

Enquête 2017

# TRANS- GENDERS



op de  
werkvloer



# Inhoud

---

pg

Inleiding	03
Dankwoord	04
Methodologie	05
Resultaten	06
Deelnemers	19
Belangrijkste conclusies	23
Woordenlijst	25

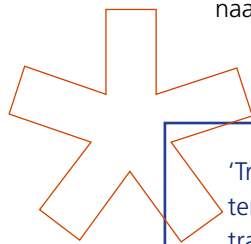
# Inleiding

StepStone is één van de grootste vacaturesites in België en wordt elke maand door meer dan een miljoen werkzoekenden bezocht. Naast de juiste match vinden tussen bedrijven en kandidaten, wil StepStone de samenleving bewust maken van de uitdagingen waar werkzoekenden en werknemers mee geconfronteerd worden. Door middel van een enquête wil StepStone de ervaringen van trans\* werknemers op de werkvloer in kaart brengen.

StepStone streeft ernaar een beeld te vormen van werkervaringen van transgender werknemers, de ondersteuning die ze krijgen van HR-afdelingen en hun gedachten en gevoelens omtrent de huidige arbeidswetgeving in België.

De verwachting is dat het onderzoek een groter bewustzijn zal creëren over de werkgelegenheidskwesties waarmee transgender werknemers in onze huidige samenleving worden geconfronteerd. Ook kan het de maatschappij helpen een beter inzicht te verwerven in de obstakels waarmee transgender werknemers te maken krijgen. We hopen dat de bevindingen van dit onderzoek positief worden onthaald door transgenders en hopen hen het gevoel te kunnen geven dat hun bekommernissen en ervaringen erkend worden.

Voor een overzicht van de belangrijkste conclusies, ga naar hoofdstuk 6.



'Trans' wordt gebruikt als overkoepelende term voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie. Deze term verwijst niet naar een probleem of stoornis en vermijdt zo stigmatisatie en/of medicalisering van de conditie. Door middel van een enquête wil StepStone de ervaringen van trans\* werknemers op de werkvloer in kaart brengen.

# Dankwoord

Bij het realiseren van deze enquête heeft StepStone heel wat hulp gekregen van verschillende organisaties en personen. Mede dankzij hen werden transgender werknemers aangemoedigd om deel te nemen aan de enquête door middel van een sneeuwbalsteekproef. StepStone nam contact op met trans- en LGBT-belanghebbenden en organisaties, verstrekte informatie over het onderzoek aan hen en vroeg hen om de vragenlijst zo veel mogelijk te verspreiden. De respondenten hadden ook de mogelijkheid om de enquête door te sturen naar vrienden en familie die tot dezelfde doelgroep behoren.

StepStone dankt enerzijds alle deelnemers die de tijd namen om de enquête in te vullen en anderzijds de personen en organisaties die het project ondersteund hebben door het onderzoek te verspreiden.

## Een speciaal woord van dank aan:

Alter Visio  
Arc-en-ciel Wallonie  
Association Tels Quels  
Berdache  
C'est pas mon genre  
Çavaria  
CHEL - Cercle Homosexuel des Etudiants Liegeois  
FTM-Info  
Gender Contact West-Vlaanderen  
Gender.aXept  
GenderExpress  
GenderFlux  
Genres Pluriels  
Het Roze Huis-çavaria Antwerpen  
Holebihuis Vlaams-Brabant  
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Jongensdromen  
Joz Motmans  
Kliq VZW  
Maison Arc-en-ciel de la province du Luxembourg  
Maison Arc-en-ciel de Namur  
Merhaba  
Observatoire des Transidentités  
Rainbowhouse Brussels  
Samuel Dali De Schepper  
T-Jong  
TotalJobs UK  
Trainbow  
Transgender Infopunt  
Transgenderkring Vlaams-Brabant  
Unia (Interfederaal Gelijkekansencentrum)

Onze verontschuldiging aan wie in deze lijst zou ontbreken.

# Methodologie

## Ontwerp van de enquête

De enquête is gebaseerd op de 'Trans Employee Experiences Survey 2016', uitgevoerd door de vooraanstaande Britse vacaturesite, TotalJobs. StepStone bracht aanpassingen aan zodat de enquête toepasbaar is op de Belgische samenleving. Eerst werd een ontwerp van de enquête gemaakt en opgestuurd naar een adviesgroep van transgender organisaties en belanghebbenden in België. Met deze feedback werd de enquête herschreven en vertaald naar het Engels, Nederlands en Frans en geüpload op een webpagina. De link naar deze pagina werd gedeeld via e-mail en sociale media, met behulp van de eerder genoemde transgender organisaties.

## Het rapport

De enquête was online beschikbaar van 6 januari tot 30 januari 2017. In totaal hebben 286 mensen deelgenomen aan de enquête. Dit rapport bestaat voornamelijk uit percentages, zonder statistische analyse. Het doel is enkel om de data voor te stellen en samen te vatten zonder enige persoonlijke interpretatie.

Aangezien een verschillend aantal mensen verschillende vragen hebben beantwoord, wordt het werkelijke aantal respondenten voor elke vraag genoteerd als 'n'. Bijvoorbeeld, indien 100 mensen een vraag hebben beantwoord, en wij melden dat 50% van de respondenten 'ja' hebben geantwoord, dan zal er bij 50% (n=100) staan om aan te tonen op hoeveel respondenten dit cijfer gebaseerd is.

Spelfouten in citaten van deelnemers zijn gecorrigeerd en de citaten zijn vertaald voor het gemak van de lezer. Een verklarende woordenlijst waarin een aantal termen uitgelegd worden, is terug te vinden in hoofdstuk 7

## Beperkingen

Idealiter zouden in dit soort van onderzoek de onderzochte personen de populatie als een geheel moeten vertegenwoordigen, via willekeurige selectie. Aangezien sommige transgenders ervoor kiezen om zich niet openlijk als dusdanig te identificeren, was het onmogelijk om de populatie in haar geheel te identificeren. Als gevolg hiervan was er geen identificeerbare basispopulatie om een steekproef van af te nemen. Dat is de reden waarom dit onderzoek rekende op zelfselectie door de deelnemers. We zijn ons ervan bewust dat de steekproef mogelijk niet demografisch representatief is voor de transgender populatie in haar geheel. Het is helaas onmogelijk om vast te stellen in hoeverre de steekproef representatief is.

Hoewel we zo volledig mogelijk wilden zijn, ging de enquête toch uit van twee veronderstellingen:

1. Dat enkel transgenders deelnamen aan de enquête. De enquête werd verstuurd via e-mail naar LGBT- en transgender organisaties, met de uitleg dat de doelgroep van de enquête bestond uit transgender werknemers. De enquête werd ook verspreid via een gerichte campagne op Facebook, met de specifieke vraag of de persoon die de advertentie zag een transgender werknemer was.
2. Dat enkel mensen die in het verleden gewerkt hadden of die momenteel aan het werk zijn, zouden deelnemen aan de enquête. Indien zij antwoordden dat dit niet het geval was, eindigde de enquête voor deze respondenten.

# 4 Resultaten

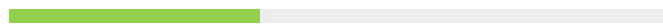
## 4.1

Voorziet jouw werkgever één of meerdere van volgende voorzieningen?

n=199

Werkgever voorziet specifieke voorzieningen voor transgenders

**J 35%**

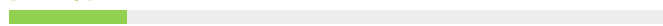


**N 65%**



Richtlijnen dat discriminatie op basis van genderexpressie, genderidentiteit, geslacht of geslachtsverandering niet getolereerd wordt

**J 21%**



**N 79%**



Gelijke ontplooiings- en promotiekansen voor transgenders

**J 15%**

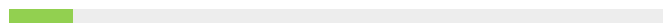


**N 85%**



Informatie over genderidentiteit

**J 14%**

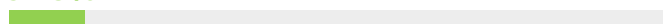


**N 86%**



Expliciete vermelding bij vacatures dat transgenders welkom zijn (M/V/X)

**J 10%**

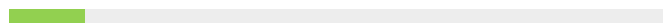


**N 90%**



Genderneutrale toiletten

**J 7%**

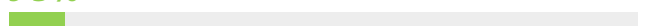


**N 93%**



Richtlijnen die gelijkheid voor transgenders promoten

**J 5%**

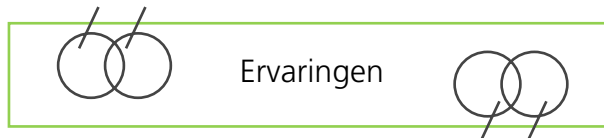
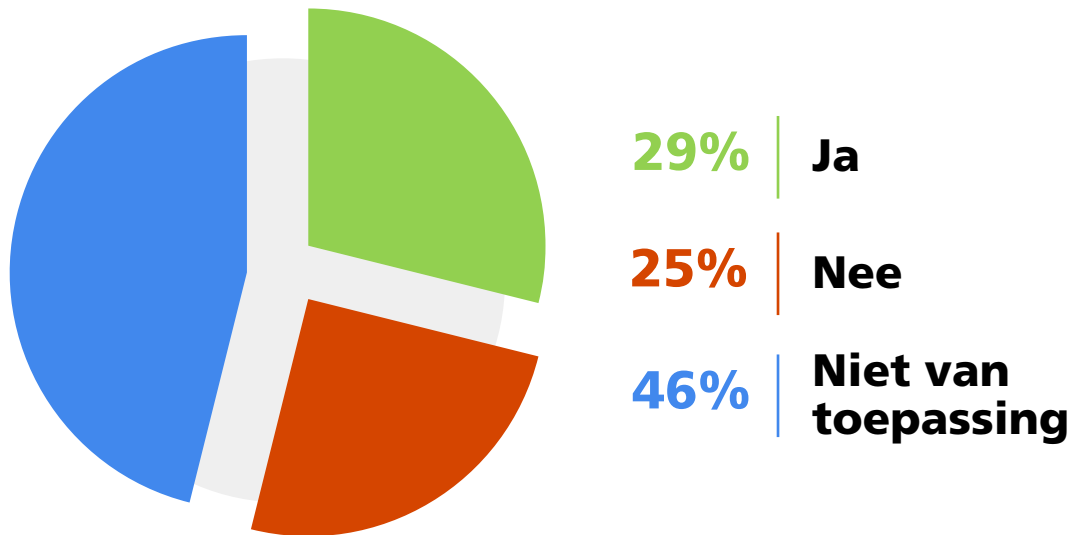


**N 95%**



## 4 Resultaten

### 4.2 Kreeg je de nodige ondersteuning en actieve begeleiding van het HR-afdeling bij je transitie? n=97



“Er was ondersteuning beloofd maar die werd nooit gegeven. Ik moest mij in de kleedkamer voor mannen blijven omkleden hoewel ik de hele tijd als vrouw gekleed was.”

#### “Het was eerder ik die de HR-afdeling ondersteunde.”

“Ik kondigde mijn transitie rechtstreeks bij de coördinator aan, en daarna bij het interne team en bij de Raad van Bestuur. Ik heb geen moeilijkheden ondervonden. De procedures voor de verandering van mijn voornaam op mijn contract, loonstrookjes enzovoort werden in snel tempo uitgevoerd.”

“Ik kon mijn meisjesnaam gebruiken op het werk. Ik kreeg een vrouwelijk uniform en ik mocht mij omkleden in de kleedkamer voor vrouwen en het vrouwentoilet gebruiken.”

#### “Er was geen bescherming. Het ging er hard aan toe, ik werd aan mijn lot overgelaten.”

“Het thema kwam al aan bod tijdens de aanwervingsprocedure. Er werd mij verzekerd dat het vaststond dat we samen ‘outside the box’ zouden denken. Dit was nieuw voor het internationale bedrijf en dus werden er duidelijke afspraken gemaakt. Het was altijd mogelijk om advies te vragen aan de HR-afdeling en vice versa. De taboevrije aanpak van het management betekende dat het thema open kon worden besproken.”

## 4 Resultaten

### 4.3 Hoe hebben je collega's gereageerd op je transitie? n=65

9%

**Hoofdzakelijk negatief**

15%

**Neutraal**

31%

**Eerder positief**

0%

**Eerder negatief**

45%

**Hoofdzakelijk positief**

Voor respondenten waarvan de werkgever geen antidiscriminatie richtlijnen heeft:

Hoofdzakelijk negatief	13%
Eerder negatief	0%
Neutraal	15%
Eerder positief	30%
Hoofdzakelijk positief	42%

Voor respondenten waarvan de werkgever wel antidiscriminatie richtlijnen heeft:

Hoofdzakelijk negatief	0%
Eerder negatief	0%
Neutraal	16%
Eerder positief	32%
Hoofdzakelijk positief	52%



Het antwoord "Niet van toepassing" wordt hier niet weergegeven.



Ervaringen



"Ik kon op gelijke voet werken met mijn collega's. Één van mijn collega's had vragen over mijn transitie en de anderen accepteerden mij gewoon als collega en namen een neutrale houding aan over mijn transitie."

"Sommige collega's die mij al jaren kennen, hebben het nog steeds een beetje moeilijk om met 'hij' in plaats van 'zij' naar mij te verwijzen, maar naarmate de tijd vordert (en door de zichtbare veranderingen in mijn uiterlijk), verbetert dit geleidelijk."

**"Sommige mensen hebben zelfs toegegeven dat ze dankzij mij zijn gaan beseffen dat gender helemaal niet binair is."**

"Ik kreeg zelfs een aantal bemoedigende brieven, al waren deze soms onhandig geschreven."

"Met grote bewondering voor mijn authenticiteit en moed."

**"Ik vrees het ergste, zelfs dat ik mijn job zal verliezen, omdat ik weet hoe ze op de vorige transitie gereageerd hebben."**

"Het is een overwegend mannelijk personeelsbestand dat zeer negatief zou reageren. Daarom kan ik daar onmogelijk blijven werken."

"Er waren vooral positieve reacties omdat ik duidelijk gemaakt heb dat ik niet om begrip vroeg maar om erkenning en omdat ik altijd klaarstond om vragen te beantwoorden. Ik ben ervan overtuigd dat heel veel afhangt van je persoonlijke aanpak."

## 4 Resultaten

### 4.4 Hoe zou je jouw functioneren op het werk sinds je transitie omschrijven? n=68

2% **Veel slechter**

7% **Slechter**

27% **Ongeveer hetzelfde**

24% **Beter**

40% **Veel beter**

Voor respondenten met werkgevers die ondersteuning van de HR-afdeling gaven tijdens de transitie:

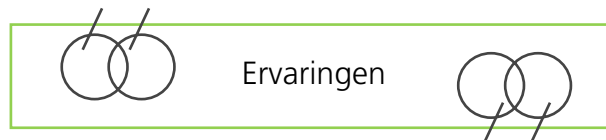
Veel slechter		0%
Slechter		4%
Ongeveer hetzelfde		23%
Beter		27%
Veel beter		46%

Voor respondenten met werkgevers die geen ondersteuning van de HR-afdeling gaven tijdens de transitie:

Veel slechter		10%
Slechter		15%
Ongeveer hetzelfde		20%
Beter		20%
Veel beter		35%



Het antwoord "Niet van toepassing" wordt hier niet weergegeven.



"Ik voelde me beter over mezelf omdat ik mezelf kon zijn. Mijn genderidentiteit werd gerespecteerd op het werk en er werden praktische afspraken gemaakt om mij op mijn gemak te stellen. In het verleden werd ik gedwongen om als man te werken en onder mijn voormalige jongensnaam."

"Als mechaniker kreeg ik het moeilijk om mijn handen vuil te maken of een nagel te breken... (het lijkt misschien belachelijk, maar voor mij leek het een groot probleem)."

**"Ik ben assertiever geworden en heb mezelf aangemeld als vakbondsactivist."**

"Ik moet me niet langer verstoppen, ik kan me vrij uiten."

"Er is meer respect en sereniteit, maar ook meer luisterbereidheid, erkenning en waardigheid."

"Ik voel me meer voldaan, terwijl dat voordien onmogelijk voor me was. Ik kan nu maatschappelijk meer betrokken zijn, en als trainer en leerkracht is het essentieel dat ik niet bang ben om contact te leggen of sociale banden te smeden."

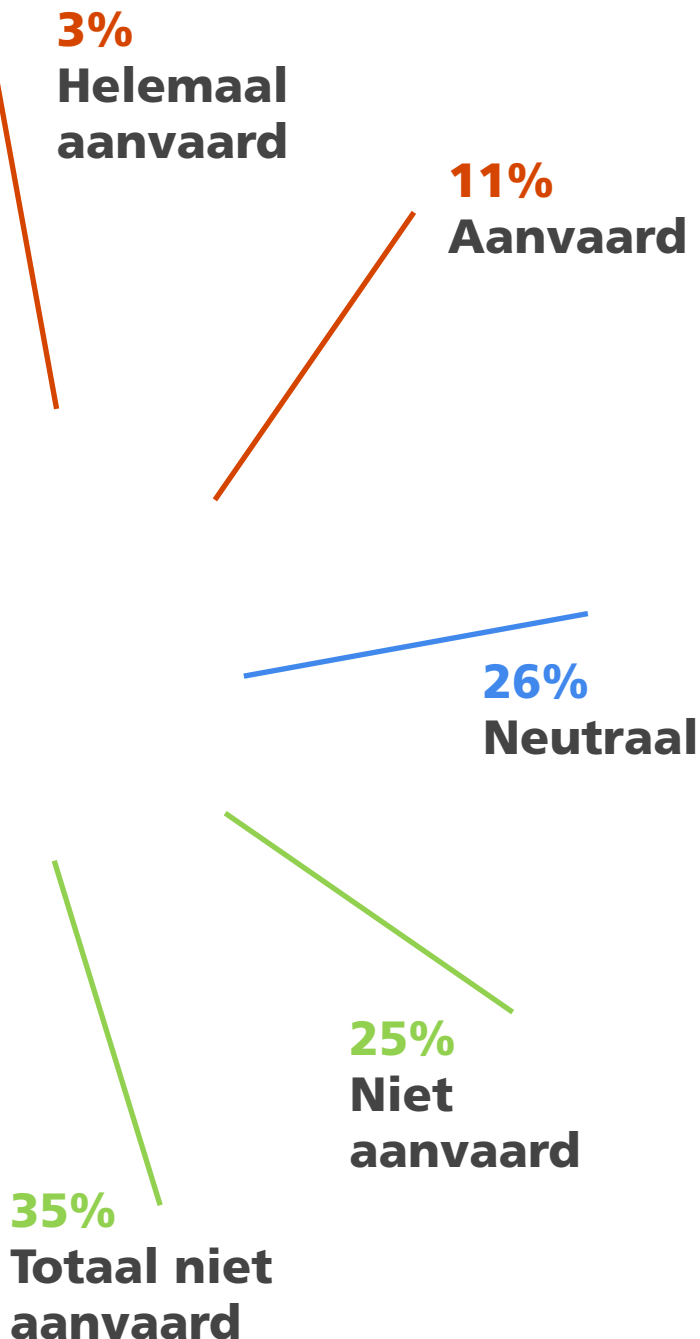
**"Het is een zwaar proces waarrond nog steeds veel taboes bestaan. Dit maakt het emotioneel heel moeilijk."**

"Mijn coördinator benadrukte tijdens de laatste jaarlijkse evaluatievergadering ook dat ik sinds mijn transitie ben opengebloeid en meer zelfvertrouwen heb gekregen en dat dit een positieve invloed had op mijn werk, het team en de organisatie."

## 4 Resultaten

### 4.5 Voel je je aanvaard door je collega's?

n=161

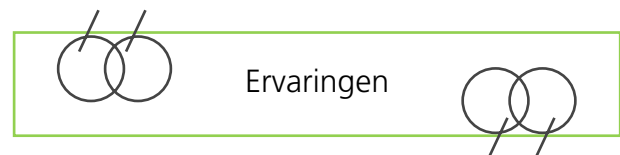


Voor respondenten met werkgevers die ondersteuning van de HR-afdeling gaven tijdens de transitie:

Totaal niet aanvaard	4%
Niet aanvaard	0%
Neutraal	4%
aanvaard	35%
Helemaal aanvaard	57%

Voor respondenten met werkgevers die geen ondersteuning van de HR-afdeling gaven tijdens de transitie:

Totaal niet aanvaard	4%
Niet aanvaard	22%
Neutraal	39%
Aanvaard	26%
Helemaal aanvaard	9%



"Ik ben niet afgewezen. Iedereen begroet mij met een kus zoals ze andere vrouwen begroeten."

"Er is vaak een latente discriminatie en onwetendheid/gebrek aan begrip vanwege de managers."

### "Mijn werkgever aarzelt niet om mij voor te stellen aan zijn zakenpartners."

"Een van de eerste dingen die tegen een nieuwe collega gezegd werden, was 'Daar zit een trans'."

"Ze spreken mij aan met de naam die ik gekozen heb en gedragen zich alsof ik een gewone man ben."

"Collega's en managers zijn vaak indiscreet – zoals ze altijd zijn. Ik vind het belangrijk om discreet te zijn op het werk omdat het privé is. Ik hoef dit niet allemaal te openbaren om mijn werk als sales executive te doen."

"Sommige, vooral mannelijke, collega's vinden het nog steeds moeilijk om mij voor honderd procent te accepteren als vrouw."

"Ik voel me door niemand geaccepteerd, behalve door mijn partner."

## 4 Resultaten

4.6 Heb je ooit discriminatie ervaren op één van de volgende vlakken omwille van je genderidentiteit en/of genderexpressie? n=161

### Ik heb discriminatie op het werk ervaren



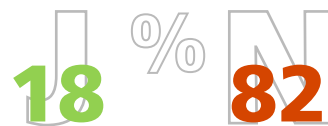
### Collega's



### Sollicitatiegesprek



### Management, directie



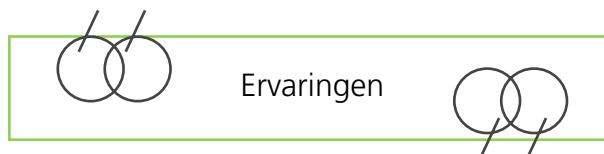
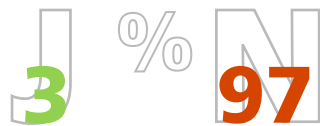
### Promotie



### Loon/loonsverhoging



### Voordelen zoals hospitalisatieverzekering, bedrijfswagen, pensioenplan, ...



"Ik heb mijn baas meer dan honderd keer verbeterd, maar ze bleef me aanspreken met 'zij', ondanks dat iedereen me als een man zag."

"Ik mocht niet van kleedkamer wisselen omdat er bezwaren waren van vrouwelijke collega's."

**"Ik heb veel professionele contacten verloren."**

"Ik ondervind veel discriminatie van klanten."

## 4 Resultaten

4.7 Ben je ooit gestopt met een job omdat de omgeving onvriendelijk of vijandig was?  $n=161$

27%

Ja

48%

Nee

25%

Niet van  
toepassing



Ervaringen



“Ik werd overgeplaatst naar een werkplek verder weg van thuis en werd tussen beginners geplaatst, terwijl ik al 15 jaar ervaring heb in mijn functie”

“Ik ben bang om mijn job te verliezen omdat er een reorganisatie gepland is. Ze zullen mijn transitie gebruiken als een excuus om van mij af te komen.”

“Ik werd zogenaamd ontslagen om economische redenen. Dit was een week nadat ik hen had laten weten dat ik met mijn transitie zou beginnen.”

“Dat is de reden waarom ik niet langer voor een baas werk.”

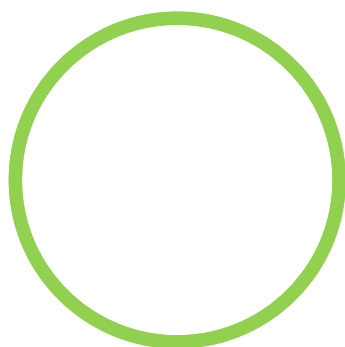
“Ik ben al meermaals bevroegd geweest over mijn transitie bij sollicitaties. Er werd mij gezegd dat het begrijpelijk is dat men liever zou kiezen voor iemand die stabiel is dan iemand met mijn bagage.”

“Ik heb open mensen nodig om te kunnen samenwerken en om met vertrouwen te kunnen werken, anders is de hele situatie nep en lukt het niet; uiteindelijk slaag je er niet meer in om nog iets te doen. Je kan doen alsof – maar telkens opmerkingen horen over verschillen, vuile of vernederende moppen... Nee dank u!”

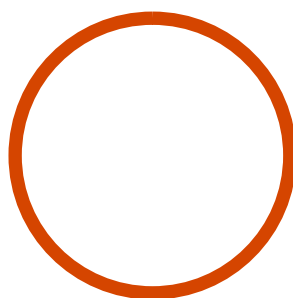
**“De voorzitter stuurde ooit een e-mail met een lijst van de trainers en schreef ‘de half-man, half-vrouw’ naast mijn naam.”**

## 4 Resultaten

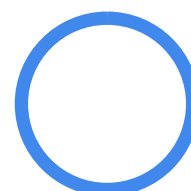
4.8 Heb je het ooit nodig gevonden om je genderidentiteit en/of genderexpressie verborgen te houden voor collega's op het werk? n=149



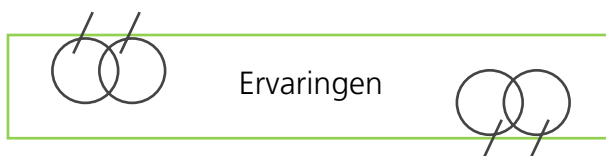
**50%**  
**Ja**



**36%**  
**Nee**



**14%**  
**Niet van  
toepassing**



"Tot dusver heb ik twee werkervaringen gehad en het is goed gegaan. Maar ik ben enkel uit de kast gekomen tijdens mijn eerste job. "Op mijn huidige werkplek vertel ik mijn collega's liever niet dat bij mijn geboorte het vrouwelijke geslacht toegewezen werd."

"Toen ik klaar was om uit de kast te komen, nadat ik mezelf 15 jaar lang had verdrongen, wou ik niet langer verbergen wie ik echt was."

"Ik denk dat het beter is om vanaf het begin open te zijn, zelfs als dat betekent dat je de job niet krijgt. Ik geef de voorkeur aan een werkgever die je enkel beoordeelt op je kwalificaties en vaardigheden."

**"De stap om het te vertellen op het werk was de meest beangstigende."**

"Ik zou gelyncht kunnen worden."

"Ik had al negen maanden voor het bedrijf gewerkt toen ik het hen vertelde en het heeft nog negen maanden geduurd voordat ik als mezelf naar het werk ging."

"Ik werk met klanten en ik ben bang dat zij zich niet comfortabel zullen voelen als ik er anders uitzie."

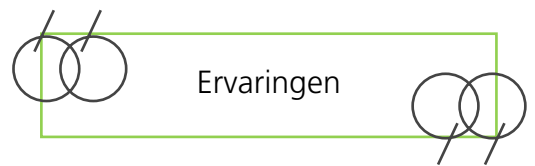
## 4 Resultaten

4.9 Heb je ooit steun gekregen van een transgender organisatie om het vinden van een job eenvoudiger te maken? n=149

**10%**  
**Ja**

**56%**  
**Nee**

**34%**  
**Niet van toepassing**



“Het kwam toen niet in me op om ondersteuning te vragen.”

**“Ik kreeg advies over mijn CV en hoe ik mezelf best kon voorstellen voor en na mijn transitie.”**

“De organisatie deed mij er terug naar verlangen om les te geven. Ze hielpen me niet specifiek om een job te vinden, maar ze gaven me zelfvertrouwen in een job die ik al aan het doen was.”

## 4 Resultaten

### 4.10 Kijk je actief uit naar bedrijven of organisaties met een transgender vriendelijke bedrijfscultuur? n=149

29% Ja

34% Nee

37% Niet van toepassing



“Eerst neem ik contact op met de personeelsdienst om dit te bespreken. Dan zoek ik uit hoe de relatie tussen de collega’s is, hoe het gesteld is op het vlak van de diversiteit qua leeftijd, afkomst, enzovoort. Ik neem ook contact op met de vakbonden.”

“Ik kijk naar wat er in de jobadvertentie staat, zoals ‘MV/X’, geen vermelding van gender of neutrale functiebenamingen.”

“Ik ga meestal op zoek naar een open bedrijfscultuur, meer transgendervriendelijkheid, het bestaan van een LGBT-netwerk binnen het bedrijf, of communicatie die wijst op een LGBT-vriendelijk bedrijf, de bereidheid om met een backoffice/front office structuur te werken waarin mensen naar het werk kunnen komen met de geslachtsidentiteit en de genderexpressie die zij verkiezen... Ik wil ook weten of deze elementen weerspiegeld zijn in de manier waarop je voorgesteld wordt op badges en bedrijfsdocumenten.”

**“Als er een bedrijf is dat over dit onderwerp communiceert en beweert een stap vooruit te hebben gezet, dan ben ik zeker geïnteresseerd om daar te gaan werken.”**

“Ik ga na of er al transgenders werken.”

“Ik probeer in het eerste sollicitatiegesprek uit te zoeken wat de afspraken zijn, hoe de sfeer is binnen de HR-afdeling, enzovoort. Ik kijk ook eens op de website van het bedrijf.”

## 4 Resultaten

### 4.11 Vind je dat de overheid in ons land voldoende inspanningen doet om transgenders op de werkvloer te begeleiden? n=144

**24% Totaal onvoldoende**

**30% Onvoldoende**

**36% Neutraal**

**7% Voldoende**

**3% Meer dan voldoende**

Franstalige respondenten

Totaal onvoldoende | 46%

Onvoldoende | 34%

Neutraal | 18%

Voldoende | 2%

Meer dan voldoende | 0%

Nederlandstalige respondenten

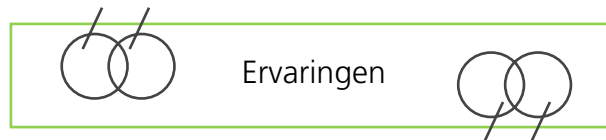
Totaal onvoldoende | 15%

Onvoldoende | 29%

Neutraal | 44%

Voldoende | 7%

Meer dan voldoende | 5%



“Er zou een betere dienstverlening moeten zijn, maar ook meer controle op uitzendbureaus en meer aandacht voor de LGBT-vriendelijke bedrijfscultuur.”

“Het is absoluut noodzakelijk om de wet te veranderen in het belang van de menselijke waardigheid, de mensenrechten en het respect voor de mens. We hebben het recht om met ons eigen lichaam te doen wat we willen.”

**“Een passende wetgeving is onontbeerlijk om vooruitgang te boeken.”**

“Vergeet niet dat het nog steeds onmogelijk is om een naam te veranderen op een reeds uitgegeven diploma.”

“Er zou een opleidingsprogramma diversiteit moeten zijn voor personeel, net zoals dat bijvoorbeeld bestaat voor mensen met een mobiliteitsprobleem. Uniseks/neutrale toiletten zouden ook op alle openbare plaatsen en werkomgevingen beschikbaar moeten zijn.”

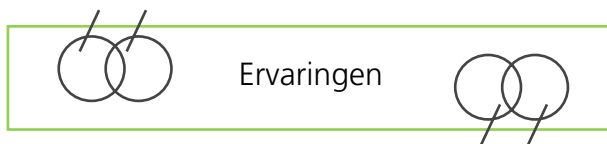
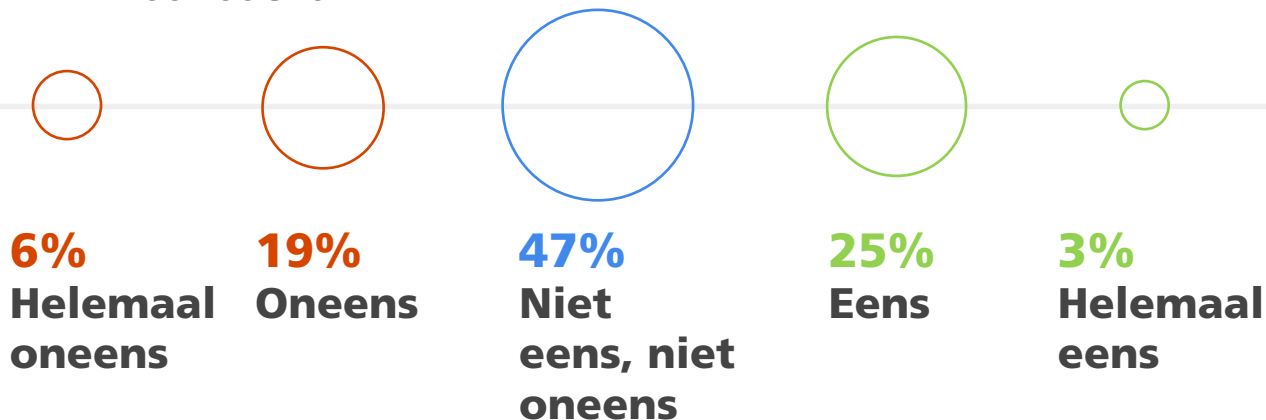
**“De discriminatiewetgeving is nog steeds niet specifiek genoeg.”**

“Ik zou graag hebben dat informatie zoals mijn geslacht, mijn gender en mijn seksuele oriëntatie uit mijn documenten (met uitzondering van de medische) wordt gelaten.”

“Er bestaat geen enkel document in het Frans over dergelijke wetgeving. Ik heb enkel een document van de Vlaamse overheid gevonden dat in het Engels gepubliceerd is.”

## 4 Resultaten

4.12 In hoeverre ben je het eens met volgende uitspraak:  
“De aanvaarding van en het begrip voor transgender werknemers is verbeterd door de recente media aandacht”?  $n=144$



“Af en toe – maar nog steeds veel te weinig – is er een goede reportage die respectvol gemaakt is, met een goede kritische analyse en accurate informatie.”

“Hoewel het thema ‘transgender’ steeds meer aandacht krijgt in de media, lijkt er veel foutieve informatie het publiek te bereiken.”

**“Aanvaarding is er wel in zekere zin, maar begrip is soms moeilijk te vinden.”**

“De manier waarop transgenders worden voorgesteld is heel vaak stereotype en beperkt tot geslachtsoperaties.”

“Het feit dat het onderwerp steeds prominenter in de media komt, is op zich heel positief. Door het te normaliseren, wordt het onderwerp stilaan minder taboe. Aan de andere kant heb ik ook al meermaals gehoord dat ik mezelf als transgender geassocieerd heb om meer media-aandacht te krijgen. En de vraag ‘Ben je transgender om deel uit te maken van de hype of ben je echt transgender?’ lijkt door mijn medemensen als een volkomen ernstige vraag te worden beschouwd.”

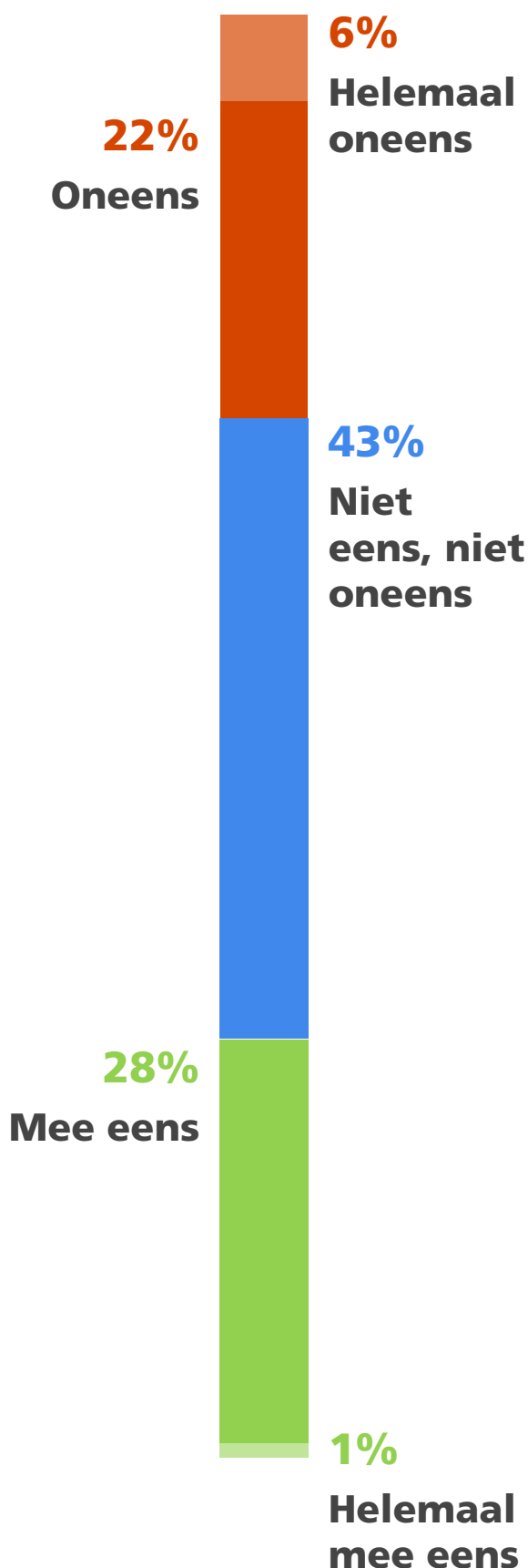
“Ik zou niet zeggen ‘acceptatie’, zeker niet met betrekking tot genderfluide, maar meer en meer mensen kijken je niet langer scheef aan bij het woord ‘trans’.”

“Ondanks alle media-aandacht heb ik nog steeds het gevoel dat mensen het concept ‘gender’ als een vrij abstract iets beschouwen.”

**“Door de toenemende aandacht die aan het onderwerp besteed wordt, denken veel mensen dat het een trend is of een ziekte van deze tijd.”**

## 4 Resultaten

4.13 In hoeverre ben je het eens met volgende uitspraak:  
"Transgender werknemers hebben minder problemen in  
2017 dan voorheen"? n=144



"Ik ben niet zeker over 2017 in het bijzonder, maar sinds de wet van 2007 over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zou ik zeggen 'ja'. Er is een wettelijk kader dat zeker verbeterd moet worden... Vroeger was er geen enkel wettelijk kader."

"Er is een heropleving van seksistische aanvallen waardoor transgenders meer geweld ervaren dan tevoren. Maar omdat er steeds meer over transgenders gesproken wordt, is er tegelijkertijd een zekere tolerantie voor transgenders."

**"Transgenders zijn een vergeten minderheid die nog steeds als paria's leven."**

"We worden steeds meer aanvaard door de maatschappij, maar op het werk stoten we vaak op hindernissen en zaken die het praktisch en psychologisch voor ons moeilijk maken om te werken. Bedrijven zetten vaak meer in op een LGBT-vriendelijk beleid dan de overheid. Niettemin heeft de Vlaamse regering onlangs het goede voorbeeld gegeven door een LGBT-netwerk op te zetten voor overheidsinstellingen. Er zijn nog steeds problemen bij het solliciteren, in het bijzonder bij een aantal uitzendbureaus en ook bij de jobsites van de overheid."

"Er zit een kern van waarheid in... Maar je hoeft maar één idioot tegen het lijf te lopen en alles wordt verpest."

"Je hoeft alleen maar naar de helpdesk van een trans\*vereniging te gaan om te beseffen dat de problemen blijven bestaan (inclusief transfobie en beledigingen)."

# 5 Deelnemers

## 5.1 Algemene informatie

### Leeftijd

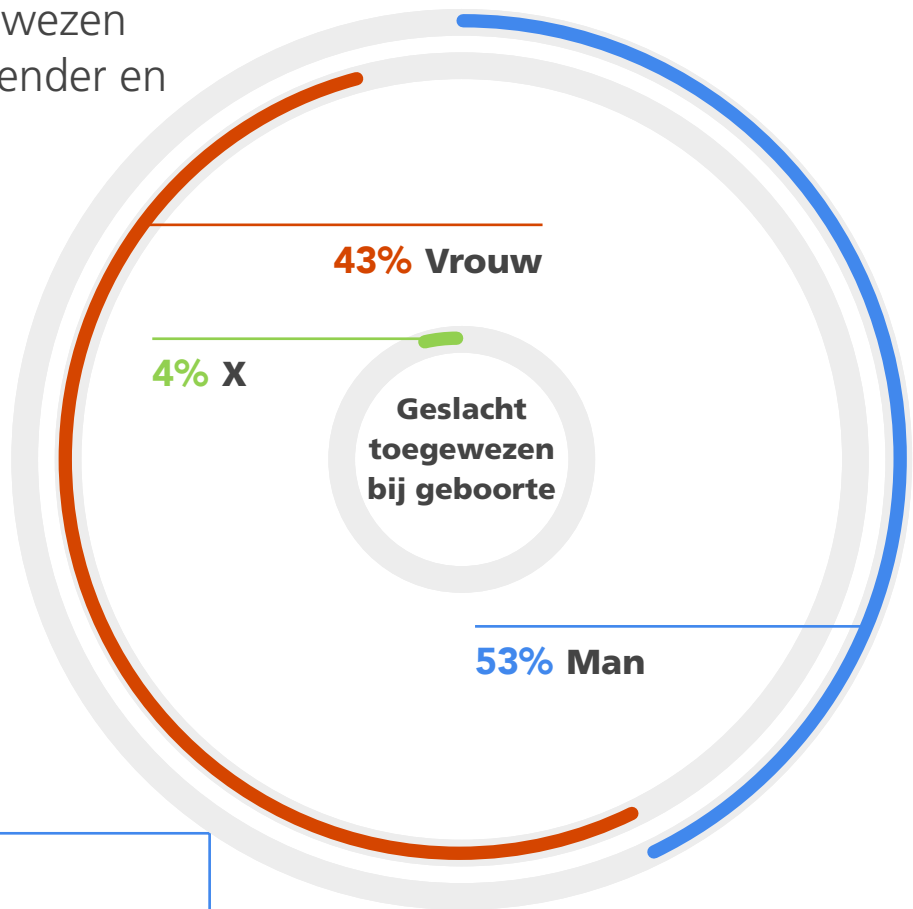
Jonger dan 16 jaar	1%
16-24 jaar	23%
25-34 jaar	22%
35-44 jaar	22%
45-54 jaar	21%
55-64 jaar	10%
Ouder dan 65 jaar	1%

### Hoogste Diploma

Doctoraat	3%
Master na master	5%
Master	18%
Kandidaat, bachelor, graduaat	24%
Hoger secundair onderwijs	31%
Geen diploma/Lager secundair	19%

# 5 Deelnemers

## 5.2 Geslacht toegewezen bij geboorte, gender en transitie



### Genderidentiteit

Meerdere antwoorden mogelijk.

Trans*	42%
Transvrouw (man-naar-vrouw)	22%
Transgender	14%
Transman (vrouw-naar-man)	12%
Vrouw	33%
Man	31%
Non-binair	10%
Genderfluïde	6%
Genderqueer	5%
Gender non-conform	3%
Interseks	2%
Agender	2%
Cross dresser	2%
Travestiet	2%
Andere	2%

### Transitie

**Stappen ondernomen in een mogelijke transitie**

45%

**Geen stappen ondernomen in een mogelijke transitie**

55%

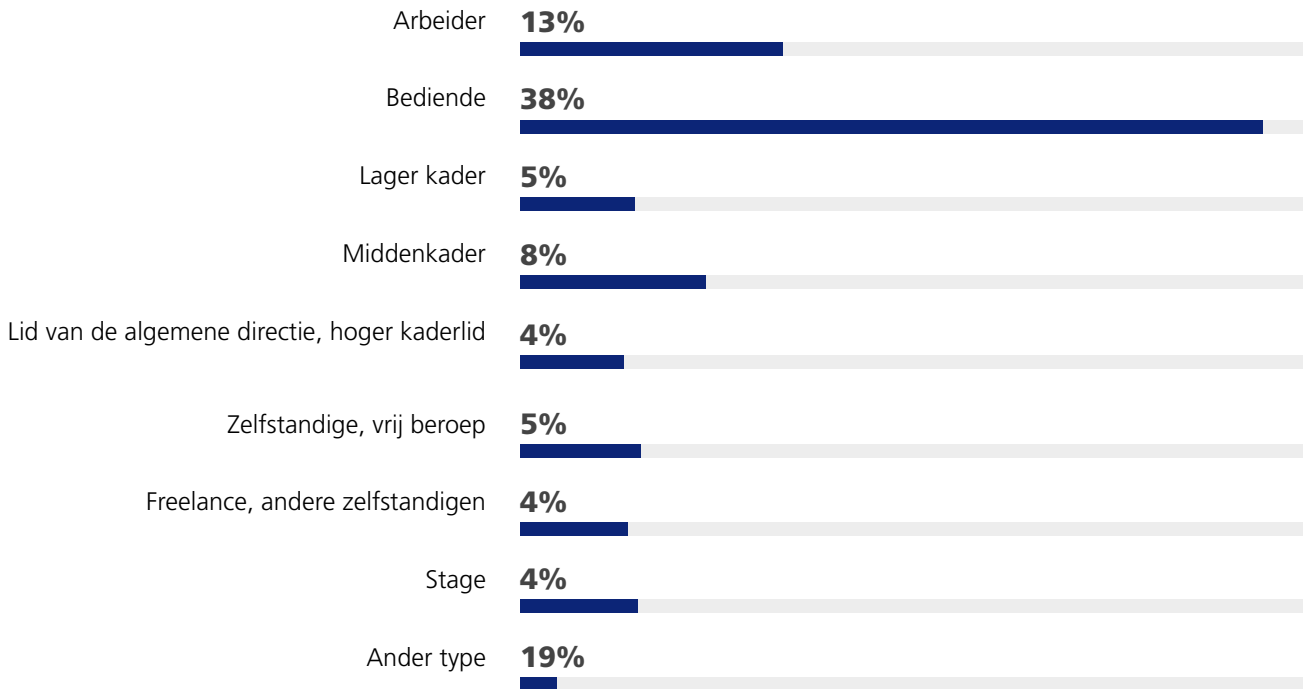
**Stappen die vermeld zijn door de respondenten:**

Hormoontherapie, operatie, contact met een dokter of psycholoog, een naamsverandering, spraaktherapie, vertellen aan familie en/of op het werk, of een volledige transitie.

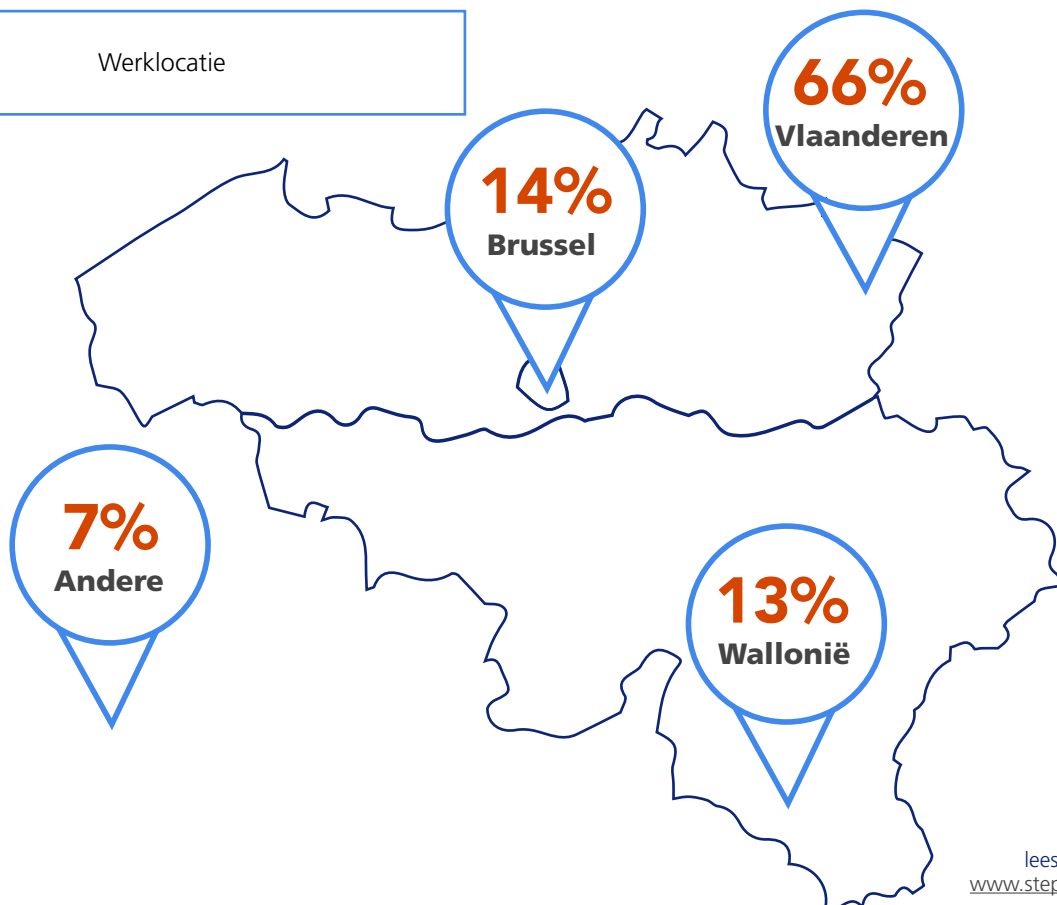
# 5 Deelnemers

## 5.3 Type Job

Functieniveau



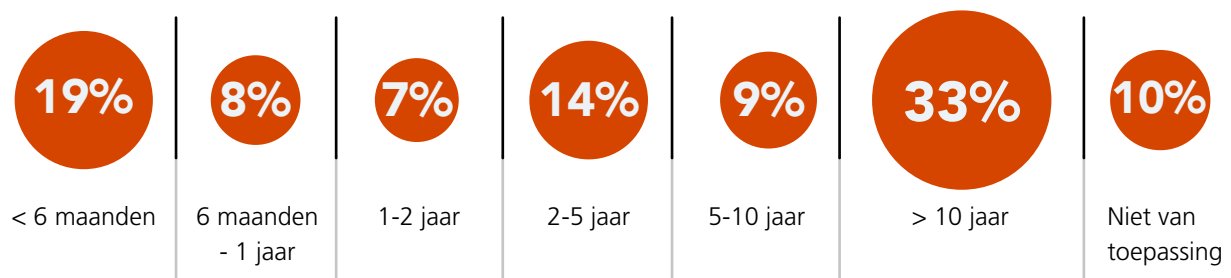
Werklocatie



# 5 Deelnemers

## 5.3 Job informatie

Hoe lang al aan het werk in de huidige job



Bruto jaarlijks inkomen

Minder dan € 10,000	14%	€ 60,000 - € 69,999	4%
€ 10,000 - € 19,999	17%	€ 70,000 - € 99,999	4%
€ 20,000 - € 29,999	15%	€ 100,000 - € 124,999	2%
€ 30,000 - € 39,999	10%	€ 125,000 - € 149,999	1%
€ 40,000 - € 49,999	6%	Meer dan € 150,000	1%
€ 50,000 - € 59,999	4%	Zeg dit liever niet	22%

Tevredenheid over job

**6% Zeer ontevreden**

**4% Ontevreden**

**29% Gemiddeld**

**36% Tevreden**

**25% Zeer tevreden**

# 6 Belangrijkste Conclusies

StepStone heeft

**286** transgenders

gevraagd naar hun ervaringen op de werkvloer. De enquête heeft tot doel een beeld te scheppen van de werkervaringen waarmee zij geconfronteerd worden.

# TRANS

'Trans' wordt gebruikt als overkoepelende term voor travestie, transgenderisme, transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie. De term verwijst niet naar een probleem of stoornis, waardoor stigmatisering en/of medicalisering van de conditie vermeden wordt.

**25%** ↙

krijgt geen ondersteuning of begeleiding van hun HR-afdeling tijdens de transitie.

→ **76%**

krijgt positieve reacties van collega's na hun transitie.

**64%** ↙

geeft hun eigen prestaties op de werkplaats een betere beoordeling dan voor de transitie.

**2/3**

verklaart dat hun werkgever geen voorzieningen heeft voor transgenders.

## 6 Belangrijkste Conclusies

**De helft van de respondenten vind of vond het nodig om hun geslachtsidentiteit of genderexpressie te verbergen op het werk.**

**27%**

heeft een job verlaten omdat de omgeving niet vriendelijk was.

**62%**

heeft al discriminatie ondervonden op de werkvloer.

**60%**

voelt zich aanvaard door hun collega's.

**10%** ↙

krijgt ondersteuning van een organisatie om gemakkelijker werk te vinden.

→ **29%**

zoekt actief naar transgender vriendelijke werkgevers.

**80%** ↙

van de Franstaligen en 44% van de Nederlandstaligen vindt dat de overheid onvoldoende inspanningen doet om transgenders te ondersteunen.

# 7 Woordenlijst

Deze woordenlijst werd opgesteld op basis van de informatie van het Transgender Infopunt en het 'TotalJobs Trans Employee Survey Report 2016'.

**Agender:**

iemand die zich niet identificeert met een bepaald gender.

**Cross dresser of travestiet:**

het naar buiten brengen van de innerlijk beleefde (sub) genderidentiteit, via kleding, taal, gedrag, houding... Meestal van tijdelijke aard.

**Genderfluïde:**

iemand die vindt dat hij/zij op verschillende tijdstippen verschillende genderidentiteiten heeft.

**Gender non-conform:**

wanneer de genderidentiteit, -rol en/of -expressie van een persoon niet overeenkomt met wat we traditioneel verwachten bij het (toegekend) geboortegeslacht.

**Genderqueer:**

een non-normatieve genderidentiteit, -rol en/of expressie. Dit kan een overkoepelende term zijn of een specifieke identiteit.

**Interseks:**

verwijst naar een aangeboren variatie op het vlak van biologische seksuele ontwikkeling.

**LGBT:**

een internationaal gebruikte term voor holebi's en transgenders. Uit het Engels: Lesbian (lesbiennes), Gay (homo's), Bisexual (biseksuelen), Transgender (transgenders).

**Non-binair:**

een overkoepelende term voor al wie zich niet identificeert als man of vrouw.

**Trans\* en Transgender:**

wordt gebruikt als overkoepelende term voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie. Deze term verwijst niet naar een probleem of stoornis en vermijdt zo stigmatisatie en/of medicalisering van de conditie.

**Transman (vrouw-naar-man):**

iemand die bij de geboorte als meisje werd geregistreerd maar een mannelijke genderidentiteit heeft.

**Transvrouw (man-naar-vrouw):**

iemand die bij de geboorte als jongen werd geregistreerd maar een vrouwelijke genderidentiteit heeft.

# TRANS- GENDERS

---

Dit rapport en andere gerelateerde documenten  
kunnen worden gedownload van

Voor meer informatie over deze enquête, gelieve  
contact op te nemen met [marketing@stepstone.be](mailto:marketing@stepstone.be)

---