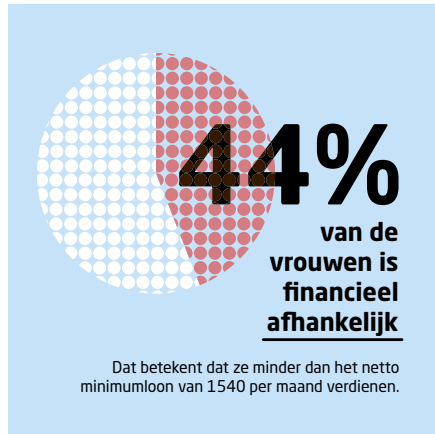
GEEN SCHULDGEVOEL

"Ik probeer het maar positief te bekijken. Het te waarderen dat mannen hiermee weg komen. Dan hoef ik geen schuldgevoel te hebben als ik zelf ook eens wat minder doe. En ook geen schuldgevoel te hebben als de mannen de zwaardere klussen krijgen."

"Logisch? Nee. Behalve voor mannen"

ASSEPOESTER

"Als we iets willen veranderen, moet er eerst eens een duidelijke taakomschrijving komen. Zodat iedereen hetzelfde moet doen en op hetzelfde aangesproken kan



worden. Laten we dat maar eens bovenaan de lijst zetten. Ik heb nu bijvoorbeeld geen idee wat de directeur moet doen voor zijn geld. Als ieders taak duidelijk is, dan lopen de mannen vanzelf minder de kantjes eraf en wordt het een stuk gezelliger, denk ik." "En tot er iets veranderd? Gewoon blijven dweilen met de kraan open, dames. Assepoester is er ook ver mee gekomen."

Joke, vervoerssector

DUIDELIJK GEEN GELIJKE KANSEN

"Ik weet het via een collega die de salarisadministratie doet. Het staat dus zwart op wit: als vrouw krijg ik minder betaald dan de mannen die hetzelfde werk doen. Ik merk het zelf ook, op de werkvloer, dat ik anders behandeld word. Ik heb bijvoorbeeld duidelijk geen gelijke kansen op een promotie. Een argument dat er dan regelmatig bij wordt gehaald, is het hebben van kinderen."

'ARGUMENTEN'

"Maar dat is niet alles hoor. Ze hebben wel meer 'argumenten'. Ik zou onvoldoende kennis bezitten. Ik zou te weinig uren werken. Een slechtere beoordeling hebben ontvangen. Al die onterecht opmerkingen maken mij enorm gefrustreerd en teleurgesteld."

"Een argument dat er regelmatig bij wordt gehaald, is het hebben van kinderen"

STEM MET JE VOETEN

"Wat we nodig hebben, is meer openheid over salarissen. En betere wetgeving! Zolang die er niet is, raad ik vrouwen aan: probeer het bespreekbaar te maken. Lukt dat niet, stem dan met je voeten!"

Maud, financieel medewerker

HIJ HOUDT DE BOOT AF

"En ik voel me... machteloos. Mijn baas doet niets voor me. Als ik begin over mijzelf ontwikkelen, om te kunnen doorgroeien, houdt hij - een man - de boot af en begint hij over de balans tussen werk en privé. Zo kom ik nooit verder. Ik ben dan ook bezig van baan te wisselen."

ER IS GEEN LOGISCHE VERKLARING

“Mijn mannelijke collega is jong. Hij heeft dezelfde papieren als ik, maar hij heeft minder ervaring in het werken op een BSO. Hij staat vijf uur minder op contract. En toch verdient hij net zoveel als ik. Ik, die al achttien jaar in de kinderopvang werk.”

GRAAG MEER MANNEN

“Er is geen logische verklaring. Ik denk dat het aan het geslacht ligt. Mannen worden gewoon beter betaald. Ook willen werkgevers in de kinderopvang graag meer mannen in dienst, ik denk dat ze met meer geld de baan aantrekkelijker willen maken voor mannen.”

NIET MOEILIK MAKEN

“Er wordt niet bij stilgestaan wat dat met de vrouwen doet. Nou, het frustreert me. Ik ben enorm teleurgesteld in mijn werkgever. Heb ik daar iets mee gedaan? Nee. Ik weet niet goed hoe ik dat moet doen. Ik wil het die mannelijke collega niet moeilijk maken. Ik ben bang dat als ik er iets van zou zeggen, hij aangesproken zou worden, in plaats van dat ze mijn positie verbeteren.”

GELIJKWAARDIG

“Ons werk is best zwaar. Bij ons op de opvang zitten er verschillende kinderen met een rugzakje, er wordt veel van ons gevraagd en verwacht. Zelfs in privétijd word ik nog over het werk gebeld of geappt. Soms moeten we op de BSO fysiek ingrijpen, ik voel me dan meer politieagent dan leidster. Ik vind dat mijn werkgever mij

na zo'n fysiek incident een paar dagen vrij zou moeten geven, om het te verwerken. Maar nee, we worden de volgende dag gewoon weer op het werk verwacht en gaan dan vrolijk verder. Als er zoveel van je gevraagd wordt, wil je dat je in ieder geval eerlijk beloofd wordt. Mannen zijn gelijkwaardig aan vrouwen. Waarom zouden zij meer moeten verdienen?”

“Als er zoveel van je gevraagd wordt, wil je dat je in ieder geval eerlijk beloofd wordt”

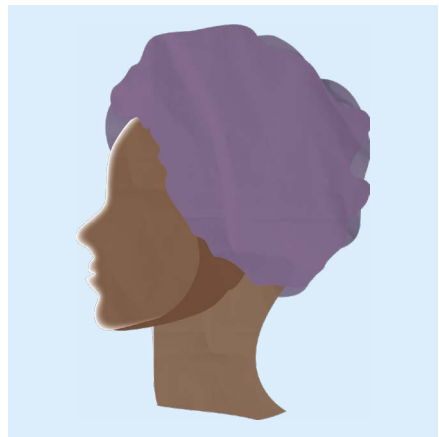
Aisha, leidster op de buitenschoolse opvang (BSO)

LATEN WE HIER SAMEN VOOR VECHTEN

"Mannen en vrouwen zitten bij ons in dezelfde loonschalen, maar in de wandelgangen hoor ik dat de mannen wel structureel meer verdienen. Bovendien worden hogere functies nog altijd eerder aan mannen toegekend dan aan vrouwen - dus ook de hogere salarissen die daarbij horen. Ik vind dat oneerlijk en frustrerend. Er zou geen verschil mogen zijn."

HELEMAAL GEEN GROEI

"Het zelf aankaarten lukt niet. Ik heb het wel geprobeerd, hoor. Maar elke poging wordt afgekapt met de mededeling dat het niet aan hen ligt maar 'aan de top' en dat ze daar niets aan kunnen doen... Als medisch assistend medewerker ofwel doktersassistente val ik bovendien niet onder de zware beroepen. Voor het management is dat een reden om een loonschaal hoger tegen te houden, waardoor er voor mij al helemaal geen groei meer in zit."



"Elke poging wordt afgekapt met de mededeling dat het niet aan hen ligt"

Openheid, over de verdeling van mannen en vrouwen en wat zij verdienen. Samen staan we sterk, dus laten we hier samen voor vechten."

Rachel, doktersassistente radiotherapie

EEN GOEDE STAP

"De lonen tussen mannen en vrouwen met dezelfde opleiding, ervaring en functie zouden gewoon gelijkgetrokken moeten worden. Zolang dat niet gebeurt, zou transparantie een goede eerste stap zijn."

BIJ GEBREK AAN MANNEN

“Door een gesprek met een collega kwam ik erachter dat mannen en vrouwen op onze school niet gelijk beloond worden. Volgens mijn leidinggevende komt dit doordat er een gebrek is aan mannelijke onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs. En de mannen die ze aantrekken, hebben al betere salarissen en daardoor een betere onderhandelingspositie. Dus krijgen ze méér. Ik wist niet wat ik hoorde. Deze situatie heb ik wel meegemaakt in het bedrijfsleven, maar ik had oprecht niet door dat dit ook in het onderwijs speelde. Ik dacht heel naïef dat de cao hier de leidraad is en iedereen gewoon krijgt waar hij of zij recht op heeft. Niet dus...”

NIET HET HELE VERHAAL

“Het loonstrookje vertelt niet eens het hele verhaal. Ik draai als onderwijsassistent geregeld een les met veertien leerlingen, onder verantwoordelijkheid van een docent die op dat moment op een andere verdieping in een ander lokaal zit. Ik ben ook een aantal jaren coach geweest van een groepje leerlingen. Ik deed alles wat een docent daarvoor doet, zoals de oudergesprekken. Alleen: een docent wordt daarvoor betaald, terwijl ik er geen enkele beloning voor heb gekregen! Het was ‘een uitdaging die mij voldoening moest geven’. Een mannelijke collega was dit volgens mij nooit gebeurd.”

WE ZIJN ERMEE BEZIG

“Ik ben het gesprek hierover aangegaan met mijn leidinggevende. Het gesprek leverde alleen op dat ‘ze ermee bezig zijn’ en ‘gaan kijken wat ze in de toekomst kunnen doen’. Hij vroeg zich ook nog af of de informatie die ik had ingewonnen bij een jurist van de FNV, wel klopte. Volgens hem ‘kleuren ze binnen de lijntjes.’”

“Ik ben gekke Henkie niet. Hoewel, als ik die naam had gehad, was loon waarschijnlijk geen issue geweest”

HEEL DEMOTIVEREND

“Het werkt allemaal heel demotiverend. Ik heb dit jaar mijn coach-taken teruggegeven. Het was superleuk werk, maar ik ben gekke Henkie niet. Hoewel, als ik die naam had gehad, was loon waarschijnlijk geen issue geweest en was ik gewoon voor het extra werk beloond.”

ALS ZE ER NIET IS

“Vrouwen, laat het er niet bij zitten en ga op je strepen staan! Je hebt naast plichten... rechten. Recht op gelijkwaardigheid. Want waar zou de wereld zijn zonder vrouwen? Een man weet pas wat hij mist, als ze er niet is!”

Philomena, onderwijsassistent VO

TIEN JAAR LANG SMOESJES

“Mijn salarisschaal is nooit meegegroeid met mijn werkzaamheden. Waarom? Geen idee. Tien jaar lang hoorde ik alleen maar allerlei doorzichtige smoesjes. Uiteindelijk zat ik nog steeds in een startersschaal terwijl ik managementwerkzaamheden deed, in mijn eentje een vakgebied droeg én verder ontwikkelde. Anderen kregen drie schalen hoger betaald voor dit soort werk.”

ER VERANDERDE NIETS

“Eerst was ik gemotiveerd om er iets aan te doen. Ik heb het probleem aangekaart bij mijn manager, maar die was vooral bezig met zichzelf profileren en overleven. Later bleek deze manager ook nog eens behoorlijk manipulatief. Hij had anderen een sterk afwijkend verhaal verteld over wat er speelde. En mijn groep was redelijk onzichtbaar voor de organisatie, waardoor anderen zelf geen goed beeld konden krijgen van de situatie. Einde van het verhaal: er veranderde niets. Gaandeweg raakte ik teleurgesteld en boos. Uiteindelijk ben ik met pijn in mijn hart vertrokken van deze baan met fantastische inhoud en een fantastisch team.”

NIET BIJ ÉÉN PERSOON

“HR had bij ons vooral contact met de managers. Het zou helpen als ze meer betrokken waren geweest bij de werknemers. Groepen zouden ook niet (half) geïsoleerd moeten raken; juist als een groep niet goed in beeld is, zou deze beter gemonitord moeten worden, liefst door neutrale derden. De macht over een groep werknemers mag niet bij één persoon liggen.”

Tamara, onderzoeker (voormalig teamleider/manager)

“Anderen kregen drie schalen hoger betaald voor dit soort werk”

MANNENWERELD

“In mijn laatste fulltime baan werd het openlijk gezegd: Jij verdient minder dan hij. Hij, dat was een mannelijke collega in dezelfde functie en hetzelfde projectteam. Het bleek ook niet een béétje minder te zijn. Er zat een gat van meer dan vijfhonderd euro per maand tussen onze startsalariissen.”

HEEL LULLIG

“Ik had niet goed genoeg onderhandeld, kreeg ik te horen. Terwijl ik bij deze baan juist voor het eerst keihard had onderhandeld en hoog ingezet had. Kennelijk niet hoog genoeg vergeleken met mijn mannelijke collega's. Ik was teleurgesteld en voelde me heel lullig.”

AL SNEL EEN PIEPERD

“Ik wilde graag actie ondernemen en heb het aangekaart bij mijn leidinggevende. Het devies bleef echter: ‘Ga jij je nou eerst maar bewijzen, dan zien we later wel’. Waarschijnlijk met de gedachte: tegen die tijd is ze het vast vergeten. En ja, wat doe je dan? In de mannenwereld die de olie- en gasindustrie nu eenmaal is, ben je al snel een pieperd. Je loopt het risico voortaan nooit meer iets voor elkaar te krijgen en dan kan je iedere promotie wel op je buik schrijven. Dus alles bleef bij het oude. Tot ik, in een poging mezelf te bewijzen, in een zware burn-out terecht kwam. Weg kansen op promotie, weg mogelijkheden.”

GOED EROVER TE PRATEN

“Bij HR is niet altijd steun te halen, helaas. De HR-afdeling van mijn bedrijf vond het in ieder geval heel normaal dat mannelijke collega's meer verdienen. Toch is het goed om erover te blijven praten, met collega's. Kaart het aan. Maar wat we eigenlijk nodig hebben, is openheid over salarissen. Zodat iedereen kan zien wat er gebeurt.”

“Ik had niet goed genoeg onderhandeld, kreeg ik te horen”

Wendy, assistent-projectmanager in de olie- en gasindustrie

IN JE EENTJE IS HET LASTIG TE REGELEN

“Bij mijn vorige werkgever, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), kwam ik er bij mijn vertrek achter dat mijn collega een salaris kreeg van een hele schaal hoger. Ik kreeg salaris in schaal 11 van de cao van Nederlandse universiteiten, hij in schaal 12. We deden hetzelfde werk. Oké, hij was gepromoveerd en ik niet. Maar ik had dan weer 13 jaar internationale werkervaring die hij niet had. En een hele schaal verschil...?”

BEDROGEN

“Toen ik erachter kwam, was ik erg teleurgesteld. Ik voelde mij minder waard, letterlijk en figuurlijk. Ook voelde ik mij bedrogen. Ik had verwacht dat dit iets is dat mijn collega toch ook niet zou willen.”

“Ik voelde mij minder waard, letterlijk en figuurlijk”

NIET NOG EENS

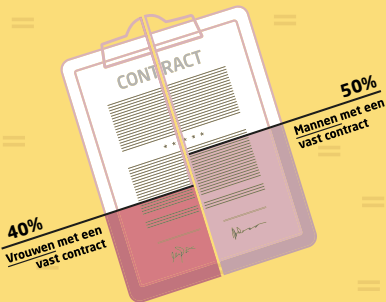
“Ik heb het niet meer aangekaart want ik was toch al bezig te vertrekken. Wel nam ik mij voor dit niet nog eens te laten gebeuren. Dat zou echter makkelijker zijn als er transparantie was in functies en salarisschalen. Eigenlijk zou die wettelijk moeten worden afgedwongen. Dat kan volgens mij prima, zonder dat je aan die openbare informatie persoonsgegevens hoeft te koppelen.”

FNV-FUNCTIONARIS

“Wettelijke bescherming is nodig want in je eentje zijn dit soort zaken lastig te regelen. HR gaat niets voor jou doen, die is er voor het belang van de werkgever. Als je er niet met je leidinggevende uit komt, stap dan eens op een FNV-functionaris af. Zoek steun. Periodieken hangen af van persoonlijke ervaring en kennis, dat is iets anders. Maar de salarisschaal zou voor iedereen in een bepaalde functie toch hetzelfde moeten zijn.”

Marieke, beleidsmedewerker hoger onderwijs

Vrouwen krijgen minder vaak een vast contract aangeboden.



HET VOELT NIET FAIR

“Als persoonlijk begeleider zit ik in schaal 45, trede 11. Mijn mannelijke collega werd ook persoonlijk begeleider, bij gebrek aan personeel. Hij heeft daarvoor geen opleiding gevolgd. Dat is tot daar aan toe, maar hij weigert zich ook nog eens te laten bijscholen. Hij is nu in één keer vanuit schaal 35 ook naar schaal 45 gegaan én in trede 9, dus slechts 2 treden onder mij.”



IK MAG HEM INWERKEN

“Ik heb 16 jaar meer ervaring en ben hoger opgeleid. Het voelt niet fair dat een mannelijke collega zomaar doorgeschoven wordt zonder scholing, ervaring en kennis van wat hij moet doen, en dan bijna hetzelfde betaalt krijgt. Ik ben nu degene die deze collega in mag werken en waar hij alle vragen aan stelt. Dat is toch niet eerlijk?”

MEER OPENHEID

“Ik ben verhaal gaan halen en kreeg simpelweg te horen dat dit loon nu eenmaal bij die functie hoort. Op mijn opmerking dat hij niveau 3 heeft en totaal niet weet wat hij moet doen, kreeg ik als antwoord dat de manager dat zelf mag bepalen. Ik heb om een loonsverhoging gevraagd, maar hij hield zich vast aan welke schaal bij deze functie hoort. Hij zou het eens gaan navragen bij HR...”

“Er zou meer openheid moeten zijn én meer moeten worden vastgelegd, in cao en wetgeving. Anders kun je als werknemer gewoon nergens op terugvallen.”

Miriam, persoonlijk begeleider GHZ

“Ik kreeg als antwoord dat de manager dat zelf mag bepalen”

WAAROM ZOU IK NOG BLIJVEN?

"In een gesprek vertelde mijn collega, een man, in welke trede hij zit qua salaris. Dat was hoger dan de trede waar ik in zit. De reden zou zijn omdat ik intern ben doorgegroeid terwijl hij extern is aangenomen. Het voelde heel naar. Niet alleen doen we hetzelfde werk, ik heb ook nog eens een hogere opleiding afgerond en heb veel meer relevante werkervaring."

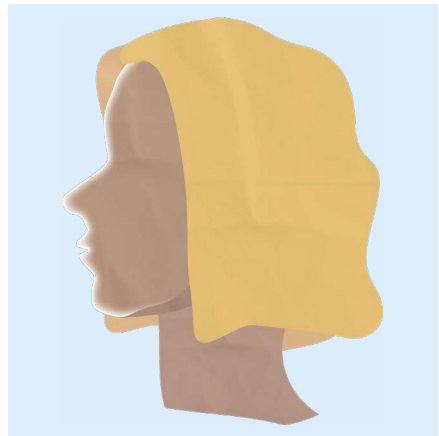
EN DAT WAS HET DAN

"Ik vroeg mij toen echt af: waarom zou ik nog blijven, waarom niet gewoon elders solliciteren? Maar liever wilde ik gewoon eerlijk betaald worden. Daarom ben ik in gesprek gegaan met mijn leidinggevende. Hij was het met mij eens. Toch veranderde er niets. Volgens HR kon ik geen salarisverhoging krijgen; ze zouden gebonden zijn aan de cao. En dat was het dan..."

"Uiteindelijk moet dit gewoon beter geregeld worden, voor iedereen"

SAMEN MEER KANS

"Zit jij ook in zo'n situatie? Ga dan altijd het gesprek aan met je leidinggevende. Praat er ook over met vrouwelijke collega's. Goede kans dat zij met hetzelfde probleem zitten. Samen heb je meer kans om iets gedaan te krijgen bij je werkgever."



"Maar uiteindelijk moet dit gewoon beter geregeld worden, voor iedereen. Er is openheid nodig over de salarissen. Ook moet het mogelijk worden om in positieve zin van de cao af te wijken, zodat er meer ruimte ontstaat om te onderhandelen over beter - gelijkwaardig - loon. En over een beter salaris als je functie wijzigt. Zodat je betaald krijgt wat je waard bent."

Charlotte

EEN KLAP IN MIJN GEZICHT

“Op mijn vorige werk liet een collega, die er korter werkte dan ik en veel minder werkervaring had, zijn loonstrook zien. Hij kreeg gewoon meer betaald dan ik. Het voelde als een klap in mijn gezicht.”

“Deze collega was een man, de leidinggevende was een man. Ze deelden ook nog eens dezelfde culturele achtergrond. Tegen mijn collega was het constant ‘Hee Abi’ en ‘Dag Abi’; heel anders dan ik behandeld werd. Ik voelde mij minderwaardig in mijn team, ik kreeg het gevoel ondergeschikt te zijn omdat ik een vrouw ben.”

ZE SCHOVEN HET PROBLEEM DOOR

“Een hoger salaris bleek onbespreekbaar. Ik heb mensen hoger in de organisatie proberen te vertellen in welke positie ik verkeerde, maar er werd totaal niet naar me geluisterd. Ik had een vertrouwelijk gesprek met HR, maar die schoven het probleem weer door naar de afdeling waar

het probleem zat. Niet alleen werd er daar weer niets mee gedaan, ik werd nu ook als boosdoener gezien.”

**“Word je niet gehoord?
Dan is de werkplek
minderwaardig!”**

MEER GEWAARDEERD

“Ik ben weggegaan bij de betreffende werkgever. Nu zit ik als vrouw wederom in een mannenwereld, maar hier word ik zóveel meer gewaardeerd! Dus voel je je niet gehoord? Dan is de desbetreffende werkplek minderwaardig aan jou en niet andersom!”

“Wat nodig is? Een HR-afdeling die dit soort zaken wél gewoon oppakt. Als het niet anders kan, is wetgeving wat mij betreft ook een optie. Ondertussen moeten wij, vrouwen, ons laten horen. Laat je niet kennen!”

Leonie, proces operator



HET TAST JE WERKPLEZIER AAN

“Ik heb geen vermoeden. Het is een zekerheid. We worden ongelijk betaald bij de Friese bibliotheek waar ik werk.”

“Het opruimen van boeken werd altijd door studenten gedaan die via Randstad betaald werden. Dat werkte echter niet goed. Daarom werd er hiervoor nieuwe functie gecreëerd. Ik solliciteerde op de vacature en werd met een aantal anderen aangenomen.”

“Omdat ik uit een geheel andere branche kwam en het een totaal nieuwe functie betrof, ging ik ervan uit dat voor deze functie geen salarisonderhandelingen mogelijk waren. Maar na verloop van tijd kwam ons team erachter dat een mannelijke collega, die ruim een jaar na mij was aangenomen, trede 2 in onze schaal kreeg toebedeeld. Terwijl de werkgever uitdrukkelijk had gezegd dat men altijd in trede 0 start, om dan elk jaar een trede omhoog te gaan. En het werd nog gekker. Weer anderhalf jaar later werd nog een mannelijke collega aangenomen - in trede 5! Gelijke monniken, gelijke kappen? Niet bij ons.”

‘IN WELKE TREDE ZULLEN WE JOU ZETTEN?’

“De werkgever verklaarde de verschillen als zijnde te wijten aan de individuele salarisonderhandelingen die de personen met een hogere trede gevoerd hadden. Deze collega’s zeiden echter pertinent geen onderhandelingen te hebben gedaan. De collega

van trede 2 had wel een opmerking gemaakt toen hij de hoogte van het salaris hoorde; hij had gezegd dat dit was wat hij vijftien jaar geleden al verdiende in een soortgelijke functie. Meer niet. De collega van trede 5 vertelde dat de plaatsvervangende directeur pas bij het tekenen van het contract tegen hem had gezegd: in welke trede zullen we jou zetten? Laten we maar 5 doen, dan kan je nog iets groeien...”

**“Gelijke monniken,
gelijke kappen? Niet bij
ons.”**

NIET VERWACHT

“Dit voelde beslist niet prettig. Wij werken allemaal even hard, ik heb me in drie jaar tijd nog geen dag ziek gemeld en dan blijkt dat jij minder verdient dan - in ieder geval - de twee mannelijke collega’s. Ik had zoiets niet verwacht van mijn werkgever. Als wij er onderling niet over gesproken hadden, was dit niet eens aan het licht gekomen. De les is dus: praat erover, maak het openbaar!”

BLIJFT KNAGEN

“In de diverse gesprekken met mijn leidinggevende kwam ik geen stap verder. Actie voeren? Daar ben ik helemaal niet goed in.

Ik heb wel de FNV gevraagd of dit allemaal wettelijk mocht; helaas bleek het binnen de wettelijk toegestane kaders te vallen.”

“Tijdens het laatste gesprek met de leidinggevende gaf hij toe dat mijn mannelijke collega nooit meteen in trede 5 had mogen worden gezet. Mij werd toen 1 trede omhoog aangeboden. Om van alle

toestanden af te zijn, ben ik hier maar mee akkoord gegaan. Toch blijven er naar mijn idee dingen niet kloppen. Het blijft aan mij knagen. Het tast mijn werkplezier aan. De beste oplossing zou zijn: alles gelijk trekken voor alle betrokkenen. Meer openheid over salarissen zou sowieso goed zijn - overal.”

Zoë, ondersteuner algemene diensten

ZO VERANDERT ER AL JAREN NIETS

“Ik verdiende minder dan mijn mannelijke collega’s, maar zat ook minder lang in die specifieke functie. Dat léék het loonverschil te verklaren. Inmiddels functioneer ik echter al jaren op hetzelfde niveau als de mannen - en nog altijd verdien ik minder. Ik heb een vrouwelijke collega die nóg langer op hetzelfde niveau werkt als de mannen en ook zij verdient minder.”

**“Een doorstroom-
alternatief wordt niet
gegeven”**

WIJ BLIJVEN HANGEN

“Ik weet inmiddels dat deze mannelijke collega’s een functieomschrijving hebben die twee schalen hoger gewaardeerd wordt. Terwijl ze hetzelfde werk doen. Ik wil dus een promotie. Bij elk jaargesprek met mijn leidinggevende kaart ik dit aan. Zij zegt elke keer wel dat ze het zal bespreken, maar dat de functie die bij die hogere salariëring hoort, niet vacant is. Een

doorstroomalternatief wordt niet gegeven en mijn vrouwelijke collega en ik blijven dus hangen in de top van onze huidige schaal. Zo verandert er al jaren niets.”

OP DE HOOGTE

“In mijn geval zou een duidelijke, landelijke functieomschrijving met bijbehorende salariëring helpen. Dan moeten ze mij wel eerlijk betalen voor het werk dat ik doe. Zorg ook dat je op de hoogte bent van de cao, de functieomschrijvingen en inschalingen. Zodat je weet waar je staat.”

**Paula, klinisch microbioloog in de
gezondheidszorg**

VIJF VROUWEN EN ÉÉN MAN

“In ons team van zes psychologen is er één man. Hij kwam samen met een vrouwelijke collega vanuit dezelfde werkplek en op dezelfde dag in dienst. Later leerden we dat hij in schaal 60 zat, terwijl alle vrouwen in ons team in schaal 55 zitten. Deze man is ook nog eens lager gekwalificeerd én heeft nog geen diploma.”

‘ANDERS WORDT HET ONEERLIJK’

“Ik vind het erg jammer dat een werkgever dit soort verschillen laat ontstaan tussen collega’s. Een man blijft tot het laatste moment bluffen en krijgt zijn zin. Vrouwen worden voorgelogen dat er in deze functie geen schaal 60 bestaat en dat zij wel akkoord moeten gaan met wat geboden wordt, want ‘anders wordt het oneerlijk.’”

DEMOTIVEREND

“De vrouwelijke collega die samen met deze man in dienst kwam, is dus gewoon voorgelogen. Toen zij erachter kwam, heeft zij het aangekaart. Het resultaat? Haar contract werd niet verlengd. Ik heb het zelf

dan ook niet met mijn manager besproken. Actie ondernemen leidt kennelijk niet tot een oplossing. Je staat machteloos. Ondertussen werkt dat wel heel demotiverend.”

“Het resultaat? Haar contract werd niet verlengd”

OP BASIS VAN KWALITEITEN

“Het zou goed zijn als er wetgeving komt om dit soort ongelijke behandelingen tegen te gaan. Wetgeving, en goede handhaving op die wetgeving. Werkgevers mogen van mij best eens worden gecontroleerd op een eerlijke bejegening en een eerlijke beoordeling, op basis van kwaliteiten. En niet van geslacht.”

**Amina, gedragswetenschapper
gehandicaptenzorg**

**Meer dan
2 op de 5**



vrouwen voelt zich niet veilig genoeg om melding te maken van discriminatie op de werkvloer.

MOSTERD NA DE MAALTIJD

"Bij onze organisatie zijn in mijn functie alleen vrouwen actief. Er zijn wel mannen geweest in deze functie, maar die hebben allemaal promotie gemaakt of intern een betere baan gevonden. De vrouwen niet. Er zitten nu meerdere mannen in een vergelijkbare functie elders in de organisatie en die verdienen allemaal meer. Kennelijk verwachten ze dat wij als vrouwen dit wel zullen slikken. Het is niet eerlijk, het is onrechtvaardig. Je voelt je op je plek gezet om je gender."

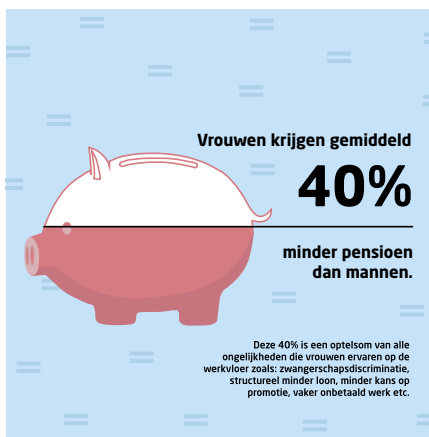
TIEN JAAR OP MOETEN WACHTEN

"Inmiddels heeft ons team een loonschaalverhoging gekregen. Daar hebben we wel meer dan tien jaar op moeten wachten; er waren altijd smoesjes waarom het niet kon. Die schaalverhoging heeft bovendien voor de meesten nog maar weinig effect, omdat we in al die jaren dankzij onze leidinggevende al kleine stapjes hebben gemaakt. Het is een beetje mosterd na de maaltijd."

"Je hebt niks fout gedaan. Het is het systeem dat jou ondermijnt"

NEEM HET NIET PERSOONLIJK

"Waarom niet gewoon deze functie eerlijk waarderen? Dat zou een groot verschil maken. Nu vindt de werkgever het vanzelfsprekend dat je bepaalde 'soft skills' hebt. Daar hoeft je dus niet meer voor beloond te worden, lijkt de redenering. Het is niet eerlijk. We verdienen een hoger salaris - en dan moeten ze ook gewoon weer mannen aannemen in deze positie. Gelijkheid!"



"Word jij ook ongelijk betaald? Blijf vechten tegen dit systeem. Een tip: neem het niet persoonlijk, je hebt niks fout gedaan. Het is het systeem dat jou ondermijnt."

Milou, campaign operations manager bij een NGO

OMDAT IK ALS VROUW ZWANGER KAN WORDEN

“Bij mijn vorige werkgever was het niet vanzelfsprekend dat je periodiek een salarisverhoging kreeg. Er werd niet gewerkt met functieschalen en treden. Wilde je meer verdienen? Dan moest je daar zelf mee komen, bijvoorbeeld bij je beoordelingsgesprek. Dat heb ik dan ook gedaan, elk jaar weer. Mijn kennis en vaardigheden groeiden elk jaar en ik vond dat daar financiële groei bij hoorde.”

SMOESJES

“Eerst was er geen salarisverhoging mogelijk vanwege de financiële toestand van het bedrijf. Het jaar daarop ben ik met zwangerschapsverlof gegaan. Bij terugkomst had ik mijn beoordelingsgesprek en gaf ik wederom aan dat ik een salarisverhoging wilde. Dat leek me eerlijk, gezien het werk dat ik deed, de zelfstandigheid waarmee ik dat deed en de groei die ik had doorgemaakt. Mijn manager gaf echter aan dat dit niet kon omdat hij mijn prestaties niet kon meten, zo net terug van verlof...”

“Je enthousiasme wordt in één keer de grond in gestampt”

VERKEERDE KEELGAT

“Dit schoot bij mij in het verkeerde keelgat. Ik had twee jaar keihard gewerkt. Omdat ik zestien weken van die twee jaar met zwangerschapsverlof was, zou ik niet beter beloond kunnen worden?! Ik ben flink pissig geworden op mijn manager. Ik heb



gezegd dat ik boos was dat ik de tijd voor mijn verlof kennelijk voor niets zo hard mijn best had gedaan. En dat ik het schandelijk vond dat ik word benadeeld ten opzichte van mannen, alleen omdat ik als vrouw zwanger kan worden, met alle fysieke en mentale last die daarbij hoort.”

VIJFTIG EURO BRUTO

“Na een paar dagen kwam mijn manager met een brief dat ik tóch een salarisverhoging kreeg, als tegemoetkoming. Welgeteld vijftig euro... bruto. Ik heb de

brief stilzwijgend aangenomen en ben, na bijna vijf jaar werkzaam te zijn geweest bij dat bedrijf, gaan solliciteren. Als dít de waardering was voor het werk dat ik leverde, verdiende ik beter.”

“Het is zo zonde. Je hebt een leuke baan voor een leuk bedrijf en doet je werk met enthousiasme. En dan krijg je geen enkele blijk van waardering. Je enthousiasme wordt in één keer de grond in gestampt. Ik was erg teleurgesteld.”

KIJKEN NAAR EEN ANDERE BAAN

“Inmiddels werk ik bij een ander bedrijf en daar hebben ze gewoon functieschalen. Je weet in welke schaal jij én je collega’s zit-ten, en dat is prima. Dat soort openheid en transparantie hebben we nodig. Word je toch nog ongelijk betaald? Sta voor jezelf op. Bij een teleurstellend antwoord kan je altijd nog gaan kijken naar een andere baan, hoe jammer vertrekken soms ook is.”

Judith, beleidsadviseur

IS DIT NOU GELIJKHEID?

“Ik ben ooit tegelijk met een man aangenomen, in dezelfde functie. Tijdens de salarisonderhandelingen gaf ik aan een schaal hoger te willen verdienen, maar mij werd gezegd dat dit niet mogelijk was. Ik werd gewoon cao-conform betaald. Later leerde ik dat die mannelijke collega wél een schaal hoger zat.”

“Het was willekeur geweest van mijn leidinggevende”

DAT WAS DAT

“Ik heb er een klacht over ingediend, tot bij het hoogste orgaan, de geschillencommissie. Mij werd verteld dat er geen goede reden was voor de ongelijke beloning, het was willekeur geweest van mijn leidinggevende. Ik leerde dat mannen geregeld meer werd geboden omdat men ze graag wilde hebben; in mijn werkveld waren zij in de minderheid. Kon ik nu dan alsnog een

schaal hoger krijgen? Nee, mijn salaris was conform de cao. Dat was dat.”

HET DOET WAT MET JE

“Je doet samen hetzelfde werk, maand na maand, jaar na jaar. En al die tijd word je niet gelijk beloond. Dat doet wat met je. Ik ben blij dat dit in mijn huidige functie niet meer het geval is. Maar is dit nou gelijkheid? Het moet beter geregeld, voor iedereen.”

Froukje, medewerker zorg en welzijn

MEEWERKEN AAN DE LOONKLOOF

“Bij de gemeente waarvoor ik werkte, had ik een collega van ongeveer dezelfde leeftijd, hetzelfde type opleiding en hetzelfde niveau. Hij was beleidsmedewerker wonen en ik algemeen beleidsmedewerker ruimte. Hij had zo’n vier jaar ervaring als raadslid, een rol die enkele uren werk per week kost. Ik had twee jaar ervaring als fulltime projectmedewerker voor de regionale energie-strategie in Noordoost Brabant, een veeleisend project.”

GEEN GOEDE REDEN

“In een gesprek met hem kwam ik erachter dat hij twee treden hoger was ingeschaald dan ik. Ik heb dat toen aangekaart bij de afdelingsmanager en teammanager. De eerste gaf aan dat er geen goede reden was voor het hogere loon en hij gewoon beter onderhandeld had. Beide managers lieten weten geen reden te zien om het loon aan te passen. Ik heb het nog meerdere keren aangekaart, met goede argumenten waarom het salaris op zijn minst gelijk moest zijn aan dat van mijn mannelijke collega. Ik heb ze ook gezegd: zo werken jullie mee aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zij draaiden het vervolgens om: ik zou gezegd hebben dat ik minder betaald krijg omdat ik vrouw ben. Maar dat had ik niet gezegd.”

EXTRA LULLIG

“Ik had veel ervaring, werkte met een hoop complexe onderwerpen. De manager heeft het gewoon gezegd: er was geen reden om mij lager te belonen. Ik voelde me genaaid. Je zou willen dat het management de ballen heeft om de loonkloof te dichten. In

mijn geval was het extra lullig: mijn leidinggevenden waren vrouwen.”

“Je zou willen dat het management de ballen heeft om de loonkloof te dichten”

JE MOET SOMS EVEN ZOEKEN

“Er is veel meer openheid nodig rond salarissen. Weet je dat je ongelijk betaald wordt? Kaart het aan. Geef goede argumenten waarom het niet oké is. Wees ook niet bang om op te stappen als je niet gewaardeerd wordt. Ik kwam uiteindelijk op een fijne plek terecht, met goed management en toffe collega’s. Er zijn plekken waar dingen wél goed geregeld zijn, je moet soms alleen even zoeken. En als je zoekt, wees dan gewaarschuwd door mijn verhaal: de loonkloof komt zeker óók bij gemeenten voor!”

Lisa, beleidsmedewerker (voormalig bij een gemeente)

'HEB JE GELD NODIG OF ZO?'

"Toen ik de oproep van de FNV las, dacht ik: eindelijk aandacht voor de loonkloof! Op mijn werk is dat hard nodig. Wij praten daar onderling gewoon over de salarissen, en wat blijkt: alle vrouwen in gelijke functies hebben hetzelfde uurloon, terwijl mannelijke collega's in die functies vaak een beter uurloon hebben én vaker een salarisverhoging weten uit te onderhandelen. Dit werkt in alles door; toeslagen, pensioen, vakantiegeld, winstuitkering, ga zo maar door."

IK HEB HET ZIEN GEBEUREN

"Ik denk niet dat vrouwen niet goed kunnen onderhandelen. Ik denk dat het hen bij het onderhandelen gewoon veel moeilijker wordt gemaakt. Je wordt al snel de mond gesnoerd bij de salariscommissie, gesprekken verlopen intimiderend, je wordt overbluft: waar denk je het lef vandaan te halen überhaupt om een salarisverhoging te vragen?"

"Ik ben bang het steviger aan te kaarten. Bang eruit te worden gewerkt, te worden weggepest. Ik heb het zien gebeuren. Ondertussen voel ik mij niet als volwaardig gezien, terwijl wij vrouwen hetzelfde werk uitvoeren als de mannelijke collega's. Soms met meer ervaring, kennis en dienstjaren. Het geeft een knauw aan je zelfvertrouwen."

GEKLEINEERD

"Vrouwen worden soms zelfs gekleineerd bij ons. Ik heb meerdere vrouwelijke collega's in zak en as gezien door uitspraken van operationeel managers. Zelf kreeg ik, toen ik ging bijleren, van een manager te horen dat het toch niks zou worden en ik toch niets ging bereiken."

"Onlangs heb ik een collegaatje binnen gehaald, daarvoor krijg je een aanbrengbonus. Toen ik na bijna twee maanden nog niets gekregen had en ernaar vroeg, zei de manager doodleuk: 'Heb je geld nodig of zo?' In al die jaren heb ik eigenlijk maar één operationeel manager meegemaakt die normaal tegen me deed."

"Wij betalen aan de kassa en de pomp net zoveel als de mannen"

HET HIELP NIETS

"Ik ben het loonverschil blijven aankaarten bij mijn beoordelingsgesprekken. Maar het hielp niets. De laatste keer dat ik het probeerde, was bij een tijdelijke, hogere functie. Ik wilde daar extra voor betaald krijgen. Dat werd ronduit niet gewaardeerd, ik mocht het doen met de woorden: 'Waarom willen jullie vrouwen altijd meer geld?'"

KOM OP VOOR ELKAAR

"Tegen vrouwen wil ik zeggen: Kom op voor elkaar. Accepteer geen smoesjes

meer. Voer desnoods actie om de loonkloof de wereld uit te helpen. Ik hoef nog maar vier jaar tot mijn pensioen maar sta achter deze actie, voor al die vrouwen die nog heel lang moeten werken. Stop de loonkloof! Hij werkt door in alles dat je opbouwt. Terwijl, wij betalen aan de kassa en de pomp net zoveel als de mannen.”
“Tegen mannen wil ik zeggen: Steun je

vrouwelijke collega's. Het is geen tijd voor smoesjes, het is tijd voor actie. En voor transparantie. Laat werkgevers maar bewijzen dat er bij hun geen loonkloof is. Dat zij vrouwen bij gelijke ervaring, dienstjaren en uitvoer van werk ook gelijk belonen.”

Joke, objectbeveiligers (tijdelijk Security Specialist) Bij G4S

NOOIT MEER VOOR HET MINIMUM

“Als ik mijn mannelijke collega's vertel dat ik het minimumloon verdien, vallen ze stil en doen ze ongemakkelijk. Een mannelijke collega zei dat hij, toen hij werd aangenomen, had kunnen aangeven wat hij wilde gaan verdienen. Mij werd dat gewoon medegedeeld.”

ER ZELF OVER BEGINNEN

“Toen ik werd aangenomen, had ik nog geen werkervaring in die branche. Inmiddels ben ik er ongeveer anderhalf jaar. Maar ik heb nog geen opslag gekregen. Ik denk dat je geen opslag krijgt als je er zelf niet erover begint. Ik vind het oneerlijk. Ik voel me minderwaardig en bedrogen, omdat ik net zo hard werk als mijn collega's.”

EEN VOLWASSEN VROUW

“Ik durf de loonkloof niet te bespreken op mijn werk. Ik heb het idee dat ik in de gesprekken over mijn werk wordt gemani-puleerd om niet om meer loon te vragen. Maar ik ben een volwassen vrouw, met vaste lasten. Ze moeten ophouden ons het

minimumloon uit te betalen. Als ik ooit ergens anders een baan vind, ga ik zeggen dat ik niet kom werken voor het minimumloon. Dat zouden alle vrouwen moeten doen. Blijf je wel bij een bedrijf, dan moet je het management vertellen wat je dwars-zit. Dat we zo niet verder willen, met deze oneerlijke manier van uitbetaling.”

“Ik voel me minderwaardig en bedrogen”

Wilma, medewerker groothandel horeca

GESCHAAD VERTROUWEN

“Tijdens mijn sollicitatiegesprek vroeg de HR-medewerkster wat ik wilde verdienen. Ik had onvoldoende informatie over wat een geschikte vergoeding zou zijn en noemde toen een maandsalaris wat ik zelf best hoog vond, maar wat achteraf gezien helemaal niet zo hoog bleek te zijn. Al in de tweede week leerde ik dat een mannelijke collega, die ook recent was gestart, meer verdiende. Ik vond dat naar.”

EEN HUIS VERSCHIL

“Een lage start werkt door in de rest van je carrière. De opeenvolgende jaren gaf ik tijdens functioneringsgesprekken dan ook steeds aan dat ik het belangrijk vind dat het loon eerlijk verdeeld wordt. Toen ik weer eens rondvroeg op de werkvloer, wilden sommige collega’s echter niet zeggen wat zij verdienden. Dat gebrek aan transparantie gaf mij het idee dat het helemaal niet eerlijk verdeeld was bij ons.”

“Dat bleek te kloppen. Ik kwam er uiteindelijk achter dat ik maandelijks zo’n 400 euro minder verdiende. Dat betekent dat collega’s over hun hele carrière zo’n 300.000 extra zouden verdienen. Dat is gewoon een huis! Ik was behoorlijk boos.”

WRAAK ÉN VOORBEELDFUNCTIE

“Ik heb toen tegen gezegd dat ik een senior functie wilde. Dat wilde mijn werkgever niet, ‘omdat ik niet zou werken op senior niveau’. Daarop heb ik aangetoond dat ik wel degelijk op dat niveau werk. Eerst zei ik ze nog dat ik enkel de hogere functie wilde en het salaris mij niet uitmaakte, maar daar ben ik op teruggekomen. Ik heb toen ook een salarisverhoging gekregen.”

“Bij mijn volgende baan heb ik, voorafgaand aan de salarisonderhandeling, aan een toekomstig collega gevraagd wat hij verdiende. Daar ben ik boven gaan zitten. Ik heb gezorgd dat ik de best verdienende op de afdeling was. Uit een soort wraak én voorbeeldfunctie.”

ONGELIJK SPEELVELD

“Eigenlijk zou dit allemaal niet nodig moeten zijn. Wat we nodig hebben, is een transparant beloningssysteem. Wat zou helpen, is als werknemers zich realiseren dat ze moeten samenwerken en elkaar moeten steunen. Als HR wel alles weet van ons, maar wij niet van elkaar, is het speelveld ongelijk.”

“Ik hoop dat anderen lessen kunnen leren uit mijn verhaal. Zoals: bereid je bij een sollicitatie altijd voor op de vraag hoeveel je wilt verdienen. Zorg dat je voorbeelden hebt van salarissen die je ergens anders zou verdienen en geef ze het idee dat je andere opties hebt. Oefen het gesprek met vrienden of vriendinnen waarvan je weet dat zij meer zouden vragen dan jij.”

Daphne

800 EURO NETTO MINDER OMDAT JE ZWANGER BENT

“Ik werk in een ziekenhuis op de afdeling hartkatheterisatie, in de röntgenstraling. Mijn collega is zwanger en wil graag diensten blijven doen. Maar dit mag niet van de baas, in verband met die straling. Dit betekent dat zij ook de beschikbaarheidsdiensten niet meer mag draaien, diensten waarin je op afroep beschikbaar bent voor spoedgevallen.”

“Uit deze diensten halen we extra inkomen: door de weeks 5 euro per uur en in het weekend 10 euro per uur, plus extra loon voor de uren waarin je daadwerkelijk wordt opgeroepen. Deze extra inkomsten kunnen bij een drukke maand oplopen tot 800 euro netto.”

“Ja, jij kiest ervoor om zwanger te worden”

EEN KWALIJKE ZAAK

“We zijn een gesprek aangegaan met de teamleider, maar die zegt ‘regels zijn regels’. En de letterlijke woorden van het verpleegkundig hoofd van de afdeling? ‘Ja, jij kiest ervoor om zwanger te worden.’ Tja. Een man kán niet zwanger worden. Dus die zal deze extra inkomsten ten alle tijde kunnen krijgen. Dit ruikt naar vrouwendiscriminatie.”

Dorothee, verpleegkundige

GEEN ENKELE COMPENSATIE

“Je zou verwachten dat je, als je deze diensten niet meer mag draaien van de baas, wordt gecompenseerd. Bijvoorbeeld door tijdelijk het gemiddelde te ontvangen van het extra inkomen dat je de afgelopen maanden hebt verdiend. Maar wat blijkt: je krijgt geen enkele compensatie. Terwijl je de diensten eigenlijk gewoon wil doen.”

EERST MAAR EENS BEWIJZEN DAT JE HET KAN

“Ik werkte in een keuken als souschef toen mijn oude chef vertrok. Ik kon zijn functie overnemen. Zijn salaris was bijna het dubbele van het mijne. Met mijn promotie kreeg ik er echter niets bij, want ik moest ‘eerst maar eens bewijzen dat ik het kon’. Dat ik al 24 jaar ervaring had als kok en een eigen zaak had gehad, maakte kennelijk niets uit.”

“Ik heb het aanbod toch maar aangenomen. Het was de eerste keer dat ik chef zou zijn van een groot team. En toch, het voelde alsof ik voor minder werd gezien.”

“Ik had moeten zeggen: als ik dit niet betaald krijg, loop ik weg”

NET ZOVEEL ALS EEN SCHOONMAAKSTER

“Later kwam ik ziek thuis te zitten, het gevolg van 24 jaar staan werken op één vierkante meter. Bij het UWV werd mij toen verteld dat ik net zoveel verdiende als een schoonmaakster! Ik had agressiever moeten zijn. Ik had met mijn vuist op tafel moeten slaan bij de salarisonderhandelingen. Ik had moeten zeggen: als ik dit niet betaald krijg, loop ik weg. Iets dat mijn mannelijke collega wél had gedaan om zijn zin te krijgen. Ik heb te veel respect voor andere leidinggevende en ben kennelijk te goedgelovig.”

VERTEL WAAROM JE HET VERDIENT

“Er moet meer openheid komen en dat moet per wet geregeld. Anders gaan bedrijven het niet doen. En vrouwen; zorg dat je het gesprek aangaat. Bereid je goed voor. Maak een lijstje met je sterke punten. Vertel waarom je het verdient. Ze gaan alles aanhalen om te zorgen dat jij tóch buigt. Niet doen! Als jij sterk overkomt, zijn ze sneller geneigd om je eerlijk te betalen.”

Josefien, voormalig chef, persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg



CONCLUSIE

De verhalen in deze publicatie hebben laten zien dat het niet gaat om een abstract percentage als we het hebben over de loonkloof. Het gaat over echte vrouwen die dit hebben meegemaakt of nog altijd meemaken. Vrouwen die de moed hebben om hun verhalen te delen. Daarvoor willen we ze heel erg bedanken. Door op te staan, laten ze zien dat het hier gaat om een collectief probleem.



De verhalen geven de verschillende kanten van de loonkloof weer. Als je in een sector werkt waar vooral mannen werken, moet je je extra hard bewijzen als vrouw om gelijk beloond te worden. Werk je in een sector met vooral vrouwen, krijgen mannelijke werknemers meer omdat ze graag mannen willen binnen halen. Kaart je het aan, word je als lastig gezien.

Bijna alle vrouwen geven aan dat loontransparantie de oplossing is. Veel van deze vrouwen weten dat ze ongelijk beloond worden omdat ze het salaris weten van hun collega. Het overgrote deel van werknemers in Nederland weet dit niet. Alleen door te weten wat je collega's verdienen, kan je de loonkloof aankaarten. Daarvoor is een cultuur-omslag nodig. In Nederland zijn we dat niet gewend. In landen waar dit al wel gebeurt, levert het geen enkel probleem op, en draagt de loontransparantie bij aan een kleinere loonkloof.

Veel van de vrouwen die hun verhaal hebben gedeeld geven ook aan dat ze een andere baan hebben gezocht. Het is dus slim werkgeverschap om je goede personeel te behouden en te zorgen voor gelijke beloning. Zeker met deze arbeidsmarkt kiezen vrouwen voor een werkgever die eerlijk beloond.

Als laatste, worden er veel praktische tips gegeven van vrouwen aan andere vrouwen om te zorgen dat jou dit niet overkomt. Want je staat er niet alleen voor, samen kunnen we de loonkloof dichten.

Hoewel het beeld dat de verhalen geeft niet altijd hoopvol is, zijn er zeker dingen die we tegen dit verschijnsel kunnen doen. Daar maakt de FNV zich hard voor.

- **Werkgevers:** geen tijd meer voor smoesjes. Weet waar bij jou de loonkloof zit en pak het aan.
- **Politiek:** dit is het moment om de loonkloof te dichten. Zorg voor goede wetgeving en loontransparantie in Nederland.
- **Mannen:** wees transparant over je beloning, zeker ook met vrouwelijke collega's. Zet daarnaast een stap naar voren in onbetaald werk en een stap opzij in posities van invloed.
- **Vrouwen:** pak je recht en word lid van de FNV, zodat we dit probleem samen kunnen oplossen.

COLOFON

Uitgave FNV

Tekst Remco Mourits en Ilze Smit

Vormgeving Studio FNV

Fotografie & illustraties Marketing Schmarketing

Order 241352 | M24100829

november 2024, © FNV

