

OP ZOEK NAAR HET ROZE PLAFOND OP DE WERKVLOER

Als werknemer heb ik (gelukkig) weinig last van pesterijen gehad. En ook nu, als zelfstandige, heb ik niet de indruk dat mijn geaardheid mijn werkzaamheden beïnvloedt. Toch kennen we allemaal wel de verhalen. Die ene collega, die telkens zijn of haar partner buiten de bedrijfsuitjes weet te houden, uit angst voor veroordelende opmerkingen. Of die ‘goed bedoelde’ grapjes van (hetero) collega’s, die stiekem gewoon heel veel pijn doen. En dan heb ik het nog niet eens over de carrièrekansen. Recent onderzoek van het CBS toont bijvoorbeeld aan dat driekwart van de transvrouwen werkloos is en leeft van een bijstandsuitkering. Dus ging ik op onderzoek uit, op zoek naar het roze plafond en kwam onderweg tot verbazingwekkende conclusies.

tekst ASTRID KARSTEN
fotografie KERSTEN VAN DALEN

Ik spreek af met Marion Mulder, succesvol ondernemster op het gebied van multimedia, daags na het *L-Women at Work* congres, waar ongeveer honderd vrouwen uit elf landen elkaar ontmoetten en luisterden naar een keur aan interessante sprekers. Nog steeds vol energie legt Marion uit waarom het congres zo belangrijk voor haar én de lesbische gemeenschap is.

‘Eigenlijk ben ik in 2003 in het roze netwerk beland. Ik werkte destijds nog in dienst van een grote bank en startte daar samen met een aantal anderen een LHBT-netwerk op. Ook zorgden wij ervoor dat er meerdere bedrijven in de *Canal Parade* konden meevaren. Toen was dat nog niet zo vanzelfsprekend als nu. Uiteindelijk ontstond uit al die samenwerkingsverbanden het *Workplace Pride Platform*, waar ik sinds kort duovoorzitter ben. Je ziet dat het in veel LHBT-netwerken voornamelijk over de ‘H’ of de ‘G’ gaat. Het is alsof we met zijn allen denken dat homoseksualiteit over mannen gaat. Dat moeten we steeds weerleggen als we over LHBT-beleid praten. Bij het *Workplace Pride Platform* heb ik de portefeuille ‘vrouwen’ op me genomen. Dit congres voor lesbische zakenvrouwen is daar uit voort gekomen. Waar zijn die lesbische zakenvrouwen eigenlijk? Ze zijn er, maar ik kende ze nog niet. Ik heb die

vrouwelijke rolmodellen wel gemist. Zolang je single bent, kom je er best mee weg op het werk, zonder het over je geaardheid te hebben. Toen ik een relatie kreeg, wilde ik dat heel graag delen met collega's. Maar ik kende – behalve één homoman – geen voorbeelden. Ik gun het anderen die rolmodellen wél te hebben. Als er geen rolmodellen zijn wordt het een stuk lastiger om te denken: Hé dit kan ik, dit is ook voor mij weggelegd.'

Zoektocht

In die zoektocht naar rolmodellen op de werkvloer staat zij zeker niet alleen. Carolien van der Lagemaat, voorzitter van het Transgender Netwerk Nederland, is een opvallende verschijning op het congres. Niet alleen met haar lengte valt ze op, het is vooral haar hartelijke stem die je als vanzelf naar haar toe trekt. 'Ik ben hier voornamelijk om te luisteren. Waar kunnen we participeren, wat werkt wel en wat werkt niet. Die kennis delen, dat is voor mij het belangrijkste.'

'Transgender vrouwen stuiten vaak op een dubbel plafond (naast het feit dat ze in transitie gaan of zijn geweest, kan een transgender-vrouw daarnaast lesbisch zijn). Men gaat er eigenlijk van uit dat transgenders geen partner hebben. Ik merk heel veel verbazing als ik zeg dat ik al 31 jaar ben getrouwd. Misschien is dat iets specifiek voor mijn situatie, maar dat valt me op.'

Profileren

Carolien is überhaupt een vrouw met een scherp opmerkingsvermogen zo blijkt: 'Wij moeten zorgen dat we een netwerk hebben. Dat we elkaar niet afvallen in deze. Want dat maakt het andere 'team', als we daar van kunnen spreken, juist zo sterk. Die herkenning binnen een groep. Ik denk dat we meer kunnen samenwerken, zodat we ook anderen in scoringspositie kunnen brengen. Kritisch kijken naar wat voor activiteiten we doen, welk resultaat het oplevert, maar vooral hoe we deze acties kunnen vertalen naar andere situaties, bijvoorbeeld voor transgenders. We vieren nu vaak te snel successen, die dat eigenlijk (nog) niet zijn. Zolang ze nog niet voor de gehele roze gemeenschap gelden, is er werk te verrichten. Er zijn nauwelijks transgenders, laat staan transgenderlesbiennes, in vooruit geschoven posities. Er lijkt soms haast geen ruimte voor, ook binnen de roze gemeenschap. Als we die homon-transgenderfobie kunnen slechten, dan zijn we alweer een heel stuk verder. Dan kunnen we ons veel steviger profileren.'

Ook Nicolette Straver, vicevoorzitter van Genius (een landelijk netwerk voor roze professionals) ziet dat de onderlinge verhoudingen binnen de *gay-scene* hier en daar scheef loopt. 'Wij zijn van oorsprong een gemengd netwerk, maar we merken een krimp onder onze vrouwen-leden. Homoseksuele mannen hebben soms een andere kijk op zaken. Daarom vind ik het ook zo belangrijk om meer vrouwen aan te trekken bij Genius. Zo kunnen we meer divers zijn in onze activiteiten en zichtbaarheid en daarmee nog meer relevantie en fun bieden aan alle leden. Waaronder de vrouwelijke professionals. Ik was dan ook ontzettend enthousiast over het congres. Ik denk dat we als professionele lesbiennes een interessante doelgroep zijn die zich zichtbaar en kenbaar mag maken.' Op de vraag of we op die manier het 'labelen' van de roze gemeenschap daar-



ZOLANG JE SINGLE BENT, KOM JE ER OP KANTOOR BEST MEE WEG

— Marion Mulder

mee niet in de hand werken, antwoord Nicolette volmondig nee. 'Er zijn talloze netwerken die ontstaan omdat mensen dezelfde interesses delen en daar iets mee willen bereiken. Dat is binnen Genius en andere LHBT-netwerken niet anders.'

De nog jonge Sarah Smith bevestigt het vermoeden, dat de term 'homoseksueel' de lading niet helemaal dekt als het gaat om de vrouwen uit de roze gemeenschap. 'Ik noem mezelf liever queer', aldus Sarah. Queer is een paraplueterm voor een groep mensen die in basis elke vorm van heteronormatieve gedragspatronen en het in- of uitsluiten op basis van welke hokjes – waaronder de termen man en vrouw – dan ook, verafschuwt. Niet alle homoseksuele mannen en vrouwen zijn overigens gecharmeerd van deze term. Deze wordt namelijk tegelijkertijd gebruikt als scheldwoord, net zoals nicht en flicker.



HOMOSEKSUELE MANNEN DENKEN TOCH ANDERS OVER BEPAAALDE ZAKEN

— Nicolette Straver

‘Ik ben hier wel een beetje verwend geraakt. Je relatie is toch iets wat in de eerste drie zinnen van een gesprek naar voren komt. Ook op het werk. Hier wordt niet eens met de ogen geknipperd als ik vertel dat ik een vriendin heb. In de Verenigde Staten probeerde ik het onderwerp wel te vermijden.’ Op dit moment volgt Sarah een traineeship bij het Prins Claus Fonds waar ze haar studie antropologie en theaterwetenschappen combineert. ‘We hebben meerdere landen overwogen om ons samen te vestigen. Nederland was om meerdere redenen een goede keuze. Dat de mensen hier zo *open minded* zijn is een extra pluspunt. Voorlopig mag ik nog een jaar blijven. Daarna zien we wel verder, maar ik hoop dat er dan carrièrekansen voor mij zijn in Nederland. Op het congres heb ik in ieder geval al veel inspirerende vrouwen ontmoet.’

Dat die rolmodellen zo hard nodig zijn is inmiddels duidelijk. Zijn

deze er dan nog helemaal niet? Misschien nog niet in grote getallen, maar Silvy Vluggen, *Global GLBT Program Manager, Diversity and Workforce Programs* bij IBM, is er daar zeker één van. Zo zorgde zij er ondermeer voor dat rechten en verzekeringen van medewerkers automatisch ook voor hun partners van hetzelfde geslacht gelden en zijn er begeleidingstrajecten om LHBT's op leidinggevende posities binnen de organisaties te krijgen. Dat lukt niet altijd, omdat de zittende leidinggevendenden vaak minder enthousiast zijn (alsnog) uit de kast te komen.

‘IBM voert al specifiek LHBT-beleid sinds 1985. Voor ons is diversiteitbeleid, specifiek voor de roze professional, dus niet nieuw.’ Silvy Vluggen stond dan ook pal achter de organisatie van het *L-Women at Work-congres*. Eén van de meest indrukwekkende spreeksters op het congres was Claudia Woody, *Vice-President en Managing director* bij IBM, al jaren gelukkig met een vrouw. ‘Binnen het diversiteitprogramma stellen we jaarlijks doelen op. Die doelen zijn onder andere gericht op gelijkheid van werknemersvoorzieningen (partnerpensioen, verlofdagen bij ziekte/overlijden partner) en acceptatie van LHBT leidinggevendenden op de werkvloer. We richten ons op dit moment op de laag net onder de *executives* (directie). Als het voor hen ‘normaal’ is om ‘out’ en leidinggevende te zijn, hoeven ze bij een volgende carrièrestap niet alsnog uit de kast te komen. Veel zittende homoseksuele *executives* hebben die *coming-out* op het werk nooit gedaan en voor hen is de drempel om ‘out’ te komen veel hoger. Ze komen dan niet alleen voor hun homoseksualiteit uit, maar geven daarmee ook aan al jaren gelogen te hebben en verliezen daarmee vertrouwen.’

Dat IBM ver gaat in hun diversiteitbeleid, blijkt onder andere uit de metingen die gedaan worden door Silvy en haar afdeling, die daar daadwerkelijk actie op ondernemen. Zo kunnen zij bepalen welke medewerkers een hoog potentieel hebben en, al dan niet openlijk, homoseksueel zijn. Veelbelovende roze professionals krijgen extra ondersteuning om door te groeien binnen de organisatie. Is hier sprake van positieve discriminatie?

‘Misschien,’ zegt Silvy, ‘maar het belang van diversiteit op de werkvloer is minstens zo groot. Nog altijd zijn de hoeveelheid (openlijke) homoseksuele leidinggevendenden niet in verhouding tot het aantal homoseksuelen in de samenleving. IBM probeert in 170 landen op te komen voor de rechten van LHBT's. Ook in landen waar dit niet wenselijk of zelfs strafbaar is (onder andere in de voor IBM belangrijke ‘groeilanden’ zoals het Midden-Oosten, Azië en Afrika), doet IBM hier geen concessies aan. Binnen IBM heeft iedereen gelijke rechten. Punt uit.’

Het is dan ook niet verwonderlijk dat IBM de ongekende nummer één is op tal van referentielijsten, zoals onder andere de HRC (*Human Rights Campaign Corporate Equality Index*), de *Stonewall Index* in het Verenigd Koninkrijk en de *International Business Equality Index* van de IGLCC (*International Gay and Lesbian Chamber of Commerce*). ‘Veel andere bedrijven zullen nog niet zover zijn als het gaat om LHBT diversiteit en beleid. Maar hopelijk is dat alleen een kwestie van tijd’, aldus Silvy.

Uiteindelijk moeten we dus toch concluderen dat er maar weinig vrouwelijke, roze rolmodellen op sleutelposities te vinden zijn. Daarnaast is er ook nog een wereld te winnen wat betreft acceptatie, herkenning en erkenning van lesbische vrouwen binnen de



MEN GAAT ER EIGENLIJK VAN UIT DAT TRANSGENDERS GEEN PARTNER HEBBEN

— Carolien van der Lagemaat

roze gemeenschap zélf. In de bedrijven waar (gender)diversiteit de nodige aandacht krijgt, vinden we zeker inspirerende roze dames terug, voornamelijk op HRM-posities. Maar waar blijven de managing directors? De CEO's? De professoren en de andere hoogopgeleide, succesvolle roze dames? Juist zij zijn van onschatbare waarde in de lopende discussies over diversiteit. Zij zijn het levende voorbeeld dat zakelijke waardering draait om prestaties en niet om wie met wie het bed deelt. En eigenlijk in beginsel ook niet om het man- of vrouw-zijn. Bij deze dan ook een oproep aan al deze dames—ik weet zeker dat ze onder de lezeressen te vinden zijn—zich kenbaar te maken en zich aan te sluiten bij één van de eerder genoemde initiatieven. Misschien zullen we dan ooit—om met Carolien haar woorden te spreken; áls we driehonderd jaar kunnen worden—met een gevoel van trots beseffen, dat al die roze power-vrouwen het mooi wel geflikt hebben.

Aan de slag!

Het is tijd om de handen uit de mouwen te steken en aan de slag te gaan met onze zichtbaarheid! Gelukkig hoeft je dat niet alleen te doen. De eerste stap is de dialoog aangaan en LHBT's op de kaart te zetten binnen het huidige diversiteitbeleid van jouw organisatie. Weet je niet hoe je dit aan kunt pakken, neem dan zeker een kijkje op de volgende sites, of mail de redactie om in contact te komen met de dames uit het interview op redactie@zijaanzij.nl onder vermelding van L-Women: aan de slag!

www.workplacepride.org—onder andere Shell, IBM en ING zijn aangesloten bij dit platform. Organisaties kunnen zich alleen aansluiten als er al een LHBT netwerk aanwezig is, of de intentie er is deze in de nabije toekomst op te richten. Het platform biedt ondersteuning een dergelijk netwerk te realiseren. Op 15 juni 2012 vindt het congres **LGBT leadership in workplace** plaats in het Nieuwe de la Mar in Amsterdam. Er bij zijn dus!

www.genius.nl—Op een leuke wijze je netwerk uitbreiden en kennis delen. Nicolette Straver heeft bovendien veel ervaring met het opzetten van LHBT-netwerken in grote organisaties binnen de financiële sector.

www.transgendernetwerk.nl—Voorzitster Carolien van der Lagemaat komt graag in contact met transgender-vrouwen die een rolmodel willen zijn voor de transgender-gemeenschap.

Het volledige onderzoek en de resultaten van het CBS vind je op: bit.ly/rC4FEY