



4 OP DE 10 BELGISCHE TRANSGENDER WERKNEMERS NAMEN AL ONTSLAG WEGENS VIJANDIGE WERKOMGEVING

Naar aanleiding van de Internationale Dag van Transgendervisibiliteit peilde de Belgische jobsite StepStone bij 121 transgender* werknemers uit verschillende sectoren in België. Vandaag onthult StepStone haar resultaten in het onderzoek 'Transgender werknemers op het Werk 2021'.

De resultaten belichten de carrière-uitdagingen waarmee transgender werknemers in de Belgische samenleving geconfronteerd worden, dankzij transgender personen die hun persoonlijke ervaringen op de werkvloer en de belangrijke barrières die ze tegenkomen, delen.

39% van de respondenten heeft zijn werkgever al verlaten - een aanzienlijke stijging ten opzichte van 27% in 2017

Een belangrijk cijfer in [de editie van 2017](#) benadrukte dat transgender werknemers hun job hadden verlaten omdat de werkomgeving onvriendelijk of zelfs vijandig was. Toen bevestigde 27% dat dit het geval was. **In 2021 is dit percentage verder gegroeid naar 39% van de respondenten die zeggen dat ze al tijdens hun loopbaan omwille van deze reden ontslag namen.** Iets minder dan de helft (48%) zei dat dit niet het geval was, terwijl nog eens 13% ervoor koos geen antwoord te geven of zei dat deze vraag niet op hen van toepassing was.

Leeftijd lijkt ook een mogelijke factor te zijn, aangezien **48% van de respondenten jonger dan 35 verklaart dat zij hun werkgever al hebben verlaten** wegens een onwelkome omgeving, tegenover 34% onder de deelnemers die ouder waren dan 35.

Meer specifiek zei 31% van de deelnemers die zich als transgender vrouw identificeerden dat ze al ontslag hadden genomen omwille van de werkomgeving (48% zei nee en 21% gaf er de voorkeur aan geen antwoord te geven), terwijl dit voor deelnemers die zich als transgender man identificeerden 43% was (43% zei nee en 13% gaf er de voorkeur aan geen antwoord te geven). Voor non-binaire respondenten was dit 42% (25% zei nee en 33% gaf er de voorkeur aan niet te antwoorden).

Bovendien zei meer dan 2 op 3 van alle transgender respondenten (68%) dat ze op een bepaald punt in hun carrière het nodig hadden gevonden om hun genderidentiteit en/of genderexpressie verborgen te houden voor collega's.

2 op 3 onderging al discriminatie op het werk, specifiek omdat ze een transgender werknemer zijn

Helaas leken de cijfers over discriminatie (of in ieder geval de zichtbaarheid van discriminatie) ook te zijn gegroeid, als je ze vergelijkt met het onderzoek dat StepStone in 2017 deed. **In 2021 gaf 65% van de respondenten aan al te maken te hebben gehad met discriminatie vanwege het zijn van een transgender werknemer op het werk.** Dit percentage is met 3% gegroeid als we dit vergelijken met 2017 (65% nu vs 62% in 2017).

Wat de splitsing qua leeftijd betreft, zei 73% van de respondenten jonger dan 35 dat ze al gediscrimineerd waren wegens hun transgender-zijn, terwijl 61% van de deelnemers ouder dan 35 hetzelfde bevestigde. Wanneer we naar de verschillende subgroepen kijken, verklaarde 73% van de transgender mannen en 62% van de transgender vrouwen al te zijn gediscrimineerd, terwijl dit voor non-binaire respondenten 75% was.

De belangrijkste gebieden waarop discriminatie plaatsvond, waren volgens de respondenten in 2021:

- Discriminatie op het gebied van **bescherming en respecteren van het privé-leven (17%)**
- Discriminatie tijdens **de rekruteringsfase en het sollicitatiegesprek (15%)**
- Discriminatie bij **ontslag en/of opzegging (15%)**

Coördinator van het Vlaams Transgender Infopunt & professor Genderstudies Joz Motmans vult aan: "Als Transgender Infopunt zijn we een officieel klachtencentrum voor discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie, en de meeste dossiers die we binnenkrijgen gaan over problemen op het werk. We werken nauw samen met gelijke kanseninstanties in ons land om deze klachten op te volgen."

"Huidige overheidssteun is onvoldoende", terwijl de gevoelens over de toegenomen media-aandacht en de uitdagingen in 2021 minder eenduidig zijn

Op de vraag of de overheid in ons land zich voldoende inspant om transgender werknemers op het werk te ondersteunen, antwoordt **slechts 14% dat de huidige ondersteuning (meer dan) voldoende is**. Terwijl 28% ervoor kiest neutraal te blijven, zegt **58% dat de huidige steun van de overheid onvoldoende of helemaal onvoldoende is**.

Opvallend is dat 84% van de Franstalige respondenten zei dat de huidige ondersteuning (totaal) onvoldoende voor hen is, terwijl dit slechts het geval was voor 51% van hun Nederlandstalige tegenhangers. Deze negatievere trend was gelijkaardig voor de verschillende leeftijdsgroepen, maar lag iets hoger voor deelnemers jonger dan 35 jaar voor beide taalgroepen.

Niet alle antwoorden waren even duidelijk, aangezien de volgende stellingen leken te leiden tot een tweedeling in de gegeven antwoorden. **Met betrekking tot media-aandacht kregen de deelnemers de volgende stelling voorgelegd**: "Acceptatie en begrip van transgender werknemers op de werkvloer is verbeterd door de toegenomen media-aandacht". De resultaten waren:

- 44% (zeer) akkoord
- 29% noch akkoord noch niet akkoord
- 26% (helemaal) niet akkoord

Op de stelling "Transgender werknemers worden in 2021 met minder uitdagingen geconfronteerd dan vroeger", werden de volgende antwoorden gegeven:

- 39% (zeer) akkoord
- 30% noch akkoord noch niet akkoord
- 30% (helemaal) niet akkoord

Belgische werkgevers mogen meer ondersteuning bieden

De enquête leert ons ook dat er grote mogelijkheden zijn voor Belgische werkgevers om transgender werknemers op de werkvloer beter te ondersteunen. **Een verbluffende 62,5% van alle respondenten zegt dat hun werkgever geen specifieke ondersteuning biedt voor transgender werknemers.** Hier waren er geen significante verschillen tussen Nederlandstalige of Franstalige respondenten.

Als er wel ondersteuning op de werkplek aanwezig is, is dat meestal in deze categorieën:

- **Richtlijnen en advies om discriminatie te voorkomen** op grond van genderexpressie en -identiteit op het werk, volgens 32% van de respondenten
- **Gelijke ontwikkelings- en promotiekansen** voor transgender werknemers, volgens 28% van de respondenten
- **Expliciete vermelding in vacatures dat transgender werknemers welkom zijn**, volgens 21% van de respondenten

Opvallend genoeg zei 42% van de respondenten dat ze actief op zoek gaan naar bedrijven met een trans-vriendelijk beleid wanneer ze solliciteren. Slechts 31% zei dat ze dit niet deden, terwijl 27% ervoor koos niet te antwoorden of verklaarde dat de vraag voor hen niet van toepassing was.

Bovendien zei 7% van de respondenten expliciet steun te hebben gekregen van een transgender ondersteuningsorganisatie bij het vinden van een job vanwege hun genderidentiteit en/of -expressie.

Professor Motmans verduidelijkt: "Werkgevers moeten zich bewust worden van hun mogelijke bijdrage aan het welzijn van transgender werknemers op het werk. Een expliciet transgenderbeleid op het werk is nuttig voor zowel bedrijven als werknemers, omdat het transparantie, zichtbaarheid en gelijkheid creëert. **Als Transgender Infopunt zijn we er om bedrijven te helpen bij het opzetten van zo'n beleid, zoals we dat al met succes deden voor de Vlaamse overheid en voor de Belgische spoorwegen.**"

Aurore Dufrasne, psychologe bij Genres Pluriels (een vereniging die transgender en intersekse personen ondersteunt), docent aan de faculteit Geneeskunde en coördinatrice van [het Belgisch Trans* en Inter* Psycho-Medisch-Sociaal Netwerk](#), **benadrukt de rol van de vereniging als bemiddelaar bij de ondersteuning van meldingen van discriminatie die transgender mensen op het werk ervaren.** In veel situaties wordt een bewustwording van transidentiteit voorgesteld aan de werkgever en het team.

Transitie als mogelijke impactvolle verandering voor de relatie tussen transgender werknemers en hun collega's

Van de respondenten had 86% al stappen ondernomen in een mogelijke (sociale, medische en/of juridische) transitie. Hier vroeg StepStone naar de ondersteuning op het werk tijdens dit levensveranderende proces en de impact ervan op de werknemer.

Het lijkt erop dat **de passende en nodige ondersteuning en begeleiding door de HR-afdeling tijdens de transitie van een werknemer** meer ingeburgerd zijn dan de eerdergenoemde meer algemene richtlijnen en acties. Bijna 1 op 3 bevestigde dat zij de passende ondersteuning van de personeelsdienst hadden gekregen (31%), terwijl 27% zei dat dit niet het geval was en voor 41% de vraag niet van toepassing was.

Ook de reactie van collega's lijkt positief te worden beoordeeld. **Een indrukwekkende 60% van de respondenten zei dat hun collega's enigszins of overwegend positief reageerden**, terwijl voor 8% de reacties (ronduit) negatief waren. 71% verklaarde ook dat zij zich (helemaal) aanvaard voelen door collega's, terwijl dit voor 12% (helemaal) niet het geval was.

Ook hun eigen werkprestaties werden schijnbaar positief beïnvloed volgens de transgender werknemers die stappen hadden ondernomen naar een mogelijke transitie. **Meer dan 4 op de 10 (44%) zouden hun prestaties als (veel) beter beoordelen sinds ze het transitieproces begonnen.** Voor 6% was dit slechter dan voorheen.

De meningen over het stressniveau op de werkplek sinds de transitie waren echter verdeeld. Bijna 1 op de 3 (32%) gaf aan dat dit (veel) beter was, maar voor 20% was dit ofwel slechter ofwel veel slechter. Voor 29% bleef dit hetzelfde als voor de start van het transitieproces.

Wil je graag meer weten?

Killian Cramers

B2C Marketing Manager

Tel.: +32 2 209 97 44

Email: killian.cramers@stepstone.be



Methodologie

Met het onderzoek 'Transgender werknemers op het Werk 2021' hoopt StepStone te zorgen voor een groter bewustzijn rond de moeilijkheden die transgender werknemers ondervinden. Ook hoopt StepStone op meer begrip voor de aanzienlijke hindernissen die transgender personen in België moeten overwinnen.

Wat de demografische spreiding betreft, hebben we 121 Belgische transgender werknemers geïnterviewd waarvan 25% Franstalig (30), 67% Nederlandstalig (82) en 8% Engelstalig (9). Wat leeftijd betreft, konden de volgende groepen worden onderscheiden: 16-24 jaar (9%), 25-34 jaar (26%), 35-44 jaar (29%), 45-54 jaar (20%), 55-64 jaar (15%) en ouder dan 65 jaar (1%). Wat genderidentiteit betreft, identificeerde 31% zich als transgender vrouw, 26% als transgender man en 15% als non-binair (mensen die zichzelf identificeren als noch man noch vrouw, of beide), specifiek. Deze gegevens werden verzameld van januari 2021 tot februari 2021.

Onze dank gaat uit naar Prof. Dr. Joz Motmans (UGent); Aurore Dufrasne, psychologe bij Genres Pluriels ; Transgender Infopunt, Genres Pluriels, Rainbow Cops Belgium, Casa Rosa: Regenbooghuis Oost-Vlaanderen, UniQue: Vlaams-Brabants Regenbooghuis, Regenbooghuis Limburg, Tels Quels, les CHEFF, GenderGender.com, Facebookgroep "TG-Belgium", Facebookgroep "Transgender zoekt relatie of vriendschap" en Samuel Dali voor de begeleiding, outreach en ondersteuning tijdens het schrijf-, analyse- en distributieproces.

Voor verdere informatie of vragen over het onderwerp verwijzen wij graag naar een van de specifieke organisaties die hierboven zijn genoemd (bijv. [Transgender Infopunt](#) voor Engels- en/of Nederlandstalige transgender werknemers, en [Genres Pluriels](#) voor Engels- en/of Franstalige transgender werknemers).

* "Transgender" wordt gebruikt als overkoepelende term voor personen die zichzelf transgender man of transgender vrouw noemen, non-binaire mensen en alle andere vormen van gendervariatie. Aangezien de term niet verwijst naar een probleem of aandoening, wordt stigmatisering en/of medicalisering van het begrip vermeden.

Over StepStone

Jobwebsite StepStone is de **Belgische marktleider** voor het invullen van vacatures. Elke dag werkgevers in contact brengen met hun droomkandidaten en duizenden werknemers hun droomjob bezorgen, dat is het geheim achter het succes van StepStone. StepStone is momenteel **actief in 23 landen** en is een van de medeoprichters van 'The Network', een wereldwijde alliantie van meer dan 50 marktleiders op het vlak van recruitmentwebsites.

Resultaten zijn erg belangrijk, maar **StepStone is in de eerste plaats een bedrijf waar mensen centraal staan**. Wereldwijd zetten meer dan 3000 medewerkers zich elke dag opnieuw in voor alle klanten. Dat is waarom StepStone dé place to be is voor talent en werkgevers. Meer informatie vindt u op de officiële website: www.stepstone.be