

MANAGING THEIR WAY TO THE TOP?

EEN ONDERZOEK NAAR DE SOCIALE DYNAMIEKEN OP DE
WERKVLOER BIJ LESBISCHE EN BISEKSUELE LEIDINGGEVENDE
VROUWEN

Wetenschappelijke verhandeling
Aantal woorden: 26483

Joren Buyck

Stamnummer: 01403406

Promotor: Prof. dr. Mieke Van Houtte

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de richting Sociologie

Academiejaar: 2017 – 2018

Inzagerecht in de masterproef (*)

Ondergetekende,

Joren Buyck.....

geeft hierbij toelating / ~~geen toelating~~ (**) aan derden, niet-behoorend tot de
examencommissie, om ~~zijn~~ / haar (**) proefschrift in te zien.

Datum en handtekening

16/02/2018.....

Buyck.....

Deze toelating geeft aan derden tevens het recht om delen uit de scriptie/masterproef te
reproduceren of te citeren, uiteraard mits correcte bronvermelding.

(*) Deze ondertekende toelating wordt in zoveel exemplaren opgemaakt als het aantal exemplaren van de
scriptie/masterproef die moet worden ingediend.

Het blad moet ingebonden worden samen met de scriptie onmiddellijk na de kaft.

(**) schrappen wat niet past.

Abstract

Dit onderzoek bij lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen vertrekt vanuit een contradictie in de literatuur. Men stelt daarin dat lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer geconfronteerd worden met zowel een barrière van gender als van seksuele oriëntatie die carrière maken bemoeilijken. Het merendeel van het empirisch onderzoek wijst echter uit dat zij gemiddeld meer verdienen en meer leidinggevende functies innemen dan heteroseksuele vrouwen. Deze contradictie laat toe onderzoek te verrichten naar de sociale dynamieken op de werkvloer bij deze vrouwen. Verschillende hiaten worden onderzocht vanuit een symbolisch interactionistische benaderingswijze. Er wordt bestudeerd of lesbische en biseksuele leidinggevendenden barrières of opportuniteiten van gender of seksuele oriëntatie ervaren en hoe zij omgaan met hun zichtbaarheid op de werkvloer. Bovendien wordt gekeken hoe het concept zichtbaarheidsmanagement een meer sluitende verklaring kan bieden voor de gevonden contradictie. Er worden voor dit onderzoek semigestructureerde diepte-interviews afgenomen van 15 lesbische en 2 biseksuele vrouwen in leidinggevende functies. De data werden geanalyseerd aan de hand van de *grounded theory*. Het onderzoek concludeert dat zij allerlei moeilijkheden en gemakken van gender en seksuele oriëntatie ervaren, maar dat zij deze relatief weinig als barrière of opportuniteit voor het carrière maken beschouwen. Verder blijken de vrouwen hun zichtbaarheid te managen via hun taal en fysieke voorkomen. Een zichtbaarheidstypologie verduidelijkt hoe zij zich op de werkvloer zeer onzichtbaar, vrij onzichtbaar, vrij zichtbaar of zeer zichtbaar maken. De meeste respondenten zijn momenteel vrij zichtbaar op de werkvloer. Dit evolueerde doorheen de tijd. Ten slotte blijkt het managen van hun betekenisgeving en zichtbaarheid de contradictie in de literatuur te helpen verklaren. Zij lijken zo immers een dubbele barrière van gender en seksuele oriëntatie te omzeilen. Bovendien schijnen de vrouwen enkele gemakken te ondervinden die helpen verklaren waarom zij gemiddeld meer in hogere functies te vinden zijn ten opzichte van heteroseksuele vrouwen.

Dankwoord

Eerst en vooral wil ik mijn promotor professor dr. Mieke Van Houtte bedanken voor de begeesterde begeleiding doorheen het proces en de waardevolle feedback die steeds opnieuw mijn denken uitdaagde. Ook wil ik professor dr. Peter Stevens bedanken voor de constructieve feedback op mijn eerste interviewvragen en Ama Amitai om mij op weg te zetten met het coderen én voor het doornemen van een draft van deze scriptie.

Daarnaast bedank ik iedereen die meegeholpen heeft bij de bekendmaking van dit onderzoek en de zoektocht naar de deelnemers. In het bijzonder wil ik graag alle respondenten bedanken voor hun enthousiasme, hun openhartigheid en om tijd vrij te maken voor een gesprek.

Ten slotte wil ik mijn ouders, mijn broer en mijn vriend bedanken voor de morele steun. Een speciale bedanking gaat daarbij uit naar mijn ouders voor het nalezen van de drafts van deze scriptie.

Inhoudsopgave

ABSTRACT.....	2
DANKWOORD.....	3
INLEIDING.....	6
THEORETISCH KADER.....	9
1. BARRIÈRES VOOR VROUWEN OP HET WERK: ‘HET GLAZEN PLAFOND’	9
2. HOLEBI’S OP DE WERKVLOER	11
3. EEN DUBBEL GLAZEN PLAFOND?	12
4. VERKLARINGEN VOOR HET LOONVOORDEEL	13
5. OP ZOEK NAAR EEN MEER SLUITENDE VERKLARING	15
6. THEORIEËN OMTRENT IDENTITEITSMANAGEMENT VAN 1963 TOT HEDEN	15
a) <i>Goffman</i>	15
b) <i>Holebitheorieën in de jaren ‘70 en ‘80 en de kritiek</i>	16
c) <i>Zichtbaarheidsmanagement, een nieuw idee</i>	19
d) <i>Outing en zichtbaarheidsmanagement op de werkvloer</i>	21
DATA EN METHODE.....	22
1. OMSCHRIJVING VAN ONDERZOEKSEENHEDEN EN VELD	22
2. STEEKPROEFTREKKING	22
3. ONDERHANDELEN VAN TOEGANG	23
4. STEEKPROEF	24
5. DATAVERZAMELING	25
6. ETHISCHE ISSUES	26
7. ANALYSEMETHODE	27
RESULTATEN.....	29
DEEL 1: BARRIÈRES EN OPPORTUNITEITEN VAN GENDER EN SEKSUELE ORIËNTATIE	29
a) <i>Introductie</i>	29
b) <i>Gender</i>	31
<u>Hoe het vrouw-zijn de situatie op de werkvloer bemoeilijkt</u>	31
<u>Hoe het vrouw-zijn de situatie op de werkvloer vergemakkelijkt</u>	33
c) <i>Seksuele oriëntatie</i>	36
<u>Hoe het lesbisch- of biseksueel-zijn de situatie op de werkvloer bemoeilijkt</u>	36
<u>Hoe het lesbisch- of biseksueel-zijn de situatie op de werkvloer vergemakkelijkt</u>	38
d) <i>De relativering van gender en seksuele oriëntatie voor het carrière maken</i>	40
DEEL 2: ZICHTBAARHEIDSMANAGEMENT	42
a) <i>Introductie tot de zichtbaarheidstypologie</i>	42
b) <i>De zichtbaarheidstypologie: een continuüm van zichtbaarheid op de werkvloer</i>	43
<u>Het zeer onzichtbare type</u>	45
<u>Het vrij onzichtbare type</u>	46
<u>Het vrij zichtbare type</u>	48
<u>Het zeer zichtbare type</u>	51
c) <i>Huidige zichtbaarheidstypes</i>	52
d) <i>Verandering in zichtbaarheid</i>	53
DISCUSSIE.....	57
CONCLUSIE.....	61
REFERENTIELIJST.....	64
BIJLAGEN.....	71

BIJLAGE 1: FLYER	71
BIJLAGE 2: ONDERHANDELEN VAN TOEGANG: VOORBEELDMAIL	72
BIJLAGE 3: BESCHRIJVENDE STEEKPROEFMATRIX	72
BIJLAGE 4: INTERVIEWVRAGEN	73
BIJLAGE 5: INFORMED CONSENT	76
BIJLAGE 6: DROP OFF	77
BIJLAGE 7: TRANSCRIPTIES	78
BIJLAGE 8: TRANSCRIPTIES MET OPEN CODERING	78
BIJLAGE 9: CODEBOEK MET ALLE GEBRUIKTE CODES VANUIT NVIVO	78
BIJLAGE 10: PIJLENSHEMA SELECTIEVE CODES	79

Inleiding

Alhoewel vrouwen sinds tientallen jaren in even grote getale als mannen de arbeidsmarkt betreden, zijn ze nog altijd sterk ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies (Cook & Glass, 2014; Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen [IGVM], 2016). Tegenwoordig ervaren vrouwen namelijk nog steeds vele barrières wanneer ze hogerop proberen te geraken op het werk. Tezamen vormen deze barrières het zogenaamde ‘glazen plafond’. Voor lesbische en biseksuele vrouwen komt daar bovenop dat ze leven in een heteronormatieve samenleving, waarin heteroseksualiteit de norm is, homoseksualiteit als minderwaardig wordt beschouwd en nog steeds geplaagd wordt door stereotypen en misvattingen (Ochse, 2011; Tauches, 2006). Dit zorgt ervoor dat holebi’s geconfronteerd worden met zowel externe als interne stressoren (Dewaele, Van Houtte & Vincke, 2014). Deze stressoren vormen voor hen barrières op de arbeidsmarkt (Holman, 2018). Statistieken geven aan dat seksuele oriëntatie wel degelijk een impact heeft op de beroepsloopbaan (Badgett, Lau, Sears & Ho, 2007). Een meta-analyse naar studies over holebi’s op het werk toont aan dat 10% tot 28% van de respondenten het gevoel heeft promotiekansen te hebben gemist of negatieve evaluaties te hebben gekregen en 17% geeft aan niet aangeworven of ontslagen te zijn geweest omwille van zijn of haar seksuele voorkeur.

Door het stellen van zowel een barrière van gender als van seksuele oriëntatie wordt de positie van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer in de literatuur geproblematiseerd. Het doet het vermoeden rijzen dat zij met een dubbele barrière of dubbel glazen plafond geconfronteerd worden. Als er echter specifiek naar onderzoek wordt gekeken omtrent de carrière van deze vrouwen vertellen deze data een heel ander verhaal. Uit het merendeel van de resultaten van loononderzoek blijkt dat lesbische en biseksuele vrouwen een loonvoordeel hebben ten opzichte van heteroseksuele vrouwen (Klawitter, 2015; Ozeren, 2015). Bovendien blijken deze vrouwen gemiddeld meer vertegenwoordigd in leidinggevende functies (Versmissen, Dewaele, Meier & Van Houtte, 2011). Deze vrouwen zouden theoretisch gezien dus op een dubbele barrière botsen. Toch komen ze in veel gevallen uiteindelijk in een positie terecht waar ze meer verdienen dan de gemiddelde heteroseksuele vrouw die ‘slechts’ met één barrière geconfronteerd wordt. Dit gegeven werd tot op de dag van vandaag weinig onderzocht en de vrij structuralistische verklaringen die wel door de literatuur aangereikt worden, blijken ontoereikend te zijn. Zo wordt er bijvoorbeeld geen brug geslagen naar de literatuur die de positie van deze vrouwen op de werkvloer problematiseert. Deze interessante contradictie biedt de mogelijkheid onderzoek te voeren naar de sociale dynamieken op de werkvloer bij lesbische en biseksuele vrouwen en verschillende hiaten in de literatuur aan te kaarten.

Dit onderzoek tracht op verschillende manieren een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke kennis omtrent holebi's. Aangezien het structuralistische perspectief tekortschoot, wordt er geopteerd dit onderwerp vanuit een symbolisch interactionistisch perspectief te bestuderen. Vanuit dit oogpunt is het mogelijk in te gaan op de betekenisgeving van de vrouwen zelf en de volledige loopbaan van de vrouwen onder de loep te nemen. Een enge focus op het begin- en eindpunt van de carrière wordt zo vermeden. Ten tweede zal onderzocht worden welke barrières lesbische en biseksuele vrouwen ondervinden op de werkvloer en of er eventueel ook opportuniteiten van gender of seksuele oriëntatie worden ervaren. Er werd immers reeds veel onderzoek verricht naar de barrières op de werkvloer waarmee vrouwen in het algemeen geconfronteerd worden (bijvoorbeeld: Cachón García, 2018; Heilman, 2001). Ook de verschillende stressoren waarmee holebi's op het werk omgaan, zijn grondig gedocumenteerd (bijvoorbeeld: Holman, 2018; Badgett et al., 2007). Onderzoek of lesbische en biseksuele vrouwen inderdaad op een dubbel glazen plafond stoten en hoe hiermee wordt omgegaan, werd naar mijn weten nog niet uitgevoerd. Ten derde draagt dit onderzoek bij aan het verder uitdiepen van het recent opgedoken concept zichtbaarheidsmanagement in de context van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer. Dit is een symbolisch interactionistisch begrip in relatie met identiteitsmanagement. Het concept van zichtbaarheidsmanagement overstijgt het idee van één specifieke strategie (altijd onzichtbaar of zichtbaar), maar wijst op het continu proces bij holebi's waarin ze zorgvuldig geplande beslissingen maken over het wel of niet zichtbaar maken van hun seksuele oriëntatie (Lasser & Tharinger, 2003). Daarbij monitoren ze permanent de presentatie van hun seksuele oriëntatie in verschillende omgevingen. De vragen in verband met wanneer, aan wie en hoe zich te outen zijn dus een belangrijk gegeven in hun dagelijks leven (Whitman, Cormier & Boyd, 2000). Aan de hand van dit concept wordt in dit onderzoek getracht om enerzijds meer inzicht te verwerven in de strategieën omtrent management van de zichtbaarheid van seksuele oriëntatie van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer. Anderzijds wordt het als een cruciaal concept gezien binnen het symbolisch interactionisme dat mogelijk een meer sluitende verklaring kan bieden voor de gevonden contradictie in de literatuur, namelijk: de literatuur omtrent barrières die de positie van de vrouw problematiseert en het empirisch onderzoek betreffende hun verloning en functies.

De doelgroep van dit onderzoek zijn lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies. Zij botsten theoretisch gezien namelijk op de verschillende barrières die gender en seksuele oriëntatie voor hen stellen. Toch kwamen deze vrouwen in een hoge functie terecht. Deze vrouwen kunnen dus het meest inzicht bieden in de eventuele barrières en opportuniteiten. Bovendien kan de evolutie van hun strategieën omtrent zichtbaarheid doorheen de hele loopbaan in kaart gebracht worden en zo kan eventueel ook een meer sluitende verklaring gevonden worden voor de aangehaalde contradictie in de literatuur.

Het onderzoeksdoel van deze studie is inzicht verwerven in de sociale dynamieken bij lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer aan de hand van volgende onderzoeksvragen:

- Ervaren lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen barrières en/of opportuniteiten van gender en seksuele oriëntatie doorheen de loopbaan? Hoe wordt daarmee omgegaan?
- Hoe managen en manageden deze lesbische en biseksuele vrouwen de zichtbaarheid van hun seksuele oriëntatie op de werkvloer?
- Hoe kan het concept zichtbaarheidsmanagement een antwoord bieden op de gevonden contradictie in de literatuur?

Er zal gestart worden met een literatuurstudie. Daar wordt ingegaan op de verschillende barrières waarop vrouwen in het algemeen botsen doorheen hun loopbaan en de stressoren die het voor holebi's moeilijker maken op het werk. Ook de specifieke positie van lesbische en biseksuele vrouwen wordt bestudeerd en de aangereikte argumenten om die te verklaren. Er wordt gemotiveerd waarom deze argumenten ontoereikend zijn en waarom een perspectief dat oog heeft voor identiteit belangrijk is. De verschillende ideeën die doorheen de tijd ontwikkeld zijn met betrekking tot identiteitsmanagement worden toegelicht. Daarna worden de data en de methode van dit onderzoek toegelicht en de resultaten van dit onderzoek voorgesteld. De resultaten zijn opgedeeld in twee delen. Het eerste deel handelt over de barrières en opportuniteiten van gender en seksuele oriëntatie. Het tweede deel betreft het zichtbaarheidsmanagement van de respondenten. Ten slotte wordt in de discussie teruggekoppeld naar de onderzoeksvragen en wordt er een conclusie geformuleerd.

Theoretisch kader

1. Barrières voor vrouwen op het werk: 'het glazen plafond'

Vrouwen betreden de laatste decennia steeds vaker de arbeidsmarkt, toch zijn ze nog altijd ondervertegenwoordigd in leidinggevende en topfuncties (Cook & Glass, 2014; IGVM, 2016). Uit onderzoek door het IGVM bleek dat in 2016 in het Belgische bedrijfsleven vrouwen slechts 21,1% van de zetels in bestuursraden van beursgenoteerde bedrijven bezetten. In de economische overheidsbedrijven en de nationale loterij is dit meer: 34,7%. De barrières die vrouwen ervaren wanneer ze hogerop proberen te geraken zijn veelvuldig onderzocht. Tezamen vormen ze het glazen plafond (Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001). Het glazen plafond is een metafoor die wijst op de onzichtbare barrières waarop vrouwen stoten wanneer ze carrière proberen te maken. Deze weerhouden vrouwen ervan dezelfde posities in te nemen als hun mannelijke collega's. Ze maken het hen niet alleen moeilijker om te promoveren op het werk, maar ze zijn bovendien zwaarder hoe hoger de positie is die men in de hiërarchie bekleedt (Baxter & Wright, 2000). De discriminatie op basis van gender wordt sterker naarmate men zich op een hoger niveau bevindt. Vele organisaties hebben de voorbije jaren geprobeerd een positieve verandering voor de vrouw teweeg te brengen in het werkklimaat, maar ondanks deze pogingen blijven de barrières bestaan (IGVM, 2016).

De barrières die samen het effect van het glazen plafond creëren, kunnen worden opgedeeld in factoren op maatschappelijk, organisatorisch en individueel niveau (Cachón García, 2018). Het glazen plafond wordt dus gecreëerd door een samenloop van verschillende factoren.

Op maatschappelijk niveau bestendigen brede sociale krachten en beleidsmaatregelen de negatieve assumpties en stereotypes over vrouwen en hun capaciteiten in verband met leiderschapsposities (Cachón García, 2018). De media bekrachtigen bijvoorbeeld de genderstereotypes door het presenteren van de man als expert en de vrouwelijke experte als abnormaliteit (Niemi & Pitkänen, 2017). Verder worden vrouwen in de media vaak als huisvrouw en als gemiddeld jonger dan de man afgebeeld, wat de percepties van vrouwelijke professionele incompetentie en ongeschiktheid versterkt (Grau & Zotos, 2016). Alomtegenwoordige stereotypes presenteren vrouwen dus als personen die de juiste kenmerken en karakteristieken missen die nodig zijn voor een goede leider. Heilman (2001) argumenteert dat er twee aspecten aan genderstereotypes zijn die de loopbaan van de vrouw beïnvloeden: het beschrijvende en het voorschrijvende. Het beschrijvende aspect promoot een gender bias door de discrepantie tussen het stereotiepe concept van wat een vrouw is (vriendelijk, hulpvaardig, sympathiek en zorgend) en welke karakteristieken een persoon in de leidinggevende functie nodig heeft. Dit leidt tot de veronderstelling dat

vrouwen niet in staat zullen zijn deze rol op een goede manier in te vullen. Deze verwachtingen creëren een negatieve tendens die de erkenning van de competentie van vrouwen uitsluit. Enerzijds door haar verwezenlijkingen te devalueren en anderzijds door ze toe te schrijven aan andere zaken dan haar vaardigheden en bekwaamheid. Het voorschrijvende aspect van het genderstereotype beschrijft niet hoe vrouwen zijn, maar hoe vrouwen zouden moeten zijn. Vrouwen die tot leidinggevende posities zijn doorgestoten, overtreden dit normatieve voorschrift en worden daarvoor bestraft en afgekeurd. Ze worden anders beschouwd dan mannen in precies dezelfde positie. De afkeuring vertaalt zich concreet in sociale sancties op vlak van beslissingen in verband met verdere promoties of andere werkgerelateerde zaken.

Op organisatorisch niveau spelen verschillende factoren een rol. Vooreerst is er het feit dat wanneer vrouwen promoveren naar een leiderschapsfunctie ze vaak met hogere prestatienormen geconfronteerd worden dan mannelijke collega's in dezelfde posities (Lyness & Heilman, 2006). Verder worden hen taken opgelegd met een grotere kans op mislukking. Dit wordt de 'glazen klif' genoemd (Ryan & Haslam, 2007). Ryan en Haslam (2005) voerden een serie laboratoriumexperimenten uit waarbij participanten gevraagd werden een geschikte kandidaat aan te wijzen voor een openstaande leidinggevende job. Het bedrijf of de organisatie waarin men tewerkgesteld zou worden, werd afwisselend voorgesteld als één dat het doorheen de jaren juist beter of slechter was gaan doen. De experimenten toonden aan dat participanten de vrouwelijke leider steeds verkozen toen het bedrijf het de laatste jaren slechter deed, terwijl de man telkens werd aangesteld bij een stabiel of beter wordend bedrijf. Deze conclusie werd ook getrokken uit een onderzoek bij honderd Londense beursbedrijven, waaruit bleek dat vrouwen consistent werden aangesteld wanneer bedrijven er de laatste maanden op achteruit gingen (Ryan, Haslam, Hersby & Bongiorno, 2011). Een actueel voorbeeld uit de politiek is de aanstelling na de brexit van de vrouwelijke premier May, die Engeland nu door een moeilijke periode moet leiden (Hozic & True, 2017). Dit alles heeft niet alleen een impact op de perceptie over de geschiktheid van de vrouw als leidinggevende (Ryan & Haslam, 2007). Leidinggevende vrouwen worden bovendien vaker geassocieerd met organisaties in crisis.

Daarnaast wijst onderzoek uit dat aanwerving en successieplanning sterk beïnvloed worden door informele netwerken en de naleving van ongeschreven regels (Linehan & Scullion, 2008). Vrouwen worden hierin benadeeld, ze hebben minder kansen tot netwerking en begeleiding.

Onderzoek naar factoren op individueel niveau toont aan dat vrouwen minder zelfvertrouwen hebben en dat dit veroorzaakt wordt door het gelimiteerd aantal rolmodellen en de genderstereotypes in verband met werk en leiderschap (Cukier, Bindhani, Amato, Smarz & Saekang, 2012). Zo gaan vrouwen bijvoorbeeld eigen successen aan het team of de omstandigheden toeschrijven, terwijl men mislukking aan zichzelf verwijt. Deze zaken zorgen ervoor dat vrouwen vaak beslissingen nemen die hun loopbaan in een richting sturen die niet

naar de top leidt. Bovendien speelt het verschil in wijze van communiceren ook een rol: vrouwen zullen minder onderhandelen en wanneer ze toch onderhandelen, blijken ze hier minder goed in te zijn. Dit zorgt ervoor dat promoties minder frequent voorkomen in de carrière van vrouwen (Abraham, 2008; Bowles, Babcock & Lai, 2007; Bowles, Babcock & McGinn, 2005).

Daarnaast is een ander belangrijk aspect het werk-familieconflict (Buckalew, Konstantinopoulos, Russell & El-Sherbini, 2012). Vrouwen zijn vaak ook moeder en echtgenote. Dit kan zorgen voor een extra last die op negatieve wijze de kansen op een promotie beïnvloedt. Onderzoek toont aan dat vrouwen nog steeds meer tijd spenderen aan het huishouden en de kinderen ten opzichte van mannen (Glorieux & Tienoven, 2009). Bovendien hebben velen het idee niet te kunnen omgaan met de combinatie van het familieleven en een veeleisende job. Verschillende studies geven aan dat vrouwen het zelf als één van de belangrijkste redenen opgeven waarom ze geen leidinggevende functie hebben bereikt (Parker, 2009). Hoobler, Hu en Wilson (2010) voerden een meta-analyse uit en concludeerden dat het werk-familieconflict een negatieve impact heeft op de beoordeling van de eigen werkprestatie. Daarnaast werd het werk-familieconflict negatief gerelateerd met werktevredenheid, salaris en hiërarchische positie. Ten slotte is de manier waarop anderen het werk-familieconflict percipiëren van belang (Hoobler, Wayne & Lemmon, 2009). Men kan besluiten de vrouw niet te promoveren door een negatieve perceptie van het werk-familieconflict van de vrouw.

2. Holebi's op de werkvloer

Ondanks gelijkheid in de wet in vele westerse landen, heerst er nog steeds een stigmatiserend klimaat in verband met homoseksualiteit en levensvormen die afwijken van de heteroseksuele norm (Ochse, 2011; Tauches, 2006). Dit zorgt ervoor dat het behoren tot een seksuele minderheid gepaard gaat met de ervaring van verschillende stressoren. Herek, Gillis en Cogan (2009) onderscheiden drie manieren waarop holebi's het seksueel stigma kunnen ervaren. Vooreerst zijn er de distale of externe stressoren. Dit zijn stressoren afkomstig van de sociale context zoals de kans op geweld, discriminatie en exclusie van het individu. Het tweede aspect van het seksuele stigma staat al dichterbij het *self*. Het is de verwachting dat het stigma een rol zal spelen in een bepaalde situatie. Onderzoek heeft aangetoond dat wanneer men zich heel erg bewust is van de gestigmatiseerde status, dit bepaalde gevolgen kan hebben. Zo is dit één van de belangrijke factoren die bijdraagt tot depressie bij holebi-jongeren (Vanden Berghe, Dewaele, Cox & Vincke, 2010). Ten derde zijn er de interne of proximale stressoren die betrekking hebben op het geïnternaliseerde seksueel stigma: het vooroordeel van de 'ander' wordt geïnternaliseerd. Dit wordt geïnternaliseerde homofobie genoemd (Meyer, 2003). Het verwijst naar de negatieve gevoelens die holebi's hebben over homoseksualiteit in het algemeen (men ervaart het als onnatuurlijk) en over hun eigen seksuele oriëntatie. Meyer (2003) stelt dat deze stressoren bij holebi's kunnen leiden tot minderheidsstress. Dit is de psychosociale stress als het gevolg van de

minderheidsstatus (Dewaele et al., 2014). Onderzoek bevestigt dat dit gerelateerd is aan een verlaagde gezondheid (Meyer, Schwartz & Frost, 2008).

De verschillende stressoren die holebi's ervaren, kunnen op de werkvloer opgevat worden als barrières die hun carrièreontwikkeling beïnvloeden (Holman, 2018). De externe stressor vertaalt zich op de werkvloer bijvoorbeeld door niet aangeworven te worden, niet gepromoveerd te worden, ontslagen te worden of negatieve evaluaties of intimidatie te ervaren. Een meta-analyse naar studies over holebi's op het werk toont aan dat tussen 10% en 28% van de respondenten inderdaad het gevoel heeft promotiekansen te hebben gemist of negatieve evaluaties te hebben gekregen én 17% geeft aan niet aangeworven te zijn geweest of ontslagen te zijn geweest omwille van zijn of haar seksuele voorkeur (Badgett et al., 2007).

De interne stressoren spelen op de werkvloer ook een rol. (Dewaele et al., 2014; Meyer et al., 2008). Het anticiperen van negatieve reacties van collega's is namelijk gecorreleerd met verlaagde jobsatisfactie, minder betrokkenheid tot de organisatie en de carrière, minder participatie op het werk en psychologische distress. Bovendien werd er meermaals aangetoond dat mentale gezondheid een factor bij promoties en aanwervingen op de arbeidsmarkt is (Currie & Madrian, 1999).

Er kan dus geconcludeerd worden dat ook seksuele oriëntatie op verschillende manieren voor barrières kan zorgen op de werkvloer.

3. Een dubbel glazen plafond?

Zoals eerder aangehaald, ervaren vrouwen nog steeds barrières op de werkvloer en komt dit sterk tot uiting in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities (IGVM, 2016). Bovendien toont dit zich in een loonkloof ten voordele van de mannen (Van Hove & De Vos, 2017). De loonkloof in 2014 op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers over alle sectoren bedroeg 7,6%. Op basis van de brutojaarlonen was dit 20,6%. Voor lesbische en biseksuele vrouwen is niet alleen gender van belang, maar speelt ook seksuele oriëntatie een cruciale rol. De inkomensverschillen omwille van seksuele oriëntatie werden reeds onderzocht en bediscussieerd (Klawitter, 2015; Ozeren, 2015). Voor homoseksuele mannen wijzen bijna alle studies uit dat er een loonkloof voor homoseksuele mannen bestaat: homoseksuele mannen verdienen tussen de 10% en 32% minder dan heteroseksuele mannen (bijvoorbeeld: Badgett, 1995; Carpenter, 2007a; Klawitter, 2011; Martell, 2013). Men zou kunnen verwachten dat de dubbele barrière van zowel gender als seksuele oriëntatie een extra negatief effect heeft op de carrière en het loon van de lesbische en biseksuele vrouwen en de loonkloof tussen deze vrouwen en heteroseksuele mannen dus extra vergroot. Dit is echter niet wat onderzoek uitwijst. De recente meta-analyses van Klawitter (2015) en Ozeren (2015) tonen aan dat in de meeste studies, niet in alle, wordt geconcludeerd dat zij meer verdienen dan heteroseksuele

vrouwen. De precieze cijfers variëren naargelang de studie, maar Klawitter (2015) stelt dat dit een gemiddelde van 9% meer is. Voor hen verkleint dus de loonkloof met heteroseksuele mannen (bijvoorbeeld: Antecol, Jong & Steinberger, 2008; Badgett et al., 2007; Black, Makar, Sanders & Taylor, 2003; Jepsen, 2007). Uit het loonvoordeel kan afgeleid worden dat lesbiennes gemiddeld meer verdienen dan heteroseksuele vrouwen en dus wellicht gemiddeld hogere functies innemen of jobs uitoefenen met een hogere verloning. In Vlaanderen is dit loonvoordeel nog niet teruggevonden. Wel bevestigde onderzoek reeds meermaals dat lesbische en biseksuele vrouwen gemiddeld meer leidinggevende functies innemen dan heteroseksuele vrouwen (Versmissen et al., 2011; Vincke, Dewaele, Van den Berghe & Cox, 2006, 2008).

Het is belangrijk te vermelden dat niet alle studies blijk geven van een loonvoordeel bij lesbische vrouwen. Onderzoek uitgevoerd door Carpenter (2007b) bij 9000 jonge lesbische vrouwen concludeerde dat zij een significant lager inkomen hadden dan de heteroseksuele vrouwen. Bovendien gaven deze vrouwen aan het moeilijker te hebben bij het vinden van een job en ze werden ook vaker ontslagen dan heteroseksuele vrouwen. Drydakis (2011) bevestigde deze eerdere bevindingen met een studie naar arbeidsdiscriminatie bij lesbiennes. Hij concludeerde dat zij inderdaad anders behandeld worden bij het aanwervingsproces en dat zij in het begin van de loopbaan een lager salaris aangeboden krijgt dan heteroseksuele vrouwen. Ozeren (2015) argumenteert dat onderzoekers dus moeten opletten niet te overgeneraliseren wat betreft het inkomen van lesbiennes en men rekening moet houden met de rol van de context en de variaties doorheen de levenscyclus. Ook Vincke en collega's (2008) geven aan dat er opgepast moet worden met de interpretatie van cijfers omtrent het loonvoordeel. De (gedeeltelijke) onzichtbaarheid van holebi's maakt het niet mogelijk te spreken over steekproeven die de volledige populatie representeren.

4. Verklaringen voor het loonvoordeel

Zoals hiervoor al werd vermeld, blijken lesbische en biseksuele vrouwen volgens het merendeel van reeds gevoerd onderzoek een loonvoordeel te hebben in vergelijking met heteroseksuele vrouwen. Verklaringen hiervoor werden gezocht bij verschillende mogelijke factoren: mate van menselijk kapitaal (*human capital*), de stereotypes en de organisatie van het huishouden (Klawitter, 2015).

Vele onderzoekers wijzen op het feit dat lesbiennes een groter menselijk kapitaal hebben door opleiding en de werkintensiteit (Klawitter, 2015). Holebi's zijn over het algemeen hoger geschoold dan heteroseksuelen. Verschillende studies tonen aan dat dit grote inkomensverschillen naar seksuele oriëntatie kan verklaren (Antecol et al., 2008; Carpenter 2007a; Daneshvary, Waddoups, & Wimmer, 2008). Klawitter (2015) concludeert echter dat wanneer er gecontroleerd wordt voor opleiding en leeftijd het loonvoordeel voor

lesbiennes nog steeds (maar in mindere mate) bestaat. Scholing kan dus niet de enige reden zijn voor het bestaan van het loonvoordeel.

Onderzoek toont ook aan dat lesbiennes over het algemeen meer werken dan heteroseksuele vrouwen (Baumle & Poston, 2011; Tebaldi & Elmslie, 2006; Vincke et al., 2006). Een verklaring hiervoor zouden de verwachte inkomsten van de partner kunnen zijn. Dit kan zowel het loonvoordeel bij lesbische vrouwen als het nadeel bij homoseksuele mannen verklaren. Lesbiennes verwachten namelijk niet dat hun eigen inkomsten in balans zullen gebracht worden door hogere inkomsten van hun mannelijke partner en zouden daarom intensiever werken en meer investeren in menselijk kapitaal. Een homoseksuele man kan zich echter minder zorgen maken omdat hij verwacht dat zijn partner hogere inkomsten zal hebben.

Een andere factor die een rol kan spelen in de verklaring van de loonkloof zijn de lesbische stereotypen (Ozeren, 2015). De stereotypen over vrouwen komen zoals eerder werd vermeld niet overeen met het profiel dat nodig zou zijn om leidinggevende functies uit te oefenen. Het profiel dat nodig is voor een leidinggevende komt overeen met de stereotiepe kenmerken van een man. Gestereotypeerd worden holebi's echter gepercipieerd als personen die ook de kenmerken van het tegengestelde geslacht bezitten (Eliason, Donelan & Randall, 1992). Dit kan een reden zijn waarom lesbiennes meer geschikt lijken voor bepaalde jobs. Jobs waarbij masculiene kwaliteiten nodig zijn en voor werk in een traditioneel mannelijke werkomgeving. Het is mogelijk dat ze dus meer verdienen dan heteroseksuele vrouwen, omdat ze zogezegd 'mannelijke' (eventueel leidinggevende) jobs uitoefenen die over het algemeen beter verdienen.

Daarenboven kan de manier waarop holebigezinnen hun familielevens organiseren een invloed uitoefenen. Holebi's zullen mogelijk vaker een gelijke verdeling van de huishoudelijke taken en verantwoordelijkheden in verband met de kinderen handhaven dan heterokoppels. Bij heterokoppels neemt de vrouw vaak de huishoudelijke taken en de kinderen op zich, wat tot gevolg heeft dat ze meestal parttime werkt (Tebaldi & Elsmie, 2006). Onderzoek wees reeds uit dat dit bij holebikoppels niet het geval is en dat ze vaker allebei fulltime actief zijn op de arbeidsmarkt, zelfs wanneer men kinderen heeft (Antecol et al., 2008; Black, Gates, Sanders & Taylor, 2007). Holebikoppels hebben bovendien minder vaak kinderen dan heteroseksuele koppels, wat kan zorgen voor een lichter werk-familieconflict. Dit verklaart echter niet de grootste inkomensverschillen. Het loonvoordeel werd gevonden bij lesbiennes zowel met als zonder kinderen (Jepsen, 2007).

5. Op zoek naar een meer sluitende verklaring

De argumenten die in de literatuur al werden aangehaald voor het verklaren van het loonvoordeel bij lesbische vrouwen lijken ontoereikend. Het loonvoordeel wordt daarin voornamelijk op een vrij structuralistische manier benaderd en gemotiveerd: ze hebben een loonvoordeel omdat ze meestal hoger geschoold zijn, meer werken, er stereotypen bestaan omtrent lesbische vrouwen en ze hun huishouden op een andere manier organiseren. Deze structuralistische benaderingswijze verklaart echter niet de resultaten van empirisch onderzoek omtrent het loonnadeel dat lesbiennes ondervinden aan de start van hun carrière. Bovendien wordt er bij deze verklaringen ook geen link gelegd met de literatuur die de positie van lesbische en biseksuele vrouwen op de arbeidsmarkt problematiseert, door te wijzen op barrières van zowel gender als seksuele oriëntatie. Er kan dus gesteld worden dat de structuralistische benaderingswijze tekortschiet in het verklaren van de positie van deze vrouwen op de werkvloer. Het is dan ook belangrijk dat dit alles vanuit een ander perspectief wordt benaderd.

In het kader van dit onderwerp is het van belang de literatuur onder de loep te nemen die het concept identiteit behandelt. Dat identiteit, en voornamelijk seksuele identiteit, voor holebi's een belangrijk concept is, is reeds aangetoond. Holebi's zijn zich immers sterk bewust van hun seksuele oriëntatie en gaan hier ook bewust mee om. Zo wees het onderzoek van Vincke en collega's in België in 2008 bijvoorbeeld uit dat voor bijna 30% van de (holebi)respondenten hun seksuele oriëntatie de jobkeuze beïnvloedt, voor 28% de bedrijfskeuze en voor bijna 34% de beroepssector. Het is daarom relevant dat er dieper wordt ingegaan op de verschillende ideeën en theorieën die omtrent identiteitsontwikkeling en identiteitsmanagement van holebi's doorheen de jaren werden ontwikkeld. De sociale dynamieken omtrent identiteit met aandacht voor tijd en context kunnen namelijk een cruciaal verklarend element zijn dat gemist wordt door de positie van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer vanuit een structuralistisch oogpunt te benaderen.

6. Theorieën omtrent identiteitsmanagement van 1963 tot heden

a) Goffman

Goffman maakte in 1963 al het onderscheid tussen het managen van twee verschillende typen van stigma: het duidelijk zichtbare en geweten kenmerk, en het onzichtbare en niet geweten stigmatiserende kenmerk (Kaufman & Johnson, 2004). Hij stelde dat wanneer het een zichtbaar kenmerk is, de kwestie ligt bij het managen van spanningen in interacties. Terwijl het bij een onzichtbaar kenmerk nodig is informatie te managen. Goffman benadrukt bovendien dat individuen met een niet geweten stigmatiserend kenmerk op

meerdere manieren aan de hand van informatiemanagement hun stigma kunnen managen. De coping strategie die men handhaaft hangt ook af van de relatie met de situationele context. Afhankelijk van de mate van openheid en acceptatie of geslotenheid en afwijzing past men de coping strategie aan en managet men het stigma op een andere manier. Verder argumenteert Goffman dat de meeste individuen met een onzichtbaar stigma een soort informatiemanagement zullen voeren dat ervoor zorgt dat ze niet uitgesloten worden van normale sociale rollen zoals jobs en sociale activiteiten (Goffman, 1963). Zo stelde hij dat gestigmatiseerden een strategie kunnen handhaven waarbij ze hun stigma proberen verbergen en zich voordoen als een deel van de dominante groep en ze beantwoording aan de norm veinzen. Goffman (1963) besluit dat gestigmatiseerden met een onzichtbaar kenmerk uiteindelijk vaak eindigen in een situatie waarin men zichzelf helemaal accepteert, maar zichzelf niet volledig prijsgeeft in situaties waar niet-gestigmatiseerden zich ongemakkelijk zouden voelen en waarbij ze hen moeilijk zouden kunnen accepteren. Men bevindt zich dus in een situatie waarin de niet-gestigmatiseerde beschermd is, terwijl de gestigmatiseerde het idee heeft dat hij/zij wordt geaccepteerd. Goffman stelt dat deze “schijnacceptatie” de basis is voor “schijnbare normaliteit”. Goffman legde in zijn theorie dus reeds een sterke focus op interactie met de context en wees op het belang en de invloed van sociale dynamieken voor de sociale positie van de persoon in kwestie.

b) Holebitheorieën in de jaren '70 en '80 en de kritiek

De besproken ideeën van Goffman zijn van toepassing op alle personen met een gestigmatiseerd kenmerk, niet enkel op holebi's. Vanaf het begin van de jaren '70 begonnen onderzoekers echter te focussen op het ontwikkelen van theorieën en literatuur specifiek gericht op homoseksualiteit (Kaufman & Johnson, 2004). Men ontwikkelde literatuur die vooral gericht was op de ontwikkeling en het managen van de homoseksuele of lesbische identiteit (bijvoorbeeld: Cass, 1979; Plummer, 1975; Ponse, 1978).

Vooreerst begon men dus de identiteitsontwikkeling van holebi's te bestuderen. Onderzoekers onderzochten hoe individuen hun homoseksuele aantrekkingskracht herkenden en op basis hiervan hun identiteit ontwikkelden, zich outten en ten volle ontwikkelden en in het reine kwamen met zichzelf (Cass, 1979; Coleman, 1982; Dank, 1971; Monteflores & Schultz, 1978; Plummer, 1975; Troiden, 1979, 1988). Er werden verschillende ontwikkelingsmodellen gecreëerd die telkens bestonden uit vier tot zes stadia die een lineaire identiteitsontwikkeling veronderstelden (Kaufman & Johnson, 2004). Elk model bestond uit een stadium van pre-coming-out waarin het individu zich bewust werd van potentieel homoseksuele gevoelens. Dit werd gevolgd door een tweede stadium waarin er een zelfbewustzijn ontwikkeld werd en men een eigen betekenis gaf aan homoseksualiteit, homoseksuele ervaringen had en men zo een homoseksuele identiteit en dito zelfbeeld ontwikkelde. Als het individu zich meer op zijn/haar gemak begon te voelen over de mogelijkheid om homoseksueel te zijn, betrad men de derde fase. Die bestond uit gedeeltelijke *disclosure* en tevredenheid

met het behoren tot de holebigemeenschap. Met deze tevredenheid ging men dan over naar de laatste stadia waarin de identiteit stabiliseerde (Plummer, 1975), men een sterke band ontwikkelde met de holebi-identiteit (Troiden, 1979, 1988) en trots werd op de seksuele oriëntatie (Cass, 1979).

Vanaf de jaren '80 werden deze modellen echter in vraag gesteld. Er kwam kritiek op de gedachte van het lineaire proces van in de kast naar een gelukkige geoute homo of lesbienne (Rust, 1993). Deze modellen veronderstelden bovendien dat het managen van een homoseksuele identiteit slechts van een beperkte duur is en ze negeerden het levenslange proces dat ermee gepaard gaat (Cain, 1991; Rust, 1993). Daarnaast minimaliseerden ze het belang van de context (Parks, 1999; Rust, 1993) en de enorme variatie in de ontwikkeling en het behoud van de homoseksuele identiteit (Horowitz & Newcomb, 2002; McDonald, 1982; Rust, 1993).

Verder werd naast identiteitsontwikkeling ook identiteitsmanagement onderzocht. In de jaren '70 werd meestal uitgegaan van een dichotoom spectrum: iemand is in de kast of is al uit de kast gekomen. *Disclosure* werd vaak gezien als één van de stadia in de identiteitsontwikkeling (Orne, 2011). Als iemand nog in de kast zit, betekent dit dat iemand zich altijd voordoet of doorgaat als een heteroseksueel (Chrobot-Mason, Button & DiClementi, 2001). Men maakt bij die onzichtbaarheid gebruik van de heteroseksuele assumptie (Cain, 1991; Plummer, 1975; Ponse, 1978). Dit is de filosofie dat, tenzij het anders is gebleken, alle individuen in een interactie verondersteld zijn heteroseksueel te zijn. Chrobot-Mason en collega's (2001) geven aan dat ook dit dichotome model tekortschiet en er veel meer bij komt kijken. Holebi's kunnen verschillende strategieën ontwikkelen om om te gaan met hun seksuele oriëntatie in verschillende situaties. Woods en Harbeck breidden in 1992 het dichotome model uit en maakten het onderscheid tussen drie soorten strategieën van identiteitsmanagement: faking-, vermindering- en integratiestrategie. De fakingstrategie is een actieve strategie waarin men een valse heteroseksuele identiteit creëert. Dit doet men onder meer door opzettelijk foute genderspecifieke voornaamwoorden te gebruiken, wanneer men eigenlijk een homoseksuele relatie of fictieve date of relatie beschrijft. Bovendien participeert men aan activiteiten die sociaal gedefinieerd zijn als gepast en men vermijdt interesses of maniertjes die met homoseksuele stereotypes geassocieerd kunnen worden. De verminderingstrategie vertaalt zich concreet in voortdurende vervormde en halve waarheden. Niets lijkt dan ook te verwijzen naar een holebi-identiteit doordat men bijvoorbeeld van gespreksonderwerp verandert, persoonlijke vragen ontwijkt en vaak in veralgemeningen spreekt. Ten slotte zal men bij de integratiestrategie wel de ware seksuele identiteit onthullen en proberen omgaan met de gevolgen. Meestal gebeurt de *disclosure* door op één of andere expliciete manier te laten weten dat men holebi is. Chrobot-Mason en collega's (2001) vonden meer bewijs om dit model te staven dan het dichotome in-of-uit-de-kastmodel.

De idee van lineaire identiteitsontwikkeling van holebi's doorheen verschillende stadia en het identiteitsmanagement aan de hand van het dichotome model werden doorheen de jaren dus steeds meer bekritiseerd (Kaufman & Johnson, 2004; Orne, 2011; Rust, 1993). Weinig onderzoekers concentreerden zich echter op het toepassen op holebi's van de bredere sociaalpsychologische processen die aan de basis liggen van elk type van identiteitsontwikkeling en -management. Hierdoor ontstond er een zeer gelimiteerde focus op homoseksualiteitsontwikkeling als iets unieks en verschillends van andere identiteitsconflicten van gestigmatiseerde groepen. Kaufman en Johnson (2004) nemen vandaag de dag afstand van deze enge graduele en dichotome visies op identiteitsontwikkeling en -management. Zij gebruiken de bredere theoretische ideeën van het symbolisch interactionisme voor het analyseren van identiteitsontwikkeling. Ze beweren dat de sleutelconcepten en de theorie van het symbolisch interactionisme een meer coherente manier zijn om de complexiteit van de identiteitstotstandkoming te bestuderen dan de theorieën die alleen gefocust zijn op holebi's.

Kaufman en Johnson focussen op Burkes (1991) identiteitstheorie. Die is gebaseerd op Meads (1934) en Cooleys (1902) geschriften over het proces van de *looking-glass self* en dus de impact van de perceptie van de andere op het *self*. Mead (1934) en Cooley (1902) leggen de basis van de bredere ideeën van het symbolisch interactionisme. Ze benadrukken het belang van sociale interactie voor de vorming, het behoud en de verandering van het *self*. Burke (1991) focust met zijn theorie vooral op de processen van zelfverificatie. Hij gaat ervan uit dat individuen willen dat anderen hen percipiëren zoals zij zichzelf percipiëren, zelfs als hun zelfbeeld negatief is (Burke, 1991; Swann Jr, Pelham & Krull, 1989). Het individu vergelijkt de informatie over zichzelf die het ontvangt vanuit zijn sociale omgeving (*reflected appraisals*) met het eigen zelfbeeld. Als de informatie consistent is met de eigen identiteitsstandaard dan zal het zich verder gaan gedragen als daarvoor. Als deze echter niet overeenkomt, zal het individu het gedrag veranderen totdat de *reflected appraisals* consistent zijn met het zelfbeeld. Zelfs kleine discrepanties tussen de *reflected appraisals* en het zelfbeeld kunnen zorgen voor veel stress en angst bij het individu.

Zoals andere algemene theorieën over de identiteit en het *self*, problematiseert deze theorie dus de situatie van individuen met een gestigmatiseerde identiteit (Kaufman & Johnson, 2004). Uit het onderzoek concludeerden Kaufman en Johnson dat *reflected appraisals* de sleutel is tot het begrijpen van de ontwikkeling en het managen van de holebi-identiteit. Holebi's die positieve *reflected appraisals* ervaarden in verband met homoseksualiteit hadden veel meer kans op een gemakkelijkere ontwikkeling van de holebi-identiteit, terwijl holebi's die negatieve *reflected appraisals* ervaarden een veel moeilijker identiteitsproces doorgingen. Uit de resultaten werd duidelijk dat de ontwikkeling en de *disclosure* meer afhangt van de omgeving dan van het niveau van zelfaanvaarding (zoals aangenomen wordt in de lineaire theorieën).

Kaufman en Johnson (2004) besloten dus dat de keuzes die men maakt in verband met identiteitsdisclosure, identiteitsmanagement en strategieën afhangen van de situationele *reflected appraisals*, het zelfbeeld en andere relevante identiteitsstandaarden.

c) Zichtbaarheidsmanagement, een nieuw idee

Recent is een nieuw concept ‘zichtbaarheidsmanagement’ opgedoken in de literatuur omtrent identiteitsontwikkeling en -management. Het focust weliswaar specifiek op holebi’s, maar vermijdt de lineaire en dichotome kijk die doorheen de tijd meer en meer bekritiseerd werd en kadert veeleer in de symbolisch interactionistische kijk die door Kaufman en Johnson (2004) werd aangeraden.

Het proces van zichtbaarheidsmanagement kan volgens Lasser en Tharinger (2003) als een sleutelconcept gezien worden in de ontwikkeling van de identiteit van holebi’s. Zichtbaarheidsmanagement verwijst naar het dynamische, continue proces waarbij holebi’s steeds zorgvuldige, geplande beslissingen maken in verband met de (dis)closure van hun seksuele oriëntatie. Als men beslist zich zichtbaar te maken dan plant men aan wie, hoe en wanneer men het gaat doen en hoe men daarna verder de zichtbaarheid van de seksuele oriëntatie onder controle zal houden in verschillende situaties en contexten. In vergelijking met “zich outen”, wat refereert naar de *disclosure* van iemands seksuele oriëntatie, gaat zichtbaarheidsmanagement een stap verder. Het beschrijft de complexiteit van het strategische en continue proces dat holebi’s in hun dagelijks leven ondervinden. Zichtbaarheidsmanagement mag dus niet verward worden met verbale *disclosure* of zich outen, al zijn dit beide wel belangrijke aspecten van zichtbaarheidsmanagement.

Zichtbaarheidsmanagement moet worden geconceptualiseerd als een proces dat een geheel van strategieën inhoudt. Het overstijgt dus het idee van het behouden van één specifieke strategie (Chung, 2001; Dewaele et al., 2014). Via een verscheidenheid aan strategieën en communicatievormen reguleren holebi’s hun identiteitsexpressie (Lasser en Tharinger, 2003). Men controleert en past bijvoorbeeld kledingstijl, spreekstijl en lichaamstaal aan om de zichtbaarheid te managen. Het gebruik van symbolen uit de subcultuur, eufemismen, specifieke humor, specifieke maniertjes, gender(non)conform gedrag en indirecte signalen worden gebruikt om zichzelf (on)zichtbaar te maken als holebi’s (Dewaele, Van Houtte, Cox & Vincke, 2013).

Het concept zichtbaarheidsmanagement heeft meerdere dimensies (Lasser en Tharinger, 2003). Dit betekent onder meer dat zichtbaarheidsmanagement bestaat uit een continuüm. De twee extremen van het continuüm zijn het meest en minst beperkende geval van zichtbaarheidsmanagement: individuen die hun zichtbaarheid managen door zich aan niemand of slechts enkele mensen zichtbaar te maken, bevinden zich aan het meest beperkende einde van het continuüm. Individuen die zich aan bijna iedereen zichtbaar maken, bevinden zich aan het minst beperkende einde. Omdat zichtbaarheidsmanagement een veranderend en continu proces is, verandert de strategie van het individu doorheen de tijd. De meerderheid van de holebi's bevindt zich echter tussen de twee extremen en verschuift naar het minst beperkende eind naarmate men comfortabeler en beter voorbereid is om zich te outen en naarmate men beter kan omgaan met de kritische beoordeling van anderen.

Om zichtbaarheidsmanagement volledig te begrijpen, moet men de relatie vatten tussen een aantal significante factoren zoals sociaal netwerk, interne variabelen (bijvoorbeeld zelfacceptatie), culturele factoren en sociale beoordelingen (Lasser & Tharinger, 2003). Een belangrijke factor is de omgeving. Men beoordeelt continu de omgeving en observeert hoe de ander reageert op opmerkingen over holebi's. Verder schat men goed in wie acceptierend of juist vijandig zal reageren op de outing. Er is dus een duidelijke dynamische relatie aanwezig tussen omgeving, identiteit en zichtbaarheidsmanagement. Holebi's geven doorheen dit proces betekenis aan hun homoseksuele verlangens, terwijl ook de wereld rondom hen betekenis probeert te geven aan homoseksualiteit. Belangrijk is dat holebi's niet het slachtoffer zijn van hun omgeving, maar eerder actieve *agents*. Men kan het gedrag van de holebi's niet begrijpen zonder naar de omgeving te kijken en andersom. Om het gehele plaatje te begrijpen, is zichtbaarheidsmanagement onmisbaar. Kortweg is zichtbaarheidsmanagement dus het resultaat van de interactie tussen het individu (de holebi is gemotiveerd voor de *(dis)closure* van de oriëntatie) en zijn/haar omgeving (individuen en sociale krachten die de *(dis)closure* van de oriëntatie bewerkstelligen). Als men zich als holebi, bijvoorbeeld, zeer zichtbaar opstelt, verstoort dit de heteronormatieve status quo en zorgt dit ervoor dat de maatschappij opnieuw moet nadenken over liefde, intimiteit en familie. Zichtbaarheidsmanagement komt neer op een afweging tussen het zich wel of niet aanpassen aan de context (regulatie van externe stressoren) en het streven naar het authentieke zelf (regulatie van interne stressoren) (Dewaele et al., 2014).

Aangezien zowel de algemene theorie van het symbolisch interactionisme als het specifieke concept zichtbaarheidsmanagement de relevantie van de context benadrukken, is het belangrijk dat ook de literatuur omtrent outing en zichtbaarheidsmanagement in de werkomgeving onder de loep wordt genomen.

d) Outing en zichtbaarheidsmanagement op de werkvloer

Zoals Ward en Winstanley (2005) en Hancock en Tyler (2001) aangeven, is seksuele diversiteit een weinig onderzocht thema binnen organisaties. Bovendien is het één van de moeilijkste om te onderzoeken. Literatuur in verband met outing en zichtbaarheidsmanagement is dan ook schaars. Er is naar mijn weten nog geen onderzoek dat specifiek focust op het concept van zichtbaarheidsmanagement op de werkvloer. Enkele studies (bijvoorbeeld: Ward & Winstanley, 2005) geven wel aan dat het om een proces gaat van outings, maar het specifieke concept zichtbaarheidsmanagement werd amper onderzocht in deze context. In vele studies wordt vooral gefocust op de dichotome strategie die dan toegepast wordt en op de faciliterende factoren met betrekking tot outings in de werkomgeving.

Het onderzoek dat werd uitgevoerd in verband met faciliterende factoren omtrent outing wees uit dat holebi's eerst zorgvuldig het werkklimaat zullen inschatten wat betreft attitudes ten opzichte van minderheden voordat ze overgaan tot *disclosure* (Clair, Beatty & MacLean 2005; Ward & Winstanley, 2005). Losert (2008) haalt aan dat alle geïnterviewde vrouwen in zijn onderzoek bezorgd en angstig waren wat betreft hun outing op het werk. Dit werd gemotiveerd door het aanhalen van outingervaringen van anderen en hun kennis van negatieve attitudes tegenover homoseksualiteit. Alle vrouwen waren zich bewust van de grappen en vormen van minachting die collega's al dan niet geuit hadden over holebi's. Naast deze persoonlijke ervaringen beschrijven lesbische media en holebivrienden de mogelijk negatieve reacties na een outing. Ward en Winstanley (2005) én King en collega's (2008) toonden aan dat de context ontzettend belangrijk is als men zich out op het werk. Wanneer er veel persoonlijk contact is en men een hechte band ontwikkelt met de collega's in een organisatie is het moeilijker om de seksuele identiteit te maskeren en zich voor te doen als iemand anders. Deze hechte persoonlijke relaties zorgen er echter ook voor dat er een hogere kost hangt aan de outing door de potentieel negatieve reacties. Wanneer men in een context werkt waar men minder interpersoonlijke interactie heeft met collega's is het makkelijker om zich niet te outen, maar hangt er ook een verminderde kost aan de outing, aangezien negatieve reacties als minder erg beschouwd zullen worden. Griffith en Hebl (2002) richtten zich op andere factoren van de context, namelijk in welke mate een organisatie als steunend werd aanzien in verband met holebikwesties. Ze focusten zowel op formeel vlak (antidiscriminatiebeleid) als informele normen en waarden van de organisatie. Er werd geconcludeerd dat een steunend werkklimaat geassocieerd wordt met positieve outingervaringen. Dus holebi's die zich outen in een steunend werkklimaat beschreven meer positieve ervaringen dan holebi's die zich outen in een minder steunend werkklimaat. Bovendien toonden King en collega's (2008) ook aan dat situationele factoren minder van belang waren dan het werkklimaat voor de holebi's. Het tijdstip en de manier van *disclosure* speelden dus minder een rol dan het werkklimaat.

Data en methode

1. Omschrijving van onderzoekseenheden en veld

Het universum waarop dit onderzoek betrekking heeft, zijn lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies. Het veld waarop deze studie focust, is dus de werkvloer. Een nadeel van dit onderzoeksveld en dit universum is het feit dat het een vrij ontoegankelijke populatie betreft doordat deze (deels) verborgen is (Matthews & Cramer, 2008; Vincke et al., 2006). De vrouwen hebben zich ten eerste misschien niet geout op het werk en ten tweede bestaat er geen lijst van de vrouwen die dit wel hebben gedaan. Bovendien zijn vrouwen in leidinggevende functies niet zo talrijk als mannen en is het aantal lesbische en biseksuele vrouwen in deze posities in Vlaanderen beperkt (IGVM, 2016). Een andere moeilijkheid is het feit dat contact leggen met mensen in deze posities niet vanzelfsprekend is en dat mijn netwerk binnen de holebiwereld gelimiteerd is. Er zijn dus niet veel verdere criteria gesteld voor het opstellen van het steekproefkader. De respondent moest voldoen aan volgende beschrijving: zich identificeren met een niet-heteroseksuele oriëntatie en zich in een leidinggevende, hoge of topfunctie bevinden of bevonden hebben op het werk. Om dit duidelijker te stellen: de vrouw moest zich identificeren als lesbisch, biseksueel of *queer*. Verder houdt een leidinggevende functie in dat een aantal werknemers onder haar staan waarover zij gezag heeft en die ze coördineert.

Er werden geen verdere eisen gesteld met betrekking tot de potentiële respondenten aangezien het design anders mogelijk onuitvoerbaar werd in het gegeven tijds kader. Dit wil zeggen dat het niet uitmaakte of de vrouw op het moment van het interview wel of niet een relatie had, een biseksuele vrouw een relatie had met een man, ze wel of niet kinderen had, ze zich wel of niet geout had op het werk, et cetera.

2. Steekproeftrekking

In dit onderzoek werd er niet gewerkt met een toevalsteekproef, maar aan de hand van een theoretische steekproef, waarbij de gekozen respondenten theoretisch gemotiveerd worden (Roose & Meuleman, 2014). Het doel was niet een steekproef te realiseren die representatief was en een perfecte doorsnede van de populatie vormde én waarvan de resultaten generaliseerbaar waren naar de volledige populatie van lesbische en biseksuele vrouwen. Het was de bedoeling een steekproef te bekomen die een verdiepend inzicht opleverde. Door juist op zoek te gaan naar informatierijke cases kon de dataverzameling zeer veel bruikbare informatie opleveren om de onderzoeksvragen te beantwoorden (Mortelmans, 2007).

De studie gebeurde aan de hand van de constant vergelijkende methode. Dit wil zeggen dat onderzoek verliep in een cyclisch proces waarbij steekproeftrekking, dataverzameling en data-analyse elkaar afwisselden en elkaar opvolgden. Een voordeel hiervan was dat de respondenten niet op voorhand vast moesten staan, maar

dat op basis van de resultaten van de eerste ronde van dataverzameling en -analyse de criteria voor de respondenten kon worden aangepast en bijgestuurd in functie van het onderzoek en de theorieopbouw. Deze methode is reeds ideaal gebleken voor het exploreren van concepten, nieuwe doelgroepen en theorieopbouw en was dus zeer geschikt voor dit onderzoek.

De steekproeftrekking gebeurde in drie fasen: de eerste fase liep van juni tot begin oktober 2017, de tweede vanaf eind oktober (start eerste dataverzamelingsronde) tot en met eind december 2017 en de derde van februari tot eind maart 2018 (tweede dataverzamelingsronde). Voor de steekproeftrekking is er doelgericht op zoek gegaan naar vrouwen die voldeden aan de criteria. Aan de hand van de sneeuwbalmethode konden steeds meer respondenten gecontacteerd worden. De sneeuwbalmethode is een veelgebruikte methode in holebionderzoek (Sullivan & Losberg, 2003; Vincke et al., 2006). Het is ook erg geschikt om steekproeven te trekken uit populaties die verborgen zijn en waarvan de leden via netwerken met elkaar in connectie staan (Roose & Meuleman, 2014). Op die manier kon de onderzoeker zich steeds verder integreren in het onderzoeksveld.

3. Onderhandelen van toegang

Eén van de moeilijkste taken voor de onderzoeker met betrekking tot dit onderzoek was een netwerk opbouwen en het verzamelen van respondenten.

De zoektocht naar respondenten begon met een soort van mond-aan-mondreclame over het onderzoek. Vrienden en familieleden werden ingelicht en gevraagd indien zij mensen kenden die te contacteren om na te gaan of zij interesse hadden. Hierbij werd meteen op één van de grootste moeilijkheden gestoten van het samenstellen van de steekproef: weinig mensen bleken, zoals verwacht, in de directe vriendenkring holebi's in leidinggevende functies te hebben en wanneer zij vermoedden dat een kennis mogelijk zou kunnen meewerken of potentiële kandidaten kenden, werd het moeilijk bevonden om deze te contacteren en hen over het onderzoek aan te spreken omwille van het stigma. Zo werd de onderzoeker meteen geconfronteerd met de moeilijkheden om een verborgen doelgroep te bereiken.

Al vrij vlug werd er in juni 2017 besloten via een flyer (zie: bijlage 1), die het doel van het onderzoek duidelijk maakte, het onderzoek verder bekend te maken. De flyer werd veelvuldig gedeeld via Facebook (ook door familie en vrienden). Voor het eerst kwamen er enkele reacties van vrouwen die geïnteresseerd waren om aan het onderzoek mee te werken. Na enkele weken kwamen er echter geen reacties meer en werd er daarom gezocht naar andere manieren om de oproep te verspreiden. Bovendien werd er getracht daarbij ook leidinggevendenden uit de 'hardere' sectoren te bereiken, aangezien de geïnteresseerden tot dan toe vooral uit overheids-, zorg- en onderwijsinstellingen kwamen. Zo werd de oproep ook via mail wijdverspreid: vele

service- en belangenorganisaties voor vrouwen en/of holebi's én de sectorale partnerschappen werden gecontacteerd (zie: bijlage 2). Op de meerderheid van de mails kwam geen respons. Op de mails die wel beantwoord werden, kwam vaak de reactie dat zij niet konden helpen. Af en toe bereikte een mail echter wel iemand die wou meewerken of die de mail kon doorsturen naar een potentiële geïnteresseerde.

Daarnaast werd de flyer ook in hard copy verspreid in een kledingzaak die maatpakken voor vrouwen verkoopt. Tot het cliënteel behoorden overwegend lesbische vrouwen en de zaakvoester was bereid de oproep te verspreiden.

Tegen september/oktober 2017 werden op die manier tien respondenten verzameld die aan de criteria voldeden om met een eerste dataverzamelingsronde van start te gaan.

Tijdens de eerste en tweede ronde van dataverzameling werd nog continu getracht om respondenten te bereiken voor het verder samenstellen van de steekproef. Dit werd gedaan door nog meer organisaties via mail te contacteren, maar nu werden er nog twee bijkomende kanalen aangesproken. Ten eerste werd er telkens voor of tijdens het interview aan de vrouwen zelf gevraagd of zij nog geïnteresseerden kenden die zouden willen meewerken. Ten tweede had een respondent het idee om via Facebookgroepen waarin holebi's verenigd waren de oproep te verspreiden. Deze manier bleek effectief en er kwamen opnieuw enkele reacties. Via deze drie wegen lukte het om zeven bijkomende respondenten die voldeden aan de vooropgestelde criteria te verzamelen voor de tweede dataverzamelingsronde.

4. Steekproef

De steekproef bestond uit zeventien vrouwen in leidinggevende functies (zie bijlage 3 voor de steekproefmatrix). Vijftien van hen identificeerden zich in de drop off als lesbisch en twee als biseksueel. Tijdens de interviews werd echter duidelijk dat het identificeren met een label niet altijd evident is. Zo vertelden enkele respondenten dat zij het zelfidentificatieproces en de labeling als lesbisch of biseksueel met vrienden bediscussieren. Een respondent, die in de drop off aanduidde dat zij lesbisch is, was lange tijd verliefd geweest en ook gelukkig samen geweest met een man. Volgens haar vriendinnen kon zij daarom niet lesbisch zijn. Zijzelf identificeerde zich echter wel als lesbisch, aangezien zij er zeker van was in de rest van haar leven nooit meer verliefd te kunnen worden op een man. Daarnaast vertelde één respondent in de steekproef zich recent te labelen als x. De respondent identificeerde zich ook als lesbisch, aangezien die (genderneutraal voornaamwoord) eveneens lid was van vrouwen- en holebiverenigingen. Deze twee voorbeelden uit het onderzoeksproces tonen aan dat de categorieën en labels waarvan vertrokken wordt om te theoretiseren en onderzoeksdesigns uit te denken in de praktijk veel vloeibaarder zijn en er hiermee rekening moet worden gehouden in het analyseproces.

De leeftijden van de respondenten varieerden van begin dertig jaar tot eind vijftig jaar. De meerderheid van de vrouwen had kinderen en ook een vrouwelijke partner. De meesten waren woonachtig in de provincie Antwerpen, de andere respondenten waren afkomstig uit de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. Bijna alle respondenten in de steekproef waren hoger opgeleid. Eén vrouw had geen hogeronderwijsdiploma behaald. Daarnaast hadden opvallend veel respondenten een tweede diploma in het hoger onderwijs behaald (een specialisatiediploma of een diploma in een ander domein). De respondenten in de steekproef waren werkzaam in verschillende sectoren: de secundaire of industriële sector, de tertiaire of commerciële dienstensector en de quartaire of niet-commerciële dienstensector. Bovendien was er veel variatie in de loopbanen van de respondenten: enkele respondenten werkten al bijna hun volledige loopbaan bij dezelfde organisatie, terwijl andere respondenten doorheen hun loopbaan een aantal keer van job en/of organisatie veranderden. Ook was er variatie in de ervaring die de respondenten hadden met leiding geven en in het aantal personen waaraan ze leidinggaven.

5. Dataverzameling

In dit onderzoek werd er gebruik gemaakt van kwalitatieve dataverzameling. Er werden data verzameld aan de hand van semigestructureerde, individuele diepte-interviews. Deze meest dominante vorm in kwalitatief onderzoek is een geschikte methode aangezien het een gevoelig thema betreft waarover men op deze manier een zeer diepgaand, persoonlijk gesprek kan hebben (Mortelmans, 2007). Bij semigestructureerde diepte-interviews heeft de onderzoeker het interview voorbereid en in grote lijnen gestructureerd, terwijl er toch plaats blijft voor de respondent om het interview in te vullen. Aan de hand hiervan kan er verkennend en explorerend tewerk gegaan worden en is het mogelijk om diepgaand door te vragen naar achterliggende motivaties, bedoelingen en opinies (Roose & Meuleman, 2014). Bovendien is kwalitatief onderzoek ideaal om aan theorievorming en -ontwikkeling te doen. Dit is een belangrijk aspect in dit onderzoek, omdat de theoretische kennis omtrent lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies beperkt is. Bovendien maakt deze methode het mogelijk een cyclisch proces te integreren in het onderzoek waarbij de vragen telkens worden bijgesteld aan de hand van de bekomen resultaten (zie bijlage 4 voor de finale interviewvragen).

De dataverzameling startte begin oktober 2017 met een pilotinterview. Hierna werden enkele interviewvragen toegevoegd. Van eind oktober 2017 tot december 2017 vond een eerste dataverzamelingsronde plaats, waarbij negen respondenten geïnterviewd werden. In de tweede ronde van dataverzameling, van februari tot eind maart 2018, werd in gesprek gegaan met de laatste zeven respondenten. Bovendien werden hiervoor de interviewvragen een laatste keer bijgesteld. Er werd een vraag toegevoegd die polste hoe de respondenten omgingen met intiemere contacten (zoals handen vasthouden,

knuffelen, kussen, ...) in het bijzijn van collega's. In de eerste vragenronde werd hier niet standaard naar gevraagd, maar dit bleek een relevant thema te zijn en dat meerdere keren spontaan in de eerste dataverzamelingsronde door hen werd aangehaald. Ten tweede werden enkele vragen of onderwerpen opgesteld voor respondenten die afweken van 'de norm' in de steekproef. De norm in de steekproef was lesbisch met partner en kind(eren). Als de respondent ofwel biseksueel, geen partner of kind(eren) had, werden dus enkele bijkomende vragen gesteld en in gesprek gegaan over enkele bijkomende topics. Bijvoorbeeld: merk je een verschil in struikelblokken ten opzichte van vrouwen die wel kinderen hebben?

De gesprekken vonden voornamelijk plaats bij de respondent thuis of op hun kantoor. Enkele interviews werden afgenomen op plekken die de onderzoeker voorzien had (bijvoorbeeld een interviewlokaal van de universiteit of een vergaderzaal). Voor de interviews ondertekenden de respondenten het consentformulier (zie: bijlage 5) en vulden zij de drop off (zie: bijlage 6) in. Het verloop van de gesprekken was zeer verschillend. Het eerste deel van het gesprek (waarin gepolst werd naar het zichtbaarheidsmanagement van de respondenten) werd vaak gestuurd door de loopbaan van de respondent en hoe de respondent zich opstelde en had opgesteld op de werkvloer (meer onzichtbaar of zichtbaar). Het tweede deel van het gesprek (waarin gepolst werd naar struikelblokken en meerwaardes van gender en seksuele oriëntatie) werd voornamelijk gestuurd door de houding en de ervaringen van de respondenten over de impact van hun gender en seksuele oriëntatie op hun loopbaan. Bij respondenten die deze kenmerken relevant achtten en veel hadden meegemaakt, leidde dit tot uitgebreidere gesprekken dan diegene die dit niet zo ondervonden. In totaal duurden de gesprekken gemiddeld ongeveer tussen 75 en 90 minuten.

6. Ethische issues

In deze studie is ook rekening gehouden worden met de ethische principes (Mortelmans, 2007). Met twee basisprincipes van de procedurele ethiek zijn, geen schade toebrengen en privacy garanderen, werd de onderzoeker in de loop van het onderzoek geregeld geconfronteerd. Tijdens het interview konden namelijk oude wonden opengereten worden of kon verdriet naar boven komen. Het thema is immers heel persoonlijk en in het interview werd op vormen van discriminatie en seksuele identiteit ingegaan (Martin & Meezan, 2003; Mustanski, 2011). Dit kon een emotionele tol eisen van de respondent. Aangezien de onderzoeker nog niet op de hoogte was van eventuele moeilijke onderwerpen of vragen voor de respondent moest de onderzoeker tijdens het interview tactvol zijn en de reacties van de respondent goed observeren (Mortelmans, 2007). Uiteindelijk werd er door het onderzoek hoogstwaarschijnlijk geen schade toegebracht aan de respondenten. Sommige respondenten leken het net een welkome gelegenheid te vinden om te kunnen vertellen over wat ze hadden meegemaakt. Andere respondenten leken bewust de details over de zeer

moeilijke periodes in hun leven te vermijden. De moeilijkste periode voor de meeste respondenten bleek zich echter te bevinden in de schoolloopbaan en dus voor de start van de carrière. Het was dus voor de onderzoeker niet van essentieel belang om alle details hierover te kennen en daar werd dan vaak niet onnodig lang bij stilgestaan.

Privacy garanderen was zoals andere holebionderzoekers ook vermelden een lastig gegeven (Martin & Meezan, 2003; Mustanski, 2011). De respondenten namen sowieso een pseudoniem aan, maar aangezien het een kleine wereld is en er gebruik gemaakt werd van de sneeuwbal methode was het moeilijk om namen volledig verzwegen te houden. Hier werd getracht zo adequaat mogelijk mee om te gaan door de respondent continu te informeren en telkens de consequenties in verband met privacy mee te delen.

In dit onderzoek werden geen problemen ondervonden in verband met situationele en relationele ethiek.

7. Analyse methode

De analyse methode die in dit onderzoek gebruikt werd is de *grounded theory*. Deze methode werd gebruikt aangezien ze de meest geschikte methode leek, omdat het ontwikkelen in plaats van het testen van theorieën centraal staat (Mortelmans, 2007). Het doel is het opbouwen van een theorie die de variatie in waarnemingen verklaart. Theorieopbouw gebeurde concreet door in een cyclisch proces de diepte-interviews open, axiaal en selectief te coderen. Dit hele proces werd eerst doorlopen voor het pilootinterview in het begin van oktober 2017. In de eerste ronde van dataverzameling (herfst 2017) werd simultaan reeds een deel van de interviews getranscribeerd (zie bijlage 7 voor alle transcripties). Tijdens het transcriberen werden memo's bijgehouden. In januari en februari 2018 werd de rest van de interviews van de eerste dataverzamelingsronde getranscribeerd en werd een deel van de data open en axiaal gecodeerd. Midden februari tot maart 2018 werd de tweede dataverzamelingsronde uitgevoerd en werden ook deze interviews getranscribeerd. Eind maart en begin april 2018 werden de rest van de data van de eerste dataverzamelingsronde en de tweede ronde open en axiaal en een deel selectief gecodeerd. In de loop van april, mei, juni en juli 2018 werd het axiaal en selectief codeerproces afgewerkt.

Het open coderen gebeurde aan de hand van de opmerkingenfunctie in Word (zie: bijlage 8). Hierbij werd getracht in vivo te coderen en dus zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke betekenis van de respondent te blijven. Daarna werd er ook axiaal gecodeerd: de gevonden codes werden ondergebracht in ruimere codes/concepten/categorieën/thema's (zie: bijlage 9). Belangrijk hierbij waren codes die betrekking hadden op zichtbaarheidsmanagement, barrières van gender en seksuele oriëntatie, meerwaardes voor lesbiennes op de werkvloer, het verloop van de carrière en het welzijn op het werk. Aan de hand van de attenderende begrippen werd er getracht eerst en vooral de belangrijkste ruime codes en relaties met andere codes te

identificeren. Daarna werden de interviews aan de hand van het computerprogramma Nvivo opnieuw gecodeerd. Dit programma werd gebruikt omdat het handig is om een goed overzicht te verwerven in de data. De data kunnen namelijk geordend worden aan de hand van de codes. Zo was het mogelijk om alle data in verband met de manieren waarop aan zichtbaarheidsmanagement werd gedaan in één bestand te verzamelen. Uiteindelijk werden de respondenten en hun strategieën geordend op een continuüm van zichtbaarheid. Aan de hand van een conditionele relatiematrix werden zichtbaarheidstypes onderscheiden en een typologie werd verder uitgewerkt. De data in verband met de struikelblokken en meerwaardes van gender en seksuele oriëntatie werden verder geanalyseerd aan de hand van ‘werkdokumenten’. Per respondent werd kort opgelijst welke struikelblokken en meerwaardes die ondervond en nadien werden de data van de respondenten vergeleken. Op die manier was het mogelijk struikelblokken en meerwaardes te onderscheiden die bij verschillende respondenten bleken voor te komen. Het selectief coderen en dus het zoeken naar een overkoepelende theorie die alle data aan elkaar kon linken gebeurde voornamelijk aan de hand van memo’s, pijlenschema’s en het uitschrijven van de resultaten. Bij een link tussen zichtbaarheidsmanagement en carrière maken werd dit genoteerd in een memo. Ook het maken van een pijlenschema van de selectieve codes (zie bijlage 10) hielp bepaalde verbanden verduidelijken. Ten slotte bleek ook het proces van het uitschrijven van de resultaten van cruciaal belang voor de (laatste stap van de) theorieopbouw. Het uitschrijven van de resultaten gaf inzicht op die plaatsen waar de theorie nog niet volledig uitgewerkt bleek of wees op contradicties in de data en theorie. Dit was dan een nieuwe stimulus om terug te keren naar de data en verder elementen te onderzoeken. Zo bleek tijdens het uitschrijven ook dat de begrippen ‘struikelblokken’ en ‘meerwaardes’ voor verwarring zorgden. Door deze begrippen in te wisselen respectievelijk door ‘moeilijkheden’ en ‘gemakken’ gaf dit beter de ervaringen van de respondenten weer. Het verduidelijkte beter de gehele theorie.

Resultaten

Het eerste deel belicht hoe gender en seksuele oriëntatie het de vrouwen moeilijk of gemakkelijk kan maken op de werkvloer. Verder wordt uiteengezet in welke mate zij deze zaken belangrijk achten voor het carrière maken en of ze deze moeilijkheden en gemakken dus als barrières of opportuniteiten beschouwen.

Het tweede deel gaat in op het zichtbaarheidsmanagement van de vrouwen. Er wordt een typologie geconstrueerd met betrekking tot de (on)zichtbaarheid van de leidinggevendenden op de werkvloer. Daarnaast focust het op de evolutie van de zichtbaarheid doorheen de carrière.

Deel 1: Barrières en opportuniteiten van gender en seksuele oriëntatie

a) Introductie

De vrouwen ervaren gender en seksuele oriëntatie op verschillende manieren. Zo voelen enkelen zich door hun vrouw-zijn ondergewaardeerd, terwijl anderen het belang van het man-vrouwverschil wegwuiven. Aan het lesbisch- of biseksueel-zijn worden ook uiteenlopende betekenissen toegekend. Die variëren van het erkennen van het ‘mannelijk kantje’ dat lesbische vrouwen wordt toegeschreven tot het volledig verwerpen van de stereotypes. Deze variërende betekenisgeving lijkt in verband te staan met het aanduiden van bepaalde ervaringen op de werkvloer. Zij die het man-vrouwverschil zelf erkennen of zich zeer bewust zijn van de stereotypes hieromtrent en de mogelijke impact ervan, vertellen vaker situaties waarin zij het genderspect ervaeren, dan zij die dit minimaliseren. Wat betreft seksuele oriëntatie wordt duidelijk dat diegenen die zichzelf masculiene eigenschappen toeschrijven omwille van het lesbisch-zijn ook meer aangeven dat dit een faciliterende werking heeft op de werkvloer.

In tabel 1 zijn de moeilijkheden en de gemakken die de vrouwen ervaren door hun gender en seksuele oriëntatie schematisch weergegeven. In de volgende hoofdstukken worden deze uitgebreid toegelicht.

Tabel 1. De moeilijkheden en gemakken van gender en seksuele oriëntatie

	Moeilijkheden	Gemakken
Gender		
Minderwaardigheidsidee	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exclusie op de werkvloer ➤ Discriminatie bij aanwerving en promotie 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Positieve discriminatie bij taken, aanwervingen en promotie
Incompetentie-idee	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Twijfel bij promotie ➤ Op de proef gesteld worden 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Blijkgeven van competentie zorgt voor het genereren van respect
Feminiene eigenschappen		
<i>Emotioneel</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perceptie van irrationaliteit en hysterie ➤ Exclusie van taken 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Versterkt inlevings- en opmerkingsvermogen
<i>Seksueel</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lastiggevallen, nagefloten, aangestaard worden 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Krijgt veel gedaan
<i>Soft en loyaal</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Moeite met opkomen voor verloning en extralegale voordelen ➤ Moeite met zichzelf aanprijzen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aanspreekbaar ➤ Oplossen van conflictsituaties
<i>Betrouwbaar</i>	/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faciliteert onderhandelen en verkoop
Masculiene eigenschappen	/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mogelijkheid tot assertiviteit en een masculiene houding
(Bijna) moederschap	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Belemmert focus op het werk 	/
Seksuele oriëntatie		
Minderwaardigheidsidee	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discriminatie bij aanwerving ➤ Geremd sociaal contact ➤ Verminderd welbevinden 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Positieve discriminatie bij aanwerving ➤ Faciliterend bij werken met minderheidsgroepen ➤ Veerkracht ➤ Versterking feminiene eigenschappen: emotioneel, soft en loyaal aspect
Lesbische eigenschappen		
<i>Vrouwen die van vrouwen houden</i>	/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faciliteert sociaal contact met mannen
<i>Het 'mannelijk kantje'</i>	/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perceptie van een competente leider ➤ Faciliteert sociaal contact met mannen
Lesbisch moederschap	/	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faciliteert focus op het werk

b) Gender

Hoe het vrouw-zijn de situatie op de werkvloer bemoeilijkt

De meeste vrouwen, 13 van de 17, vertellen één of meerdere situaties of gebeurtenissen waarin zij hun vrouw-zijn als een moeilijkheid hebben ervaren of meenden te ervaren. Deze ervaringen zijn op te delen in vier grote thema's: het minderwaardigheidsidee, het incompetentie-idee, de feminiene eigenschappen van de vrouw en het (bijna) moederschap.

Ten eerste vertelt iets minder dan de helft van deze vrouwen - waaronder Emma, Brigitte en Tessa - gebeurtenissen waarin het idee van de minderwaardigheid van de vrouw centraal staat. Zij hebben soms het gevoel gehad of zijn er zeker van dat zij puur op basis van hun gender anders behandeld zijn in de loop van hun carrière. Op die momenten bekijken en (be)handelen derden vrouwen anders dan mannen op basis van hun karakteristiek 'vrouw'. Dit maakt het de vrouwen op verschillende manieren moeilijk op de werkvloer. Zo vertelt Emma bijvoorbeeld dat wanneer zij naar netwerkevents gaat waar er bijna alleen mannen rondlopen, ze vaak genegeerd wordt omdat ze een vrouw is. Brigitte en Tessa vertellen niet aangenomen of gepromoveerd te zijn op basis van hun gender. Brigitte werd niet weerhouden met het argument: 'ge zijt even goed als de man, dan pakken we toch liever de man'. Tessa kreeg te horen: 'gulder vrouwen krijgt hier al meer dan genoeg, voor mijn part geraakt ge er niet door'.

Ten tweede verwijst iets meer dan de helft van de vrouwen die een moeilijkheid van gender aanhaalden naar situaties waarin de veronderstelling dat de vrouw incompetent is centraal staat. Deze incompetentie-aanname lijkt vooral bij hun collega's te heersen en dit zorgt voor een moeilijkheid op de werkvloer. Ze vertellen namelijk dat dit ervoor zorgt dat zij zich bijvoorbeeld meer moeten bewijzen en harder moeten werken om het vertrouwen te verwerven en gewaardeerd te worden omdat er door de collega's vertrokken wordt vanuit de twijfel: 'gaat ze het wel kunnen?'. Terwijl dit bij mannen niet het geval is. Dit lijkt echter vooral voor te komen in het begin van de carrières, wanneer de vrouwen jonger zijn. Ines vertelt dat het 'de combinatie van leeftijd en gender was, dat ze daardoor twijfelden'. Daarnaast vertellen enkele vrouwen dat ze soms op de proef gesteld worden door de mannelijke werknemers of leidinggevenden. Elien was bijvoorbeeld de eerste vrouwelijke werknemer binnen het tuinarchitectuurbedrijf waarvoor zij werkt. Zij moest als projectleider op werven tonen dat zij met een kraan en een camion kon rijden voor zij het respect verkreeg van haar mannelijke collega's.

De feminiene eigenschappen van de vrouw zijn een derde terugkomend thema. Ongeveer de helft van de 13 vrouwen vertellen over één of meerdere situaties waarin de eigenschappen die als typisch vrouwelijk worden beschouwd of die zichzelf als typisch vrouwelijk beschouwen een belemmering vormden op de werkvloer. Drie zaken maakten het hen moeilijk. Het eerste wat een rol speelde was dat de vrouwen vlug gepercipieerd worden als emotionele wezens die kwaad, irrationeel of hysterisch kunnen zijn. Bijvoorbeeld wanneer zij in vergaderingen hun mening verdedigen. Dit staat in tegenstelling tot de man die rationeel is en rustiger met dingen zou kunnen omgaan. Bovendien lijkt dit er af en toe ook toe te leiden dat zij bepaalde taken niet toebedeeld krijgen omdat men denkt dat zij er als vrouw niet rustig mee overweg zullen kunnen.

Daarnaast benadert men de vrouwen op de werkvloer soms vanuit het seksuele aspect, wat ervoor zorgt dat zij soms worden lastiggevallen, nagefloten of aangestaard als zij andere werknemers passeren.

Eveneens wijzen ze niet enkel op eigenschappen die hen worden toegeschreven, maar beargumenteren enkele vrouwen dat feminiene eigenschappen, zoals softheid en loyaliteit, zich tegen zichzelf kunnen keren. Roos legt uit hoe zij omwille van haar vrouwelijke karakteristieken bij haar vorige werkgever minder verdiende en minder van bepaalde zaken kon genieten.

Roos: "Ik denk wel dat als ik de proef op de som neem en ik kijk naar puur op mijn werk naar hoe ik verloond werd (...) versus mannen in een gelijkaardige functie, dan weet ik zeker dat zij wat dat betreft de zaakjes veel beter op orde hadden. Daar denk ik, daar kan ik vermoeden, dat ik twee keer heb afgezien door het feit dat ik vrouw ben. Door het feit dat ik altijd heel altruïstisch en loyaal in een functie sta én de belangen van een bedrijf vooropstel eerder dan mijn eigen belangen en dus heel zelden zal opkomen voor dat stukske eigen verloning enzo. Dus daar heb ik (...) zeker wel heel veel geld laten schieten, nog maar gewoon op het vlak van een bedrijfswagen, denk ik. Had ik gewild en mannelijker geweest in mijn onderhandelingsstijl, dan had ik hem drie jaar gehad."

Roos beschrijft de manier waarop zij zich opstelt op de werkvloer en haar onderhandelingsstijl als 'vrouwelijk'. Deze eigenschappen hinderen haar in het opkomen voor verloning of voor een bedrijfswagen en zij ervaart haar vrouw-zijn bijgevolg als een moeilijkheid. Ook andere vrouwen ervaren moeilijkheden van soft en loyaal zijn. Het zorgt er ook voor dat ze zichzelf niet zo goed kunnen aanprijzen. Dit in tegenstelling tot de gemiddelde man in hun organisatie die veel gemakkelijker voor zichzelf opkomt en minder last heeft om zichzelf te bewieroken.

Het vierde en laatste thema van gender is dat van het (bijna) moederschap. Enkele vrouwen halen aan dat het bijna moederschap of het moederschap een obstakel was op de werkvloer. Op één na, zijn al deze vrouwen alleenstaand. De vrouw met een partner, Roos, vertelt dat haar zwangerschap en de bevalling tot een

afwezigheid leidde op het werk die haar carrière niet ten goede kwam. De alleenstaande moeders - Paula, Suzanne en Marie - argumenteren dat zij zich niet volop kunnen focussen op hun werk, aangezien zij ook instaan voor de zorg van een kind. Marie vertelt dat zij daarom haar leidinggevende functie heeft uitgesteld:

Marie: "Ik ben ook maar uitgever geworden, want ik wou al langer weg uit het secundair onderwijs, maar ik ben ook maar uitgever geworden als mijn zoon in het zesde studiejaar zat. Omdat ik wist dat hij met de fiets alleen naar huis kon komen (...). Mijn dochter zat dan al in het middelbaar en dan zette ik 's morgens eten klaar en dan was ik pas om 19u thuis en dan maakten die hun huiswerk al en dan kwam ik thuis. Ja, die zijn veel alleen thuis geweest, maar dat ging."

Hoe het vrouw-zijn de situatie op de werkvloer vergemakkelijkt

Naast moeilijkheden geven bijna alle vrouwen, 15 van de 17, aan ook situaties te ervaren waarin hun vrouw-zijn de werksituatie vergemakkelijkt. Deze situaties zijn terug te brengen tot drie thema's die ook bij de moeilijkheden van gender teruggevonden zijn: het minderwaardigheidsidee, het incompetentie-idee en de feminiene eigenschappen van de vrouw. Daarnaast is er ook een nieuw thema: de waardering van de masculiene eigenschappen van de vrouw.

Vooreerst lijkt het idee van de minderwaardigheid van de vrouw niet alleen moeilijkheden te creëren. Aangezien de samenleving het idee van 'le deuxième sexe' erkent, wordt er op verschillende manieren door organisaties of bepaalde belangenverenigingen gestreefd naar de gelijkheid van mannen en vrouwen. Dit gebeurt bijvoorbeeld aan de hand van positieve discriminering bij aanwerving, promotie en taakverdeling. Enkele vrouwen - waaronder Fleur - vertellen dat hun vrouw-zijn het hen wellicht gemakkelijker maakte om aangenomen of gepromoveerd te worden. Fleur legt uit dat zij vermoedt dat positieve discriminering ervoor zorgde dat zij gepromoveerd is:

Fleur: "Dat is nooit zo gecommuniceerd naar mij toe, maar er is inderdaad wel... twee reorganisaties geleden, zat ik plots als enige dame in een staff van een head off vrij hoog binnen het bedrijf. Waar ik eigenlijk niet echt de beslissing snapte. Omdat al mijn collega's, die waren allemaal een rang hoger en die hadden allemaal eigen teams van dertig mensen onder zich ofzo. Ik had een team van vier mensen en ik zat plotseling daarin. Dat ik eigenlijk zo de redenering niet zo echt goed snapte, buiten van: misschien kan daar wel een quota ofzo."

Fleur vertelt dat een quota wellicht een rol heeft gespeeld in een promovering. Zij lijkt dit als meerwaarde te ervaren voor haar carrière. Ook Suzanne die stelt dat zij verschillende functies mocht invullen als ‘excuustruus’ vindt dat dit het carrière maken versnelde. In haar organisatie waren namelijk maar weinig vrouwen werkzaam, toch wou de organisatie het idee van een egalitaire organisatie naar de buitenwereld uitdragen. Op één na lijken alle vrouwen die positieve discriminering positief te vinden. Alleen Emma die aangeeft dat ze ‘geïstrumentaliseerd’ wordt om een quota te halen, vindt dit niet aangenaam ‘omdat je zodanig veel rollen moet opnemen en dingen moet doen omdat je zo de enige [vrouw bent]’. Wel zou ze het voor haar carrière omschrijven als een ‘voordeel in een context die supervrouwonvriendelijk is’.

Ten tweede vertellen enkele vrouwen dat het idee van incompetentie van de vrouw hun sociale positie op de werkvloer vergemakkelijkte. Zij beargumenteren dit door te stellen dat wanneer men eenmaal heeft bewezen dat men wel competent is als vrouwelijke werknemer of leidinggevende, dit net respect afdwingt van de mannelijke klanten, werknemers of leidinggevendens. Op zo’n manier dat dit belangrijk kan zijn voor het carrière maken. Isabelle geeft aan dat zij deze stereotiepe denkwijze van mannelijke klanten nooit negatief ervaren heeft, maar juist in haar voordeel heeft laten spelen:

Isabelle: “Ik kreeg vaak eigenlijk de reactie, allé, het is misschien discriminerend, ma soit, ik heb het niet zo ervaren. Zo van ‘amai, eh, en dat voor een vrouw’ en dit en dat, maar ik heb dat eerder gezien als opportunistisch, want uiteindelijk had je dan een emotioneel voordeel bij een klant. Dat is wel belangrijk in een commercieel proces. Ook al was het misschien zeer stereotiep van hen en je kon dan eigenlijk zeggen van ‘oké’ en ‘negatief’, maar ik heb dat nooit negatief ervaren en ik heb dat omgedraaid als opportunititeiten en dat was eigenlijk wat ik wou bedoelen.”

Ten derde lijken de feminiene eigenschappen die de vrouw worden toegeschreven of die zij zichzelf toeschrijft niet alleen te zorgen voor moeilijkheden op de werkvloer, maar maken zij het werklevens soms ook gemakkelijker. Zo is reeds aangehaald dat vrouwen vaak worden beschouwd als emotionele wezens. Deze karakteristieken kunnen echter ook in het voordeel werken. Door het emotionele aspect stellen Fleur, Rachel en Roos bijvoorbeeld dat ze zich soms beter kunnen inleven, zaken aanvoelen en signalen opmerken waar mannelijke leiders aan voorbijgaan. Dit is vanuit peoplemanagement beschouwd een belangrijke vaardigheid van leiders.

De moeilijkheid van het seksuele, verleidelijke aspect van de vrouw als seksueel wezen blijkt echter voor een paar vrouwen bepaalde elementen te faciliteren. Als vrouw kan men soms makkelijker dingen gedaan krijgen van mannelijke werknemers dan een man. Door bijvoorbeeld eens ‘lief te kijken’ en het zachte kantje uit te spelen.

Daarnaast zien enkele vrouwen ook voordelen in de feminiene eigenschappen ‘softheid en loyaliteit’. Op de werkvloer blijken deze eigenschappen ervoor te zorgen dat men als vrouw gemakkelijker benaderbaar is door de werknemers. De werknemers zullen hen als collega of leidinggevende sneller aanspreken over bepaalde persoonlijke zaken. Bovendien stelt Ines dat het een pluspunt is bij het samenwerken en het netwerken. Ook kan het helpen in conflictsituaties: een vrouw kan gemakkelijker bemiddelen en de anderen kalmeren. Zeker wanneer er zich een conflict tussen twee mannen voordoet, zou een derde man het volgens hen enkel erger maken door ‘te veel testosteron’, maar een vrouw kan dan de rust terugbrengen.

Enkele vrouwen geven een eigenschap aan die niet als moeilijkheid wordt ervaren, namelijk: betrouwbaarheid. Een vrouw wordt vaak aanschouwd als betrouwbaar, dit kan zowel aan de onderhandelingstafel een voordeel opleveren wanneer men een akkoord probeert te bereiken, als wanneer men in de privésector een verkoop moet regelen.

Ten slotte wordt door Veerle en Isabelle een laatste thema aangehaald: de waardering van de masculiene eigenschappen van de vrouw. Isabelle vertelt dat zij als vrouw juist zeer assertief uit de hoek kan komen wat aanvaard wordt door haar collega’s, terwijl een man meteen als agressief beschouwd zou worden. Ook Veerle stelt dat zij als vrouw masculien gedrag kan stellen. Zij vertelt bovendien dat mannen volgens haar veel moeilijker feminien gedrag kunnen vertonen dan vrouwen masculien. Zij denkt dat ‘vrouwen geleerd hebben om in een veel totaler beeld te mogen staan’. Dit lijkt echter in tegenstelling tot wat is aangehaald bij de moeilijkheden van gender. Daar is gesteld dat wanneer vrouwen assertief uit de hoek komen door bijvoorbeeld hun mening te verdedigen zij kwaad of hysterisch gepercipieerd worden. Door deze contradictie wordt duidelijk dat de betekenisgeving omtrent het vrouw-zijn op de werkvloer sterk verschilt tussen sommige respondenten en dit zelfs tot een verschillende ervaring van het genderaspect op de werkvloer lijkt te leiden.

c) Seksuele oriëntatie

Hoe het lesbisch- of biseksueel-zijn de situatie op de werkvloer bemoeilijkt

In tegenstelling tot de moeilijkheden van het gender geeft slechts een minderheid van de vrouwen - 8 van de 17 - aan dat zij op de werkvloer moeilijkheden hebben ervaren als gevolg van hun seksuele oriëntatie. Al deze situaties lijken in verband te staan met de idee dat holebi's minderwaardig zijn.

Holebi's wijken af van het heteronormatieve discours in de samenleving. Dit zorgt ervoor dat homoseksuele relaties nog steeds geplaagd worden door stereotypes en misvattingen, én de homoseksuele persoon vaak als inferieur wordt beschouwd (Ochse, 2011; Tauches, 2006). Dit idee van minderwaardigheid van holebi's lijkt het de vrouwen op de werkvloer op verschillende manieren moeilijk te maken.

Vooreerst vertellen Veerle en Marie dat zij vermoeden discriminatie ervaren te hebben op basis van hun seksuele oriëntatie: ze zijn wellicht niet aangenomen voor een job omdat men hen identificeerde als lesbisch. Daarnaast is Veerle bij nog een andere sollicitatie gevraagd haar seksuele geaardheid verborgen te houden op de werkvloer, anders zou zij niet aangesteld kunnen worden voor de functie. In onderstaand citaat legt Veerle de eerste situatie uit waarbij zij vermoedt niet aangenomen te zijn omwille van haar geaardheid.

Veerle: "Ik heb nog es gesolliciteerd en diene job had ik niet (...) en dat was in een katholieke school. Dat was eigenlijk een veranderingsmanagementtraject van vier scholen die dat je tot één fusie moest brengen en ik vond dat een heel interessant project en ik was daarvoor geheadhunt. Ik dacht van: ja, goe, da interesseert mij wel. En ik loop daar heel die procedure door (...) en dan hebben ze tegen die headhunter gezegd van-, (...) ik was toen ook de enige kandidaat die geslaagd was voor dat assessment, van dat het was omdat ik een 'te groen' profiel had. (...) Ik dacht: meende gij dat nu of valt gij-, en ik heb daar nooit goed kunnen achterhalen van-, en ik zei altijd thuis direct van: "dat is omdat ik lesbisch ben: die zien dat niet zitten!" En ik toetste dat af bij die consultant, bij diene headhunter en die vrouw zei: "nee, dat denk ik nu niet. Dat nu toch niet in deze tijd, allé, Veerle". Ik zeg: "ja, ma ik voel het aan mijn water..."."

Veerle vertelt dat zij een hele selectieprocedure heeft doorgelopen waarbij zij uiteindelijk als enige kandidate overbleef. Toch is zij niet aangesteld voor de functie omwille van een 'te groen profiel'. Veerle is inderdaad werkzaam geweest voor de partij Groen, dus lijkt dit in eerste instantie een legitieme reden voor een katholieke school. Toch koppelt Veerle die reden ook aan haar seksuele oriëntatie. Groen staat namelijk ook gekend als een cultureel progressieve partij die openstaat voor holebi's, waardoor de organisatie waarvoor

zij solliciteerde op die manier kan aangeven dat die er niet voor openstaat. Veerles consultant lijkt het vermoeden van discriminatie te betwijfelen. Zij kan niet geloven dat dit soort discriminatie nog voorkomt bij het begin van de 21^{ste} eeuw.

Daarnaast lijkt de idee dat holebi's minderwaardig zijn ervoor te zorgen dat enkele vrouwen geremd worden in vlot sociaal contact op de werkvloer. De oorzaak hiervoor ligt voornamelijk bij derden: enkele vrouwen - zoals bijvoorbeeld Ines, Tessa en Marie - krijgen soms door collega's 'de stempel' opgekleefd van 'lesbienne', waardoor Ines heeft ervaren dat haar collega's niet over hun (hetero)seksuele relatie praten met haar. Tessa heeft ervaren dat de relatie met een collega enorm verslechterde toen die ontdekte dat zij lesbisch is. Bovendien vertelt Marie dat men als lesbisch koppel wellicht niet snel bij andere (heteroseksuele) collega-leidingevenden uitgenodigd wordt, aangezien dan een 'rare situatie' van drie vrouwen en één man gecreëerd wordt. De vrouwen geven aan dat de oorzaak van dit geremd contact weliswaar ook bij henzelf gesitueerd kan worden: doordat men zich soms onzichtbaar opstelt als holebi op de werkvloer, blijkt het voor de vrouwen moeilijker te zijn om gesprekken aan te vatten over de privésituatie en verloopt sociaal contact moeilijker of geremder omdat men voortdurend bezig is zich te verbergen.

Ten slotte heeft dit idee van minderwaardigheid bij een paar vrouwen het welzijn op bepaalde momenten in het leven zo beïnvloed dat dit de loopbaanontwikkeling bemoeilijkte. Deze vrouwen geven aan dat zij een vrij moeilijke jeugd hebben gehad door hun seksuele oriëntatie. Tessa en Suzanne vertellen dat de moeilijke periode in hun leven hun carrière op een negatieve manier gestuurd heeft. Suzanne legt uit dat haar seksuele oriëntatie indirect haar loopbaan heeft beïnvloed doordat de moeilijke jeugd haar schoolcarrière negatief kleurde. Dit zorgde ervoor dat zij niet meer aan de universiteit mocht studeren van haar vader, wat de start van haar carrière tekende. Wel vertelt ze dat zij op latere leeftijd een masteropleiding heeft gevolgd en uiteindelijk wel haar doel bereikt heeft.

Suzanne: "Maar dat gaat al terug naar u schoolcarrière: door het gevecht met uzelf, doordat dat allemaal niet zuiver zit, mist ge ook kansen. Ik heb periodes gehad dat ik mij depressief voelde en dat ik niet goed wist waarom, ja, dan loopt u schoolcarrière niet zoals die loopt (...) en daardoor ben ik eigenlijk in een watervalcarrière op school terecht gekomen."

Enkele vrouwen wijzen ook op een verminderd welbevinden toen zij zich onzichtbaar opstelden op de werkvloer. Ze konden niet helemaal 'zichzelf zijn', waardoor ze niet ten volle ontplooiden.

Hoe het lesbisch- of biseksueel-zijn de situatie op de werkvloer vergemakkelijkt

In vergelijking met de moeilijkheden vertellen alle 17 vrouwen over situaties waarin hun seksuele oriëntatie het hen gemakkelijker maakte op de werkvloer. Deze situaties zijn terug te brengen tot drie thema's: het idee dat holebi's minderwaardig zijn, de lesbische eigenschappen en het lesbisch moederschap.

Zoals reeds aangehaald, worden holebi's en homoseksuele relaties geplaagd door stereotypes en misvattingen en worden deze vaak als inferieur beschouwd ten opzichte van heteroseksuele relaties en personen (Ochse, 2011; Tauches, 2006). Net zoals bij de minderwaardigheid van de vrouw, wordt ook dit idee van minderwaardigheid soms erkend en streven verschillende organisaties daarom naar gelijkheid en gelijke kansen voor holebi's. Voor Emma en Ines heeft dit de loop van hun carrière vergemakkelijkt. Hun seksuele oriëntatie heeft hen namelijk een strategisch voordeel opgeleverd bij sollicitaties in organisaties die werken rond de diversiteitsproblematiek waardoor zij een grotere kans hebben gehad om aangenomen te worden. Deze organisaties zien extra diversiteit namelijk als een extra troef in hun team.

Daarnaast vergemakkelijkt hun minderheidspositie op verschillende manieren ook het werk zelf: eerst en vooral schept het een band in het werken met andere minderheidsgroepen en ook in het strijden voor gelijke rechten kan men bovendien uit de eigen ervaringen putten. Ten tweede geeft bijna een derde van de vrouwen aan dat hun moeilijke jeugd omwille van de minderheidspositie hen ook kwaliteiten heeft bijgebracht die zij belangrijk beschouwen voor zichzelf als persoon en als leidinggevende. Zij vertellen dat het namelijk hun karakter en hun leidinggevende vaardigheden op een positieve manier heeft vormgegeven. De vrouwen voelen zich sterker als leider door het proces dat zij zijn doorgemaakt. Ze vertellen dat zij als jongvolwassenen vaak bewuster bezig zijn geweest met wie ze zijn en op die manier zeer dicht bij zichzelf zijn komen te staan. Ines bijvoorbeeld geeft aan dat dit ertoe leidt dat zij nu als persoon en leidinggevende zeer goed weet waar ze naartoe wil. Daarnaast vertellen enkele vrouwen dat dit proces van hen stressbestendige en standvastige leiders heeft gemaakt. Als er iets misloopt, kunnen ze dit gemakkelijker relativeren. Ze hebben het gevoel al veel erger te hebben meegemaakt. Er zijn dus indicaties dat dit proces leidt tot veerkracht. Isabelle legt uit hoe het proces dat zij in haar jeugd omwille van haar geaardheid heeft doorgemaakt, haar een belangrijke competentie heeft bijgebracht. Als zij in haar huidige job met een lastige situatie geconfronteerd wordt, weet zij dat het uiteindelijk toch wel goed komt. Dit maakt haar een beetje onoverwinnelijk.

Isabelle: "Ik noem dat soms onoverwinnelijk (...) ge hebt in een periode, of ik heb dan in een periode enorm geworsteld met mezelf en goh, en gaat dat hier wel allemaal goedkomen en het komt goed. En ik denk dat dat wel...want dat is wel iets fundamenteel. Dat je in periodes dat het moeilijk gaat, dat

je daar ook wel in kunt berusten. Van 'Isabelle, de dingen komen echt wel goed. En er zijn veel ergere dingen gebeurd, dan een kwade man aan de telefoon. Weet ge'."

Onderzoeker: *"Ja, in perspectief plaatsen?"*

Isabelle: *"Voilà, er zijn andere struggles geweest dan-. Een klant die ge verloren hebt, dat is ambetant, ik heb dat ook niet graag, ma dus...daarin draagt dat wel bij. Ja, absoluut, dat denk ik wel."*

Ook is er een tendens in de gesprekken die erop wijst dat enkele feminiene eigenschappen, namelijk hun emotionele, softe en loyale eigenschap, versterkt zijn door het proces dat zij hebben doorgemaakt. De vrouwen vertellen dat zijzelf buiten de lijntjes kleuren en dat dit al gezorgd heeft voor moeilijke periodes in hun leven. Ze zijn daarom gevoeliger en kunnen zich daardoor zeer altruïstisch en empathisch opstellen. Collega's erkennen deze eigenschappen en bijgevolg lijkt de drempel om met hen in gesprek te gaan kleiner. De vrouwen vertellen dat collega's hen snel in vertrouwen nemen bij persoonlijke problemen. Lise vermoedt dat dit komt doordat ze als holebi zelf beoordeeld en veroordeeld kunnen worden waardoor anderen denken dat zij minder snel over anderen zullen oordelen.

Daarnaast is een terugkomend thema de eigenschappen die inherent zijn of worden toegeschreven aan de lesbische en biseksuele vrouw. Zo is een eerste kenmerk dat zij vrouwen zijn die (ook) op vrouwen vallen. Ongeveer een derde van de vrouwen - zoals bijvoorbeeld Fleur - vertellen dat het contact met mannen op de werkvloer daardoor gemakkelijker verloopt. Zij vinden dit aangenaam. Fleur vertelt dat haar twaalf mannelijke collega's ook op de hoogte waren van haar seksuele oriëntatie en dat het feit dat zij op vrouwen valt een band schiep met hen.

Onderzoeker: *"En die twaalf mannen dan...die wisten dat ook allemaal?"*

Fleur: *(Knikt)*

Onderzoeker: *"En hoe reageerden mensen daarop als je dat zei?"*

Fleur: *"Goh, ça va. Goed eigenlijk. En vooral, dat waren jonge mannen. Als ge dan ne keer iets buiten het werk ging doen en die gingen op een terras zitten in Leuven dan...ah ja, ge kijkt naar hetzelfde eh. En dan maken ze daar mopjes over. Ik denk dat dat voor hen...en dat is misschien wel zo...voor hen was ik geen gevaar eigenlijk hé. Allé, en visa versa eh. Ik was 'one of the guys' eigenlijk. Laten we het zo zeggen. Dat was ook voor hen zo duidelijk: wij kijken naar hetzelfde 'ho ho' en we drinken samen een pintje. Dat is...dat schiept ook wel een band."*

Fleur vertelt dat zij doordat zij net zoals haar mannelijke collega's op vrouwen valt een band creëerde met haar mannelijke collega's. Zij voelen zich namelijk aangetrokken tot mensen van hetzelfde gender en daar kunnen zij over praten of grappen. Ook andere vrouwen vertellen dat zij soms in gesprek gaan met de mannelijke collega's over schone vrouwen en dat dit zorgt voor een 'iets normalere interactie' en/of 'meer comfort' op de werkvloer. Bovendien maakt geen enkele man kans op een relatie met de lesbische vrouwen, waardoor 'er geen competitie is onder de mannen'. De mannen moeten zich dus niet trachten te bewijzen en daarnaast hoeven andere collega's er niets achter te zoeken als zij bijvoorbeeld meermaals tezamen lunchen. Ines vertelt ook dat zij de indruk heeft dat dit haar voor mannen meer benaderbaar maakt op de werkvloer. Ten tweede is er het zogenaamd 'mannelijk kantje' dat lesbische vrouwen wordt toegeschreven. Volgens een paar vrouwen is dit een gemak op de werkvloer. Het stereotype rond lesbische vrouwen schrijft hen masculiene uiterlijke trekken en karaktertrekken toe. Ines stelt dat dit ervoor zorgt dat zij wellicht 'harder' gepercipieerd wordt, ze als competentere wordt aangezien als leidinggevende. Enkele andere vrouwen - zoals bijvoorbeeld Tessa - vertellen dat hun 'mannelijk kantje' dat zij zichzelf toeschrijven er ook toe leidt dat zij gemakkelijk met de mannelijke collega's kunnen omgaan. Zij zien dit mannelijk kantje als een deel van hun persoonlijkheid. Tessa beargumenteert dat haar mannelijk kantje haar bijvoorbeeld toelaat in gesprek te kunnen gaan met haar mannelijke collega's over het leggen van een plafond, wat opnieuw het sociaal contact met de mannelijke collega's bevordert. Deze eigenschap die zij zichzelf toeschrijven of die hen wordt toegeschreven doet vermoeden dat lesbische vrouwen meer nog dan heterovrouwen masculiener uit de hoek kunnen komen en hier minder op gesanctioneerd worden dan heteroseksuele vrouwen. Masculiene kenmerken maken namelijk geen deel uitmaken van het stereotype over de heteroseksuele vrouw.

Ten slotte vertellen enkele vrouwen - waaronder Lise en Ines - dat het als lesbische moeder ook gemakkelijker kan zijn op het werk. Zo vertelt Lise dat de evenredige taakverdeling binnen het gezin, door het gedeelde moederschap, ervoor zorgt dat ze beiden veel tijd hebben kunnen investeren in het werk en zij en haar partner allebei een voltijdse leidinggevende job uitoefenen. Bovendien haalt Ines aan dat het niet alleen de feitelijke taakverdeling is die het vergemakkelijkt, maar ook de perceptie van die evenredige taakverdeling en het vermoeden van meer vrije tijd. Dit heeft er wellicht voor gezorgd dat zij meer kansen heeft gekregen dan haar heteroseksuele vrouwelijke collega's.

d) De relativering van gender en seksuele oriëntatie voor het carrière maken

De vrouwen vertellen dus hoe hun gender en hun seksuele oriëntatie op verscheidene manieren het werkleven bemoeilijken en vergemakkelijken. Weinig vrouwen, slechts zes, geven echter aan de moeilijkheden als een barrière of belemmering voor het carrière maken te hebben ervaren. Deze vrouwen geven dan vooral aan de

moelijkheden van gender als barrière te beschouwen. Bijvoorbeeld Roos, zij geeft aan dat zij wellicht ‘verder had gestaan’ als zij niet tweemaal zwanger was geweest. Daarnaast stellen opnieuw slechts zes vrouwen dat de gemakken echt een opportuniteit of carrièrekans hebben geboden en dus wellicht hebben geleid tot aanwerving of promotie in de loopbaan. Velen lijken dus het belang van de moeilijkheden en de gemakken voor hun carrière sterk te relativieren. Bijna alle vrouwen stellen bovendien dat er veel factoren zijn die een meer doorslaggevende invloed hebben gehad in het verhinderen of het bereiken van hun leidinggevende functie. Ook diegene die een barrière of opportuniteit van gender of seksuele oriëntatie ervaarden. Vaak worden hun persoonlijkheidstrekken en hun competenties als cruciale factoren aangehaald voor het carrière maken. Bovendien zijn velen ervan overtuigd dat werkgevers zich in beslissingen niet zozeer laten leiden door gender en seksuele oriëntatie, maar eerder door persoonlijkheidskenmerken, kwaliteiten en competenties. Zoals vele vrouwen in het onderzoek ondervindt Marie verschillende moeilijkheden en gemakken op de werkvloer. Ze legt uit dat zij gender en seksuele oriëntatie echter niet cruciaal vindt voor het carrière maken door de vergelijking te maken met haar vriendin die haar gender en seksuele oriëntatie blijkbaar wel als heel belangrijk acht in haar loopbaan.

Marie: “Misschien ben ik helemaal fout, maar ik kijk nu naar mijn vriendin, die heeft daar wel moeite mee (met haar gender en seksuele oriëntatie) en denkt ook heel vaak dat omwille van haar lesbisch-zijn of omwille van haar gescheiden zijn of omwille van...dat ze dat of dat of dat niet gehad heeft en dan denk ik van: ‘nee, nee dat is omwille van wie jij bent’. Want, al was jij niet lesbisch geweest en al was je getrouwd gebleven, dan was je daar ook tegen gebotst.”

Zoals Marie lijken vele andere vrouwen dus in hun betekenisgeving het belang van het gender en seksuele oriëntatie voor het carrière maken te relativieren en andere invloeden te benadrukken. Deze relativering is ook te merken in hoe zij vaak aangeven doorgaans niet stil te staan bij de impact van deze karakteristieken op hun loopbaan. Ze vinden het in eerste instantie bijgevolg vaak niet eenvoudig bepaalde situaties waarin hun gender of seksuele oriëntatie het hen moeilijk of gemakkelijk maakte te herinneren.

Bij het polsen naar een dubbele barrière, dus het ervaren van een barrière van gender én een barrière van seksuele oriëntatie, geven dan ook slechts vier vrouwen aan dat zij door deze moeilijkheden van gender en seksuele oriëntatie een dubbele barrière ervaren of ervaren menen te hebben. Ook hier is de relativerende trend aanwezig, aangezien acht vrouwen situaties verteld hebben waarin zij moeilijkheden van gender en/of seksuele oriëntatie ondervonden, maar slechts vier van hen stellen een dubbele barrière te hebben ondervonden. Bovendien stellen deze vier het eerder twijfelend en zeggen zij niet volmondig ‘ja’.

Deel 2: Zichtbaarheidsmanagement

a) Introductie tot de zichtbaarheidstypologie

Naast de ervaring van barrières en opportuniteiten focussen de gesprekken op hoe de vrouwen omgaan met de zichtbaarheid van hun seksuele oriëntatie op de werkvloer. Meteen valt op dat er veel variatie is in hoe zij zich (on)zichtbaar maken.

De variatie komt vooral tot uiting in het talige aspect. Het taalaspect is dus essentieel voor zichtbaarheidsmanagement. Om dit belang voor holebi's te illustreren, wordt het gebruik van onzijdige termen toegelicht. In de Nederlandse taal laten verschillende woorden toe zowel te refereren aan een mannelijke of vrouwelijke geliefde zoals 'lief' en 'partner'. Men is dus niet verplicht om het gender van die persoon kenbaar te maken. Aangezien mensen meestal uitgaan van de heteronormatieve assumptie (iedereen is hetero, tenzij het anders wordt aangegeven) zorgen deze woorden ervoor dat als men ze 'juist' gebruikt, holebi's als hetero's kunnen doorgaan. Het gebruik van deze termen bij personen die niet op de hoogte zijn van hun geaardheid zorgt er namelijk voor dat zij waarschijnlijk als hetero aanschouwd worden. Terwijl het gebruik van deze termen in contact met iemand die op de hoogte is van de seksuele geaardheid ervoor zorgt dat er geen nadruk op de geaardheid gelegd wordt. De vrouwen blijken op verschillende manieren om te gaan met deze onzijdige 'neutrale' terminologie: sommigen gebruiken ze meer dan anderen. Verder blijkt er ook variatie in andere zaken wat betreft taal. Zoals de mate van praten over de privésituatie, de manier waarop men hierover praat, de houding ten opzichte van outings, gebruik van seksueel getinte humor en opmerkingen én het zichtbaar maken in een sollicitatiecontext. Deze variatie wordt in de volgende hoofdstukken verder toegelicht.

Daarnaast lijkt ook de manier waarop de vrouwen hun fysieke presentatie managen belangrijk voor het (on)zichtbaar maken op de werkvloer. Hierbij lijkt er op het eerste gezicht echter minder variatie te zijn: vele vrouwen vinden van zichzelf dat zij een vrouwelijk voorkomen hebben en zich vrouwelijk bewegen op de werkvloer, waardoor er geen link is met het stereotype rond lesbische vrouwen. Wanneer er echter dieper ingegaan wordt op dit aspect komen er enkele indicaties naar boven dat verschillende vrouwen juist mogelijke verwijzingen naar hun seksuele oriëntatie in hun fysieke presentatie proberen te corrigeren (zowel zij die vinden dat zij een vrouwelijk voorkomen hebben als voor zij die stellen iets stoerder over te komen). Op die manier blijkt er toch variatie in hoe men de fysieke presentatie tracht zo vrouwelijk mogelijk te maken en hoe men zich bijgevolg via de fysieke presentatie onzichtbaar probeert op te stellen als holebi. Bovendien is er ook een lichte variatie in hoe zij de fysieke presentatie als koppel trachten te managen. Op (feestelijke)

gelegenheden waarbij de partner uitgenodigd is op de werkvloer staan de vrouwen namelijk voor de keuze hun partner wel of niet mee te brengen en zich zo al dan niet fysiek zichtbaar op te stellen.

Wanneer deze variatie in talige en fysieke managementstrategieën van nabij bestudeerd wordt, blijken deze in verschillende combinaties voor te komen en gelinkt te zijn aan andere elementen, zoals leeftijd, werkomgeving, het motief voor het gebruik van de strategieën en de sociale positie op de werkvloer. Om de verschillende manieren duidelijk te maken waarop de vrouwen (op een voornamelijk talige wijze) omgaan met de zichtbaarheid, de cruciale elementen die hierin een rol spelen en tot welke sociale positie dit leidt, zijn er vier ideaaltypes, zogenaamde zichtbaarheidstypes, opgesteld.

b) De zichtbaarheidstypologie: een continuüm van zichtbaarheid op de werkvloer

Tabel 2 vat de typologie samen. In de volgende hoofdstukken worden de verschillende types uitgebreid toegelicht.

Tabel 2. De zichtbaarheidstypologie

	Zeer onzichtbare type	Vrij onzichtbare type	Vrij zichtbare type	Zeer zichtbare type
Leeftijd	Vooraf twintigers	Begin twintig tot eind vijftig	Vooraf dertigers en veertigers	Vooraf vijftigers
Werkomgeving	Meestal onveilig	Meestal veilig	Meestal veilig	Meestal (zeer) veilig
Motief	<ul style="list-style-type: none"> Onzekerheid: schrik voor verdeling, er niet bijhoren, carrièrekansen belemmeren, ... 	<ul style="list-style-type: none"> Twintigers: willen eerlijk zijn, maar geen rareit, dus benadrukken het niet Dertigers/veertigers/vijftigers: werken in zakelijke organisatie en/of hebben geen partner 	<ul style="list-style-type: none"> Vindt omgang met zichtbaarheid normaal Het niet problematiseren zorgt ervoor dat anderen er ook geen probleem van maken 	<ul style="list-style-type: none"> Weinig zorgen om wat anderen van hen denken Men wil net als collega's kunnen praten over privéleven Het laten zien wie je bent, dwingt respect af en anderen reageren openminded
Zichtbaarheids- Management: Talige strategieën	<ul style="list-style-type: none"> Vermijdt praten over privéleven Gebruikt neutrale terminologie Geen outings Voor doen als alleenstaand of minimaliseren van belang relatie 	<ul style="list-style-type: none"> Praat weinig over privéleven Gebruikt vaak neutrale terminologie Stelt zich afwachtend op m.b.t. outings of maakt subtiel gebruik van events Maakt zich heel af en toe zichtbaar in sollicitatiecontext 	<ul style="list-style-type: none"> Praat spontaan en vaak over privéleven Gebruikt weinig neutrale terminologie Seksueel getinte humor en opmerkingen Proactieve houding m.b.t. outings Maakt zich soms heel gericht zichtbaar in sollicitatiecontext 	<ul style="list-style-type: none"> Praat spontaan, vaaken gedetailleerd over privéleven Gebruikt weinig neutrale terminologie Seksueel getinte humor en opmerkingen Proactieve houding m.b.t. outings Out zich geregeld met humor Maakt zich vaak zichtbaar in sollicitatiecontext
Zichtbaarheids- management: Fysieke presentatie	<ul style="list-style-type: none"> Vermijdt vaak een mannelijk voorkomen door het aanpassen van kledingstijl, kapsel en lichaamstaal 	<ul style="list-style-type: none"> Vermijdt vaak een mannelijk voorkomen door het aanpassen van kledingstijl, kapsel en lichaamstaal Neemt partner soms mee naar personeelsfeesten indien mogelijk 	<ul style="list-style-type: none"> Vermijdt soms een te mannelijk voorkomen door het aanpassen van kledingstijl en uiterlijk Neemt bijna altijd partner mee naar personeelsfeesten indien mogelijk 	<ul style="list-style-type: none"> Vermijdt af en toe een te mannelijk voorkomen door het aanpassen van kledingstijl en uiterlijk Neemt partner soms mee naar personeelsfeesten indien mogelijk Outing via fysieke presentatie als koppel
Sociale positie op de werkvloer	<ul style="list-style-type: none"> Gaat door als hetero Stelt zich vaak terughoudend en gesloten op Heeft het gevoel niet zichzelf te kunnen zijn Continu bezig met de zichtbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> Gaat voor velen of bijna iedereen door als lesbisch Sterke scheiding werk- en privéleven Twintigers: voelen zich niet helemaal zichzelf en houden zich in Andere leeftijden: voelen zich goed, vinden het geen issue 	<ul style="list-style-type: none"> Gaat voor bijna iedereen door als lesbisch Gaat ontspannen om met gearrdheid en denkt nog weinig na over de zichtbaarheid: het is geen issue Voelt zich goed Indicaties van schijnbare normaliteit 	<ul style="list-style-type: none"> Gaat voor (bijna) iedereen door als lesbisch Gaat ontspannen om met gearrdheid en denkt nog weinig na over de zichtbaarheid: het is geen issue Kan in alle facetten zichzelf zijn Heeft een voorvechterrol en is vaak een voorbeeld voor anderen

Het zeer onzichtbare type

Ten eerste is er het zeer onzichtbare type. Deze vrouwen zijn meestal twintigers die de organisatiecultuur waarin zij werken als onveilig ervaren. Zo'n cultuur kan voor hen onveilig zijn omdat ze vernemen dat er negatief over holebi's gesproken wordt, maar ook omdat de collega's een eerder cultureel conservatieve attitude hebben en zij verwachten dat deze collega's negatief zullen reageren wanneer zij zich zichtbaar maken. Zeer onzichtbare types zijn ook te vinden in technische productieomgevingen. Deze vrouwen vinden deze omgeving onveilig aangezien zij niet goed kunnen inschatten hoe de organisatie zich positioneert ten opzichte van holebi's. Het zeer onzichtbare type houdt haar seksuele oriëntatie op de werkvloer meestal verborgen omwille van onzekerheid. Zij kan onzeker zijn omdat ze schrik heeft voor veroordeling, om er niet bij te horen of dat het zichtbaar maken van haar seksuele oriëntatie haar carrièrekansen zal belemmeren. Vaak is het echter een combinatie van deze redenen. Heel af en toe houdt een zeer onzichtbaar type haar seksuele oriëntatie verborgen alleen omdat zijzelf nog niet zeker is van haar geaardheid en zij bezig is met het aanvaardingsproces.

Het zeer onzichtbare type managet haar zichtbaarheid op verschillende manieren. Veel vrouwen managen hun fysieke presentatie door een mannelijk voorkomen te vermijden. Zij passen hun kledingstijl, kapsel en lichaamstaal aan. Isabelle vertelt hoe zij haar presentatie soms aanpast:

Isabelle: "Op een moment had ik korter haar en daar heb ik dan wel mee bezig geweest en dan dacht ik van: 'oké, misschien moet ik mijn haar wat laten groeien'. Dus daar wel. (...) Als ik daar nu zo over nadenk. Stel dat ik iets zou aandoen. Pakt dat ik ga gaan shoppen en ik doe iets aan en ik vind dat té mannelijk, dan ga ik het wel niet kopen."

Isabelle wil net als andere zeer onzichtbare types haar fysiek voorkomen niet te mannelijk laten overkomen. Dit linkt zijzelf later in het gesprek aan de stereotypes over lesbische vrouwen. Emma die ook haar voorkomen graag vrouwelijk houdt, stelt dat dit is omdat ze 'zo heteromogelijk [wil] overkomen, in al het lesbisch-zijn'. Verder hanteert het type verschillende talige strategieën om zich zeer onzichtbaar op te stellen. Eerst en vooral zal zij collega's niet vertellen dat zij lesbisch of biseksueel is. Ook zal zij vaak ten zeerste vermijden over haar privéleven te praten, omdat ze bang is zichzelf hierin vast te rijden. Bijgevolg vermijdt ze deze onderwerpen dan ook in gesprekken met collega's. Als dit onderwerp echter toch wordt aangekaart zal zij zich voordoen als alleenstaand of als zij wel vertelt dat zij een partner heeft, zal ze het belang ervan relativeren, waardoor er niet verder op wordt doorgegaan en zal zij bovendien gebruik maken van de neutrale terminologie waardoor de heteronormatieve assumptie wordt versterkt. Zelf vermijden deze vrouwen te liegen door niet de genderspecifieke voornaamwoorden zoals 'hij' of 'vriend' te gebruiken. Ze zal echter de

anderen niet corrigeren wanneer die deze woorden in de mond nemen. Vaak vertelt het zeer onzichtbare type waarheidsgetrouw over bepaalde activiteiten die ze heeft uitgevoerd, maar ze zal bijvoorbeeld groepssituaties creëren van zaken die ze enkel heeft gedaan met haar lesbische partner. Paula vertelt hoe zij haar seksuele oriëntatie verborgen hield voor haar collega's:

Onderzoeker: *“En ge zei dat ge daarvoor altijd zo omwegjes moest verzinnen om daar niet over te praten. En hoe ging dat dan? Vroegen ze dan bijvoorbeeld: hebt ge een vriend?”*

Paula: *“Ja, zo rechtstreeks hebben ze het nooit in mijn gezicht gevraagd. Dat kan ik mij toch niet herinneren. Maar ik praatte er toch wel wat rond, in de zin van bijvoorbeeld: wat hebt ge in het weekend gedaan, wat hebt ge met de vakantie gedaan. In het begin dan zei ik “ja, ik ben naar vrienden van hier gegaan”. En dat paste ook, want ik was 23 à 24 jaar. Dus ge wordt nog niet geacht om helemaal vastgeketend in het leven te zitten en een gezin eh. En ik woonde ook nog half op kot in Leuven hé (...) Ma oké, ja ik draaide wat rond de pot. Ik zal het zo zeggen. Ik loog niet, ik heb nooit gelogen.”*

Onderzoeker: *“Ge ging er wel naartoe, naar de zee bijvoorbeeld?”*

Paula: *“Ja, het was met meer vrienden.”*

Onderzoeker: *“Een groep creëren?”*

Paula: *“Ja, voilà, voilà.”*

Deze combinatie van strategieën leidt ertoe dat het zeer onzichtbare type op de werkvloer doorgaat als hetero. De strategieën vereisen echter wel van haar dat ze heel bewust omgaat met haar zichtbaarheid. Ze is bijna altijd heel alert en moet haar woorden wikken en wegen. Dit zorgt ervoor dat zij zich vaak niet op haar gemak voelt in haar eigen werkomgeving, mede doordat zij niet zichzelf kan zijn ten opzichte van collega's. Ze stelt zich dus eerder terughoudend en gesloten op. Niet alle zeer onzichtbare types gaan echter altijd bewust om met hun zichtbaarheid en voelen zich ongemakkelijk op de werkvloer. In werkomgevingen waar weinig interactie is met collega's of zeer weinig over privéaangelegenheden gepraat wordt, is dit namelijk niet het geval en is het onzichtbaar opstellen geen constante bezigheid.

Het vrij onzichtbare type

Het vrij onzichtbare type zijn vrouwen tussen de 20 en 60 jaar. Zij vinden hun werkomgevingen meestal veilig, aangezien diversiteit daar hoog in het vaandel wordt gedragen of omdat de ervaring heeft geleerd dat hun organisatie heel open staat ten opzichte van holebi's. Toch profileert het type zich vrij onzichtbaar. De vrij onzichtbare twintigers stellen zich zichtbaar op omdat ze eerlijk willen zijn tegenover hun collega's,

maar ze willen vermijden omwille van hun seksuele oriëntatie als ‘een rariteit’ te worden beschouwd en ze benadrukken het daarom liever niet te veel. De vrij onzichtbare vrouwen tussen de dertig en zestig jaar doen dit omwille van andere redenen: deze iets oudere types werken namelijk vaak in vrij zakelijke organisaties waar werk- en privésituatie sterk gescheiden worden. Daardoor weiden zij niet vaak over hun persoonlijk leven uit. Bovendien hebben enkele van deze vrouwen ook geen relatie. Wanneer zij dan wel over hun privéleven vertellen, is er weinig dat echt refereert aan hun oriëntatie en zo blijven zij dus vrij onzichtbaar. Zij vinden het vaak wel belangrijk dat hun werkomgeving op de hoogte is van hun seksuele oriëntatie. Suzanne is een alleenstaande moeder van 50 jaar en zij legt uit hoe zij met haar zichtbaarheid omgaat:

Suzanne: “Dus ja, eigenlijk, nadat wij uit elkaar zijn gegaan, dus dan moet Karel (zoon) ongeveer in de kleuterschool gezeten hebben en drie jaar zijn geweest, heb ik geen expliciete tekenen meer. Moest ik nu op vakantie zijn en ik laat daarna foto’s zien, dan zou ik dat ook niet meer wegsteken of selecteren. Nee, dan is het gewoon.”

Onderzoeker: “Ik snap het. En als je zou moeten omschrijven hoe dat je nu omgaat met uw seksuele oriëntatie op de werkvloer. Hoe zou je dat omschrijven (...)?”

Suzanne: “Ik ben er gewoon open over. Maar ik ben niet iemand die op mijn werk komt en heel zwaar over mijn familie en privéleven begint te vertellen. Bij mijn nabije collega’s vertel ik wel eens iets. Ik leg daar niet heel mijn leven aan bloot. Het is ook een heel, heel hoog tempo waarin ik werk en leef dus-.”

Zoals Suzanne aangeeft, managen vrij onzichtbare types hun zichtbaarheid door onder andere vrij weinig over hun privéleven te praten en een grote scheiding tussen werk- en privéleven te hanteren. Wel praten ze vaak in hoge mate waarheidsgetrouw over hun privéleven. Een andere reden waarom de zichtbaarheid laag blijft, is echter dat zij neutrale termen zoals ‘lief’ en ‘partner’ veelvuldig gebruiken. Wat de vrouwen bovendien kenmerkt, is dat zij zich afwachtend opstellen om zich naar derden te outen: ze wachten tot men hen vraagt naar relaties en ze zullen dit bij nieuwe contacten zelf niet vaak ter sprake brengen. Wel maken zij zich in sollicitatiecontexten heel af en toe zichtbaar en bovendien maken zij soms op subtiële wijze gebruik van een bepaald gebeuren om zich naar een groot aantal collega’s te outen. Een voorbeeld hiervan is Jill. Zij heeft zich met haar partner laten portretteren in een magazine omwille van de renovatie van hun appartement. Dit zorgde er onrechtstreeks voor dat ze zich zichtbaar maakte aan vele collega’s binnen de organisatie. Jill legt uit dat zij deze situatie positief ervaarde.

Jill: “Ik had hier gans dat appartement gerenoveerd en ik had een vriendin van een vriend die soms wat freelance interviews schreef in zo’n vrouwenmagazine. Ze hadden blijkbaar ook zo een thema dat ging over renovaties. Daar werd dan ook zo een foto van ik dan en mijn vriendin geplaatst. Ja, oké, dat heeft ook wel geholpen dat dat boekje dan opeens werd verspreid dan in het bedrijf, maar dat vond ik echt een hele goede manier, want altijd dat vertellen, dat is toch altijd wel-, dat vraagt toch wel energie en dat was dan gemakkelijk. Dan lag dat boekje op een gegeven moment op mijn bureau en dan wist ik ‘ah, oké, het vuur heeft zichzelf verspreid’ en dat vond ik heel aangenaam. Zonder dat ik daar zelf energie moest insteken.”

Evenals het zeer onzichtbare type zal ook dit type haar zichtbaarheid eerder verbergen door haar kledingstijl, kapsel en lichaamstaal aan te passen en een te mannelijk voorkomen te vermijden. Wel zal zij in tegenstelling tot het zeer onzichtbare type soms haar partner meebrengen naar personeelsfeesten en zich zo als lesbisch koppel presenteren.

De sociale positie van het vrij onzichtbare type op de werkvloer hangt samen met haar leeftijd. De twintigers voelen zich niet helemaal zichzelf en voelen zich geremd op de werkvloer, terwijl de iets oudere vrouwen zich wel goed voelen met de manier waarop zij met hun zichtbaarheid omgaan. Zij vinden hun seksuele oriëntatie geen probleem op de werkvloer. Zij gaan voor vele of bijna alle collega’s door als lesbisch of biseksueel ook al hanteren ze een sterke scheiding tussen het werk- en privéleven. Dit type zal zich hoe dan ook echter niet geroepen voelen om een politiek statement van haar seksuele oriëntatie te maken of activiteiten omtrent diversiteitssensitiviteit op het werk zelf te organiseren.

Het vrij zichtbare type

Vrij zichtbare types zijn dertigers of veertigers die zich voornamelijk in een veilige werkomgeving bevinden. Zij ervaren deze als veilig omdat de organisatie ruimdenkend en diversiteitssensitief is. Zij praten vaak tot zeer vaak op een spontane wijze en waarheidsgetrouw over hun privéleven. Zij stellen dat het voor hen evident en normaal is om dit te doen, omdat zij hun seksuele oriëntatie niet als een ‘issue’ ervaren en ‘als je je seksuele oriëntatie niet problematiseert, zullen anderen hier ook geen probleem van maken’. Dat is althans hun ervaring. Het vrij zichtbare type is bovendien zichtbaarder dan het vrij onzichtbare type omdat zij in tegenstelling tot hen weinig neutrale terminologie zoals ‘lief’ of ‘partner’ gaan hanteren, maar genderspecifieke woorden zoals ‘vriendin’ of ‘vrouw’. Ook hebben zij geen schroom om gebruik te maken van seksueel getinte humor over schone vrouwen of hun seksuele oriëntatie en om daarop te repliceren bij anderen. Daarnaast outen ze zich door hun seksuele oriëntatie zelf aan te brengen in gesprekken en stellen ze

zich hierin niet afwachtend maar juist proactief op. Dit type maakt zich soms ook zeer gericht en bewust zichtbaar in sollicitatiecontext om af te tasten hoe de organisatie staat ten opzichte van holebi's. Roos legt uit dat zij zich in een sollicitatiecontext altijd expliciet zichtbaar maakte zodat zij niet gebukt hoeft te gaan onder haar seksuele oriëntatie. Hieruit valt af te leiden dat Roos vindt dat het zeer onzichtbaar type dat haar geaardheid verzwijgt, dit wel als een last ervaart. Later in het gesprek geeft ze ook aan dat als duidelijk zou worden dat negatief op gereageerd wordt op haar outing, zij niet in de organisatie zou gaan werken.

Roos: "Ik ben uiteindelijk hier beland, maar ik was ook in de running voor euhm...hoe noemde dat? Hoofduitgever basisonderwijs (...). Sector...wel media, maar zo de uitgeefsector die ik wat minder goed ken. Ook daar, want dat was met een headhuntbureau, heb ik er ook wel expliciet voor gekozen om dat snel te laten vallen om dat ge nooit weet van: hoe wordt er dan in die sector mee omgegaan? Dus jawel ze, dat daag ik in sollicitatiecontext wel uit om wat zicht te krijgen op hoe het daar valt (...). Meer omdat ik er ondertussen zo in sta dat ik denk van, kijk als mensen daar een probleem in hebben dan is dat hun probleem en ik vind het belangrijk om te weten of ge er een probleem mee hebt, om mijn keuzes op te baseren. Eerder zo, dan dat ik er nog onder gebukt zou gaan."

Ook de manier waarop het vrij zichtbare type zichzelf zichtbaar maakt aan een grote groep of zelfs aan bijna alle collega's op de werkvloer is kenmerkend. In tegenstelling tot het vrij onzichtbare type maakt zij geen gebruik van een event of derden, maar organiseert zij zelf een gebeuren waarin zij haar outing verwerkt. Een voorbeeld hiervan is dat Rachel bijvoorbeeld haar collega's binnen de gehele organisatie trakteerde op cava en hapjes nadat zij getrouwd is met haar partner. Een deel van de collega's was voordien al op de hoogte, maar op die manier organiseert dit type zelf een activiteit waardoor ze ook de rest van het personeel binnen de organisatie op de hoogte brengt. Nog een voorbeeld van een outing van een vrij zichtbaar type is Brigitte. Zij vertelt dat zij een soort van 'wie-kent-het-best-Brigitte-quiz' organiseerde als teambuildingactiviteit. Opnieuw waren al een deel van de collega's op de hoogte van haar seksuele oriëntatie, maar er waren ook veel collega's waarmee ze geen dagelijks contact had omdat die in een ander gebouw werken. Zij organiseerde dus een 'quizje' waarin zij in één van haar vragen polste in welke raad van bestuur zij buiten haar uren vergaderde. Daar somde ze vier mogelijkheden op waaronder een belangenorganisatie voor holebi's waar ze inderdaad in zetelde. Ze vertelde dat dit dan 'onderling wel es efkes gecheckt' werd bij collega's die wel op de hoogte waren van haar seksuele oriëntatie.

Dit type zal minder dan het vrij onzichtbare type bezig zijn met het managen van haar eigen voorkomen naar de feminiene norm en stelt dat het belangrijk is om 'te doen waar ze zin in heeft' zodat 'haar eigenheid blijft behouden'. Ook zullen ze zich vaak als koppel op personeelsfeesten presenteren.

Door de combinatie van strategieën gaat dit type op de werkvloer voor bijna iedereen door als lesbisch of biseksueel en dit is voor haar geen probleem. Zij voelt zich hier goed bij, want het voelt aan als ‘normaal’. Dit type denkt dan ook nog weinig na over haar zichtbaarheidsmanagement en de wijze waarop zij zich zichtbaar maakt. Wel dient opgemerkt dat ‘het normale’ waarop dit type vaak wijst, soms lijkt op een situatie van schijnbare normaliteit (Goffman, 1963). Het vrij zichtbare type heeft zichzelf helemaal geaccepteerd, maar gedraagt zich wel af en toe zo dat de heteroseksuele collega’s zich niet ongemakkelijk voelen. Een voorbeeld hiervan is het inlichten van personen die niet op de hoogte zijn van haar seksuele oriëntatie alvorens de partner naar een event mee te brengen. Een ander voorbeeld is het vermijden van intieme gedragingen zoals kussen, handen vasthouden of elkaar aanraken op bijvoorbeeld personeelsfeesten. Elien geeft meer inzicht in hoe deze situatie van schijnbare normaliteit tot stand komt.

Onderzoeker: *“En zij ging dan mee naar personeelsfeesten ofzo?”*

Elien: *“Naar alles.”*

Onderzoeker: *“En hoe ging dat daar dan?”*

Elien: *“Dat was gewoon. Er werd daar niks uitzonderlijk over gezegd of gedaan of. Nee, niemand schrok daar ook nie van. Niemand keek daar ook nie van op. Dat was een vanzelfsprekende zaak.*

Onderzoeker: *en ging je dan affectie tonen ofzo, als ik dat mag vragen?”*

Elien: *“Nee, dat hebben we nooit gedaan. Buitenshuis eh. Zelden eigenlijk. Omdat we daar, we hadden daar zelf ook ons eigen gedacht van omdat we...ik vind ook niet da ge er te koop mee moet lopen en ik denk daarmee da ge heel veel appreciatie terugkrijgt als ge dat er...allé, dat is mijn idee eh. Als ge dat daar bovenmaats oplegt, krijgt ge bovenmaatse reacties terug. Dus als ge normaal handelt, dan wordt dat ook als normaal ervaren, denk ik.”*

Onderzoeker: *“Dus hoe zou je dat dan omschrijven? Bedoelt ge dan, geen handen vasthouden of?”*

Elien: *“We raken mekander wel es aan en we knipoogden wel ne keer, ma zo echt ne kus geven of...dat hebben we nooit gedaan. Of toch niet op zo’n feesten. Familiefeesten wel enzo eh, ma zakelijke dingen niet nee.”*

Uit het citaat is af te leiden dat Elien vindt dat een kus geven op zakelijke gelegenheden ‘bovenmaats’ is. In familiale kringen doet zij dit echter wel. Dit suggereert dat zij in werkcontext haar handelingen aanpast en inbindt zodat anderen zich eventueel niet ongemakkelijk voelen en bovenmaats reageren. Zelf lijkt zij dit de normale gang van zaken te vinden, wat kan wijzen op schijnacceptatie die volgens Goffman (1963) leidt tot een situatie van schijnbare normaliteit.

Het zeer zichtbare type

Ten slotte is er het zeer zichtbare type. Deze vrouwen zijn vooral vijftigers en werken vaak, maar zeker niet altijd, in een zeer veilige ‘progressieve’ omgeving. Ze onderscheiden zich van het vrij zichtbare type doordat ze hun seksuele oriëntatie expliciet als evident gaan poneren. Zij maken zich weinig zorgen om wat anderen van hen denken en ze vinden het belangrijk net als de andere collega’s op de werkvloer te kunnen praten over hun privéleven. Bovendien stellen zij dat het essentieel is om ‘te laten zien wie je bent’, aangezien dit respect afdwingt en anderen hier open-minded op zullen reageren.

Deze vrouwen managen slechts zeer af en toe hun fysieke presentatie naar de feminiene norm en zullen zich juist soms via hun fysieke presentatie zichtbaar maken. Een goed voorbeeld hiervan is Mia. Zij opende een personeelsfeest voor het hele bedrijf aan de hand van een koppeldans met haar partner. Ook al raadde het hoger management dit af, als personeelsdirecteur besluit het zeer zichtbare type het toch te doen.

Mia: “Er was en er is altijd éénmaal per jaar een personeelsfeest voor de collega’s en hun partners. De traditie was dat de personeelsdirecteur, dat was dan eerst eten en daarna een fuif, dan die die fuif opende met een dans. Het management van de organisatie, de vice-president en de president vooral, waren dan te horen gekomen dat ik van plan was om mijn vriendin mee te brengen. Die hebben mij toen drie à vier keren bij hen geroepen om mij te proberen overtuigen van dat niet te doen, “want niet voor hen hé, want zij hadden daar geen problemen mee hé. Maar de arbeiders die waren daar nog niet klaar voor” (imiterend). Ik was daar in juli begonnen en het personeelsfeest was in januari of februari, dus ik was daar zes maanden. Ja, dat ging een negatieve invloed op mijn carrière hebben en blablabla. Dat overtuigde mij nog meer om dat te doen. En toen heb ik heel expliciet samen met mijn Saskia, want dat is de naam van mijn vrouw, die fuif geopend en heb ik daar heel, heel veel respect bij de bedienden en de arbeiders door gekregen. Die hadden zoiets van ‘ja, oké, die is rechttoe, rechtaan, what you see is what you get, die windt er geen doekjes om’.”

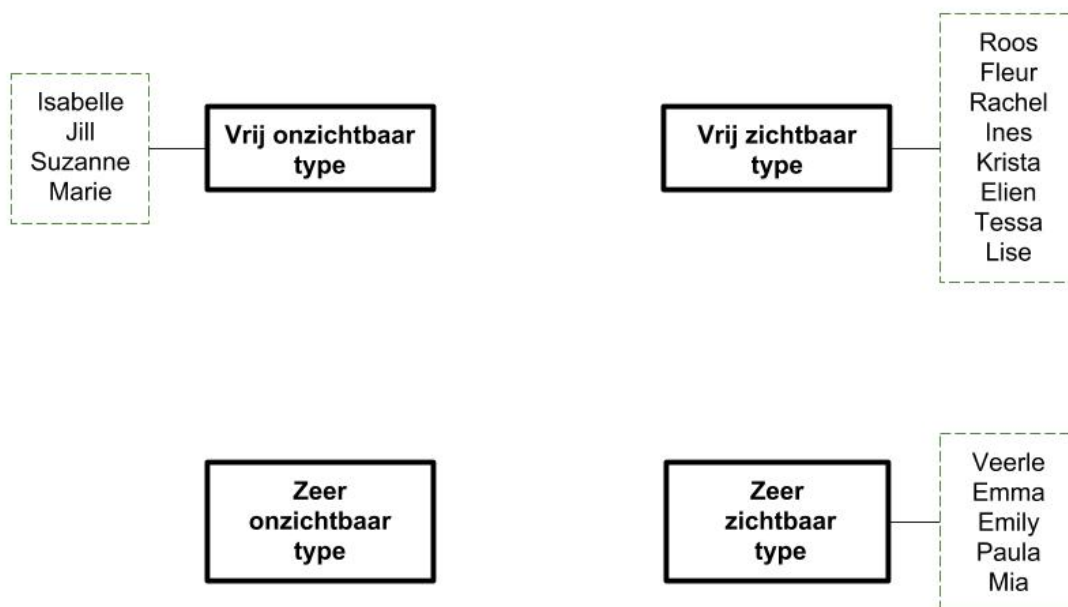
Daarnaast praat het zeer zichtbare type op een heel spontane, waarheidsgetrouwe en gedetailleerde manier over haar privéleven. Zij maakt heel weinig gebruik van neutrale terminologie en heeft geen schroom om seksueel getinte humor of opmerkingen te maken of daarop in te spelen. Wanneer zij zich naar anderen out (waarin zij zich proactief opstelt) zal zij dit vaak als een evidentie overbrengen door bijvoorbeeld het terloops in een gesprek te laten vallen. Ook doet zij dit vaak in de sollicitatiecontext.

Dit type gaat dus voor bijna iedereen op de werkvloer door als lesbisch. Ze gaat ontspannen om met haar geaardheid. Zij geeft aan in alle facetten zichzelf te kunnen zijn. Kenmerkend voor haar sociale positie is dat zij vaak een voorvechtersrol opneemt. Ze helpt mee haar eigen organisatie of andere organisaties diversiteitsgevoelig te maken. Ze neemt een trekkende functie in campagnes of veranderingen omtrent (seksuele) diversiteit en men beschouwt haar binnen (en soms buiten) de organisatie als een voorbeeld voor andere holebi's.

c) Huidige zichtbaarheidstypes

Het moment waarop de interviews worden afgenomen hanteren alle vrouwen een combinatie van bepaalde strategieën en zijn zij in te delen in de typologie. Schema 1 geeft de zichtbaarheid van de vrouwen op de werkvloer op het moment van het onderzoek aan.

Schema 1. De huidige zichtbaarheidstypes

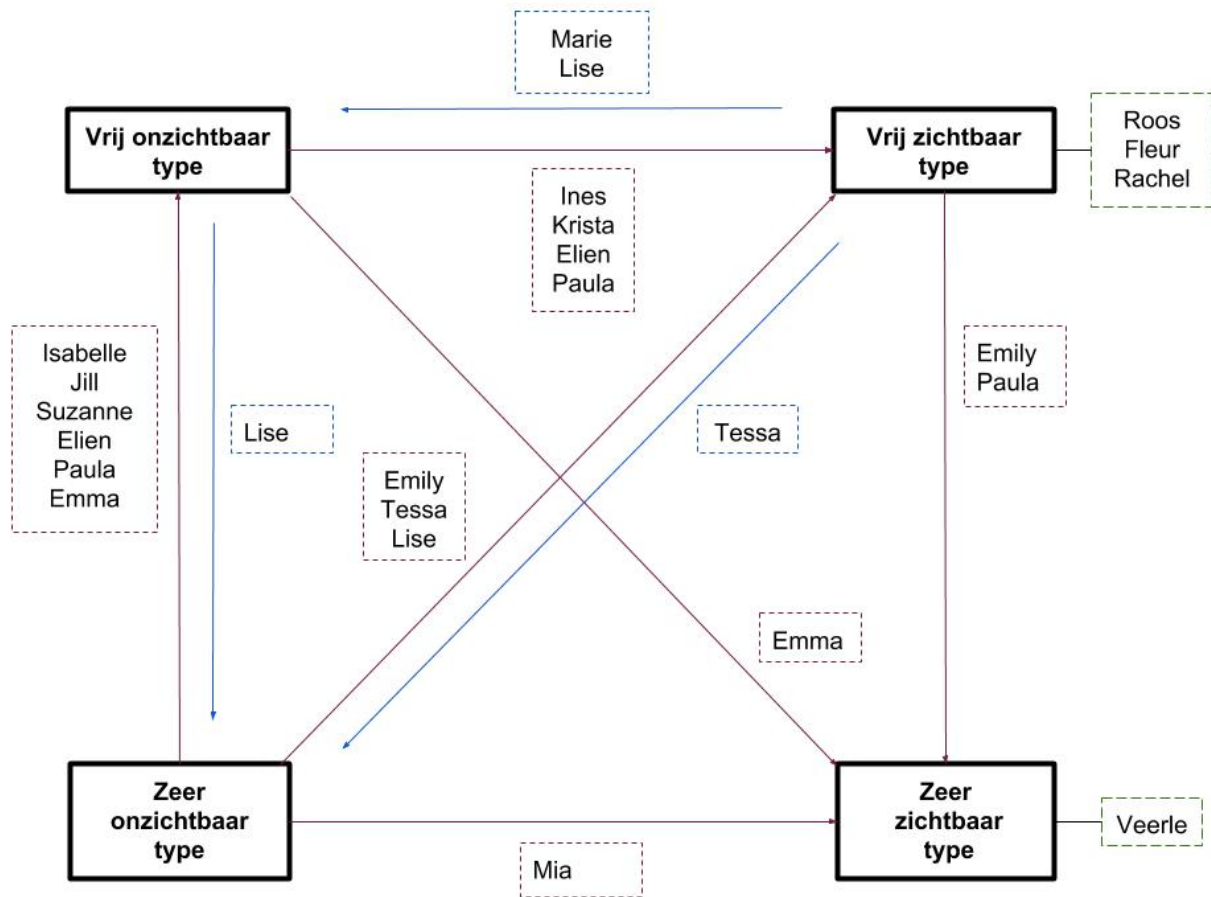


De vrouwen kunnen ondergebracht worden bij drie van de vier zichtbaarheidstypes. Het vrij zichtbare type blijkt het meeste voor te komen. Geen van de leidinggevendenden stelt zich op het moment van het onderzoek nog zeer onzichtbaar op. De info over dit type werd dan ook verzameld door samen met de vrouwen terug te blikken op het verleden van hun zichtbaarheidsmanagement

d) Verandering in zichtbaarheid

Zoals de leeftijdsaanduidingen al aangaven in de toelichting van de typologie speelt het tijdsaspect een belangrijke rol in het zichtbaarheidsmanagement van de vrouwen. De vrouwen blijken in de loop van hun carrière te veranderen van zichtbaarheidstype. Schema 2 geeft de trajecten van zichtbaarheidstypes weer die de vrouwen hebben doorlopen.

Schema 2. Evolutie in zichtbaarheidstypes



Het schema toont aan dat 13 van de 17 vrouwen veranderingen doormaken van zichtbaarheidstype. Bovendien wordt al snel duidelijk dat deze veranderingen niet één standaardtraject volgen, maar dat deze zeer verschillend zijn. Wel is er een sterke tendens in verandering naar steeds zichtbaardere types. Dit wordt aangegeven door de rode pijlen. Slechts drie vrouwen - Tessa, Lise en Marie - stellen zich in een periode onzichtbaarder op. Dit is aangeduid met de blauwe pijlen. Velen geven bovendien aan niet meer naar een

onzichtbaarder type te willen terug veranderen, zij lijken zich beter te voelen in de manier waarop zij nu omgaan met de zichtbaarheid. Paula benadrukt dat zij wellicht zelfs geen leidinggevende functie zou bereiken hebben als zij zeer onzichtbaar was gebleven:

Onderzoeker: *“Als je dat de hele tijd verborgen had gehouden, denk je dat je dan nog tot dezelfde functie zou geraakt zijn?”*

Paula: *Ma nee, absoluut niet, ik zou gewoon ziek geworden zijn. Ik zou ziek geworden zijn en ik zou hebben moeten stoppen. Dat is veel te stresserend als je niet kunt zijn wie dat je zijt op uw werk. (...) in mijn geval, dat is geen 8-uren job hé, waar dat ge 10 à 12 uur per dag u voor inzet en bezig zijt en ge moet daar de hele tijd uw eigen identiteit of een stuk van uw identiteit verbergen. Nee, ik denk dat ik dat daar geen vijf jaar langer zou hebben volgehouden. Ik zou ziek geworden zijn.*

Paula vertelt dus dat het voor haar essentieel was om zich zichtbaar te kunnen opstellen op het werk om haar volle potentieel op de werkvloer te realiseren en een leidinggevende functie te bereiken. Indien zij zich blijvend onzichtbaar had opgesteld, stelt zij dat zij ziek geworden zou zijn.

De vrouwen gaven echter ook verschillende zaken aan waardoor ze doorheen de tijd andere strategieën konden hanteren en zich op een andere manier zichtbaar konden maken. Drie zaken lijken voor vele vrouwen doorslaggevend en faciliteert het zichtbaarder opstellen.

Vooreerst vertelt ongeveer een derde van de vrouwen - waaronder bijvoorbeeld Jill - dat de anciënniteit binnen een organisatie ervoor zorgt dat zij zich zichtbaarder gaan opstellen. Jill beargumenteert dat zij zich comfortabeler ging voelen toen zij langer in haar organisatie werkte. Dit zorgt ervoor dat ze meer zichzelf durfde te zijn en er een sterkere band ontstond met de collega's. Ook voelde ze zich zekerder omdat ze een hogere positie had verworven. Dit hielp haar bij het zich zichtbaarder opstellen en de outings.

Daarnaast verwijzen bijna de helft van de vrouwen ook naar hun persoonlijke groei als een belangrijke factor waarom men zich zichtbaarder opstelt. Hierbij worden twee belangrijke zaken veelvuldig aangehaald. Enerzijds groeien de vrouwen door het steeds meer aanvaarden van de eigen holebi-identiteit. Andere holebi's (kennissen, vrienden of de partner) of het holebimilieu kunnen helpen met die aanvaarding door ervaringen uit te wisselen, kennis op te doen en bijvoorbeeld de terminologie te leren of door een voorbeeld te zijn. Anderzijds stellen de vrouwen - waaronder Elien - dat ze ook in het algemeen groeien. Zo is Elien bijvoorbeeld minder onzeker over zichzelf en staat ze sterker in de schoenen dan in het begin van haar carrière.

Eveneens is de veranderende tijdsgeest belangrijk bij ongeveer een derde van de vrouwen in het zich zichtbaarder opstellen. Deze reden treft men voornamelijk aan bij de vrouwen eind de veertig en de vijftigers,

zoals bijvoorbeeld Tessa, Paula en Emily. Doordat men het holebi-zijn minder als een taboe ervaart in de maatschappij, het sociaal aanvaardbaarder aanvoelt en het maatschappelijk beeld van holebi's veranderd is, durft men zich zichtbaarder opstellen.

Tessa, Lise en Marie veranderden echter op een bepaald moment in hun loopbaan van een zichtbaar type naar een minder zichtbaar type. Twee zaken lijken hiervoor doorslaggevend. Ten eerste speelt de organisatiecultuur een rol: wanneer Lise en Tessa terechtkomen in een organisatie met onveilig klimaat zorgt dit ervoor dat ze overschakelen naar het zeer onzichtbare type. Ten tweede gaat Marie een onzichtbaardere strategie aannemen omdat ze een relatiebreuk doormaakt en dus minder expliciete redenen heeft op de werkvloer voor het aangeven van haar seksuele oriëntatie.

Alle vrouwen maken in hun loopbaan de transitie door naar een leidinggevende functie. Deze functieverandering lijkt op het eerste gezicht echter geen cruciaal element in de evolutie van zichtbaarheidstypes. Geen enkele vrouw geeft namelijk aan dat deze transitie ertoe leidde dat zij een volledig andere combinatie van strategieën ging hanteren, wel geven zij de 'anciënniteit' in de organisatie aan. Toch zou het leidinggeven een grotere rol kunnen spelen dan de vrouwen in eerste instantie zelf aangeven. Als de loopbanen van de vrouwen vergeleken worden, blijkt namelijk dat zes vrouwen, die in onveilige omgevingen werken - waaronder Mia - en zich lange tijd zeer onzichtbaar opstellen op de werkvloer, zich pas zichtbaarder zijn gaan opstellen toen zij een leidinggevende functie hadden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat werknemers wellicht niet negatief reageren wanneer leidinggevendenden zich zichtbaar maken om de mogelijke negatieve gevolgen daarvan op hun eigen status te vermijden, ook al hebben ze een negatieve attitude ten opzichte van holebi's. Mia legt uit hoe zij vermoedt dat haar positie de reacties die zij krijgt op haar zichtbaarheid kleurt.

Mia: "Het is geen voor de hand liggende positie. Ik ben onmiddellijk begonnen, toen ik openlijk over mijn geaardheid ben beginnen spreken, toen zat ik al in een positie van HR-manager. Dus dat is al niet...ik denk niet dat dat te vergelijken is met een gewone arbeider of bediende in een bedrijf. Ik denk dat de reacties, als gij in zo'n positie zit, misschien wel anders zijn, dan wanneer dat gij HR-manager zijt. Ze durven gewoon tegen een HR-manager, ook al zouden ze het willen, mensen durven niet zeggen wat ze denken, want ge zit wel in een HR-manager position en dan zeker HR. Dus dat heeft misschien wel mijn ervaring anders gekleurd dan wanneer ik, ik zeg zo maar iets, op de customer service in een bedrijf zou zitten als klantenbediende."

Daarnaast lijkt het leidinggeven nog op twee andere manieren een rol te spelen in het managen van de zichtbaarheid. Ten eerste zorgt een leidinggevende functie er vaak voor dat collega's minder amicaal met de persoon in kwestie omgaan. Deze wordt gezien als 'de baas', wat een soort van hiërarchie creëert. Mia stelt dat deze hiërarchie ervoor zorgt dat men vanuit de lagere statuspositie minder spontane vragen over haar privéleven stelt. Bovendien geven enkele respondenten - zoals bijvoorbeeld Jill, Isabelle en Suzanne - aan dat ze op hogere niveaus ook minder communiceren over het privéleven, omdat ze meer focussen op het werk. Deze twee elementen maken het leidinggeven wellicht gemakkelijker de seksuele oriëntatie verborgen te houden en moeilijker om zich zichtbaar te maken dan holebi's in niet-leidinggevende functies.

Ten slotte lijkt de leidinggevende functie ook in verband te staan met de fysieke presentatie van de vrouw. Ze vinden dat wat zij dragen deftig moet zijn en enkelen lijken aan te geven soms meer druk te voelen om zich daarbij ook te conformeren aan de feminiene norm. Het lijkt dus de manier waarop personen hun zichtbaarheid kunnen managen aan de hand van de fysieke presentatie te beïnvloeden door een extra eis te stellen naar het voorkomen en de kledingstijl. Leidinggeven lijkt dus het normgericht managen van de fysieke presentatie te bevorderen. Veerle, een zeer zichtbaar type dat zich normaal weinig aantrekt van de feminiene norm, stelt dat zij soms haar zichtbaarheidsmanagement wat gaat aanpassen wanneer zij grote zalen moet toespreken.

Veerle: *“Nee, soms heb ik wel eens de neiging om te zeggen van: “zie ik er niet te mannelijk uit zo?” (...) “dat vind ik toch te butcherig”, zeg ik dan eh, en dan doe ik iets anders [aan]. En dat is eigenlijk alleen als ik op een podium moet. Ma als het voor hier zo is, dan denk ik: ‘het is een broek, het zijn bottines, het is een hemd’. Nee, ik doe dat eigenlijk weinig. Behalve als ik echt op een podium moet gaan staan, dan let ik daar wel een beetje op. Dan denk ik ja: ik moet er nu toch ook niet-, ik wil ook niet de vooroordelen heel de tijd zitten bevestigen.”*

Veerle vertelt dat zij normaal gezien op de werkvloer geen probleem heeft met een wat masculiener voorkomen, maar dat wanneer zij een groot aantal mensen moet toespreken - wat vaak gepaard gaat met leidinggeven - zij niet wil overkomen als een 'butch'. Butch is een woord dat gebruikt wordt om lesbische vrouwen met opvallend masculiene kenmerken aan te duiden. Zij wil de vooroordelen wat betreft het 'mannelijke kantje' van de lesbische vrouw voor het publiek niet bevestigen en wijzigt haar kledingstijl.

Discussie

Dit onderzoek trachtte vooreerst een antwoord te bieden op de vraag of lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen barrières en/of opportuniteiten ervaren van gender en seksuele oriëntatie doorheen de loopbaan en hoe zij daarmee omgaan. Deze studie bevestigt de bestaande literatuur door aan te tonen dat zij moeilijkheden van beide kenmerken ondervinden. Van hun vrouw-zijn bevestigt het de verwachting dat negatieve assumpties over de leiderschapscapaciteiten van vrouwen (Cachón García, 2018), het idee van incompetentie (Grau & Zotos, 2016; Heilman, 2001), stereotypes in verband met hun karakteristieken en minderwaardigheid (Heilman, 2001) het de vrouwen moeilijk kan maken op de werkvloer. Daarnaast worden in de data ook de invloed van het (bijna) moederschap en het werk-familieconflict erkend (Buckalew et al., 2012). Wat blijkt is dat deze moeilijkheid echter voornamelijk ervaren wordt door de alleenstaande lesbische moeders in de steekproef. Slechts één andere niet-alleenstaande moeder ondervindt hier last van. Dit doet het vermoeden rijzen dat de niet-alleenstaande vrouwen in de steekproef hun huishouden op zo'n manier organiseren, wellicht meer egalitair, dat zij op de werkvloer minder last ondervinden van de combinatie werk en gezin dan de gemiddelde heteroseksuele vrouw met een relatie. De literatuur (Linehan & Scullion, 2008) geeft ook aan dat vrouwen minder kans tot netwerking en begeleiding ervaren, dit wordt niet bevestigd in dit onderzoek.

In verband met seksuele oriëntatie bevestigt het onderzoek dat deze vrouwen zowel externe als interne stressoren ervaren (Herek et al., 2009). Er zijn indicaties voor discriminatie in aanwerving en exclusie op de werkvloer. Bovendien lijken enkele vrouwen minderheidsstress te ondervinden in die mate dat het leidt tot een verlaagd welbevinden.

Dit onderzoek vult de bestaande literatuur aan door te wijzen op hoe gender en seksuele oriëntatie het de vrouwen gemakkelijk maakt op de werkvloer. Bovendien lijken deze gemakken af en toe zelfs opportuniteiten te bieden op het vlak van aanwerving of promotie. Het vrouw-zijn en het lesbisch-zijn leidt dus af en toe tot carrièrekansen. Kritisch staan tegenover deze gemakken is belangrijk, omdat sommige lijken voort te komen uit stereotypes en negatieve visies omtrent het vrouw-zijn en holebi-zijn, zoals bijvoorbeeld de idee dat ze minderwaardig zijn.

Een andere aanvulling op de literatuur betreft de manier waarop zij omgaan met de moeilijkheden en gemakken op de werkvloer. De data lijken aan te tonen dat zij die managen aan de hand van betekenisgeving. Ze geven een situatie waarin gender of seksuele oriëntatie het hen moeilijk of makkelijk maakt betekenis en nemen deze mee in de verdere loopbaan. In psychologische en sociologische theorieën omtrent coping (Patterson, 1988; Pearlin, 1989; Pearlin, Menaghan, Lieberman & Mullan, 1981; Schwarzer & Knoll, 2003) wordt het belang aangehaald van een relativerende, positieve focus, het geloof in het eigen kunnen en het

belang van het gevoel van controle over het leven (*locus of control*). Dit alles lijkt cruciaal in de manier waarop de vrouwen betekenisgeven. De vrouwen relativeren de moeilijkheden en gemakken die zij ervaren en zien deze vaak niet als echte barrières of opportuniteiten die het carrière maken sterk belemmeren of bevorderen. Ze lijken deze aanvankelijk vaak reeds vergeten te zijn en als irrelevant te beschouwen. Andere persoonskenmerken die zijzelf meer kunnen vormgeven, zoals persoonlijkheid en competentie, achten zij veel belangrijker en benadrukken zij veel meer. De literatuur geeft aan dat deze copingstrategieën belangrijke componenten zijn om een persoon veerkrachtig te maken (Van Breda, 2001). Veerkracht is de vaardigheid om tegemoet te komen aan disruptieve en stressvolle levensgebeurtenissen. Deze veerkracht kan cruciaal zijn in het omgaan met bepaalde moeilijkheden en potentiële barrières op de werkvloer en kan op die manier een belangrijke stimulans zijn in het carrière maken. Dit kan helpen verklaren waarom velen moeilijkheden en gemakken aanhaalden in de loop van het gesprek, maar uiteindelijk slechts zes vrouwen barrières en slechts vier vrouwen een dubbele barrière van gender en seksuele oriëntatie ondervonden doorheen de loopbaan. Het vermoeden dat het zou leiden tot een dubbel glazen plafond wordt dus door dit onderzoek grotendeels ontkracht.

Ten tweede trachtte dit onderzoek een antwoord te bieden op de vraag ‘Hoe managen en manageden lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies de zichtbaarheid van hun seksuele oriëntatie op de werkvloer?’

Dit onderzoek wijst uit dat, zoals in de literatuur (Dewaele et al., 2013; Lasser & Tharinger, 2003) gesteld wordt, de vrouwen gebruik maken van een geheel van strategieën om zich (on)zichtbaar te maken. Deze bleken in deze studie opgedeeld te kunnen worden aan de hand van taal en de fysieke presentatie. Het onderzoek bevestigt de literatuur (Lasser & Tharinger, 2003) dat het zichtbaarheidsmanagement van de vrouwen te plaatsen is op een continuüm van zichtbaarheid. Bepaalde factoren (Lasser & Tharinger, 2003) zijn inderdaad cruciaal om de strategieën van de vrouwen te begrijpen: vooral de veiligheid van de omgeving en interne variabelen zoals schrik voor veroordeling of exclusie enerzijds én zelfacceptatie anderzijds lijken een grote rol te spelen. Daarnaast blijkt de combinatie van strategieën en belangrijke factoren te leiden tot een bepaalde sociale positie op de werkvloer. Er werd een typologie voorgesteld die de combinaties van strategieën, factoren en de sociale positie waartoe het leidt, probeert te verduidelijken. De typologie bestaat uit vier zichtbaarheidstypes: het zeer onzichtbare type, het vrij onzichtbare type, het vrij zichtbare type en het zeer zichtbare type. In tegenstelling tot de theorie (Lasser & Tharinger, 2003) blijkt voor dit continuüm niet het aantal derden waaraan men zich zichtbaar maakt het meest relevant, maar lijkt het vooral cruciaal in welke mate men de seksuele oriëntatie op de werkvloer benadrukt. De typologie toont zo bijvoorbeeld aan dat zowel vrij onzichtbare types, vrij zichtbare types als zeer zichtbare types zich aan velen of bijna iedereen zichtbaar maken, maar dat zij verschillen in de mate waarin zij hun seksuele oriëntatie op de werkvloer

accentueren. Bovendien stelt de theorie (Lasser en Tharinger, 2003) dat zichtbaarheidsmanagement inhoudt dat men steeds zorgvuldig, geplande beslissingen neemt in verband met de (on)zichtbaarheid. Dit onderzoek lijkt uit te wijzen dat naarmate men zich zichtbaarder opstelt het 'bewuste managen' minder wordt en men hier steeds minder over nadenkt.

Zoals de literatuur (Lasser en Tharinger, 2003) ook stelt is het tijdsaspect voor het zichtbaarheidsmanagement cruciaal. Deze studie wijst uit dat de meeste vrouwen doorheen de loopbaan verschillende zichtbaarheidstypes aanwenden en dat velen bovendien hun loopbaan startten in het zeer onzichtbaar type. De trajecten die zij aflegden bleken echter niet eenduidig. Wel is er een duidelijke tendens naar een steeds zichtbaarder type. Uiteindelijk stelt geen enkele vrouw zich op het moment van het onderzoek nog zeer onzichtbaar op. Het type dat het meest voorkomt, is het vrij zichtbare type.

Ten derde wou dit onderzoek een antwoord bieden op de vraag hoe het concept zichtbaarheidsmanagement de gevonden contradictie in de literatuur kan helpen verklaren. Een sluitende verklaring moet in eerste instantie verduidelijken waarom de gestelde extra barrière van seksuele oriëntatie (Holman, 2018) het carrière maken niet belemmert. Daarnaast moet een verklaring voor deze contradictie kunnen toelichten waarom deze vrouwen juist gemiddeld in hogere functies zitten (Versmissen et al., 2011) en in sommige landen een loonvoordeel (Klawitter, 2015; Ozeren, 2015) hebben ten opzichte van heteroseksuele vrouwen. Op het loonvoordeel zal niet dieper worden ingegaan, aangezien dit nog niet teruggevonden werd in Vlaanderen. Het volledig verklaren waarom seksuele oriëntatie het carrière maken van de vrouwen niet belemmert, is aan de hand van het concept zichtbaarheidsmanagement niet mogelijk. Zowel het zichtbaar als het onzichtbaar opstellen lijkt bij verschillende vrouwen namelijk toch tot moeilijkheden te leiden. Het zichtbaar opstellen kan vooral zorgen voor moeilijkheden die extern te situeren zijn zoals discriminatie en geremd sociaal contact (veroorzaakt door derden). Het onzichtbaar opstellen kan het de vrouwen moeilijk maken door een verlaagd welbevinden en geremd sociaal contact waarvan zijzelf stellen de oorzaak te zijn. Dit kan dus intern gesitueerd worden. Zoals Dewaele en collega's (2014) aangeven lijkt het zichtbaarheidsmanagement dus een afweging tussen interne en externe stressoren.

Het zichtbaarheidsmanagement kan wel deels verklaren waarom hun seksuele oriëntatie het carrière maken niet hindert. De resultaten suggereren namelijk dat de vrouwen hun zichtbaarheid zo managen dat zij het minste last ervaren van de stressor die voor hen op dat moment wellicht de grootste belemmering zou kunnen vormen voor het carrière maken. Vaak in het begin en af en toe later in de loopbaan wanneer zij de werkomgeving onveilig beoordelen, stellen zij zich onzichtbaar op in sollicitaties en op de werkvloer. Zij schijnen op dat moment de moeilijkheden die gepaard gaan met de interne stressor minder belangrijk te achten dan deze die gepaard gaan met het zichtbaar zijn. In deze onveilige werkomgevingen ontwijken zij op die manier de hoog ingeschatte kans op de externe stressor die wellicht ook een negatieve invloed zouden

kunnen uitoefenen op het carrière maken. Later in de loopbaan lijken zij het gewicht van de interne stressor die ze ervaren door de onzichtbaarheid zwaarder te gaan beoordelen dan de externe stressor. Bij diegenen die gedurende een lange tijd in een onveilige omgeving werkten, is dit vaak pas nadat zij reeds een leidinggevende functie bereikt hebben. Zo gaf een vrouw aan hoogstwaarschijnlijk ziek te zijn geworden indien zij onzichtbaar bleef. De interne stressor vormt op dat moment dus de grootste belemmering voor de verdere carrière. Op het ogenblik dat de interne stressor zwaarder wordt dan de externe maken zij zich zichtbaarder. De data geven aan dat enkelen zich zelfs zeer bewust zichtbaar maken in sollicitatiegesprekken zodat zij er zeker van zijn op een plaats terecht te komen waar zij volledig zichzelf kunnen zijn en hun potentieel vol kunnen ontwikkelen. Op die manier omzeilen zij de voor hen zeer belangrijke interne stressor.

Ten slotte helpt het zichtbaarheidsmanagement verklaren waarom lesbische vrouwen juist een gemiddeld hogere functie innemen dan heteroseksuele vrouwen. Dit onderzoek wees uit dat de vrouwen verschillende gemakken van hun seksuele oriëntatie ervaren wanneer ze besluiten zich zichtbaar op te stellen. Dit zijn gemakken die heterovrouwen hoogstwaarschijnlijk niet ondervinden. Een zeer belangrijk element dat zij ervaren en dat kan helpen verklaren waarom zij gemiddeld meer in leidinggevende functies zitten is dat zij gemakkelijker lijken om te gaan met mannelijke collega's. De theorie (Linehan & Scullion, 2008) stelt namelijk dat (hetero)vrouwen minder kans hebben op netwerking en begeleiding door een gebrek aan informele netwerken. Dit werd in dit onderzoek bij deze lesbische vrouwen niet teruggevonden. Een verklaring kan hiervoor zijn dat zij met dit 'lesbische gemak' deze genderbarrière elimineren en een stapje voor zijn op heteroseksuele vrouwen. Zij lijken dit zelf niet meteen als opportuniteit binnen hun loopbaan te ervaren, maar als de meerderheid van de lesbische en biseksuele vrouwen dit ondervindt, is het mogelijk dat dit op het groepsniveau van lesbische en biseksuele vrouwen zorgt voor een strategisch voordeel.

Conclusie

Het doel van deze studie was het verwerven van inzicht in de sociale dynamieken op de werkvloer bij lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen. Dit onderzoek concludeert dat lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies verschillende moeilijkheden en gemakken door hun gender en seksuele oriëntatie ervaren. Daarnaast managen zij ook de zichtbaarheid van hun seksuele oriëntatie. De vrouwen hanteren taal en hun fysieke presentatie om zich zeer onzichtbaar, vrij onzichtbaar, vrij zichtbaar of zeer zichtbaar op te stellen. Aan de hand van het managen van zowel betekenisgeving als van de zichtbaarheid lijken zij moeilijkheden te relativiseren en te ontwijken en zo een dubbele barrière van gender en seksuele oriëntatie te omzeilen. Bovendien schijnen de vrouwen mede door, maar ook los van hun zichtbaarheidsmanagement enkele gemakken te ondervinden die de gemiddeld hogere functie van deze vrouwen ten opzichte van heteroseksuele vrouwen kan helpen verklaren.

Dit onderzoek heeft verschillende beperkingen. Vooreerst maakt de (gedeeltelijke) onzichtbaarheid van holebi's in een populatie het niet mogelijk om met volle zekerheid over een loonvoordeel te spreken. Dit neemt echter niet weg dat het doel van dit onderzoek, het in kaart brengen van ervaringen en copingstrategieën van leidinggevendenden, essentieel is. Ten tweede zijn er in het samenstellen van de steekproef wellicht selectie-effecten opgetreden: de vrouwen die interesse hebben om deel te nemen aan zo'n interview hebben hoogstwaarschijnlijk een bepaald profiel dat ook op een bepaalde manier gerelateerd is aan hun ervaringen, betekenisgeving en gedrag op de werkvloer. Op die manier kan er dus gesteld worden dat dit onderzoek maar een idee geeft van een deel van de sociale dynamieken die zich voordoen omtrent de sociale positie van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer. Ten derde heeft de keuze voor het interviewen van leidinggevendenden ook een beperking: het is theoretisch gezien mogelijk dat de vrouwen die geïnterviewd zijn belangrijke barrières die vrouwen in niet-leidinggevende functies momenteel ondervinden niet ervaren hebben en dat zij door het niet ondervinden de kans hadden om hogerop te geraken. Door de keuze voor leidinggevendenden worden dus wellicht bepaalde sociale dynamieken niet in kaart gebracht. Ten vierde brengt ook het werken met ideaaltypes een beperking met zich. Ideaaltypes dwingen de onderzoeker ertoe de respondenten in een bepaalde typologie onder te brengen, die vaak niet alle variatie in de data kan vatten waardoor nuances soms verdwijnen en zaken gesimplificeerd worden. Er is getracht hieraan tegemoet te komen door zoveel mogelijk nuances en contradicties in de data op te nemen en dat uit te werken in de toelichting van de typologie. Ten slotte is een beperking van dit onderzoek dat omwille van het onderzoeksdesign opgelet moet worden met generaliserende uitspraken met betrekking tot de resultaten.

Dit onderzoek draagt bij tot de wetenschappelijke kennis omtrent holebi's door te focussen op een aantal hiaten in de literatuur. Zo wordt er kennis verworven over de beleving van het gender en de seksuele oriëntatie op de werkvloer, de manier waarop zij hun zichtbaarheid managen en de contradictie in de literatuur. Dit wordt bovendien gerealiseerd door te vertrekken vanuit een voor deze thematiek vernieuwend perspectief, het symbolisch interactionisme, én het bestuderen van een vrij ontoegankelijke en weinig onderzochte doelgroep: lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies.

Daarnaast is deze studie ook maatschappelijk relevant omdat het de positieve kanten en de gemakken van het holebi-zijn belicht. In de maatschappij (en media) wordt nog steeds vaak gefocust op de negatieve aspecten en effecten van het holebi-zijn (Evans, 2007). De resultaten van dit onderzoek kunnen in dat opzicht dus gebruikt worden om positiviteit bij holebi's te stimuleren en geïnternaliseerde homonegativiteit tegen te gaan. Het kan beleidsmakers helpen een positieve beeldvorming te creëren en het welzijnsbevorderingsbeleid vorm te geven. Ook therapeuten kunnen hiermee eventueel aan de slag. Bovendien kunnen de resultaten nuttig zijn voor diversiteitsmanagement en voor het stimuleren van inclusieve werkomgevingen. Beleidsmakers en organisaties die werken omtrent deze thematieken kunnen namelijk meer inzicht verwerven omtrent de sociale dynamieken van deze doelgroep op de werkvloer. Vervolgens kan dit onderzoek ook op een directe manier voor holebi's relevant zijn. Jongere en oudere holebi's kunnen het namelijk interessant vinden om kennis en inzicht te verwerven in hoe leidinggevendenden hun zichtbaarheid managen en zij kunnen op basis daarvan beslissingen nemen over hun eigen zichtbaarheidsmanagement. Het in beeld brengen van leidinggevende holebi's kan dus rolmodellen creëren waaraan (jongere) lesbische en biseksuele vrouwen een voorbeeld kunnen nemen. Het gebrek aan rolmodellen voor vrouwelijke holebi's wordt namelijk zowel in Vlaanderen als internationaal erkend (Gomillion & Giuliano, 2011; Schoonacker, Dumon & Louckx, 2009). Bovendien zou een voorbeeld genomen kunnen worden aan hoe zij moeilijkheden van gender en seksuele oriëntatie via betekenisgeving en zichtbaarheid managen.

Ten slotte wil ik nog enkele suggesties doen voor vervolgonderzoek. Ten eerste heeft dit onderzoek in kaart proberen brengen welke moeilijkheden en gemakken lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen ervaren. Het is belangrijk om ook te onderzoeken hoe andere lesbische vrouwen gender en seksuele oriëntatie ervaren, zoals bijvoorbeeld laagopgeleiden. Ten tweede wijst dit onderzoek op een belangrijk gemak die holebi's ervaren van hun seksuele oriëntatie, namelijk veerkracht. Het idee van veerkracht bij holebi's kan verder onderzocht worden door te bestuderen hoe deze veerkracht precies ontstaat en op welke manier dit een cruciale rol speelt op de werkvloer, in het carrière maken en het leidinggeven. Ten derde lijkt het ook belangrijk om verder onderzoek te voeren naar zichtbaarheidsmanagement. Hiervoor kan worden voortgewerkt op de resultaten van dit onderzoek. Zo kan er bekeken worden of de typologie ontwikkeld in deze studie ook toepasbaar is op andere groepen van holebi's (zoals niet-leidinggevendenden, mannen, jongeren,

...) binnen en/of buiten Vlaanderen. Bovendien kan er verder onderzocht worden hoe de typologie uitgebreid kan worden. Daarnaast lijkt het interessant om de invloed van zichtbaarheidsmanagement op de perceptie van derden te onderzoeken. Ten vierde is het belangrijk om verder onderzoek te voeren naar de contradictie in de literatuur en nieuwe theorieontwikkeling te stimuleren die de sociale dynamieken hierachter blootlegt. Ten slotte is het belangrijk om verder de sociale positie van (leidinggevende) lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer te bestuderen en lijkt het essentieel hierbij te vertrekken vanuit een positief perspectief op holebi's waarbij zij ook zelf gezien worden als een actieve agent die de eigen positie in de samenleving mee vormgeeft.

Referentielijst

- Abraham, J. L. (2008). Women don't ask: the high cost of avoiding negotiation and positive strategies for change. *Journal of Palliative Medicine*, 11(8), 1162-1162.
- Antecol, H., Jong, A. & Steinberger, M. (2008). The sexual orientation wage gap: the role of occupational sorting and human capital. *ILR Review*, 61(4), 518-543.
- Badgett, M. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *ILR Review*, 48(4), 726-739.
- Badgett, M.V. L., Lau, H., Sears, B. & Ho, D. (2007). *Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination*. Geraadpleegd op <https://escholarship.org/uc/item/5h3731xr>
- Baumle, A. K. & Poston Jr, D. L. (2011). The economic cost of homosexuality: multilevel analyses. *Social Forces*, pp. 1005-1031.
- Baxter, J. & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: a comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & society*, 14(2), 275-294.
- Black, D., Gates, G., Sanders, S. & Taylor, L. (2007). *The measurement of same-sex unmarried partner couples in the 2000 US Census*. Geraadpleegd op https://harris.uchicago.edu/files/sscouples2000census10-02-06_1.pdf
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G. & Taylor, L. J. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *ILR Review*, 56(3), 449-469.
- Bowles, H. R., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Bowles, H. R., Babcock, L. & McGinn, K. L. (2005). Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951.
- Buckalew, E., Konstantinopoulos, A., Russell, J. & El-Sherbini, S. (2012). The future of female CEOs and their glass ceiling. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 145.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, pp. 836-849.
- Cachón García, C. R. (2018). Determining factors of women's careers in management: a typology proposal. *Intangible Capital*, 14(2), 286-314.
- Cain, R. (1991). Relational contexts and information management among gay men. *Families in Society*, 72(6), 344-352.
- Carpenter, C. S. (2007a). Revisiting the income penalty for behaviorally gay men: evidence from NHANES III. *Labour economics*, 14(1), 25-34.

- Carpenter, C. S. (2007b). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6, 391-408.
- Cass, V. C. (1979). Homosexual identity formation: a theoretical model. *Journal of Homosexuality*, 4(3), 219-235.
- Chrobot-Mason, D., Button, S. B. & DiClementi, J. D. (2001). Sexual identity management strategies: an exploration of antecedents and consequences. *Sex Roles*, 45(5-6), 321-336.
- Chung, B. Y. (2001). Work discrimination and coping strategies: conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Clair, J. A., Beatty, J. E. & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Coleman, E. (1982). Developmental stages of the coming out process. *Journal of Homosexuality*, 7(2-3), 31-43.
- Cook, A. & Glass, C. (2014). Women and top leadership positions: towards an institutional analysis. *Gender Work and Organization*, 21(1), 91-103. doi: 10.1111/gwao.12018
- Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order*. New York: Schocken Books.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Cukier, W., Bindhani, P., Amato, S., Smarz, S. & Saekang, A. (2012). *Women in senior leadership positions: a profile of the greater Toronto area*. Toronto: Diversity Institute.
- Currie, J. & Madrian, B. C. (1999). Health, health insurance and the labor market. In D. Card & O. Ashenfelter (eds.). *The handbook of labor economics, volume 3*, (pp. 3309-3416). Amsterdam: North Holland.
- Daneshvary, N., Waddoups, C. J. & Wimmer, B. S. (2008). Educational attainment and the lesbian wage premium. *Journal of Labor Research*, 29(4), 365-379.
- Dank, B. M. (1971). Coming out in the gay world. *Psychiatry*, 34(2), 180-197.
- Dewaele, A., Van Houtte, M., Cox, N. & Vincke, J. (2013). From coming out to visibility management: a new perspective on coping with minority stressors in LGB youth in Flanders. *Journal of Homosexuality*, 60(5), 685-710. doi: 10.1080/00918369.2013.773818
- Dewaele, A., Van Houtte, M. & Vincke, J. (2014). Visibility and coping with minority stress: a gender-specific analysis among lesbians, gay men, and bisexuals in Flanders. *Archives of Sexual Behavior*, 43(8), 1601-1614. doi: 10.1007/s10508-014-0380-5
- Drydakis, N. (2011). Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece, *Feminist Economics*, 17(1), 89-117.

- Eliason, M., Donelan, C. & Randall, C. (1992). Lesbian stereotypes. *Health Care for Women International*, 13(2), 131-144.
- Evans, V. D. (2007). Curved TV: the impact of televisual images on gay youth. *American Communication Journal*, 9(3), 7-17.
- Glorieux, I. & Tienoven, T. P. (2009). *Gender en tijdsbesteding: verschillen en evolutie in de tijdsbesteding van Belgische vrouwen en mannen (2005, 1999 en 1966)*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on a spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gomillion, S. C. & Giuliano, T. A. (2011). The influence of media role models on gay, lesbian, and bisexual identity. *Journal of Homosexuality*, 58(3), 330-354.
- Grau, S. L. & Zotos, Y. C. (2016). Gender stereotypes in advertising: a review of current research. *International Journal of Advertising*, 35(5), 761-770.
- Griffith, K. H. & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191.
- Hancock, P. & Tyler, M. (2001). *Work, postmodernism and organization*. London: Sage.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Herek, G. M., Gillis, J. R. & Cogan, J. C. (2009). Internalized stigma among sexual minority adults: insights from a social psychological perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 32-43.
- Holman, E. G. (2018). Theoretical extensions of minority stress theory for sexual minority individuals in the workplace: a cross-contextual understanding of minority stress processes. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 165-180.
- Hoobler, J. M., Hu, J. & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?" A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481-494.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J. & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: glass ceiling effects. *Academy of management journal*, 52(5), 939-957.
- Horowitz, J. L. & Newcomb, M. D. (2002). A multidimensional approach to homosexual identity. *Journal of homosexuality*, 42(2), 1-19.
- Hozic, A. A. & True, J. (2017). Brexit as a scandal: gender and global trumpism. *Review of international political economy*, 24(2), 270-287.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2016). *De tweede balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur*. Geraadpleegd op <https://igvm->

iefh.belgium.be/sites/default/files/98_-

[tweede balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur.pdf](#)

- Jepsen, L. K. (2007). Comparing the earnings of cohabiting lesbians, cohabiting heterosexual women, and married women: evidence from the 2000 Census. *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, 46(4), 699-727.
- Kaufman, J. M. & Johnson, C. (2004). Stigmatized individuals and the process of identity. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 807-833.
- King, E. B., Reilly, C. & Hebl, M. R. (2008). The best and worst of times: dual perspectives of coming out in the workplace. *Group and Organization Management*, 33, 566-601.
- Klawitter, M. (2011). Multilevel analysis of the effects of antidiscrimination policies on earnings by sexual orientation. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(2), 334-58.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.
- Lasser, J. & Tharinger, D. (2003). Visibility management in school and beyond: a qualitative study of gay, lesbian, bisexual youth. *Journal of Adolescence*, 26(2), 233-244.
- Linehan, M. & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: the role of mentoring and networking. *Journal of business ethics*, 83(1), 29-40.
- Losert, A. (2008). Coping with workplace heteronormativity among lesbian employees: a German study. *Journal of lesbian studies*, 12(1), 47-58.
- Lyness, K. S. & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777.
- Martell, M. E. (2013). Differences do not matter: exploring the wage gap for same-sex behaving men. *Eastern Economic Journal*, 39(1), 45-71.
- Martin, J. I. & Meezan, W. (2003). Applying ethical standards to research and evaluations involving lesbian, gay, bisexual, and transgender populations. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 15(1-2), 181-201.
- Matthews, J. & Cramer, E. P. (2008). Using technology to enhance qualitative research with hidden populations. *Qualitative report*, 13(2), 301-315.
- McDonald, G. J. (1982). Individual differences in the coming out process for gay men: implications for theoretical minds. *Journal of homosexuality*, 8(1), 47-60.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Vol. 111). Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674.

- Meyer, I. H., Schwartz, S. & Frost, D. M. (2008). Social patterning of stress and coping: does disadvantaged social status confer more stress and fewer coping resources? *Social Science and Medicine*, 67, 368-379.
- Monteflores, C. & Schultz, S. J. (1978). Coming out: similarities and differences for lesbians and gay men. *Journal of social issues*, 34(3), 59-72.
- Mortelmans, D. (2007). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Mustanski, B. (2011). Ethical and regulatory issues with conducting sexuality research with LGBT adolescents: a call to action for a scientifically informed approach. *Archives of Sexual Behavior*, 40(4), 673.
- Niemi, M. K. & Pitkänen, V. (2017). Gendered use of experts in the media: analysis of the gender gap in Finnish news journalism. *Public Understanding of Science*, 26(3), 355-368.
- Ochse, A. (2011). 'Real women' and 'real lesbians': discourses of heteronormativity amongst a group of lesbians. *South African Review of Sociology*, 42(1), 3-20.
- Orne, J. (2011). 'You will always have to "out" yourself': reconsidering coming out through strategic outness. *Sexualities*, 14(6), 681-703.
- Ozeren, E. (2015). Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Parker, K. (2009). *The harried life of a working mother*. Geraadpleegd op <http://www.pewsocialtrends.org/2009/10/01/the-harried-life-of-the-working-mother/>
- Parks, C. A. (1999). Lesbian identity development: an examination of differences across generations. *American Journal of Orthopsychiatry*, 69(3), 347-361.
- Patterson, J. M. (1988). Families experiencing stress: I. The family adjustment and adaptation response model: II. Applying the FAAR model to health-related issues for intervention and research. *Family systems medicine*, 6(2), 202.
- Pearlin, L. I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 241-256.
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A. & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social behavior*, 337-356.
- Plummer, K. (1975). *Sexual stigma: an interactionist account*. Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Ponse, B. (1978). *Identities in the lesbian world*. Westport, CT: Greenwood.
- Roose, H. & Meuleman, B. (2014). *Methodologie van de sociale wetenschappen: een inleiding*. Gent: Academia Press.
- Rust, P. C. (1993). "Coming out" in the age of social constructionism: sexual identity formation among lesbian and bisexual women. *Gender & Society*, 7(1), 50-77.

- Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D. & Bongiorno, R. (2011). Think crisis-think female: the glass cliff and contextual variation in the think manager-think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 470.
- Schoonacker, M., Dumon, E. & Louckx, F. (2009). *Welebi. Onderzoek naar het mentaal en sociaal welbevinden van lesbische en biseksuele meisjes*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Schwarzer, R. & Knoll, N. (2003). Positive coping: mastering demands and searching for meaning. In S.J. Lopez & C.R. Snyder (Eds.) *Positive psychological assessment: a handbook of models and measures* (pp. 393-409). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sullivan, G. & Losberg, W. (2003). A study of sampling in research in the field of lesbian and gay studies. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 15(1-2), 147-162.
- Swann Jr, W. B., Pelham, B. W. & Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 782.
- Tauches, K. (2006). Transgendering: Challenging the “normal.” In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), *Handbook of the new sexuality studies* (pp. 186-192). New York: Routledge.
- Tebaldi, E. & Elmslie, B. (2006). Sexual orientation and labour supply. *Applied Economics*, 38(5), 549-562.
- Troiden, R. R. (1979). Becoming homosexual: a model of gay identity acquisition. *Psychiatry*, 42(4), 362-373.
- Troiden, R. R. (1988). *Gay and lesbian identity: a sociological analysis*. Dix Hills, NY: General Hall.
- Van Breda, A. D. (2001). Resilience theory: a literature review. *Pretoria, South Africa: South African Military Health Service*.
- Van Hove, H. & De Vos, D. (2017). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2017*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Vanden Berghe, W., Dewaele, A., Cox, N. & Vincke, J. (2010). Minority-specific determinants of mental well-being among lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 153-166.
- Versmissen, D., Dewaele, A., Meier, P. & Van Houtte, M. (2011). *Zzzip²: onderzoek naar de levenskwaliteit van Vlaamse holebi's*. Hasselt; Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid Universiteit Hasselt, Universiteit Antwerpen.

- Vincke, J., Dewaele, A., Van den Berghe, W. & Cox, N. (2006). *Zzip: een statistisch onderzoek met oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse gemeenschap gelijke kansen in Vlaanderen.
- Vincke, J., Dewaele, A., Vanden Berghe, W. & Cox, N. (2008). *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het "roze" plafond*. Gent: Universiteit Gent, Vakgroep Sociologie.
- Ward, J. & Winstanley, D. (2005). Coming out at work: performativity and the recognition and renegotiation of identity. *The Sociological Review*, 53(3), 447-475.
- Whitman, J. S., Cormier, S. & Boyd, C. J. (2000). Lesbian identity management at various stages of the coming out process: a qualitative study. *International Journal of Sexuality and Gender Studies*, 5(1), 3-18.
- Woods, S. E. & Harbeck, K. M. (1992). Living in two worlds: the identity management strategies used by lesbian physical educators. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 141-166.

Bijlagen

Bijlage 1: Flyer



THESISONDERZOEK

Lesbiennes zitten gemiddeld vaker in leidinggevende functies en verdienen meer. Hoe komt dit?

Deze en andere vragen over lesbische en biseksuele vrouwen in werkgerelateerde situaties staan centraal in mijn onderzoek.

Bent u een lesbische of biseksuele vrouw in een leidinggevende functie en wilt u bijdragen aan wetenschappelijke en maatschappelijke kennis omtrent holebi's d.m.v. een interview?
Of kent u iemand?

Contacteer mij dan op joren.buyck@ugent.be
Studente sociologie - Universiteit Gent

Bijlage 2: Onderhandelen van toegang: voorbeeldmail

Beste

Voor mijn masterproef ben ik op zoek naar lesbische en biseksuele vrouwen in leidinggevende functies die willen meewerken aan mijn onderzoek d.m.v. een eenmalig interview. Ik zoek nog voornamelijk vrouwen die leidinggeven in de harde sector, maar vrouwen uit de zachte sector mogen mij ook altijd contacteren.

Ik vroeg me af of jullie, als organisatie die diverse vrouwen samenbrengt, vrouwen kennen die mogelijks willen meewerken of of jullie op één of andere manier mijn oproep (zie flyer in bijlage) zouden kunnen verspreiden of mij kunnen doorverwijzen?

Met vriendelijke groeten

Joren Buyck
Masterstudente sociologie

Bijlage 3: Beschrijvende steekproefmatrix

Pseudoniem	Leeftijd	Seksuele oriëntatie	Woonplaats: Provincie	Partner	Kinderen	Sector	Ronde
Emma	32j	lesbisch	Oost-Vlaanderen	ja	neen	Quartair	1
Lise	36j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Quartair	1
Ines	37j	lesbisch	West-Vlaanderen	ja	ja	Quartair	1
Roos	38j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Quartair	1
Fleur	38j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Tertair	2
Isabelle	39j	lesbisch	Oost-Vlaanderen	ja	neen	Secundair	2
Jill	40j	lesbisch	Oost-Vlaanderen	neen	neen	Tertair	2
Elien	45j	lesbisch	Antwerpen	neen	ja	Tertair	2
Brigitte	46j	biseksueel	Antwerpen	ja	neen	Quartair	1
Tessa	49j	lesbisch	Oost-Vlaanderen	neen	neen	Secundair	2
Suzanne	50j	biseksueel	Antwerpen	neen	ja	Quartair	2
Emily	50j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Tertair	1
Mia	53j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Secundair	1
Marie	54j	lesbisch	Antwerpen	neen	ja	Quartair	1
Veerle	57j	lesbisch	Vlaams-Brabant	ja	neen	Quartair	2
Rachel	57j	lesbisch	Antwerpen	ja	ja	Quartair	1
Paula	58j	lesbisch	Vlaams-Brabant	neen	ja	Quartair	1

Bijlage 4: Interviewvragen

Eventuele doorvragen zijn in cursief aangeduid.

Openingsvraag

- Kunt u uzelf even kort voorstellen?
- Ik zie dat u ...(opleiding) gestudeerd heeft en nu bent u ...(functie) bij ...(organisatie). Kunt u me vertellen over uw loopbaan en hoe u uiteindelijk hier terechtgekomen bent?

Transitievragen

- Hoe bent u omgegaan met uw seksuele oriëntatie doorheen uw loopbaan?
- Hoe bent u bij uw eerste job omgegaan met uw seksuele oriëntatie? (Teruggaan in de tijd)
- Kunt u zich het moment herinneren dat u zich voor het eerst geout heeft op de werkvloer?
 - *Aan wie? Hoe reageerden uw collega's? Hoe voelde u zich daarbij? Welke verwachtingen had u over het gevolg van de outing?*
 - *Had u op voorhand nagedacht over hoe u het zou aanpakken? Welke attitude dacht u dat uw collega's hadden t.o.v. holebi's?*
 - *Welk verschil was er voor en na uw eerste outing?*
- Hoe bent u na uw eerste outing verder omgegaan met uw zichtbaarheid?
 - *Hoe pakte u het aan als u nieuwe mensen leerde kennen? Hoe gaf u aan dat u niet (alleen) op mannen valt?*
 - *Hoe reageerde u op vragen over thuissituatie/partner? Verbeterde u hen wanneer zij 'man/vriend' zeiden i.p.v. vriendin?*
 - *Praatte u spontaan over uw lief/thuissituatie? Hoe refereerde u naar uw partner?*
 - *Nam u uw partner mee naar bv. personeelsfeesten?*
- Hoe is de manier veranderd waarop u omging met uw seksuele oriëntatie op het werk doorheen de jaren?
 - *Bv. Als u van werk veranderde?*
 - *Wat heeft ervoor gezorgd dat het (niet) veranderde?*
- Hoe gaat u nu om met de zichtbaarheid van uw seksuele oriëntatie?
- Gaat u bewust om met hoe u zich kleedde en wat u uitstraalt/hoe u zichzelf presenteert?
 - *Wat wilt u uitstralen op de werkvloer?*

- *Wat wou u vroeger uitstralen?*
- Als het gaat over de presentatie van uzelf. Is die anders in uw vrije tijd (tov vrienden) dan op uw werk?
 - *Qua humor, kledingstijl, spreekstijl, hoe u zich gedraagt?*
- Hoe zou u met uw zichtbaarheid omgaan als u een leidinggevende in bv. advocatenkantoor/school zou zijn?

Sleutelvragen

- Zou u zichzelf en uw leiderschapstijl eerder karakteriseren als stereotiep mannelijk (kordaat, krachtig, ambitieus, dominant) of eerder vrouwelijk (betrokken, behulpzaam, begripvol, empathisch, gepassioneerd).
- Heeft u uw gender/uw vrouw-zijn ooit als een struikelblok ervaren (carrièrekansen gemist/negatieve evaluatie) doorheen uw carrière? (vergelijking met mannelijke collega's)
 - *Heeft u zich anders behandeld gevoeld dan een man in een gelijkaardige positie?*
 - *Merkt u een verschil in onderhandelingsstijl/netwerking tussen mannen en vrouwen? Ervaart u daar voor- of nadelen van?*
 - *Heeft u het gevoel gehad dat anderen u soms onbekwamer achten voor een taak/job dan een man?*
 - *Hoe organiseert u het huishouden? Hoe worden taken verdeeld?*
- Hoe bent u daarmee omgegaan? Bepaalde manier op ingespeeld?
- Heeft u uw gender/vrouw-zijn ooit als een meerwaarde ervaren doorheen uw carrière? Hoe bent u daarmee omgegaan?
- Heeft u uw seksuele oriëntatie soms als een struikelblok ervaren? (Vergelijking met vrouwelijke collega's)
 - *Heeft u al het gevoel gehad discriminatie te hebben ervaren op de werkvloer?*
 - *Heeft u al het gevoel gehad dat de stereotypen omtrent lesbische vrouwen een invloed hadden op de werkvloer? Hoe dan?*
 - *Heeft u het gevoel gehad (on)bekwamer geacht te worden voor een (leidinggevende) job?*
- Hoe bent u daarmee omgegaan?
- Heeft u uw seksuele oriëntatie soms als een meerwaarde ervaren? Hoe bent u daarmee omgegaan?
- Op welke manier denkt u dat uw seksuele oriëntatie uw loopbaan heeft beïnvloed?
 - *Heeft het bijvoorbeeld beroepssector, bedrijfskeuze, jobkeuze, ...beïnvloed?*

→ Heeft het aanwervingen, promoties, evaluaties beïnvloed?

→ Heeft het de manier van uw huishouden organiseren beïnvloed?

- Heeft u doorheen uw carrière soms het gevoel gehad dat u te maken had met een dubbele barrière van vrouw-zijn en seksuele oriëntatie?
- Heeft uw gezondheid uw werk/loopbaan beïnvloed? Heeft u het soms mentaal of fysiek moeilijk gehad?
→ Was dit op een bepaalde manier gerelateerd met uw seksuele oriëntatie? Hoe ging u daarmee om?

Besluitende vragen

- Zijn er zaken die ik nog niet heb aangehaald met mijn vragen die u graag wilt vertellen?

Bijlage 5: Informed consent



Beste mevrouw

In het kader van mijn masterproef onderzoek ik de positie van lesbische en biseksuele vrouwen op de werkvloer. Daarbij vertrek ik vanuit het idee dat deze positie in de literatuur geproblematiseerd wordt, aangezien zij een dubbele barrière van gender en seksuele oriëntatie veronderstelt, maar het merendeel van de resultaten van onderzoek hieromtrent het tegengestelde uitwijst: lesbische en biseksuele vrouwen hebben een loonvoordeel en zitten gemiddeld meer in leidinggevende functies dan heteroseksuele vrouwen. Op basis van deze contradictie en andere hiaten heb ik onderzoeksvragen opgesteld en door middel van dit onderzoek wil ik daar dan ook meer inzicht in verwerven.

Gedurende dit academiejaar (2017-2018) zal ik een twintigtal interviews afnemen. Met deze brief zou ik u dan ook willen vragen om mee te werken aan een interview in het kader van dit project, wetende dat:

1. Een interview tussen de 60 en 75 minuten duurt en wordt opgenomen voor analysedoeleinden.
2. Er geen echte namen worden gebruikt in het presenteren van / rapporteren over de data.
3. Enkel ikzelf de data zal gebruiken voor analysedoeleinden.
4. Meer info kan gevraagd worden over het project en de resultaten door contact met mij op te nemen: Joren Buyck, Galgenberglaan 10, 9070 Destelbergen, t: 0476642417, email joren.buyck@ugent.be.
5. De interviewer enkel een interview afneemt met een respondent als de interviewer zelf en de respondent deze brief hebben ondertekend en elk een exemplaar krijgen van die ondertekende brief.

Ik (naam van de respondent) en (naam van de interviewer) hebben kennis genomen van de inhoud van deze brief en gaan akkoord om deel te nemen aan een interview op de voorwaarden uitgelegd in deze brief.

Handtekening respondent

Handtekening interviewer

Datum

Datum



Drop-off: enkele vragen vooraf

- Voornaam en naam:
- Leeftijd:
- Woonplaats:
- Opleiding:
- Seksuele oriëntatie: 0 Lesbisch
 - 0 Biseksueel
 - 0 Andere: ...
- Heeft u een partner?
 - Zo ja, naam partner:
- Burgerlijke staat:
- Heeft u een kind of meerdere kinderen?
 - Zo ja, naam kind(eren):

- Naam organisatie waarvoor u werkt:
- Uw functietitel:
- Hoe lang zit u al in uw huidige functie?
- Aan hoeveel mensen geeft u ongeveer leiding?
- Korte omschrijving van uw functie:

Bijlage 7: Transcripties¹

De transcripties zijn terug te vinden in de digitale bijlagen.

Bijlage 8: Transcripties met open codering

De transcripties zijn terug te vinden in de digitale bijlagen.

Bijlage 9: Codeboek met alle gebruikte codes vanuit Nvivo²

Het codeboek is terug te vinden in de digitale bijlagen.

¹ De audiobestanden zijn niet bijgevoegd, aangezien deze niet geanonimiseerd zijn en dus de privacy van de respondenten niet kunnen garanderen. Indien gewenst kunnen de audiobestanden alsnog worden opgevraagd bij de onderzoeker.

² Het volledige Nvivo-bestand is niet bijgevoegd, aangezien daarin gewerkt werd op ongeanonimiseerde data zodat potentieel relevante informatie niet verloren kon gaan door anonimisering. Indien gewenst kan dit volledige bestand alsnog opgevraagd worden bij de onderzoeker.

Bijlage 10: Pijlenschema selectieve codes

